

Universidade de Brasília – UnB
Instituto de Ciências Humanas – IH
Departamento de Serviço Social – SER
Programa de Pós-Graduação em Política Social – Mestrado

**Mulheres deficientes e a abjeção dos corpos: um estudo do Programa Pró-
Equidade de Gênero e Raça**

Aline Barbosa de Matos

Brasília

2015

Aline Barbosa de Matos

**Mulheres deficientes e a abjeção dos corpos: um estudo do Programa Pró-
Equidade de Gênero e Raça**

Dissertação apresentada como requisito
para obtenção do grau de Mestre do
Programa de Pós-Graduação em Política
Social da Universidade de Brasília.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Debora Diniz
Departamento de Serviço Social- UnB

**Co-orientadora: Prof.^a Dr.^a Livia
Barbosa Pereira**
Departamento de Serviço Social - UnB

Banca:

Prof. Dr. Marcelo Medeiros
Membro externo

**Prof. Dr. Newton Narciso Gomes
Junior**
Membro interno – Titular

Prof.^a Dr.^a Rosa Helena Stein
Membro interno - Suplente

Brasília

2015

RESUMO

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma política governamental voltada para a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Porém, as mulheres com impedimentos demandam atenção diferenciada por estarem submetidas a, pelo menos, dois regimes de opressão: o patriarcado e a corponormatividade. Diante disso, esta dissertação teve como objeto identificar as ações, com foco em mulheres deficientes, adotadas pelas empresas participantes desde a 1ª edição. O objetivo geral dessa pesquisa foi analisar como o Pró-Equidade realiza ações direcionadas à promoção da equidade para as mulheres deficientes. Para atingir o objetivo, a metodologia se dividiu em dois momentos: pesquisa documental, com busca de todos os documentos e publicações do programa disponíveis para acesso público; e pesquisa de campo, com o preenchimento voluntário de questionário eletrônico pelas empresas e entrevista com a Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM pelo Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão – e-SIC. A pesquisa concluiu que as trabalhadoras deficientes são abjetas, pois não houve nenhuma ação direcionada a este grupo em nenhum dos documentos analisados. Também teve como conclusão a definição do grupo prioritário para as ações do Pró-Equidade: às mães (ou à maternidade).

Palavras-chave: gênero; mulheres; deficiência; equidade; políticas públicas.

SUMÁRIO

Lista de Siglas	5
Introdução.....	6
BLOCO I – MARCO TEÓRICO	8
1. Deficiência.....	8
1.1 <i>O modelo social da deficiência e os estudos sobre deficiência (Disability Studies).....</i>	9
1.1.1 Estudos feministas sobre a deficiência (<i>Feminist disability studies</i>)	14
1.2 <i>Mulheres deficientes e a abjeção dos corpos</i>	15
2. Conceito tridimensional de justiça e paridade participativa.....	22
BLOCO II - METODOLOGIA	29
1. Percurso Metodológico	29
1.1. <i>Pesquisa documental e bibliográfica.</i>	29
1.2. <i>Pesquisa de Campo.</i>	31
2. Caminhos e Descaminhos na Análise de Políticas Públicas: a lei de acesso à informação	33
BLOCO III – ANÁLISE DE DADOS	36
1. Deficiência no escopo do Pró-Equidade	36
1.1 <i>O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e as trabalhadoras deficientes</i>	38
2. A perspectiva de equidade do programa.....	40
2.1. <i>Linguagem como instrumento da equidade.....</i>	43
3. Quais são as mulheres a quem o programa se destina?	45
4. O discurso da Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM	48
BLOCO IV – ENCERRAMENTO	51
Conclusão.....	51
Anexos	59
Anexo 01 – Lista de empresas participantes do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça por edição.....	60
Anexo 02 – Termo de Sigilo e Confidencialidade.....	68
Anexo 03 – Mapa de Autoras.....	69
Anexo 04 – Roteiro de entrevista – Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM.	70
Anexo 05 – Questionário eletrônico – convocação das empresas e formulário.	71
Anexo 06 – Lista de documentos analisados na pesquisa documental.	74

Lista de Siglas

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde¹

CGU – Controladoria-Geral da União

e-SIC – Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão

ICIDH – Classificação Internacional de Lesão, Deficiência e *Handicap*²

SPM – Secretaria de Políticas para as Mulheres

TCU – Tribunal de Contas da União

UPIAS – Liga dos Lesados Fisicamente contra a Segregação³

1 Em inglês, *International Classification of Functioning, Disability and Health* (DINIZ, 2007).

2 Em inglês, *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps* (DINIZ, 2007).

3 Em inglês, *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (DINIZ, 2007).

Introdução

Com o propósito de minimizar as desigualdades entre homens e mulheres foi criada a Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM, vinculada à Presidência República. Seu objetivo é estabelecer políticas públicas com enfoque de gênero. Para atuar sobre a matriz da equidade no mundo do trabalho, foi criado, em 2005, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – PPEGR, que tem como objetivo desenvolver concepções de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a equidade de gênero e raça (BRASIL, 2013a).

As políticas públicas voltadas para a equidade de gênero objetivam igualdade entre homens e mulheres, bem como a promoção de direitos em diversas esferas da vida. Porém, é preciso considerar que as mulheres são muitas e se apresentam de diversas formas. Assim, uma mulher com impedimentos demanda atenção diferenciada para que as políticas possam contemplá-la.

A deficiência, sob a ótica do modelo social, é entendida como a marginalização decorrente das relações sociais despreparadas para lidar com o corpo com impedimentos (DINIZ, 2007; SOUZA, 2014). Sendo mulher, a opressão do patriarcado é somada à opressão da corponormatividade, submetendo essa mulher à percepção de que seu corpo é oposto aos padrões de beleza existentes ou como incapaz de exercer a maternidade, a sua sexualidade e de atuar em alguns segmentos profissionais.

É nesse sentido que inicio este trabalho. O Pró-Equidade de Gênero e Raça é um programa voltado para a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Mas, nós mulheres não somos iguais. Temos tantas especificidades que devem ser conhecidas e tantas particularidades que merecem atenção das políticas públicas. Surge daí a curiosidade inicial dessa pesquisa: as mulheres deficientes são alvo da atenção do Pró-Equidade⁴? Como a deficiência é vista no contexto dessa política? A política compreende as demandas de homens e mulheres deficientes da mesma forma?

A partir desta conjuntura, esta dissertação tem como objeto identificar as ações, com foco em mulheres deficientes, adotadas pelas empresas participantes desde a 1ª edição do Programa Pró-Equidade e Gênero e Raça. O objetivo geral dessa pesquisa é analisar como o

4 Para fins dessa dissertação, serão utilizados os termos “pessoa (mulher) com deficiência”, “pessoa (mulher) deficiente” ou até mesmo “pessoa (mulher) com impedimentos corporais”. Termos citados por Diniz (2007) que ainda possuem alguma utilização no discurso leigo, como “pessoa portadora de deficiência” e “pessoa com necessidades especiais” não serão utilizados na discussão teórica da deficiência.

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça realiza ações direcionadas à promoção da equidade para as mulheres deficientes. Apresentam-se como objetivos específicos: a) indicar se há prioridade por parte da Secretaria de Políticas para as Mulheres na realização de ações voltadas à equidade para as mulheres com deficiência; b) identificar se as medidas adotadas pelas empresas participantes no tocante às mulheres com deficiência fazem parte das orientações advindas do Comitê do programa na Secretaria de Políticas para as Mulheres ou se partem de iniciativa da empresa participante; c) investigar se a SPM abrange a categoria “deficiência” como abrange a categoria “raça”.

A importância desta dissertação se configura em duas frentes: a primeira, acadêmica, ao realizar uma discussão aprofundada sobre o corpo das mulheres com impedimentos e as relações sociais que se mostram despreparadas, ampliando o debate sobre o modelo social da deficiência. A segunda frente, de caráter político, aponta questões a serem refletidas no âmbito da política social, discutindo a efetividade das ações para este grupo, visando aperfeiçoar seus objetivos e, quem sabe, proporcionar a equidade.

BLOCO I – MARCO TEÓRICO

1. Deficiência

Historicamente a deficiência foi definida de diversas formas. Inicialmente, era compreendida enquanto punição a indivíduos ou aos seus familiares, como penalidade e redenção a pecados cometidos (SOUZA, 2014). Os impedimentos destacavam os erros cometidos frente a pressupostos morais e religiosos e representava a “ira divina” (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2010). Esta percepção individualizava a deficiência, que era tratada como problema limitado à vida particular e do âmbito familiar. Neste olhar sobre a deficiência, os impedimentos são tidos como indesejáveis, como provação dos corpos que deveriam quitar seus pecados frente a uma força divina.

O discurso sobre a deficiência modificou-se com a incorporação dos pressupostos biomédicos. Nesta perspectiva, a deficiência é vista como um desvio anatômico, que necessita de cuidados médicos, afastando a concepção moral e religiosa do conceito e do debate sobre a deficiência: “A explicação biomédica para o lábio leporino, para a baixa estatura ou para a surdez passou a ser soberana à narrativa da fúria divina que imprimia no corpo o seu descontentamento” (DINIZ; BARBOSA, 2010: 203). Apesar da mudança de perspectiva, o modelo biomédico contribuiu com a focalização das políticas sociais direcionadas à reabilitação, com foco na “cura do problema” (DINIZ, 2007; BARBOSA, 2013; SOUZA, 2014) e, inclusive, a institucionalização das pessoas com deficiência, inibindo o convívio em sociedade (DINIZ; BARBOSA, 2010).

O modelo biomédico, até então predominante, passou a ser questionado com as discussões de um movimento político iniciado no Reino Unido por homens com impedimentos físicos (DINIZ, 2007). Eles demandaram mudanças nas concepções de Estado e das políticas públicas sobre o tema. Para compreender o conceito de deficiência trabalhado nesta dissertação, é preciso conhecer o movimento político que construiu e vem ampliando o conceito e os debates sobre o modelo social. Esse movimento é definido como Estudos sobre Deficiência (*Disability Studies*).

Em momento posterior, será discutido o feminismo no campo da deficiência e como seus debates teóricos são importantes para ampliar a visão do modelo social para alguns temas inicialmente ignorados: interdependência, cuidado e o corpo (DINIZ, 2007). Ao refletir sobre o corpo das mulheres com impedimentos, será tratado o conceito de corpos abjetos elaborado por

Judith Butler (2012; 2013), aproximando a perspectiva de corponormatividade para o campo da deficiência.

1.1 O modelo social da deficiência e os estudos sobre deficiência (Disability Studies)

O modelo social da deficiência desponta para contrapor o conceito predominante à época, denominado *modelo biomédico da deficiência*, que entendia a deficiência como “consequência natural da lesão em um corpo, e a pessoa deficiente deve ser objeto de cuidados biomédicos” (DINIZ, 2007: 15)⁵. A deficiência era vista, então, como um infortúnio individual, sem considerar as relações sociais na segregação das pessoas com impedimentos (DINIZ, 2007; DINIZ; BARBOSA, 2010). A conceituação política trazida com o modelo social da deficiência representou um avanço semelhante ao movimento de mulheres com a construção teórica do feminismo (DINIZ, 2007). Para além da construção de um novo modelo, é importante mencionar que esse movimento se estabeleceu com a criação de um grupo composto por pessoas deficientes e com o surgimento dos estudos sobre deficiência.

Na década de 1960, Paul Hunt se destacou por ser o militante pioneiro do modelo social. Hunt, com distrofia muscular, defendia que a maior limitação a que uma pessoa deficiente está submetida não é decorrente de seu impedimento, mas da marginalização e da estigmatização (DINIZ, 2007; SOUZA, 2014). Na mesma linha de pensamento, a Liga dos Lesados Fisicamente contra a Segregação – UPIAS⁶ trouxe um importante marco para o debate com o documento “Princípios Fundamentais da Deficiência”⁷ (OLIVER, 2013). A relevância da UPIAS tem um duplo aspecto: primeiro, porque foi criada por pessoas deficientes, apresentando o papel ativo dessas pessoas (diferentemente de outras organizações criadas para os deficientes, que os colocavam apenas como receptores e usuários de políticas assistenciais); segundo, porque é um movimento político sobre deficiência, que questiona os aparatos e estruturas sociais que marginalizam as pessoas deficientes; e, por fim, porque questiona o conceito de deficiência estabelecido pelo modelo biomédico (DINIZ, 2007).

O modelo social problematizou o conceito de deficiência ao definir a opressão como consequência das relações sociais: “A lesão seria um dado corporal isento de valor, ao passo

⁵ É importante ressaltar que o termo Lesão vinha sendo utilizado até a assinatura da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Com este documento passou-se a utilizar o termo Impedimento para relacionar as características corporais (BRASIL, 2009; RESENDE; VITAL, 2008). Considerando o momento histórico em que algumas obras citadas foram escritas, solicita-se ao leitor considerar os termos Lesão e Impedimento como sinônimos neste texto.

⁶ Em inglês, *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (DINIZ, 2007).

⁷ Em inglês, *Fundamental Principles of Disability* (OLIVER, 2013).

que a deficiência seria o resultado da interação de um corpo com lesão em uma sociedade discriminatória” (DINIZ, 2007: 17). Os teóricos dos modelos biomédico e social concordavam em um ponto: o corpo com impedimentos necessita da atenção das políticas médicas e de saúde. Entretanto, o direito à saúde não é especificidade das pessoas deficientes, mas um direito humano e, portanto, universal (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2010). Nesse sentido, o conceito do modelo social amplia a necessidade de atenção à deficiência para além do âmbito médico, incorporando a questão política de direitos humanos (DINIZ, 2007).

Para os teóricos do modelo social, o impedimento é condição intrínseca a qualquer ser humano (MELLO; NUERNBERG, 2012). Em entrevista à Debora Diniz (2013), Colin Barnes defende que os impedimentos são inevitáveis a qualquer indivíduo, seja em decorrência do envelhecimento, seja por condições precárias de saúde ou de segurança. E tais impedimentos são gerados a partir dessas questões sociais: “Poderíamos eliminar, por exemplo, muitos impedimentos se as pessoas não fossem pobres” (p. 238). Entretanto, ao caracterizar o impedimento como questão individual, fatalidade ou característica biológica e natural, impõe-se a marginalização das pessoas deficientes, uma vez que não se compreende os corpos nas suas diversidades (DINIZ, 2013).

O modelo social transfere o foco do impedimento para as estruturas sociais pouco sensíveis à diversidade corporal. Além disso, transfere também a importância do tema do âmbito doméstico (o indivíduo e sua família) para o público (Estado e sociedade) (SANTOS, 2008). Essencialmente, o modelo social coloca em xeque a corponormatividade predominante e evidencia as relações sociais opressoras deste corpo:

A explicação para o estigma, para a pobreza ou para a baixa escolaridade de pessoas com deficiência não está na ausência de braços para o trabalho produtivo ou na variação intelectual das crianças com síndrome de Down, por exemplo. Para os teóricos do modelo social, não há relação de causalidade entre impedimento corporal e deficiência como desvantagem natural, devendo a deficiência ser entendida como opressão ao corpo, e não como uma variação corporal universalmente indesejável (DINIZ; BARBOSA, 2010: 203)

Como movimento, o modelo social encontrou resistência na elaboração da Classificação Internacional de Lesão, Deficiência e *Handicap* - ICIDH⁸, em 1980. Este documento foi construído com base na concepção do modelo biomédico, estabelecendo critérios de classificação dos deficientes por categorias e retomando a discussão sobre a normalidade do

⁸ Em inglês, *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps* (DINIZ, 2007). O termo *handicap* significa “chapéu na mão” e transmite a ideia de mendicância das pessoas deficientes. Essa palavra foi abolida do debate acadêmico sobre a deficiência pelo seu caráter pejorativo (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2010).

corpo. Debora Diniz (2007) apresenta cinco críticas dos teóricos do modelo social à ICIDH: 1) não houve a participação de pessoas deficientes na escrita; 2) a inferência de anormalidade das pessoas deficientes (ao apresentar tacitamente o conceito de normalidade); 3) a causalidade entre lesão e deficiência, com enfoque biomédico; 4) aproximação do conceito de deficiência ao conceito de doença, fortalecendo ações medicalizantes; 5) a ICIDH descrevia a deficiência como um problema individual, ignorando a influência social sobre o corpo deficiente.

Após dez anos, a ICIDH passou por uma revisão, que deu origem à Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde - CIF⁹. Este documento representou um novo avanço para o modelo social, uma vez que foi construído com a participação de pessoas deficientes, bem como ampliou o escopo de entendimento da deficiência, aproximando-se do modelo social. Apesar do vanguardismo, é importante ressaltar que o documento ainda trouxe a marca do modelo biomédico, uma vez que utilizava os conceitos de saúde/doença para analisar a deficiência (DINIZ, 2007).

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência amplia o conceito de deficiência, na seara das políticas públicas, incorporando a categoria ‘impedimentos’ para fazer referência às características corporais. A deficiência, enquanto conceito político, significa a opressão e segregação sofridas por estes corpos com impedimentos (DINIZ; SANTOS, 2010). Esta perspectiva trazida com a Convenção serve como norteador para a definição de políticas públicas e promoção de direitos para as pessoas deficientes. Mas, para além do normativo, é importante que se amplie o conhecimento sobre o conceito de deficiência e a participação destas pessoas no processo de implantação e avaliação de políticas públicas (DINIZ; BARBOSA, 2010; TONELI; GESSER; NUERNBERG, 2012).

Em todo este percurso teórico, um aspecto que sempre mereceu destaque e atenção no debate foram os termos utilizados para se referir à deficiência e às pessoas deficientes. Por ser de tamanha relevância, essa discussão garantiu seu espaço na Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2009).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência não ignora as especificidades corporais, por isso menciona ‘impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial’. É da interação entre o corpo com impedimentos e as barreiras sociais que se restringe a participação plena e efetiva das pessoas. O conceito de deficiência, segundo a convenção, não deve ignorar os impedimentos e suas expressões, mas não se resume a sua catalogação. Essa redefinição da deficiência como uma combinação entre uma matriz biomédica,

⁹ Em inglês, *International Classification of Functioning, Disability and Health* (DINIZ, 2007).

que cataloga os impedimentos corporais, e uma matriz de direitos humanos, que denuncia a opressão, não foi uma criação solitária da Organização das Nações Unidas. Durante mais de quatro décadas, o chamado modelo social da deficiência provocou o debate político e acadêmico internacional sobre a insuficiência do conceito biomédico de deficiência para a promoção da igualdade entre pessoas com deficiência e pessoas não deficientes (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2010: 99)

Para o movimento social de deficientes, debater a terminologia não se trata apenas de definir vocabulário, mas de agregar o caráter político do movimento e ampliar a promoção de direitos dessas pessoas (DINIZ, 2007). Termos historicamente utilizados, que enfatizavam pejorativamente o impedimento, estão perdendo espaço no âmbito da militância e da academia. Apesar disso, ainda existe certa tensão na definição do termo entre os próprios teóricos da deficiência (DINIZ, 2007).

O movimento político da deficiência ainda requisita um termo que defina a opressão vivida pelas pessoas deficientes, semelhante aos termos usados para descrever a opressão por raça – racismo – e a opressão pelo feminino – sexismo. Em inglês, o termo cunhado para esta proposta é o *disablism*¹⁰ (DINIZ, 2007; DINIZ; BARBOSA, 2010; DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2010). A inexistência de uma categoria analítica que defina a discriminação sofrida pelas pessoas deficientes apresenta a debilidade do movimento social e do reconhecimento político do movimento. “Como descrever os resultados perversos da ideologia da normalidade sobre os corpos com impedimentos? Como nominar as expressões da desigualdade sofrida pelas pessoas com deficiência no mundo do trabalho, nas escolas e nas relações interpessoais?” (DINIZ; SANTOS, 2010: 10). A definição e utilização de um termo demonstra um mínimo entendimento sobre a discriminação vivida pelas pessoas deficientes, desnaturalizando esse fenômeno.

Sem o reforço normativo, a opressão pelo *disablism* aprofunda outras questões, como a pobreza e o acesso às políticas públicas de educação, saúde, trabalho e habitação, por exemplo (TONELI; GESSER; NUERNBERG, 2012). No mundo do trabalho a questão não se diferencia. As pessoas com deficiência são questionadas por seus impedimentos e pela sua qualificação profissional, constantemente vinculando aos aspectos biológicos e ignorando a responsabilidade da sociedade na opressão do sujeito (SOUZA, 2014; CARVALHO-FREITAS; TETTE, 2012). Diferentemente de muitos países, o Brasil não teve como prioridade o estabelecimento de políticas públicas e legislações de cunho antidiscriminatório

¹⁰ Termo ainda sem tradução para o português.

(SOLDATIC, 2013). O Brasil teve como preocupação o estabelecimento de políticas de promoção da acessibilidade (OLIVEIRA; GOULART JÚNIOR; FERNANDES, 2009).

A corponormatividade imposta pelo modelo biomédico age enquanto resistência à elaboração de um conceito para a opressão ao corpo com impedimentos. Não se trata apenas de uma nomenclatura, mas de nominar a discriminação, que somente existe na relação do impedimento corporal com as relações sociais pouco preparadas para conviver com a diversidade (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2010):

O léxico da língua portuguesa aqui não é apenas um traidor, é **um sinal de silêncio**. Não sabemos como descrever a discriminação sofrida pelas pessoas com deficiência, por isso recorremos a um termo composto – “discriminação por motivo de deficiência” (DINIZ; BARBOSA, 2014. Grifo nosso)

Discutir a opressão significa colocar em destaque o debate sobre a cultura da segregação a que estão submetidos determinados grupos. Nesse sentido, opressão é subalternidade. Seja por abuso de poder, seja pela exploração dada no modo de produção capitalista, ou seja por atributos culturais de uma sociedade. A pessoa deficiente, além de estar passível de ser oprimida pelos dois primeiros aspectos como todas as outras pessoas, ainda sofre a opressão dada pela cultura da normalidade, ao assumir papéis pouco valorizados na interação social, ao sofrer violência por não cumprir os requisitos da normalidade corporal, e por ser excluída do processo de interação social e acesso a bens e serviços (BARBOSA; SANTOS; SILVA, 2010).

É fato que o movimento político dos estudos sobre a deficiência problematizou a questão e ampliou o tema para além da perspectiva biomédica e individual. O modelo social incorporou importantes questões sobre a deficiência ao colocar as relações sociais como responsáveis pela opressão ditada às pessoas com impedimentos corporais. Diniz (2007) define esse grupo como a primeira geração do modelo social. Apesar dos grandes avanços na análise, a primeira geração não respondeu – ou não quis responder – a demandas importantes da vida das pessoas com deficiência. A teoria feminista, então, incorporada ao debate, acrescenta alguns temas importantes tanto do ponto de vista do modelo social como do ponto de vista do movimento de mulheres.

Falaram do cuidado, da dor, da lesão, da dependência e da interdependência como temas centrais à vida do deficiente. Elas levantaram a bandeira da subjetividade do corpo lesado, discutiram o significado da transcendência do corpo por meio da experiência da dor, e assim forçaram uma discussão não apenas sobre a deficiência, mas sobre o que significava viver em um corpo lesado (DINIZ, 2007: 60-61).

O próximo tópico se preocupará em abordar os estudos do modelo social da deficiência a partir da sua segunda geração de teóricas: as feministas.

1.1.1 Estudos feministas sobre a deficiência (*Feminist disability studies*)

O modelo social da deficiência preocupou-se em abordar aspectos importantes, como a experiência da deficiência é vivida porque há um despreparo nas relações sociais em lidar com a pluralidade; e a busca da eliminação das barreiras que fortalecem a marginalização das pessoas deficientes (DINIZ, 2007). Para a primeira geração do modelo social, a eliminação de barreiras impostas pela organização capitalista era condição suficiente para que as pessoas deficientes alcançassem a independência, sob o pressuposto da produtividade (NICOLAU; SCHRAIBER; AYRES, 2013). Entretanto, como lembra Diniz (2007), os teóricos da primeira geração possuíam impedimentos físicos, homens e jovens, o que pode ter contribuído para que outras questões fossem ignoradas.

A teoria feminista acrescentou aspectos importantes ao modelo social da deficiência. A partir dela começou-se a refletir a respeito do papel das cuidadoras e da importância de entender que a interdependência faz parte da condição humana. Além disso, acrescentaram ao debate os impedimentos intelectuais, a identidade das pessoas sem impedimentos aparentes, a vivência da deficiência por período determinado e o debate sobre o corpo deficiente (DINIZ, 2007; MELLO; NUERNBERG, 2012; NICOLAU; SCHRAIBER; AYRES, 2013). Outro ponto importante trazido pelo feminismo é a importância de se considerar outras variáveis além da deficiência, como sexo, cor, orientação sexual e idade (DINIZ, 2007).

A primeira geração de teóricos se inquietava com a discussão sobre a garantia do cuidado, uma vez que a independência almejada poderia ser colocada em segundo plano e retomados os pressupostos que marginalizam as pessoas com deficiência (DINIZ, 2007). Além disso, entendiam que o referencial teórico feminista poderia fragmentar o sujeito, trazendo dificuldades na reivindicação por direitos (SANTOS, 2008). Outra inquietação da primeira geração de teóricos era o ingresso de pessoas não-deficientes na discussão sobre deficiência, como ocorreu com as teóricas feministas sobre o cuidado (Eva Kittay, por exemplo, é mãe e cuidadora de uma mulher com deficiência¹¹).

A entrada de mulheres não-deficientes, porém com experiência sobre a deficiência com cuidadoras provocou uma revisão de alguns pressupostos do

¹¹ Sua reflexão sobre o cuidado de pessoas deficientes pode ser encontrado na obra: KITTAY, Eva. **Love's Labor: essays on women, equality, and dependency**. New York: Routledge, 1999.

campo e abalou o argumento de autoridade de que era preciso ser deficiente para escrever sobre deficiência (DINIZ, 2007: 69).

A segunda geração do modelo social surge da necessidade de questionar e discutir os pressupostos ignorados pela primeira geração. São feministas deficientes e acadêmicas da sociologia do corpo, que ampliam a discussão sobre a intersecção entre gênero e deficiência e sobre a pluralidade e diversidade corporais (HUGUES, 2009). Os estudos feministas sobre a deficiência contribuem para os dois campos: o feminismo e para os estudos sobre a deficiência (*disability studies*). Para o primeiro campo, a articulação é positiva para aprofundar a discussão sobre a construção de uma sociedade justa e inclusiva; aprofunda também o entendimento de que o feminismo deve se preocupar com outras categorias que permeiam a vida das mulheres – como pobreza, raça/etnia, localização geográfica e sexualidade. Conforme Diniz: “A interseccionalidade mostrou que há matizes para a experiência do feminino, pois a violência do patriarcado não é experimentada igualmente pelas mulheres” (2015: 7). Para o campo da deficiência, essa articulação amplia discussões sobre a diversidade, sobre a questão do cuidado e da interdependência humana (TONELI; GESSER; NUERNBERG, 2012).

Assim, o feminismo ampliou uma importante discussão para o campo da deficiência: o corpo com impedimentos. Esse debate foi negligenciado na primeira geração do modelo e traz importantes reflexões na perspectiva sobre deficiência. Enquanto para os teóricos da primeira geração, o corpo era tratado como algo estático, no debate feminista a categoria “corpo” apresentou a dimensão da subjetividade e da experiência de viver em um corpo deficiente (DINIZ, 2007). Para compreender melhor o que é estar em um corpo feminino e deficiente, qual a importância deste debate para a construção de políticas de justiça social, será discutido, no próximo tópico, conceitos como “estigma”, “corpos abjetos” e “corponormatividade”.

1.2 Mulheres deficientes e a abjeção dos corpos

Ser mulher deficiente implica estar inserida em, pelo menos, duas esferas sociais que se sobrepõem e se potencializam: em primeiro lugar, a sujeição da mulher sobre a dominação masculina, o que Carole Pateman (1993) definiu como sociedade patriarcal moderna: aos homens foi garantido o exercício dos direitos civis e da liberdade; às mulheres, foi reservado o espaço doméstico.

A sociedade civil patriarcal está dividida em duas esferas, mas só se presta atenção a uma delas. A história do contrato social é tratada como um relato da constituição da esfera pública da liberdade civil. A outra esfera, privada, não é encarada como sendo politicamente relevante. [...] As duas esferas da sociedade civil são separáveis e inseparáveis ao mesmo tempo. O domínio público não pode ser totalmente compreendido sem a esfera privada e, do

mesmo modo, o sentido do contrato original é desvirtuado sem as duas metades interdependentes da história. A liberdade civil depende do direito patriarcal (PATEMAN, 1993: 18-19).

A lógica patriarcal é identificada ao observarmos os lugares ocupados por homens e mulheres. No mundo do trabalho, apesar das transformações ocorridas nos últimos anos, os homens ainda se mantêm prevalentes em cargos de decisão e liderança e com maiores salários (CHIES, 2010) enquanto as mulheres ocupam postos precários, com baixos salários e com ocupações pouco valorizadas (FARIA; RACHID, 2007). Além disso, observa-se que, mesmo com a maciça ocupação da mulher no mundo do trabalho, a ela ainda é solicitada a execução de atividades domésticas e o cuidado de familiares (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010). Outro aspecto ditado pela lógica patriarcal é a imagem vinculada às mulheres: a fragilidade, sensibilidade e irracionalidade, contrapondo a imagem masculina: forte e racional (CHIES, 2010).

A segunda esfera de sujeição da mulher deficiente é a de possuir um impedimento e ser oprimida pelas relações sociais pouco preparadas para as variações corporais. Nesse sentido, o sexo feminino e o impedimento potencializaram o estigma e a exclusão social das mulheres com impedimentos. As autoras dos estudos feministas sobre a deficiência no Brasil têm discutido sobre a potencialidade discriminatória em ser uma mulher deficiente. A lógica patriarcal e as regras sociais que enfatizam a normalidade do corpo contribuem para que as mulheres deficientes sejam responsabilizadas pela segregação sofrida (BARBOSA, 2013). Além disso, as mulheres deficientes se encontram limitadas em sua cidadania e na participação social: “Ao se constituírem mutuamente e se retroalimentarem, os efeitos do duplo estigma potencializam a exclusão das mulheres com deficiência, processo que se complexifica ainda mais quando cruzado com outras categorias como raça/etnia e classe” (MELLO; NUERNBERG, 2012: 641).

O debate sobre corpo – principalmente os corpos das mulheres e deficiente – requer uma abordagem feminista que trate sobre suas nuances. A filósofa Judith Butler realiza um percurso teórico sobre o debate de sexo e gênero e, a partir disso, sobre o que ela denomina de “corpos abjetos”. Para Butler, sexo e gênero são construtos estabelecidos pela norma social que regula estes corpos (BUTLER, 2010). A partir destas regras sociais, são definidos padrões corporais para cada “sexo”. Assim, Butler nega a dicotomia sexo/gênero, que coloca o primeiro como um aspecto natural, biológico e o segundo como construto social como foi proposto por outras feministas. Para a autora, o sexo também faz parte da regulação social que configura os corpos:

O “sexo” é, pois, não simplesmente aquilo que alguém tem ou uma descrição estática daquilo que alguém é: ele é uma das normas pelas quais o “alguém” simplesmente se torna viável, é aquilo que qualifica um corpo para a vida no interior do domínio da inteligibilidade cultural (BUTLER, 2010: 154-155).

Para Butler, a denominação de um feto em menino ou menina antes do nascimento já demonstra o estabelecimento da norma de gênero. É a partir da qualificação do sexo/gênero que se estabelece a humanidade daquele indivíduo (BUTLER, 2012). A definição do sexo deste feto, sob a justificativa da biologia, vincula este ser à sexagem do feminino ou masculino. Ou seja, não há que se falar em natureza e cultura para sexo e gênero, uma vez que “não haveria mudança ou liberdade, desconcerto ou mestiçagem nesse sistema binário autoritário e determinista” (DINIZ, 2015: 3).

Apesar de compreender a importância para o movimento feminista da distinção sexo/gênero realizada por Simone de Beauvoir, Butler entende que a naturalização do sexo acaba por torná-lo fictício: “se o gênero é o significado social que o sexo assume no interior de uma dada cultura, então, o que sobra do “sexo”, se é que sobra alguma coisa, uma vez que ele tenha assumido o seu caráter social como gênero?” (BUTLER, 2010: 158). Para Butler, deve-se problematizar o estabelecimento do marco do sexo. É preciso saber se é natural, genético ou se o sexo tem uma história. Se o sexo pode ser contestado, significa dizer que não há diferenciações entre sexo e gênero:

Resulta daí que o gênero não está para a cultura como o sexo para a natureza; ele também é o meio discursivo/cultural pelo qual “a natureza sexuada” ou “um sexo natural” é produzido e estabelecido como “pré-discursivo”, anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra *sobre a qual* age a cultura (BUTLER, 2013: 25)

A definição do binarismo de sexo (macho/fêmea) e gênero (masculino/feminino) estabelece a marca da heterossexualidade compulsória, que, com objetivo principal de reprodução, limita a sexualidade humana à regulação binária (BUTLER, 2013). Para Butler, a heterossexualidade compulsória vincula sexo, gênero e desejo e opera na limitação das práticas sexuais. Diniz (2014), ao discutir autoras como Judith Butler e Monique Wittig, entende “a heterossexualidade como uma das tecnologias do poder – talvez, a mais central delas – da moral patriarcal” (11). Assim, Butler (2013) entende que a categoria sexo quando não refletida criticamente acaba por legitimar e fortalecer essa estrutura de poder.

A partir da desconstrução da dicotomia entre sexo e gênero, da caracterização do sexo como construção histórica e da marca compulsória estabelecida pelo binarismo sexual, Butler incorpora um novo conceito ao seu debate: o da performatividade. Para ela, o gênero assume

performaticamente as regras sociais, por meio de atos reiterados próprios das normas regulatórias da heterossexualidade institucionalizada (BUTLER, 2012; BUTLER, 2013).

Esses atos, gestos e atuações, entendidos em termos gerais, são *performativos*, no sentido de que a essência ou a identidade que por outro lado pretendem expressar são *fabricações* manufaturadas e sustentadas por signos corpóreos e outros meios discursivos (BUTLER: 2013: 194)

Os sujeitos, neste contexto da heterossexualidade compulsória, se tornam construções consequentes da heteronorma (termo cunhado por Butler e incorporado nos estudos feministas como linguagem comum), que acabam por definir sua identidade inteligível. Essa identificação, atos e gestos estão marcados no corpo da pessoa como inscrições performáticas (BUTLER, 2013). A indicação corporal de ser homem ou mulher já apresenta uma performance estrutural que acaba por limitar os indivíduos a estes dois padrões e excluir aqueles indivíduos que não se encaixam a esta regra (LIMA, 2013).

É importante destacar que a construção cultural do gênero também abre possibilidades para outras inscrições de identidade dissonantes da heteronorma: “Assim como as superfícies corporais são impostas como o natural, elas podem tornar-se o lugar de uma *performance* dissonante e desnaturalizada, que revela o *status performativo* do próprio natural” (BUTLER, 2013: 210).

Qual a consequência desse enquadramento imposto pelas práticas regulatórias? Estes corpos dissonantes, que não se enquadram nas rígidas regras heteronormativas, passam a ser considerados como abjetos, ou seja, não são considerados como sujeitos no corpo social (BUTLER, 2010; BUTLER, 2013). Com a abjeção dos corpos, é reforçada a centralidade do sujeito inserido na heteronorma.

Butler define abjeto como as áreas inabitáveis da vida social onde estão incluídos aqueles que não desfrutam do papel de sujeito. Assim, a abjeção fortalece a inscrição do sujeito não-abjeto no interior deste marco (BUTLER, 2012). A autora entende que as prerrogativas que tornam um corpo abjeto estão inscritas na construção do gênero, que define características para inclusão e exclusão e da construção do que é o *humano*: “Daqui que seja insuficiente sustentar que os sujeitos humanos são construções, pois a construção do humano é uma operação diferencial que produz o mais ou menos ‘humano’, o inumano, o humanamente inconcebível” (BUTLER, 2012: 26).

Butler também dialoga com Julia Kristeva ao tratar o conceito de abjeção. O corpo abjeto, estabelecido fora do marco construído para gênero e para os corpos, é considerado estranho, ou como o “outro”. Entretanto, essa exclusão do corpo social é onde o estranho se alicerça. Neste processo “a construção do ‘não eu’ como abjeto estabelece as fronteiras do corpo, que são também os primeiros contornos do sujeito” (BUTLER, 2013: 191). Assim, ao se designar o sexo do feto, como menino ou menina, está se qualificando, segundo Butler, a sua humanidade

Haverá humanos que não tenham um gênero desde sempre? A marca do gênero parece “qualificar” os corpos como corpos humanos; o bebê se humaniza no momento em que a pergunta “menino ou menina?” é respondida. As imagens corporais que não se encaixam em nenhum desses gêneros ficam fora do humano, constituem a rigor o domínio do desumanizado e do abjeto, em contraposição ao qual o próprio humano se estabelece (BUTLER, 2013: 162)

Nessa construção teórica sobre os corpos abjetos, Butler realiza um jogo de palavras com a etimologia da palavra *matter*¹², para indicar que os corpos que se materializam, se tornam corpos inteligíveis e, portanto, corpos que importam¹³. Assim, entender como e porque os corpos importam supõe compreender sua materialidade e sua significação no corpo social (BUTLER, 2012).

O sociólogo Erving Goffman (1982) teorizou o estigma enquanto determinante para a construção da identidade do sujeito. Ainda que o seu debate tenha sido construído em outro momento histórico e não ser vinculado ao movimento feminista, traz importantes análises que se aproximam do conceito de abjeção tratado por Butler¹⁴. O autor conceitua o estigma como “a situação do indivíduo que está inabilitado para a aceitação social plena” (p. 7). Assim como a qualificação do humano por meio da construção cultural do gênero na teoria de Butler, a característica que estigmatiza um indivíduo é a mesma que ratifica a normalidade de outro e, nesse sentido, Goffman afirma que as discriminações surgem porque “acreditamos que alguém com um estigma *não seja completamente humano*” (1982: 15 – grifo nosso). Em suma, a concepção do estigma é de que as representações sociais criam estes papéis dividindo os

¹² O livro de Judith Butler que realiza essa discussão sobre os corpos tem como título original, em inglês, *Bodies that matter*. Em tradução livre, significa “Os corpos que importam” (BUTLER, 2012).

¹³ No inglês, *matter* serve tanto para significar matéria quanto para a palavra importância. É nesse jogo de linguagem que Butler realiza sua defesa sobre os corpos inteligíveis.

¹⁴ A primeira edição do livro *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada* foi lançada em 1963.

indivíduos entre aqueles que estão enquadrados na norma e aqueles deslocados da caracterização-padrão, os estigmatizados (GOFFMAN, 1982)¹⁵.

Apesar de a teoria de Butler construir o termo dos corpos abjetos a partir do estabelecimento do marco de sexo e gênero, da heterossexualidade compulsória e da performatividade de gênero, a abjeção dos corpos não se limita à discussão de gênero. Butler entende como abjetos todos os corpos não enquadrados no padrão moral de normalidade da vida (PRINS; MEIJER, 2002). O movimento das pessoas com deficiência tem se aproximado deste conceito, uma vez que a deficiência também está colocada à margem do padrão de normalidade corporal: “Os corpos deficientes também são considerados corpos *queer*¹⁶, fazem parte do rol das corporeidades abjetas que ferem a ordem social e demarcam a linha proibida entre o sagrado e o profano” (MELLO; NUERNBERG, 2012: 644).

A heteronorma define os padrões corporais aceitos e que devem ser almejados pelos indivíduos. Além do culto estético ao corpo, estabelecido em nossa sociedade de forma ampla, os corpos das mulheres, em específico, estão sujeitos às altas exigências impostas pela corponormatividade. A corporeidade feminina está sujeita aos padrões estéticos opressores que as submetem a cirurgias e tratamentos para que se alcance um padrão de beleza inatingível. A cultura da estética tem estabelecido marginalizações corporais, o que Malu Fontes (2006) denomina de “corpos dissonantes”. Estes corpos representam todas as características que o culto ao corpo tem negado, fortalecido pela comunicação de massa que estabelece o padrão de beleza e configura como grotesco os corpos que fogem a essa regra (Fontes, 2006).

O corpo canônico contemporâneo é, em sua essência, uma tentativa ininterrupta de negação dos efeitos do tempo e da depreciação causada por ele. (...) todas essas técnicas de gerenciamento do corpo que floresceram no decorrer dos anos 80 são sustentadas por uma obsessão dos invólucros corporais: o desejo de obter uma tensão máxima da pele; o amor pelo liso, pelo polido, pelo fresco, pelo esbelto, pelo jovem; a ansiedade frente a tudo o que na aparência pareça relaxado, franzido, machucado, amarrotado, enrugado, pesado, amolecido ou distendido; uma contestação ativa das marcas do envelhecimento no organismo (FONTES, 2006: 126).

¹⁵ A análise trazida abordará o conceito de estigma enquanto processo social, que interfere nas relações sociais. Não será discutido o conceito de papéis sociais influenciados e definidos pela cultura da normalidade.

¹⁶ “O termo ‘queer’ tem sido usado, na literatura anglo-saxônica, para englobar os termos ‘gay’ e ‘lésbica’. Historicamente, ‘queer’ tem sido empregado para se referir, de forma depreciativa, às pessoas homossexuais. Sua utilização pelos ativistas dos movimentos homossexuais constitui uma tentativa de recuperação da palavra, revertendo sua conotação negativa original. Essa utilização renovada da palavra ‘queer’ joga também com um de seus outros significados, o de ‘estranho’. Os movimentos homossexuais falam, assim de uma política *queer* ou de uma teoria *queer*” (BUTLER, 2010: 171-172. Nota do tradutor).

Entre as formas de corpos dissonantes, que não se encaixam nos padrões estéticos estabelecidos, podemos citar, como exemplo, os obesos, idosos e deficientes. Porém, historicamente, nem todas essas características foram tratadas como padrões corporais dissonantes. A obesidade, por exemplo, era vista como sinal de prosperidade, fartura e saúde. A deficiência, entretanto, sempre foi marcada pela marginalização de seu corpo, entendida como punição divina e objeto de cuidados médicos (FONTES, 2006).

A heteronorma também impera nos corpos das mulheres com o objetivo de manutenção e fortalecimento da família, direcionando a elas a reprodução e o cuidado, travestidos de tarefas instintivas e naturais. Diniz (2014) compreende o corpo feminino como “cuja matéria sexada tem a potência reprodutora do útero” (p. 15). É diante do corpo feminino sexado e com a potência reprodutora, que as normas de gênero e do patriarcado se configuram e predominam a família binária, heterossexual.

No contexto da família, a mulher se torna propriedade dessa relação e tem papel protagonista nas relações privadas. O homem se torna o provedor financeiro e o chefe da família, com protagonismo no âmbito público das relações sociais (CHIES, 2010; DINIZ, 2014). Mesmo assumindo posições no mundo do trabalho, as mulheres ainda mantêm a responsabilidade com o cuidado afetivo e doméstico, o que perpetua a desigualdade nessa relação (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

A abjeção do corpo, com as imposições dadas pela corponormatividade, se torna mais expressiva para as mulheres deficientes. Os corpos das mulheres com impedimentos não se encaixam nos padrões de normalidade de uma sociedade patriarcal, que exige rígidos padrões corporais estéticos da mulher, e demanda a correção de “anormalidades”, numa perspectiva biomédica e medicamentosa, para que se torne funcional (MELLO; NUERNBERG, 2012; NICOLAU; SCHRAIBER; AYRES, 2013).

A deficiência e o feminino se distanciam do padrão de corpo masculino dominante. Goffman ao discutir o padrão de normalidade na sociedade, afirma que qualquer indivíduo que não se encaixe em alguma dessas características poderá ser estigmatizado em determinado momento:

Por exemplo, num sentido importante há só um tipo de homem que não tem nada do que se envergonhar: um homem jovem, casado, pai de família, branco, urbano, do Norte, heterossexual, protestante, de educação universitária, bem empregado, de bom aspecto, bom peso, boa altura e com sucesso recente nos esportes. (...) Qualquer homem que não consegue preencher um desses

requisitos ver-se-á, provavelmente – pelo menos em alguns momentos – como indigno, incompleto e inferior (1982: 139)

Assim, a deficiência e o feminino se aproximam pelos estereótipos de fragilidade do corpo (MELLO; NUERNBERG, 2012). Além disso, a mulher deficiente enfrenta a discriminação de ter um corpo visto como impossibilitado de realizar as funções para as quais as mulheres são designadas: ser mãe, ser cuidadora e ser a responsável pelo ambiente doméstico – ainda que o impedimento não a atrapalhe a exercer qualquer dessas atividades (NICOLAU; SCHRAIBER; AYRES, 2013).

Em suma, os corpos das mulheres com impedimentos são corpos abjetos. Mas sua marginalização é fruto de duas normas sociais que fazem com que estes corpos acabem por ser ignorados em seus direitos à cidadania e à justiça social: o patriarcado, que hierarquiza os corpos sexados, colocando o corpo feminino como inferior, limitado à esfera doméstica e no exercício de seus direitos ; e o modelo biomédico, que impõe ao corpo com impedimentos a necessidade de reabilitação e correção destes impedimentos, desconsiderando o despreparo das relações sociais em lidar com a sua diversidade corporal.

O que não pode ser ignorado é que os corpos abjetos reclamam por políticas públicas que lhes garantam justiça social e igualdade. Butler defende que as discussões sobre corpos abjetos acabam por colocar em evidência a necessidade de se refletir sobre a atenção a este público, inclusive, transformando o ideal normativo e concedendo aos corpos abjetos a legitimação de sua condição (TAVARES, 2010).

Diante da particularidade dos corpos abjetos – principalmente dos corpos das mulheres com impedimentos – as demandas por justiça são complexas e variadas: atravessam os espaços econômicos, a necessidade de reconhecimento e de representação. Nesse sentido, o próximo tópico pretende discutir o conceito tridimensional de justiça como proposta de equidade.

2. Conceito tridimensional de justiça e paridade participativa

Tradicionalmente tido como símbolo da justiça, a balança representa o equilíbrio no julgamento (BRASIL, 2012). Essa característica propõe imparcialidade no trato dos conflitos e nas demandas por justiça. Nancy Fraser questiona, em seu livro “Escalas de Justicia” (2008), a representação de justiça existente, pois, para ela, o problema da justiça ser simbolizada pela balança, está em como articular inúmeras reivindicações sem ameaçar a imagem da imparcialidade. A autora defende que a imagem da balança, como representação de justiça, irá

desaparecer, pois os conflitos atuais não se dividem em dois, mas em muitos, que não conseguem dialogar entre si. Fica então o questionamento: “É realmente possível pesar com a mesma balança reivindicações substantivamente heterogêneas?” (Fraser, 2008: 19 – tradução livre).

A autora também questiona o mapa, enquanto simbologia de justiça, no qual é possível refletir sobre os limites da justiça, uma vez que discorda que o espaço geográfico do Estado nacional é suficiente para comportar as demandas de justiça atuais, aplicada apenas aos seus cidadãos. Questionando esses dois símbolos da justiça, a balança e o mapa, Fraser pretende discutir não apenas o que ela chama de *que* da justiça, isto é, as demandas próprias da justiça, no campo da redistribuição, do reconhecimento e da representação. Ela discute também o *quem* da justiça, em que busca elaborar uma teoria crítica do enquadramento, a respeito de quem pode acessar a justiça.

A crítica à balança é fundamentada no conceito tridimensional de justiça, em que é possível englobar demandas de ontologias diversas, sem hierarquiza-las ou ignora-las. Fraser preocupou-se em formular uma concepção ampliada de justiça que não fosse limitada à teoria crítica classista ou às demandas decorrentes das diferenças culturais. A autora defende uma noção ampliada de justiça e entende como desafio

Desenvolver uma teoria *crítica* do reconhecimento, que identifique e assuma a defesa somente daquelas versões da política cultural da diferença que possam ser combinadas coerentemente com a política social da igualdade. Ao formular esse projeto, assumo que a justiça hoje exige *tanto* redistribuição *como* reconhecimento (FRASER, 2006: 231 – grifos do texto).

É importante destacar que a autora iniciou suas reflexões teóricas inserida no marco westfaliano-keynesiano^{17 18}. Para a autora, o keynesianismo contribuiu para o sistema de justiça nos moldes westfalianos (FRASER, 2008). Isto é, como a justiça estava centrada nos marcos dos territórios nacionais, a discussão não estava centrada na representação, mas nas questões de redistribuição e reconhecimento, temas estes com grande apelo social naquele período.

¹⁷ Sobre o marco westfaliano, Fraser expõe que: “Esse sistema concebia as comunidades políticas como unidades geograficamente delimitadas, demarcadas mediante limites claramente definidos e conjuntamente ordenados. Ao associar cada uma dessas comunidades assim definidas com um Estado próprio, o imaginário político westfaliano investia ao Estado de uma soberania indivisa e exclusiva sobre seu território, que impedia a *interferência externa* em seus *assuntos internos* e descartava toda remissão a qualquer poder superior, internacional” (FRASER, 2008: 19 – tradução livre. Grifos do texto).

¹⁸ Keynesianismo é o nome dado à política estatal proposta por John Maynard Keynes no período de crise do pós-guerra. Para este economista, o Estado deveria promover políticas fiscais, de forma a estimular a economia, por meio de dois pilares: a grande oferta de empregos e políticas sociais que promovessem a igualdade social (BEHRING; BOSCHETTI, 2007).

Mas o que a autora entende por redistribuição? E reconhecimento? Para aprofundar estes conceitos, Fraser dimensiona as concepções de injustiça. A primeira delas é a injustiça econômica – também denominada injustiça social (FRASER, 2002; FRASER 2012) que se traduz na má distribuição de classe, “englobando não só a desigualdade de rendimentos, mas também a exploração, a privação e a marginalização ou exclusão dos mercados de trabalho” (FRASER, 2002: 11). A injustiça cultural ou simbólica é caracterizada pela influência cultural de determinado grupo ou estrutura. Neste âmbito de injustiça se percebe

O ocultamento (tornar-se invisível por efeito das práticas comunicativas, interpretativas e representacionais autorizadas da própria cultura); e o desrespeito (ser difamado ou desqualificado rotineiramente nas representações culturais públicas estereotipadas e/ou nas interações da vida cotidiana) (FRASER, 2006: 232).

Assim, para enfrentar a injustiça econômica, a autora propõe estratégias de reestruturação: “pode envolver redistribuição de renda, reorganização da divisão do trabalho, controles democráticos do investimento ou a transformação de outras estruturas econômicas básicas” (FRASER, 2006: 232). Como desafios à injustiça cultural a autora propõe algumas medidas: “Reavaliação de identidades desprezadas, reconhecimento e valorização da diversidade cultural ou, mais globalmente, alteração geral dos modelos sociais de representação, o que modificaria a percepção que cada um tem de si mesmo e do grupo ao qual pertence” (FRASER, 2012: 1-2). O primeiro conceito é caracterizado pela autora como *redistribuição*. O segundo, como *reconhecimento*.

Até então, não se observa grandes inovações teóricas para o campo da justiça. A importante contribuição de Fraser surge ao conceber uma relação dialética entre estes dois grupos (FRASER, 2012). Tradicionalmente, redistribuição e reconhecimento, por estarem ligadas a matrizes teóricas diferenciadas, eram vistas como demandas incompatíveis para serem desenvolvidas em conjunto.

O que é preciso é uma concepção ampla e abrangente [de justiça], capaz de abranger pelo menos dois conjuntos de preocupações. Por um lado, ela deve abarcar as preocupações tradicionais das teorias de justiça distributiva, especialmente a pobreza, a exploração, a desigualdade e os diferenciais de classe. Ao mesmo tempo, deve igualmente abarcar as preocupações recentemente salientadas pelas filosofias do reconhecimento, especialmente o desrespeito, o imperialismo cultural e a hierarquia de estatuto (FRASER, 2002: 11 – grifo nosso).

Nesse sentido, para a autora, estabelecer políticas de redistribuição sem considerar as particularidades do reconhecimento (ou vice-versa), não proporcionará o combate às injustiças. Para ela, é necessário que ambas estejam articuladas, visando, ao mesmo tempo, redistribuição

e reconhecimento. Por esse caminho, Fraser define a *concepção bidimensional de justiça*, que amplia a justiça para além das características particulares de classe ou de grupos identitários.

Prosseguindo em seu percurso teórico, Fraser entende que os dois aspectos – redistribuição e reconhecimento – não conseguem sozinhos abarcar a complexidade do conceito de justiça diante do movimento de transposição das fronteiras nacionais. A globalização tem colocado em xeque o “mapa” delimitado para as demandas de justiça. Para Fraser

É também duvidoso o ponto de vista da territorialidade como base única para assinar obrigações de justiça, dado o manifesto caráter transterritorial dos problemas, como o do aquecimento global ou da agricultura geneticamente modificada, que dá pé a muitos, a pensar em termos *comunidades de risco* funcionalmente definidas, que ampliam os limites da justiça para incluir neles a todos que estão potencialmente afetados. (2008: 20 – grifos do texto. Tradução livre)

Então, categoriza uma terceira dimensão: a política, que irá se incorporar à redistribuição e ao reconhecimento, criando o *conceito tridimensional de justiça*. Para Fraser, é preciso superar o marco westfaliano-keynesiano para barrar o aumento das injustiças, onde os indivíduos situados fora dos limites dos territórios nacionais estão excluídos do acesso à justiça. Além disso, a autora defende que o enfrentamento às injustiças de redistribuição e reconhecimento são ineficientes ao desconsiderar a dimensão política. Ou seja, não há que se discutir demandas por redistribuição e reconhecimento fora das estruturas jurisdicionais.

Apesar das dimensões econômica e cultural também terem seu caráter político, a dimensão política se incorpora ao conceito de justiça para definir como serão alcançadas as outras dimensões da justiça. No âmbito político-ordinário, “se liga à constituição da jurisdição do estado e às regras de decisão pelas quais se estrutura a contestação” (LIMA, 2010: 72). No âmbito do enquadramento, se apresenta ao se discutir o pertencimento social – ligado às fronteiras nacionais onde se é possível realizar as reivindicações por justiça – e os procedimentos que conduzem as reivindicações políticas (FRASER, 2008; LIMA, 2010). Para a autora, não se alcança a justiça por redistribuição ou por reconhecimento sem incluir no debate as estruturas transnacionais que serão demandadas.

As injustiças no campo da representação, para Fraser, estão colocadas de duas formas: na primeira, político-ordinária, o poder de decisão da maioria nega a representação da minoria política (*misrepresentation*). No segundo caso, ao tratarmos o enquadramento, as estruturas que

definem as decisões políticas estão colocadas de forma a excluir totalmente aqueles grupos estabelecidos fora dessa estrutura (*misframing*) (FRASER, 2008; LIMA, 2010)¹⁹.

Na prática, a concepção tridimensional de justiça é consumada por meio de remédios – denominados por Fraser (2006) de *afirmativos* e *transformativos*. Para a autora, os remédios afirmativos (ou corretivos) procuram reorganizar arranjos sociais sem questionar a estrutura colocada. Já os remédios transformativos atuam na estrutura social para minimizar as desigualdades nas relações (FRASER, 2006; FRASER, 2012). Para ela, a diferença entre estas duas estratégias é de que, na primeira, se atacam os sintomas, na segunda, as causas. Vale ressaltar que os remédios transformativos não estão relacionados a “mudanças apocalípticas” (FRASER, 2006: 237), mas à mudança da estrutura social.

Fraser cita alguns exemplos dos remédios afirmativos e transformativos nos âmbitos econômico, cultural e político para demonstrar seu argumento. No domínio das injustiças econômicas, os remédios afirmativos têm como objetivo reparar as desigualdades de distribuição em forma de auxílios aos mais pobres, não havendo preocupação em eliminar as estruturas que causam essa desigualdade econômica (FRASER, 2006). Em outra via, os remédios transformativos “são associados historicamente ao socialismo. Eles compensariam a distribuição injusta transformando a estrutura econômico-política existente” (FRASER, 2006: 238). A autora argumenta que, enquanto no primeiro, o que se modifica é a capacidade de consumo da população, no segundo, além do consumo, há também a modificação das estruturas sociais, como a divisão social do trabalho (FRASER, 2006).

No campo das injustiças culturais, os remédios afirmativos reforçam a identidade das minorias sem abalar a estrutura cultural dos grupos dominantes (FRASER, 2006; FRASER, 2012) “valorizando, por exemplo, a ‘negritude’, mas sem alterar o código binário branco-negro que lhe dá sentido” (FRASER, 2012: 02). Os remédios transformativos, por outro lado, procuram reparar as desigualdades através da mudança das estruturas que as geraram: “Desestabilizando as identidades e diferenciações grupais existentes, esses remédios não somente elevariam a autoestima dos membros de grupos presentemente desrespeitados: eles transformariam o sentido do eu de todos” (FRASER, 2006: 237).

¹⁹ *Misrepresentation* e *misframing* são os nomes dados por Fraser aos conceitos trabalhados para as injustiças no campo da representação. A injustiça distributiva é chamada por ela de *maldistribution* e a injustiça de reconhecimento é definida como *misrecognition* (FRASER, 2008).

Os remédios afirmativos e transformativos pensados por Fraser também se aplicam à dimensão política e, segundo ela, como remédios afirmativos temos aqueles que buscam reduzir as desigualdades políticas sem questionar a estrutura colocada para os estados nacionais. Como remédio transformativo, é possível pensar a revisão dos estados soberanos que estabelecem as estruturas sociais atualmente. Fraser ressalta a importância da criação de espaços para o diálogo democrático de forma global. A criação desses espaços é possível, uma vez que cita o Fórum Social Mundial como um desses espaços de discussão democrática, que coloca em xeque a instituição da justiça no interior dos estados soberanos (FRASER, 2008; LIMA, 2010). O enfoque transformativo da representação, então, não desconsidera o território nacional westfaliano, mas entende que esse espaço é insuficiente para pensar justiça na era da globalização. Assim, a perspectiva transformadora deve ter como prioridade os sujeitos da justiça definidos pelo enquadramento social e não por seu enquadramento territorial, ou seja, a localidade geográfica onde estão inseridos (FRASER, 2008).

Para compreender a importância do conceito tridimensional de justiça de Fraser, é preciso conhecer qual o objetivo final a ser alcançado. Para a autora, a ampliação da paridade participativa é o foco almejado na justiça, uma vez que “superar a injustiça significa dismantelar os obstáculos institucionalizados que impedem a alguns de participar a par com outros, como sócios em pleno direito na interação social” (FRASER, 2008: 39. Tradução livre). A paridade de participação dos membros da sociedade reclama a necessidade de medidas que incorporem ajustes redistributivos, de reconhecimento e de representação. Essas medidas não devem estar hierarquizadas ou desarticuladas, mas devem ser parte de ações e normativas unificadas (FRASER, 2002). A autora realiza uma crítica à paridade numérica ocorrida no sistema político de alguns países, como forma de reparo afirmativo da representação feminina em órgãos governamentais.

Para mim, ao contrário, “paridade” significa a condição de ser um *par*, de se estar em *igual condição* com os outros, de estar partindo do mesmo lugar. Eu deixo em aberto a pergunta de até que grau ou nível de igualdade é necessário para assegurar tal paridade. Na minha formulação, além disso, o requerimento moral é que aos membros da sociedade seja garantida a *possibilidade* de paridade, se e quando eles escolherem participar em uma dada atividade ou interação. Não há nenhuma solicitação para que todos realmente participem em qualquer atividade (FRASER, 2007:118).

Portanto, o conceito de justiça em Fraser demanda a paridade de participação para todos os membros da sociedade. Diante desse argumento, as ações afirmativas tem importância no contexto social brasileiro, pois trouxeram a oportunidade de pessoas deficientes ingressarem no mundo do trabalho, por exemplo. Entretanto, é importante reforçar que apenas as cotas não são

possíveis para diminuir a discriminação e alcançar a equidade e a paridade participativa. É preciso, portanto, modificar as estruturas, garantir a redistribuição, o reconhecimento e a representação (político-ordinário e de enquadramento), de forma a ampliar a paridade de participação dessas pessoas.

A importância da paridade participativa está em seu duplo aspecto: de um lado, a paridade é dada como uma consequência da justiça e por meio dela é possível realizar avaliação da dinâmica social: “estes são justos se e somente se estabelecem que todos os atores sociais pertinentes podem participar como pares na vida social” (FRASER, 2008: 63. Tradução livre). Por outro lado, a paridade participativa é tida como processual, na medida em que é possível avaliar o princípio democrático na elaboração de leis e no acesso à justiça: “Estas são legítimas se e somente se exigem o assentamento de todos os implicados no processo de deliberação, equitativos e abertos, em que todos possam participar como pares” (FRASER, 2008: 63. Tradução livre).

BLOCO II - METODOLOGIA

1. Percurso Metodológico

Para alcançar os resultados dessa dissertação, foi realizado o seguinte percurso teórico:

1.1. Pesquisa documental e bibliográfica.

O propósito da pesquisa documental foi conhecer e tratar toda a documentação e publicações que fizessem referência ao objeto de estudo. Antônio Carlos Gil (1994) define que a pesquisa documental é feita em todo material que não houve análise prévia (algum tipo de tratamento). A pesquisa bibliográfica é realizada em livros, artigos, periódicos ou outras publicações em que a sociedade (não necessariamente a comunidade acadêmica) discute o assunto e que serve de fundamento para a análise do objeto de estudo.

Os documentos oficiais produzidos no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça são: Ficha perfil; Plano de Ação; e Relatório Final (BRASIL, 2013a). A Ficha Perfil é elaborada com dados sobre de empregadas e empregados, estagiárias e estagiários, jovens aprendizes e terceirizados. Alguns dos dados que compõem a Ficha Perfil da empresa: o número total de pessoas da empresa, sua especificação por sexo, idade, raça, posição ocupada na hierarquia funcional e grau de escolaridade. Segundo o Guia Operacional do programa, com as informações levantadas na Ficha Perfil, é possível, de imediato conhecer a realidade da empresa, pois estarão visíveis estatisticamente (BRASIL, 2013a).

O Plano de Ação é o documento elaborado com base nas informações da Ficha Perfil e que apresenta as ações a serem realizadas no biênio de cada edição do programa. O Plano de Ação é dividido em dois eixos - *Gestão de Pessoas* e *Cultura Organizacional*. O eixo *Gestão de Pessoas* está subdividido em cinco categorias: 1) recrutamento e seleção; 2) capacitação e treinamento; 3) ascensão funcional e Plano de Cargos e Carreira, salário e remuneração; 4) política de benefícios; 5) programa de saúde e segurança. O eixo *Cultura Organizacional* está subdividido em três categorias: 1) mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminações de gênero e raça, e à ocorrência de assédio moral e sexual; 2) prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização; 3) propaganda institucional interna e externa. Além dos dois eixos principais, o Plano de Ação também contempla o eixo *Ações Inovadoras*. Cada uma das categorias apresentadas deverá conter uma ação específica. No eixo

das ações inovadoras, deverá ser apresentadas duas ações. Assim, o Plano de Ação totaliza dez ações que devem ser realizadas pela empresa participante (BRASIL, 2013a).

Além dos documentos oficiais do programa, existem também outros documentos para realizar uma análise sobre do Pró-Equidade. Estes documentos são importantes para compreender como as ações incluídas no Plano de Ação estão sendo executadas e como as empresas divulgam seus resultados.

Com base nesses documentos, já é possível verificar se existe o planejamento e execução de ações específicas para mulheres deficientes. Estes documentos não estão disponíveis no sítio eletrônico da SPM e, para localizá-los, foi necessário pesquisar no *site* das empresas que já participaram ou ainda estão participando do Programa Pró-Equidade, que totalizaram 76 empresas (Anexo 01)²⁰. Entre os documentos encontrados, foram analisados: cartilhas informativas, notícias veiculadas nos *sites* das empresas, formulários do programa, e-mails e contatos telefônicos transcritos com as empresas participantes.

O acesso ao *site* das empresas participantes também foi necessário para acessar os documentos oficiais do programa, não concedidos pela SPM, ainda que apresentado um Termo de Sigilo e Confidencialidade (Anexo 02). O acesso à informação para fins de análise de uma política pública será objeto de discussão adiante.

A respeito da pesquisa bibliográfica, foi realizada consulta no banco de dados dos periódicos da Capes²¹ com a combinação de palavras-chave que direcionaram a busca: mulher deficiente; gênero, deficiência; disability studies; disabled worker; deficiência; Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça; equidade, gênero; equidade, deficiência. Após a seleção dos artigos encontrados, foram lidos 37 artigos. Essa leitura permitiu conhecer as autoras centrais no debate sobre gênero, deficiência e equidade, para construir o mapa de leitura. Creswell (2010) utiliza essa ferramenta como um recurso de planejamento da pesquisa, onde se torna possível elencar as principais autoras sobre o problema de pesquisa e suas categorias centrais. O mapa de leitura desta dissertação encontra-se no Anexo 03.

²⁰ A informação disponível no site da Secretaria a respeito das empresas participantes não é completa, uma vez que a informação pública refere-se apenas às empresas que receberam o Selo em cada edição. No Anexo 01, as empresas de que se teve conhecimento da sua participação na 5ª edição foram: Serviço Federal de Processamento de Dados - SERPRO, Fundação de Seguridade Social - GEAP e Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura do Rio de Janeiro - CREA/RJ. Essa informação não estava disponível no site da SPM.

²¹ Capes – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Os artigos e periódicos podem ser consultados na página: <<http://www.periodicos.capes.gov.br/>>.

1.2. Pesquisa de Campo.

Em paralelo à pesquisa bibliográfica e documental, foi realizada a pesquisa de campo. O propósito inicial elencado no projeto era delimitar a pesquisa de campo entre as empresas participantes que já receberam o Selo ao menos em duas edições, pressupondo que esta empresa é comprometida na efetivação da equidade no mundo do trabalho e vem dando continuidade à proposta do programa. Porém, tal proposta foi ponderada na banca de qualificação, ampliando a pesquisa de campo para todas as empresas que já participaram do Programa Pró-Equidade em qualquer das edições. Vale lembrar que a proposta da pesquisa de campo também contemplou uma entrevista com o Comitê Técnico-Institucional da SPM.

Os instrumentos utilizados na pesquisa de campo foram, em primeiro momento, entrevista semiestruturada com o Comitê Técnico-Institucional do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça na SPM, que tem como função o assessoramento e coordenação do programa nas etapas de adesão (ao analisar as propostas de adesão das empresas) e na obtenção do Selo (para avaliação dos resultados alcançados ao fim do Plano de Ação). A entrevista semiestruturada permite à entrevistadora nortear a entrevista com assuntos e questionamentos prévios, mas também incluir outras discussões ao longo da entrevista (SAMPLIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). Essa entrevista teve como objetivo conhecer o propósito do programa de acordo com as reflexões da Secretaria e investigar se há uma recomendação por parte do Comitê ou se são consideradas prioritárias as ações voltadas especificamente para mulheres com deficiência. O roteiro de entrevista semiestruturada recomendado na literatura de metodologia de pesquisa (SAMPLIERI; COLLADO; LUCIO, 2013) encontra-se no Anexo 04 desta dissertação.

Para entrevistar um dos membros do Comitê da SPM, foi feito contato inicial por e-mail e telefone e agendada uma reunião para apresentação da pesquisadora e dos objetivos da pesquisa. Neste momento, foram fornecidos alguns relatórios públicos sobre ações de destaque do programa. Na oportunidade, foi solicitado o acesso aos documentos oficiais do programa preenchidos pelas empresas participantes (Planos de Ação e Relatórios Finais), porém foi negado, sob a justificativa de que a SPM assinava um contrato de sigilo das informações com as empresas, não podendo divulgá-las. Ainda que, conforme mencionado acima, tenha sido proposto um Termo de Sigilo e Confidencialidade para obtenção das informações, não houve permissão para acessar os documentos solicitados.

Para a realização da entrevista, foram realizados contatos por telefone e por e-mail, sem sucesso. Após diversos reagendamentos, a gestora do Comitê negou a participação na entrevista

e ofereceu como alternativa responder as perguntas por e-mail. Ainda que proposto esta alternativa, o e-mail não foi respondido, havendo a necessidade, assim, de demandar tais informações no Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão – e-SIC, que será melhor discutido adiante. Por este caminho, a SPM respondeu às perguntas enviadas por e-mail. A desvantagem da entrevista por e-mail está na impossibilidade da pesquisadora em ampliar a discussão para além do roteiro pré-estabelecido. Além disso, outros aspectos que estão além do discurso escrito não foram apreendidos, como falas espontâneas, movimentos corporais e ambientais (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

Em outro momento da pesquisa de campo, foi realizada também a busca de contato das equipes executoras do programa em cada empresa, com o propósito de que fosse respondido um questionário sobre as ações do Pró-Equidade. Quando não encontrado o contato direto da equipe, essa informação foi solicitada às Ouvidorias das empresas, totalizando 31 requerimentos a este instituto de acesso à informação.

O questionário eletrônico teve por objetivo acessar informações dos técnicos executores do programa que não estariam impressas nos documentos oficiais e nos documentos acessórios do Pró-Equidade – uma delas, e a mais importante, qual o universo de mulheres deficientes abrangidas pelo Programa. A utilização de questionário é recorrente para obter dados de pesquisa que se possa mensurar (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). Esse formulário teve também como proposta abordar entre os membros do comitê gestor o entendimento sobre os corpos das mulheres com impedimentos e também sobre como a empresa entende equidade. O questionário foi formatado de forma diversificada, com perguntas fechadas (sobre informações estatísticas de cunho organizacional, por exemplo) e perguntas abertas, ao questionar o conceito de deficiência e equidade (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). Mesmo com a diversidade de respostas apresentadas nas perguntas abertas, a análise destes dados foi baseada no marco teórico apresentado.

O questionário foi encaminhado para o e-mail das equipes de 57 empresas, conforme modelo apresentado no Anexo 05. Apesar do contato por e-mail e também por telefone, apenas 4 empresas realizaram o preenchimento do formulário eletrônico. Uma das situações que pode ter ocasionado a ausência de participação foi a Copa do Mundo de futebol no país, que ocorreu nos meses de junho e julho de 2014, mesmo momento em que a pesquisa de campo foi realizada.

Porém, um aspecto que demanda atenção foram alguns dos questionamentos recebidos, em que as empresas não compreendiam o objetivo da pesquisa e não entendiam que a

deficiência pudesse ser um dos focos do programa. Algumas das empresas que realizaram contato manifestaram expressamente a discordância com a pesquisa sobre mulheres com deficiência. Em alguns casos, não havia discordância sobre o foco da pesquisa, mas as empresas não conseguiam abranger no escopo do programa a categoria deficiência, que era tratado como objeto de outro programa no ambiente corporativo.

2. Caminhos e Descaminhos na Análise de Políticas Públicas: a lei de acesso à informação

A redemocratização brasileira trouxe um novo panorama no que diz respeito ao acesso à informação no país e à participação popular na tomada de decisões e na implementação de políticas públicas. O sigilo, que era tratado como regra no período da ditadura militar, passa a ser exceção com a Constituição Federal de 1988 e ganha mais impulso com a Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011 (BRASIL, 2011; GRUMAN, 2012).

A lei de acesso à informação não somente regulamenta a disseminação de informações públicas aos cidadãos, mas propõe uma ampliação do espaço público enquanto espaço de cidadania. Segundo Marcelo Gruman (2012), a atuação estatal passa de uma “transparência passiva”, na qual as informações são apresentadas mediante a demanda dos cidadãos, para uma “transparência ativa”, em que o poder estatal deve divulgar as informações a todos cidadãos, independente das solicitações. O autor entende que a informação pública empodera os cidadãos, que possibilita a diminuição de práticas clientelistas e abusos de poder.

A Lei de Acesso à Informação ainda traz outra característica importante: tem como uma de suas diretrizes o desenvolvimento da cultura da transparência (BRASIL, 2011). Isto significa dizer que as ações públicas primarão pela clareza como são executadas e na participação popular. Ainda que grandes avanços tenham ocorrido no âmbito legal, é preciso um esforço político para tornar o Estado e suas ações como coisa pública. Gruman (2012) defende que o acesso à informação é um instrumento de gestão. Somente o acesso à informação não irá garantir um bom uso de recursos públicos e boa gestão pública.

É instrumental no sentido de que os ganhos advindos das políticas de transparência governamental não se encerram em si mesmos, mas nos resultados trazidos para este tipo de política para a administração pública (GRUMAN, 2012: 104)

A pesquisa acadêmica também cumpre esse papel no fortalecimento da cidadania ao analisar políticas públicas. As ciências humanas, em especial, tem se apropriado dessa função

de analisar, descrever e intervir nas políticas públicas, buscando ampliá-las e modificá-las (LAVILLE; DIONNE, 1999).

Assim, ao analisar qualquer programa ou política no âmbito do Estado existe a premissa do acesso à informação, mas a realidade se contrapõe a este aspecto. As dificuldades para conseguir acesso às informações do programa fizeram com que a pesquisa de campo demandasse mais tempo e que não fosse possível realizar uma análise mais abrangente.

Em primeiro lugar, é preciso realizar uma análise sobre a possibilidade de acessar os documentos oficiais preenchidos pelas empresas participantes (Ficha Perfil, Plano de Ação e Relatório Final). Como é possível realizar uma avaliação de uma política pública sem acesso aos documentos oficiais que norteiam sua prática? A justificativa de confidencialidade apresentada pela Secretaria deve, no mínimo, ser repensada para que seja possível a realização de avaliações do programa. Sem acesso a estes documentos oficiais, somente foi possível analisar aqueles em que as empresas participantes disponibilizavam no site, ou seja: seis planos de ação e seis relatórios finais.

Ainda que tenha sido apresentado um Termo de Sigilo e Confidencialidade, que obriga a pesquisadora a manter sigilo de informações referentes à identificação das empresas, não foi permitido o acesso aos documentos. A apresentação deste termo não foi pensada inicialmente para a pesquisa, mas foi uma das alternativas para acessar os documentos oficiais em posse da Secretaria.

Outro ponto que merece destaque na realização dessa pesquisa foi a impossibilidade da gestão do Pró-Equidade em receber a pesquisadora para realizar a entrevista. Conforme roteiro semiestruturado, Anexo 04, o objetivo desta etapa era coletar informações referentes ao objeto da pesquisa. A entrevista pretendia compreender o ponto de vista das gestoras da SPM e como elas compreendiam e observavam as ações voltadas às mulheres com deficiência (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). Para além de uma entrevista, conhecer o ponto de vista e as apreensões da gestão da Secretaria sobre o Pró-Equidade também é parte do acesso à informação necessário à avaliação de políticas públicas. A entrevista, apesar de ter sido agendada diversas vezes, não foi, por fim, realizada sob a justificativa de impossibilidade de tempo para este momento.

Neste contexto surge o Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão – e-SIC. Este sistema serve para unificar as solicitações de informações decorrentes da Lei de Acesso à Informação no âmbito do executivo federal, entidades vinculadas e empresas públicas

(BRASIL, 2014). Considerando a ausência de respostas ao e-mail com as questões que seriam perguntadas no momento da entrevista, foi necessário solicitar essa resposta pelo sistema. O sistema possui fácil acesso e simplifica a solicitação de informações a qualquer órgão público do Poder Executivo. A entrevista foi respondida por meio deste canal.

O acesso à informação e sua constante fiscalização por órgãos de controle (Controladoria Geral da União – CGU e Tribunal de Contas da União – TCU) representa um avanço na democratização de informações e de participação dos cidadãos no Brasil. Porém, ainda vive-se a cultura estabelecida na ditadura militar de que as informações não devem ser de acesso público. É preciso instituir uma nova cultura da informação, em que avaliações, estudos e pesquisas direcionados aos programas e políticas governamentais sejam realizados não somente pelos órgãos e instituições que os executam, mas também pelos cidadãos que são beneficiários diretos destas ações.

BLOCO III – ANÁLISE DE DADOS

1. Deficiência no escopo do Pró-Equidade

A abjeção do corpo com impedimentos pode ser observada em diversas esferas das relações sociais, em decorrência da imposição da corponormatividade. No campo da justiça e das políticas sociais a situação é semelhante. No Pró-Equidade de Gênero e Raça, a deficiência não é contemplada nos documentos oficiais, aqueles que a empresa participante deve preencher para aderir ao programa. A ficha-perfil, por exemplo, contém informações sobre o corpo de funcionários e algumas de suas características, como cargo ocupado e raça. A incorporação da categoria “deficiência” a este documento já tornaria possível o conhecimento de qual universo está se discutindo: quantos deficientes? Quantas mulheres deficientes? Quais os cargos que eles ocupam? Qual a instrução formal dessas pessoas?

Entre os documentos analisados²², 24 deles não faziam qualquer referência à deficiência. Dos 15 documentos em que houve alusão ao tema da deficiência, em 10 o conceito de deficiência não era compreensível, em 3 deles o conceito de deficiência aproximava-se dos dois modelos teóricos (social e biomédico) e em 2 documentos, o conceito de deficiência predominava o modelo biomédico. Nas empresas que utilizam os dois modelos para conceituar a deficiência, as relações sociais explicam a opressão e a falta de acesso às políticas públicas de educação, saúde e capacitação profissional, mas as ações do programa não seguem essa lógica e estão limitadas às características corporais.

De forma geral, o que se observa é que o conceito de deficiência não é debatido entre as empresas participantes do Pró-Equidade. Vale lembrar que, ainda que algumas empresas tenham reproduzido o conceito trazido pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, não houve a elaboração de diretrizes para o programa que aludissem aos termos da Convenção.

Conhecer o debate sobre a deficiência, inclusive no mundo do trabalho, indica postura da empresa na gestão da diversidade. Maria Nivalda Carvalho-Freitas (2009) entende que a gestão da diversidade amplia a ação afirmativa. Para a autora, a empresa que compreende os benefícios gerados com a contratação de pessoas deficientes para além das cotas é responsável pela sensibilização de seus colaboradores a respeito do tema. Com o corpo funcional sensível à diversidade dos corpos com impedimentos, as práticas de gestão de pessoas se tornam mais efetiva. Entretanto, a ausência da deficiência em programas de promoção da diversidade, como

²² Os documentos analisados na pesquisa de campo estão listados no Anexo 06.

é o Programa Pró-Equidade de Gênero, reforça a abjeção desses corpos no mundo do trabalho, bem como compreende a deficiência enquanto questão individual, ignorando a responsabilidade das relações sociais na opressão sofrida por este corpo (DINIZ, 2007; DINIZ; BARBOSA, 2010).

Quando se trata da terminologia utilizada para nominar a deficiência, observa-se, por parte das empresas, o desconhecimento e o uso de paradigmas superados. Ainda são utilizados termos como *portador de necessidades especiais*. Além disso, observou-se termos não propriamente do debate sobre a deficiência, mas que tratavam superficialmente o tema da deficiência nos documentos analisados, como: aparência física (reduz a deficiência a aspectos físicos e aparentes); conjunto de características; capacidade física ou mental; PCD's; e diversidade de condições físicas.

Em alguns documentos, foi observado que as únicas ações para pessoas com deficiência realizadas pelas empresas foram enquadradas no campo da saúde: “Ação – Dimensão Programas de Saúde e Segurança: apoio à inclusão dos empregados com deficiência com ações voltadas para a acessibilidade física e inclusão social”²³. Este posicionamento aponta para o modelo biomédico, que ressalta as características corporais como foco do programa, tratando uma questão social como problema individual. Colin Barnes, em entrevista à Debora Diniz (2013), problematiza a questão ao defender que o modelo utilizado define a postura política a respeito da deficiência:

O modelo da tragédia pessoal entende a deficiência como uma questão individual. O problema é seu, e é sua responsabilidade ajustar-se a uma sociedade construída em torno das necessidades de uma maioria mítica com o corpo perfeito. Uma abordagem no modelo social diria “nós devemos mudar a maioria da sociedade, mudar a forma como a sociedade é organizada para aceitar a realidade da diferença humana”. Ambos são políticos em um sentido, porque o modelo da tragédia pessoal culpa o indivíduo; o modelo social diz “os indivíduos podem ter apoio se mudarmos a sociedade”. É simples assim. (DINIZ, 2013: 239)

Outras ações, como aquelas relacionadas à estrutura (acessibilidade e sensibilização), precisam ser problematizadas. Foi observado que as ações são focalizadas, ou seja, em algumas empresas, somente se intervém na acessibilidade física. Em outras, são trabalhadas ações de promoção da diversidade no corpo funcional, sem a preocupação em adequar o espaço físico e tecnológico. Ainda que importantes, tais ações isoladas são insuficientes para preparar a

²³ Trecho retirado de notícias do site do Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, sem ano.

organização para lidar com a pluralidade dos corpos dos trabalhadores com impedimentos. A política de acessibilidade é primordial para que outros direitos também estejam garantidos. É “o direito de estar no mundo” (BARBOSA; SANTOS; SILVA, 2010: 177). Entretanto, somente a acessibilidade não consegue garantir a sociabilidade necessária para a promoção da diversidade, bem como evitar as práticas discriminatórias que tenham como enfoque as características corporais (SOUZA, 2014).

Vale ressaltar que, pelo discurso apresentado nos documentos, quando a ação estava direcionada à acessibilidade, o objetivo era adequar as estruturas organizacionais à pluralidade de corpos de seus trabalhadores (mesmo que timidamente). Quando a ação tratava sobre inclusão social, a preocupação era adequar os deficientes à estrutura colocada, sem nenhuma alteração substantiva.

É importante mencionar que a deficiência foi objeto de indagações, ao ser analisado no âmbito do Pró-Equidade. Algumas empresas entendem que o foco do programa é promover a igualdade entre homens e mulheres, desconsiderando que entre as mulheres, encontram-se as deficientes. Outras empresas afirmam categoricamente que a deficiência não está enquadrada no programa e que “o Pró-equidade não tem esse viés”²⁴. Outras empresas também afirmaram que os deficientes já possuíam a lei de cotas como ação afirmativa que os atendesse.

Por fim, apenas em uma empresa observou-se a preocupação em incorporar a deficiência nas diretrizes do programa pró-equidade, juntamente com o gênero e a raça. Essa incorporação da deficiência entre os focos principais do programa, foi importante para lidar com diversos aspectos necessários para que a estrutura da empresa se adequasse aos trabalhadores deficientes, promovendo a equidade, dando mais força às demandas desse grupo de trabalhadores.

1.1 O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e as trabalhadoras deficientes

Dentre os documentos analisados, as mulheres com deficiência não surgem em nenhum deles. Foram 44 documentos de diversas espécies em que não há menção às mulheres com deficiência.

No âmbito dos documentos analisados, a maternidade foi o alvo maior das ações realizadas pelas empresas, seguidas pelas ações voltadas às mulheres negras e às mulheres

²⁴ Frase dita por uma gestora do Pró-Equidade de uma das empresas participantes, em contato telefônico no dia 18/06/2014.

lésbicas. A maternidade será objeto de uma análise mais aprofundada em outro momento. As ações voltadas às mulheres negras englobam o estímulo à contratação; a preocupação com a ocupação de postos de trabalho por mulheres negras; a divulgação de imagens que remetam ao marketing da empresa com destaque da presença de negras; a discussão sobre a existência de mulheres negras em profissões tidas como predominantemente ocupadas por homens brancos; a importância de cotas nas universidades; o fornecimento de cursos pré-vestibulares para jovens negras; e a divulgação da história de vida de mulheres negras. No âmbito das mulheres homossexuais, as ações com este direcionamento tinham como objetivo garantir direitos equiparados aos direitos das relações afetivas heterossexuais.

O que cabe discutir neste ponto é: as mulheres com deficiência não possuem demandas próprias no campo da equidade no mundo do trabalho que possam ser incorporadas ao Pró-Equidade? Se pensarmos que a equidade para o campo da deficiência não merece essa divisão entre homens e mulheres, estamos ignorando o duplo caminho opressor pelo qual a mulher com deficiência enfrenta: o patriarcado e a imposição da corponormatividade dada pelo modelo biomédico.

Usar o argumento de que o programa é de “gênero e raça”, como foi utilizado pela SPM e por uma das empresas nos contatos realizados, não serve para justificar a ausência de ações para mulheres com deficiência. Cabe trazer à tona que a representação de mulheres como uma categoria única – simplificado pela categoria gênero e sexagem - mascara todas as outras relações de poder, dominação e exclusão a que estas pessoas são submetidas, pressupondo, assim, que o patriarcado seja a estrutura universal de opressão e dominação. Entre outras relações de poder possíveis, encontra-se a deficiência, que é a consequência da discriminação sofrida por um corpo com impedimentos em suas relações sociais. Assim, o patriarcado encontra sentido na relação homem/mulher

Mas de todo modo a ‘especificidade’ do feminino é mais uma vez totalmente descontextualizada, analítica e politicamente separada da constituição de classe, raça, etnia e outros eixos de relações de poder, os quais tanto constituem a ‘identidade’ como tornam equívoca a noção singular de identidade (BUTLER, 2013: 21).

Então, como lutar por políticas públicas que atendam ao conjunto dinâmico e diverso que são as mulheres? Butler (2013) defende que as políticas de coalizão não devam ser por identidade, mas com base na subalternidade e exclusão sofrida pelo grupo. Nesse sentido, a representação não se dá pela identidade, mas pela exclusão e opressão a que os indivíduos estão

submetidos, podendo assim, englobar o “viés” da deficiência em uma política pública de equidade de gênero e raça.

A corponormatividade impõe valores sociais às características corporais, promovendo a segregação e a abjeção daqueles corpos instituídos fora deste marco (BUTLER, 2012; MATOS; LOPES, 2008). A mulher deficiente, que não é contemplada por nenhuma ação realizada no âmbito do Pró-Equidade de Gênero e Raça, é um destes corpos estabelecidos fora do marco desta política social. Ainda que outras ações direcionadas à categoria deficiência ocorreram no escopo do programa, foi ignorada as especificidades de ser uma mulher, trabalhadora e deficiente.

Restam as seguintes questões: o corpo feminino deficiente é abjeto por ser entendido como um corpo pouco produtivo para o trabalho ou por ser um corpo pouco produtivo para a reprodução (família)? Nas duas questões, é possível observar que a opressão da normalidade corporal (*disablism*) opera sobre o corpo desta mulher com maior intensidade que opera no corpo masculino e deficiente. Essas questões são mais evidentes neste contexto, por ser um programa voltado para a equidade no mundo do trabalho e por ter observado que a maior parte das ações deste programa estão direcionadas à proteção e fortalecimento da maternidade e da família.

2. A perspectiva de equidade do programa

O conceito de equidade adquiriu diversas características nos documentos analisados. Dentre eles, houve também a ausência dessa discussão. Em mais da metade dos documentos analisados não havia o conceito de equidade. Sem esse conceito, não foi possível conhecer a diretriz da empresa sobre o tema. A ausência do conceito também traz a dificuldade de compreender qual o entendimento da empresa sobre o assunto. Traz a dificuldade também de compreender qual a amplitude da equidade naquele ambiente organizacional.

Em alguns documentos, o conceito de equidade está limitado à questão econômica e ao mundo do trabalho, como o caminho possível para superar as desigualdades. Além disso, a promoção da equidade está vinculada à produtividade da empresa: “Não é possível uma empresa atingir todo o seu potencial se a produtividade de seus funcionários e funcionárias está comprometida pela presença de desigualdades e discriminações nas relações de trabalho”²⁵. A injustiça econômica é um dos focos do conceito tridimensional de justiça, mas deve estar

²⁵ Trecho retirado do Plano de Ação, 5ª edição, Fundação de Seguridade Social – GEAP, 2014, p. 3.

articulado com as dimensões culturais e de representação para que se efetive a equidade. Fraser destaca que as dimensões se relacionam e se reforçam dialeticamente (Fraser, 2012). Quando o conceito está limitado a um desses aspectos, entende-se que exista uma definição de prioridades. Ou seja, a dimensão econômica é definidora para o alcance da equidade, estabelecendo assim, hierarquias entre as dimensões.

Esta imprecisão sobre a equidade se torna mais nítida ao notar que em alguns documentos, não havia clareza entre o conceito de diversidade e o de equidade. Foi observado que diversidade é colocada com o mesmo significado de equidade (usados como sinônimos no texto). Falta clareza também sobre a relação entre diversidade e equidade: “No entendimento de algumas pessoas a valorização da diversidade leva à equidade. Para outras, é a equidade, como valor fundamentado na ideia de justiça social, que dá suporte à valorização da diversidade”²⁶.

A dimensão do reconhecimento, para Fraser (2006), tem como objetivo atuar em uma mudança cultural, transformando padrões da sociedade, de forma a valorizar a diversidade de cada indivíduo. Por esse caminho, algumas empresas souberam apresentar um conceito claro de diversidade e qual o papel da equidade neste contexto: “Diz respeito à multiplicidade de características que distinguem as pessoas. Valorizar a diversidade é promover a igualdade de oportunidades para cidadãos diferenciados por gênero, raça, cor, opção sexual, crença, etc., possibilitando-lhes o acesso aos direitos e à cidadania”²⁷. Houve também a problematização da relação entre diversidade e equidade, uma vez que a diversidade não promoverá a equidade sem que haja um conjunto de esforços nesse sentido: “A diversidade não implica a garantia da equidade”²⁸.

Não basta, porém, que o conceito de equidade seja bem definido e tenha uma perspectiva ampliada, é preciso também que se tenha conhecimento da estratégia utilizada para atingir a equidade. Essa estratégia é denominada por Fraser como *remédios afirmativos e transformativos* (Fraser, 2006; Fraser, 2012). Os primeiros pretendem corrigir as injustiças sem mudanças estruturais; os últimos intentam alterar as estruturas que definem as injustiças.

²⁶ Trecho retirado do Relatório Final, 4ª edição, Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia – Hemobrás, 2012, p. 8.

²⁷ Trecho retirado de material informativo: “O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência”. Criação: Instituto Ethos. Divulgação: Banco Nacional do Desenvolvimento Social – BNDES. 2002, p. 22.

²⁸ Trecho retirado de notícias do site da Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM, sem ano.

Em algumas empresas, o conceito de equidade traz um enfoque de justiça redistributiva e reparatória. Em alguns casos, o conceito de equidade e de ação afirmativa foram utilizados com o mesmo significado, demonstrando que as ações do Pró-Equidade não tem como objetivo alterar as estruturas que determinam as injustiças de gênero: “Os resultados alcançados na promoção de ações afirmativas representam a efetiva concretização da política pública do governo federal [Pró-Equidade]”²⁹.

A equidade, na perspectiva do conceito tridimensional de justiça, tem como objetivo ampliar a paridade participativa, que, para Fraser (2007), significa que todos tenham as mesmas condições de participação na sociedade. Sobre o objetivo da equidade, alguns documentos o definem como o tratamento diferente para que haja equivalência em direitos, obrigações e oportunidades, possuindo certa relação ao conceito de paridade participativa. Em alguns casos, a prática da equidade é trazer a diversidade para o centro das discussões, de forma que as diferenças não sejam motivos para restrição de direitos. Há ainda alguns documentos em que a equidade tem como objetivo o enfrentamento das desigualdades, da discriminação e da opressão vividas por alguns grupos dentro da sociedade:

Como a própria palavra equidade indica, procuramos incentivar com o programa uma mudança substancial tanto nas relações de trabalho como nas estruturas empresariais onde elas se dão, *visando a eliminar todo tipo de discriminação* e, ao mesmo tempo, garantir a livre expressão das diversidades e sua representação apropriada no mundo do trabalho.³⁰

O conceito de discriminação também foi objeto da análise, uma vez que problematizá-lo no ambiente organizacional contribui para a promoção da diversidade. Em alguns documentos, a discriminação foi conceituada como estratégia de tratamento desfavorável a determinados indivíduos ou grupos por apresentarem determinadas características pessoais, sem relação com sua qualificação profissional ou com seus méritos. As expressões da discriminação para estas empresas são: a violência, o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação institucional: “Discriminação institucional é toda prática empresarial que distribui benefícios, oportunidades ou recursos de forma desigual entre distintos grupos”³¹. A discussão sobre a discriminação foi tratada enquanto particularidade do indivíduo e enquanto política institucional na empresa: “Se policiar é suficiente para evitar a discriminação ou apenas

²⁹ Trecho retirado do Plano de Ação, 5ª edição, Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO, 2014, p. 31-32.

³⁰ Trecho retirado de material informativo: “Práticas de Igualdade: ações de destaque na 4ª edição, Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM, 2013, p. 11.

³¹ Trecho retirado de notícias do site da Centrais Elétricas do Norte do Brasil – Eletronorte, sem ano.

encobre o preconceito? O que fazer para que se opere uma mudança real de modo que o ato discriminatório não aconteça a despeito do desejo de não discriminar?”³².

Vale ressaltar que a relação entre discriminação e a opressão de gênero (sexismo) não foi problematizada em nenhuma das empresas analisadas. Cabe aqui o seguinte questionamento: a ausência dessa discussão não é prejudicial para o entendimento da discriminação no âmbito do gênero?

Com relação à deficiência, a discriminação foi problematizada em duas organizações. Em uma delas, o combate à discriminação de pessoas deficientes é tida como estratégia principal para se pensar a equidade desses trabalhadores no âmbito organizacional:

Ao decidir incorporar pessoas com deficiência, a empresa deve preparar-se para lidar com o preconceito decorrente da falta de informação, já que essa atitude faz parte da própria cultura humana. É preciso reconhecer que o preconceito e a diferença existem para começar a superá-lo. Conviver com indivíduos diferentes, como são as pessoas com deficiência, contribui para o avanço desse processo. Isso não é pouca coisa já que o preconceito está presente na origem de quase todas as situações de violência da vida contemporânea.³³

A outra empresa que realiza essa discussão, no entanto, limita o enfrentamento da discriminação com informações referentes ao direito de acessibilidade física. Em primeiro momento, se ignora a discriminação sofrida por outros impedimentos, já que a ação contempla apenas um deles. Em segundo, pensar a acessibilidade como única prática, é pensar que somente o acesso irá combater a discriminação.

2.1. Linguagem como instrumento da equidade

Em muitos dos documentos analisados, a linguagem foi preocupação das empresas, como um instrumento relevante na promoção da equidade. Foi uma categoria que surgiu com a análise documental, mas que apresenta tamanha importância no debate feminista, para além do Pró-Equidade.

Ao conferir significado a um corpo, a linguagem é estabelecida culturalmente, não se constituindo por meio de um dado biológico ou natural. Nesse sentido, pensar a linguagem é pensar quais são as construções criadas para significar este corpo, para torná-lo um corpo que importa ou para mantê-lo como um corpo abjeto (BUTLER, 2012; BUTLER, 2013). É com a

³² Trecho retirado do Relatório Final, 4ª edição, Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia – Hemobrás, 2012, p.8.

³³ Trecho retirado de material informativo: “O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência”. Criação: Instituto Ethos. Divulgação: Banco Nacional do Desenvolvimento Social – BNDES. 2002, p. 27.

linguagem (escrita, falada e visual) que se encontra o sentido destes corpos, por meio de uma construção cultural, que lhe dá sentido (MATOS; LOPES, 2008).

A preocupação das empresas se efetivou em ações do tipo “linguagem inclusiva”. Tais ações buscaram ampliar a linguagem, de forma a abranger a diversidade de gêneros em suas pluralidades: “Algumas pessoas começaram a considerar que a linguagem tradicional, correta gramaticalmente não dá conta da diversidade”³⁴. A linguagem também se amplia em ações sobre utilização de linguagem e imagem não sexista, não discriminatória e não violenta.

Ainda que a intenção das empresas seja incluir as pluralidades em seus escritos, é utilizado o masculino predominante seguido do “(a)”. Apesar de ser um programa de equidade de gênero e haver a afirmação da ampliação da linguagem, a utilização do feminino em segundo plano talvez não tenha o enfoque inclusivo esperado. De todas as empresas analisadas, apenas uma delas realiza o percurso contrário: o feminino predomina nos plurais seguidos do “(o)”.

Outra questão que surge ao se propor a linguagem inclusiva é a resistência por parte daqueles que escrevem: “A busca de uma linguagem inclusiva começou a incomodar, pois muita gente não gosta de escrever colocando o/a e ainda não se dão conta de que existem alternativas”³⁵. Em uma das empresas em que a linguagem inclusiva foi proposta, houveram muitos debates a respeito do uso dos termos “presidenta”, “gerenta” e “chefa”, para nominar as mulheres que assumiam os cargos da presidência, gerência e chefia, respectivamente. A resistência ao uso desses termos estava fundamentado no uso correto da gramática, que não prevê esse tipo de variação dessas palavras (PINTO; MIDDLEJ, 2012).

A linguagem inclusiva não deve ser discutida apenas nos normativos da empresa. A cultura organizacional deve ser interpelada para que se modifique as estruturas de linguagem e a escrita cotidiana (PINTO; MIDDLEJ, 2012). Adotar neologismos para indicar a presença feminina em espaços de liderança sem modificar a cultura da empresa, que mantém predominante o universal masculino, não altera a exclusão histórica das mulheres dos processos de construção.

É importante também problematizar o uso da linguagem inclusiva para os termos que se referem às pessoas com deficiência. As mesmas empresas que apresentavam a preocupação em trazer a linguagem inclusiva de gênero para o âmbito organizacional, ignoraram esse tema

³⁴ Trecho retirado do Relatório Final, 4ª edição, Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia – Hemobrás, 2012, p.5.

³⁵ Trecho retirado do Relatório Final, 4ª edição, Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia – Hemobrás, 2012, p.5.

para o campo da deficiência. Algumas delas utilizaram termos já obsoletos, como *portadores de necessidades especiais*.

Ao ignorar a importância da linguagem e do uso de termos e conceitos atuais para tratar a deficiência, observa-se o descumprimento dos preceitos da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que trouxe um conceito aproximado do modelo social da deficiência e que afirma a deficiência como a interação dos impedimentos com as barreiras sociais impostas (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2010). O movimento social das pessoas com deficiência reclama pela necessidade de agregar sentido político aos termos utilizados para se referir às pessoas com deficiência, mas ainda encontram obstáculos no uso institucional de termos como *portador de necessidades especiais*, por exemplo.

O uso de termos obsoletos para se referir à deficiência não é a única reflexão gerada no campo da linguagem. O estranhamento da discussão sobre a opressão vivida pelas pessoas deficientes - *disablism* – é unânime. Em nenhum dos documentos analisados surge qualquer discussão sobre este tema e sobre a importância dessa categoria política para a luta contra a opressão vivida pelas pessoas deficientes. Apesar de ser uma discussão relativamente recente no campo da deficiência, esta questão reflete bem o direcionamento das políticas públicas brasileiras, que desconsideram a discriminação como prioridade de suas ações (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2010; SOLDATIC, 2013).

3. Quais são as mulheres a quem o programa se destina?

A análise documental identificou alguns dados que não haviam sido pré-estabelecidos no projeto de pesquisa. Para cada documento analisado, era feita a pergunta: “É possível observar por que não se fala em mulheres deficientes?”. A pergunta seguinte e complementar era: “O documento trata de outras mulheres, além das deficientes (negras, idosas, nordestinas, lésbicas, por exemplo)?”. A categoria “mãe” (ou maternidade, gestante, lactante, paternidade, adotante...) surgiu majoritária como foco das ações propostas pelo Pró-Equidade. Até a categoria “negra” surgiu em menor quantidade, ainda que o foco do programa também seja raça. Em mais da metade dos documentos, a categoria “maternidade” apareceu (a categoria “negras” surgiu em um em cada quatro dos documentos analisados).

Uma possibilidade é que exista a inferência de que todas as mulheres serão mães (e que inclui negras, brancas, deficientes, lésbicas, entre outras categorias) e necessite maior atenção no programa. Ainda com essa inferência sobre a maternidade, as ações para mulheres negras não se comparam numericamente às ações voltadas à maternidade. E surge outro

questionamento: e as mulheres que não querem ou não serão mães? Qual o papel de um programa de equidade para elas?

No primeiro contato, observa-se que a empresa garante segurança à mulher trabalhadora para que possa realizar seu papel reprodutivo sem maiores preocupações. As ações voltadas a essa categoria são: organização de espaço para aleitamento; ampliação da licença maternidade para 180 dias (e da licença paternidade para 10 dias); garantia de avaliações de desempenho equitativas às mulheres que retornam das licenças maternidades; campanhas contra a discriminação às gestantes, com o objetivo de “valorização da mulher em sua função reprodutora”³⁶; flexibilização do horário no último mês de gravidez; auxílio-creche; ações voltadas aos homens, que os orientem a colaborar e auxiliar na execução das tarefas domésticas; e ações de divulgação e informação sobre a maternidade conciliada ao mundo do trabalho, para que seja possível “compreender a maternidade como função social”³⁷.

Uma ação em especial se destacou por ter aparecido em documentos de mais de uma empresa e por ter um texto construído e direcionado aos homens, para conscientizá-los a “colaborar e auxiliar” as mulheres nas tarefas domésticas. Essas ações levaram à reflexão do que seriam seus propósitos em contexto maior. Qual é a proposta: garantir direitos às mulheres que são (ou serão) mães ou contribuir para a manutenção da família tradicional (e patriarcal)? As ações voltadas ao ambiente doméstico, que convocam os homens a colaborarem mas não incentivam o protagonismo masculino, tem como proposta transformar esse ambiente em um lugar mais justo ou perpetuar o espaço da mulher no âmbito privado de responsabilização pelas atribuições domésticas?

É importante destacar que, ainda que mulheres estejam ampliando sua participação no mercado de trabalho ao longo dos últimos anos, ainda possuem a responsabilidade pelo cuidado e pelas atribuições domésticas, expressando uma conservação das desigualdades de gênero e dificultando a dedicação por maior tempo ao trabalho, o que inviabiliza a ascensão profissional. Essa é uma das possíveis razões pelas quais os homens assumem mais postos de liderança e comando nas organizações (CHIES, 2010; MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010; PINTO; MIDDLEJ, 2012).

³⁶ Trecho do Plano de Ação, 4ª edição, Real Grandeza Fundação de Previdência e Assistência Social, 2011, p. 10.

³⁷ Trecho de material informativo: “Práticas de Igualdade: ações de destaque na 4ª edição, Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM, 2013, p. 37.

Ao se discutir sobre a maternidade no contexto de direitos, cabe destacar os avanços que a legislação vem proporcionando às mães trabalhadoras: a garantia da licença remunerada por 120 dias e incentivos fiscais às empresas que prorrogarem esta licença por mais 60 dias. Conhecendo o percurso histórico da garantia de direitos trabalhistas às mulheres, se observa que houve uma transformação da perspectiva do trabalho feminino. A legislação anterior à Constituição de 1988 regulava o trabalho feminino na perspectiva da proteção, que fortalecia a discriminação das mulheres trabalhadoras, como a proibição de realizar horas extras ou de exercer trabalho noturno. O objetivo dessas leis protetivas, segundo Cristiane Lopes (2006), não era minimizar a discriminação sofrida pela mulher nos espaços laborais nem tampouco proteger o exercício do seu trabalho, mas exercer controle sobre o ingresso da mulher na vida pública por meio do trabalho. Assim, os objetivos são: proteger a estrutura familiar, da qual a mulher era inteiramente responsável; e evitar que o trabalho atrapalhasse sua principal função – a maternidade (LOPES, 2006).

Ainda que observadas mudanças com a promulgação da Constituição de 1988, que introduz uma concepção de igualdade entre homens e mulheres, “o direito que transforma é o mesmo direito que conserva” (LOPES, 2006: 408). Nesse sentido, o patriarcado modificou suas estratégias para garantir a manutenção da família. Por meio dessa linha de análise que Diniz (2014) define essa relação entre o corpo feminino e a família para a lógica patriarcal: “Eu queria arriscar uma resposta: o regime político do gênero e a moral do patriarcado tem como sua unidade de governança a família heterossexual e os corpos das mulheres são a propriedade a ser assegurada” (pg. 17 – 18).

Com novas estratégias o patriarcado tem mantido seu controle sobre a família binária, heterossexual. Um dos caminhos é por meio de políticas como o Pró-Equidade de Gênero e Raça, que prioriza ações às trabalhadoras que são (ou serão) mães, e não apresenta ações de equidade às trabalhadoras que não pretendem exercer a maternidade. Outro caminho possível é a repressão institucionalizada às mulheres que realizam um aborto ou se manifestam favoráveis à possibilidade de decidir sobre essa questão (Diniz, 2014).

Outro ponto importante para ser apresentado nessa discussão e ainda ligado ao fortalecimento da família, as ações voltadas às mulheres homossexuais estão atreladas à instituição da família. É uma forma de fortalecer a instituição “família” nos moldes patriarcais e tradicionais já existentes? Não se desconsidera aqui o avanço desses direitos garantidos aos parceiros homoafetivos, mas é preciso problematizar a questão para além disso. Butler (2013) expõe que a heterossexualidade compulsória e institucionalizada também opera nas relações

lésbicas e gays. Entretanto, não se pode inferir que essa influência da heterossexualidade irá interferir na construção da identidade das pessoas homossexuais. A questão não é apenas operar nos relacionamentos, mas estabelecer marcos de reconhecimento a partir daqueles marcos estabelecidos para os relacionamentos heterossexuais.

Outra questão serve de provocação: e as mulheres que não são mães (ou nunca serão)? Elas são descumpridoras da sua “função social”? Essas ações contribuem com o que na vida prática delas no ambiente organizacional? Nesta lógica, ainda que possuam a “potência reprodutora do útero” (Diniz, 2014: 15), há o descumprimento da função imposta pelo patriarcado e a desobediência das funções que lhe são atribuídas como naturais: o cuidado doméstico e da criação dos filhos. Não se trata aqui de ignorar a importância das ações voltadas à promoção do direito de ser mãe e trabalhadora, mas de observar que a preocupação pela equidade das mulheres no mundo do trabalho tem a ênfase neste tipo de ações. É preciso também refletir e analisar o contexto de trabalho das mulheres que não são mães e definir estratégias de equidade para esse grupo.

4. O discurso da Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM

A Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM é órgão de natureza ministerial que atua no âmbito do governo federal em políticas que promovam a igualdade entre homens e mulheres. Para construir um debate sobre o discurso da Secretaria, foram analisados os seguintes documentos: Relatório Final consolidado com todas as ações realizadas pelas empresas participantes; entrevista respondida pelo e-SIC; contatos telefônicos; e-mails; formulários disponibilizados no *site*; e materiais informativos sobre o programa.

Para a SPM, o conceito de equidade se limita ao mundo do trabalho, com o objetivo de alcançar um ambiente organizacional e uma cultura igualitária: “Igualdade de tratamento para mulheres e homens no mercado de trabalho incluindo as mesmas condições salariais, oportunidades de acesso e ascensão, sem discriminação em uma cultura organizacional”³⁸. Alinhando o conceito à teoria apresentada, observa-se que a equidade proposta pelo programa está voltada à eliminação de injustiças do campo da redistribuição (econômica e social), uma vez que o conceito de equidade está limitado ao mundo do trabalho. Ainda que existam uma dimensão de ações voltada para o campo do reconhecimento³⁹, num contexto global, a equidade

³⁸ Trecho retirado de entrevista, Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM, 2014.

³⁹ Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual (BRASIL, 2013a).

é pensada em nível de injustiças sociais e econômicas, o que pode ser entendida como uma hierarquização das injustiças – considerando as de âmbito econômico superiores às injustiças culturais.

Vale ressaltar ainda que é importante que a Secretaria realize um trabalho de orientação junto às empresas sobre o entendimento do que seja equidade. Por ser uma política pública, ela deve ter suas ações alinhadas, isto é, todas as empresas devem atuar com base nas mesmas diretrizes da política criada pela SPM. Não é possível dizer que as empresas ganhadoras do Selo promovem equidade se entre estas empresas não existe clareza sobre o conceito de equidade, por exemplo.

Sobre o conceito de deficiência, a SPM apropria-se daquele trazido pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Apesar disso, não se observa a condução da temática da deficiência em suas ações ou orientações às empresas participantes sobre o conceito de deficiência adotado. A proposição de ações, segundo a Secretaria, é de responsabilidade integral da empresa participante, não cabendo sugestões do Comitê Técnico da Secretaria.

Com relação às ações realizadas pelas empresas e monitoradas pelo Comitê Técnico da SPM, há uma confirmação das ações já citadas, como por exemplo, contratação por meio de cotas, adequação física de espaços públicos e qualificação profissional. Entretanto, essas ações, como afirmou a própria Secretaria, são direcionadas a todos trabalhadores deficientes, o que significa dizer que as mulheres com deficiência não são contempladas pela promoção de equidade do programa.

É possível notar que a política pública voltada para a promoção da equidade de gênero ignora a questão da deficiência e sua interlocução com o feminino. Observa-se que a ausência da categoria deficiência no Pró-Equidade descumpra um dos objetivos específicos estabelecidas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres para a igualdade no mundo do trabalho e autonomia econômica: “Promover a valorização e o reconhecimento da contribuição das mulheres do campo, da floresta, mulheres indígenas, das comunidades tradicionais e das *mulheres com deficiência* para o desenvolvimento econômico do país” (BRASIL, 2013b: 14. Grifo nosso). Ou seja, não se trata apenas da decisão discricionária dos gestores, mas da necessidade do cumprimento das metas estabelecidas na Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, que é o espaço de participação ampla e democrática de segmentos da sociedade civil, dos movimentos sociais e de órgãos governamentais.

Entre as ações apresentadas pela Secretaria em seus materiais informativos, a categoria maternidade mantém-se preponderante, confirmando ser uma tendência generalizada no âmbito do programa. Ao defender que “o Programa é de Pró-Equidade de Gênero e Raça”, na entrevista respondida pelo e-SIC, a SPM restringiu o escopo do programa, em que outras categorias com grande relevância pudessem ser trabalhadas, como a sexualidade, a idade, o regionalismo e a deficiência. E ao realizar essa afirmação, se contradiz, uma vez que as ações para mulheres negras, onde gênero e raça estão incluídos, não conseguem ter a mesma visibilidade que as ações voltadas à maternidade.

BLOCO IV – ENCERRAMENTO

Conclusão

Esta dissertação de mestrado teve como objeto de estudo identificar as ações adotadas pelas empresas participantes do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, com foco em mulheres deficientes. Para tanto, foram analisadas as documentações das empresas participantes desde a 1ª edição do programa, em 2005. Foram também analisados documentos do programa advindos da Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM, na figura de seu Comitê Técnico-Institucional.

A perspectiva teórica adotada neste trabalho apresenta uma abordagem da deficiência direcionada ao modelo social, que define a deficiência como a interação entre um corpo com impedimentos e o despreparo das estruturas sociais para lidar com a sua diversidade. O modelo social se opõe ao modelo biomédico, que individualiza os impedimentos, os categoriza e os limita aos cuidados médicos. O modelo social apresenta inovações na maneira em que a deficiência é denominada, mas coube às feministas da segunda geração deste modelo a discussão sobre algumas questões inicialmente ignoradas: o cuidado, a interdependência humana, o debate sobre os impedimentos intelectuais, a identidade de pessoas sem impedimentos aparentes, e o debate sobre o corpo (DINIZ, 2007).

Para entender a particularidade do corpo das mulheres com impedimentos, os estudos feministas sobre a deficiência articulam duas formas de opressão: o patriarcado, que sujeita as mulheres à dominação masculina, limitando-as ao âmbito privado – do cuidado com a família e das atividades domésticas – e favorecendo o homem na vida pública – trabalho e cargos de liderança, por exemplo. A segunda opressão se materializa no despreparo da sociedade em lidar com sua diversidade corporal. Este corpo, por não estar enquadrado nas rígidas normas, que estabelece um padrão cultural para definir os sexos, se torna dissonante, abjeto. Aproximando do conceito elaborado por Judith Butler (2013), um corpo abjeto é um corpo que não usufrui do papel de sujeito, considerado como estranho e colocado à margem do enquadramento do que é considerado humano.

Para que este corpo, considerado como abjeto, tenha atendidas as suas demandas por justiça, o conceito tridimensional de Nancy Fraser desenvolve um princípio de justiça que articula demandas por redistribuição, por reconhecimento e por representação, de forma a alcançar a equidade. O objetivo do conceito tridimensional de justiça é que seja ampliada a

paridade participativa, que significa dizer que, a todos os cidadãos é garantida a possibilidade de participar do corpo social em igualdade de condições.

Nesse sentido, esta pesquisa concluiu que, no âmbito do Programa Pró-Equidade de Gênero, **as mulheres deficientes são abjetas**, uma vez que não houve nenhuma ação direcionada a este grupo em nenhuma das empresas participantes. Esta pesquisa também teve como conclusão a definição do grupo a quem o Pró-Equidade se destina: às mães (ou à maternidade). Em um primeiro momento, compreende-se que as empresas priorizam a garantia de direitos à mãe trabalhadora, por meio das ações do Pró-Equidade. Porém, outros questionamentos são possíveis: a proposta é garantir direitos às mulheres que são (ou serão) mães ou contribuir para a manutenção da família tradicional (e patriarcal)?

Quando se observa as estratégias do patriarcado para manter seu controle sobre os corpos, cuja função social é a reprodução, reforça-se o caráter abjeto do corpo com impedimentos, entendido nesta lógica como um corpo doente, infértil e sem capacidade para o cuidado da família e das atividades domésticas. É no estabelecimento da política pública de equidade de gênero que se observa como o patriarcado e a corponormatividade se estabelecem e se configuram: priorizando ações à maternidade e ignorando as demandas de mulheres deficientes.

Com a conclusão da pesquisa, foi possível verificar também que a Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM não realiza um direcionamento da execução do programa. Ou seja, as ações são elaboradas pelas empresas sem diretrizes bem estabelecidas pelo Comitê Técnico Institucional, não havendo um alinhamento entre o organismo governamental e as empresas participantes sobre o conceito de equidade e quais são os seus objetivos no âmbito do gênero e da raça. Por fim, foi possível verificar que, apesar do programa ter incorporado a categoria “raça” em seu escopo, não é essa a prioridade do programa, contestando o discurso da Secretaria ao afirmar que esta categoria passou a ser prioridade para as ações do Pró-Equidade.

Esta pesquisa encontrou como limites a impossibilidade de acessar todos os documentos formais produzidos pelas empresas participantes. Sob a alegação de uma cláusula de confidencialidade firmada entre a SPM e as empresas, não foi permitido o acesso, ainda que sob o compromisso de manter o sigilo das informações no percurso da pesquisa. O acesso à informação desta natureza é necessária para se realizar análise da política pública. Apesar das premissas constitucionais e legais sobre o acesso à informação, ainda se observa a dificuldade

em acessar documentos que permitam conhecer como a política pública vem sendo operacionalizada.

Apesar disso, o estudo deste tema e desta política pública contribuiu para um novo olhar sobre a mulher com deficiência e o alcance da equidade. É com a articulação de marcos teóricos que possibilitem uma ampliação da justiça social que devem ser planejadas e executadas as políticas de equidade de gênero, contemplando as demandas complexas de todas as mulheres: deficientes, lésbicas, negras e nordestinas.

Referências

- BARBOSA, Lívia. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Justiça**: novos contornos das necessidades humanas para a proteção social dos países signatários. 2013. 170 f. Tese (Doutorado em Política Social) – Programa de Pós-Graduação em Política Social, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.
- BARBOSA, Lívia; SANTOS, Wederson; SILVA, Regiane. Discriminação das Pessoas com Deficiência: um estudo no Distrito Federal, *In*: DINIZ, Debora; SANTOS, Wederson (orgs.). **Deficiência e Discriminação**. Brasília: LetrasLivres; Editora UnB, 2010. p. 169-195.
- BEHRING, Elaine; BOSCHETTI, Ivanete. **Política Social**: fundamentos e história. São Paulo: Cortez, 2007.
- BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.
- BRASIL. Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.
- BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências.
- BRASIL. Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.
- BRASIL. Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York em 30 de março de 2007.
- BRASIL. Lei 12. 527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 22/01/2015.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Símbolos da Justiça**. Agosto/2012. Disponível em: www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaSimboloJustica&pagina=balanca. Acesso em: 13/11/2014.
- BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Programa Pró-Equidade de Gênero. **Guia Operacional**: 5ª edição. Brasília: SPM, 2013a. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional-1>. Acesso em: 17/12/2013.
- BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013b.

- BRASIL. Controladoria-Geral da União. **e-SIC**: manual do cidadão. Brasília: 2014. Disponível em: http://www.acessoinformacao.gov.br/sistema/site/dicas_pedido.html. Acesso em: 26/01/2015.
- BUTLER, Judith. Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do “sexo”. *In*: LOURO, Guacira Lopes (org.). **O Corpo Educado**: pedagogias da sexualidade. 3ª ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. P. 151-172
- BUTLER, Judith. **Cuerpos que importan**: sobre los limites materiales y discursivos del “sexo”. 2ª ed. Buenos Aires: Paidós, 2012.
- BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero**: feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. 6ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, Edição Especial, p. 121-138, 2009.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda (et. al.). Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **Revista de administração de Empresas**, São Paulo, v. 50, n. 3, p. 264-275, jul./set 2010.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista de administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, edição especial, p. 100-129, maio/jun. 2010.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; TETTE, Raissa P. G. Pressões no trabalho e receptividade de pessoas com deficiência. **Revista PSICO**, Porto Alegre, PUCRS, v. 43, n. 4, p. 442-451, out/dez 2012.
- CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo do trabalho. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 507-528, 2010.
- CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução de Magda Lopes. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- DINIZ, Debora. **O que é Deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.
- DINIZ, Debora. Deficiência e Políticas Sociais – entrevista com Colin Barnes. **Revista Ser Social**, Brasília, v. 15, n. 32, p. 237-251, 2013.
- DINIZ, Debora. Perspectivas e articulações de uma pesquisa feminista. *In*: STEVENS, Cristina Maria Teixeira; OLIVEIRA, Susane Rodrigues; ZANELLO, Valeska (orgs.). **Estudos Feministas e de gênero**: articulações e perspectivas [livro eletrônico]. Florianópolis: Editora Mulheres, 2014.
- DINIZ, Debora. Feminismo: modos de ver e mover-se. *In*: **O que é feminismo?** Coleção Cadernos de Ciências Sociais. Lisboa: Editora Escolar, 2015. [no prelo].
- DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia. Direitos Humanos e as pessoas com deficiência no Brasil. *In*: VENTURI, Gustavo (org.). **Direitos Humanos**: percepções da opinião pública – análises de pesquisa nacional. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2010. p. 201-217.
- DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia. Artigo 2: Definições. *In*: BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Direitos Humanos. **Novos Comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília: SDH-PR; SNPD, 2014.

- DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson. Deficiência, direitos humanos e justiça. *In*: DINIZ, Debora; SANTOS, Wederson (orgs.). **Deficiência e Discriminação**. Brasília: LetrasLivres; Editora UnB, 2010. p. 97 – 115.
- DINIZ, Debora; SANTOS, Wederson. Deficiência e direitos humanos: desafios e respostas à discriminação. *In*: DINIZ, Debora; SANTOS, Wederson (orgs.). **Deficiência e Discriminação**. Brasília: LetrasLivres; Editora UnB, 2010. p. 9-17.
- FARGANIS, Sondra. O feminismo e a reconstrução da ciência social. *In*: JAGGAR, Alison M.; BORDO, Susan R. [editoras]. **Gênero, Corpo e Conhecimento**. Tradução de Brítta Lemos de Freitas. Rio de Janeiro: Record; Rosa dos Ventos, 1997. pg. 224-240.
- FARIA, Graciela S. S.; RACHID, Alessandra. A questão do gênero no setor bancário brasileiro. **Nucleus**, v. 4, n. ½, p. 121-129, set/2007.
- FONSECA, Rosa Maria Godoy Serpa da. Equidade de Gênero e Saúde das Mulheres. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 39, n. 4, p. 450-459, 2005.
- FONTES, Malu. Uma leitura do culto contemporâneo ao corpo. **Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 117–136, 2006.
- FRASER, Nancy. A Justiça Social na Globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 63, p. 7-20, out/2002. Tradução de Teresa Tavares.
- FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. **Cadernos de campo**, São Paulo, n. 14/15, p. 231-239, 2006. Tradução de Julio Assis Simões.
- FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? **Revista Lua Nova**, São Paulo, n. 70, p. 101-138, 2007.
- FRASER, Nancy. **Escalas de Justicia**. Tradução de Antoni Martínez Riu. Barcelona: Herder Editorial, 2008.
- FRASER, Nancy. Luta de classes ou respeito às diferenças? Igualdade, identidades e justiça social. **Revista Le Monde Diplomatique Brasil**. Jun./2012. Disponível em: www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=1199. Acesso em: 24/01/2014.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994.
- GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4 ed. Rio de Janeiro: LTC, 1982.
- GRUMAN, Marcelo. Lei de acesso à informação: notas e um breve exemplo. **Revista Debates**, Porto Alegre, v.6, n.3, p. 97-108, set.-dez. 2012.
- HUGHES, Bill. Wounded/monstrous/abject: a critique of the disabled body in the sociological imaginary. **Disability & Society**, v. 24, n. 4, p. 399–410, 2009.
- I'm not your inspiration, thank you very much**: Stella Young. Direção: Ted Talks. Sidney: Tedx, 2014. 9 minutos. Disponível em: http://www.ted.com/talks/stella_young_i_m_not_your_inspiration_thank_you_very_much/transcript?language=en. Acesso em: 02/01/2015.
- LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber**: manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas. Tradução de Heloisa Monteiro e Francisco Settineri. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

- LIMA, Alex Myller Duarte. **Justiça em Nancy Fraser**. 2010. 154 f. Dissertação (Mestrado em Ética e Epistemologia) – Centro de Ciências Humanas e Letras, Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2010.
- LIMA, Carlos Henrique Lucas. **Por quais mortes nós choramos?** Uma reflexão sobre os corpos que importam. Bahia, 28 de julho de 2013. Disponível em: <http://www.ibahia.com/a/blogs/sexualidade/2013/07/28/por-quais-mortes-nos-choramos-uma-reflexao-sobre-os-corpos-que-importam/>. Acesso em: 16/01/2014.
- LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do Trabalho da Mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, n. 26, p. 405-430, 2006.
- MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p.547-566, mai/ago 2010.
- MATOS, Auxiliadora Aparecida; LOPES, Maria de Fátima. Corpo e Gênero: uma análise da revista TRIP para Mulher. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 61-76, 2008.
- MELLO, Anahi Guedes; NUERNBEG, Adriano Henrique. Gênero e Deficiência: interseções e perspectivas. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 635-655, set/dez 2012.
- NICOLAU, Stella Maris; SCHRAIBER, Lilia Blima; AYRES, José Ricardo de Carvalho Mesquita. Mulheres com deficiência e sua dupla vulnerabilidade: contribuições para a construção da integralidade em saúde. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 3, p. 863-872, 2013.
- OLIVEIRA, Marileide Antunes; GOULART JÚNIOR, Edward; FERNANDES, José Munhoz. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Européia e Brasil. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 15, n. 2, p. 219-232, 2009.
- OLIVER, Mike. The social model of disability: thirty years on. **Disability & Society**, v. 28, n. 7, p. 1024–1026, 2013.
- PATEMAN, Carole. **O Contrato Sexual**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.
- PINTO, Elisabeth Lisbôa; MIDDLEJ, Suylan. Programa Pró-Equidade de Gênero: uma discussão sobre relações entre homens e mulheres na Caixa Econômica Federal. **Revista Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 6, p. 1529-1550, 2012.
- PRINS, Baukje; MEIJER, Irene Costera. Como os corpos se tornam matéria: entrevista com Judith Butler. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, p. 155-167, 2002. Tradução de Susana B. Funck.
- RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (orgs.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**: versão comentada. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008.
- SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. Tradução de Daisy Vaz de Moraes. 5ª ed. Porto Alegre: Penso, 2013.
- SANTOS, Wederson Rufino dos. Pessoas com Deficiência: nossa maior minoria. **Physis Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 501-519, 2008.
- SOLDATIC, Karen. The transnational sphere of justice: disability praxis and the politics of impairment. **Disability & Society**, v. 28, n. 6, p. 744–755, p. 2013.

- SOUZA, Maíra Rezende de Campo. **The Employment Quotas System for Persons with Disabilities and the Promotion of Social Inclusion through Employment, under the Perspective of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Comparative Study between the Brazilian and the German System.** 2014. Dissertação (Master of Arts) - Institute of Management Berlin (IMB), Berlin School of Economics and Law, Berlin, 2014.
- TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, mai/ago 2005.
- TAVARES, Léo. **Judith Butler**: as questões de gênero e os corpos que importam. Brasília, 12 de julho de 2010. Disponível em: <http://culturavisualqueer.wordpress.com/2010/07/12/judith-butler-as-questoes-de-genero-e-os-corpos-que-importam/>. Acesso em: 16/01/2014.
- The Examined Life**: Judith Butler & Sunaura Taylor. Direção: Astra Taylor. Produção: Ron Mann e Silva Basmajian. Canadá, 2008. 14 minutos. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=k0HZaPkF6qE>. Acesso em: 02/01/2015.
- TONELI, Maria Juracy Filgueiras; GESSER, Marivete; NUERNBERG, Adriano Henrique. A contribuição do modelo social da deficiência à psicologia social. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 24, n. 3, p. 557-566, 2012.

Anexos

Anexo 01 – Lista de empresas participantes do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça por edição.

Anexo 02 – Termo de Sigilo e Confidencialidade.

Anexo 03 – Mapa de Autoras.

Anexo 04 – Roteiro de entrevista – Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM.

Anexo 05 – Questionário eletrônico – convocação das empresas e formulário.

Anexo 06 – Lista de documentos analisados na pesquisa documental.

Anexo 01 – Lista de empresas participantes do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça por edição.

1ª EDIÇÃO

Eletrobras distribuição alagoas

Centro de pesquisas de energia elétrica - CEPEL

Centrais elétricas brasileiras S.A. - Eletrobrás

Eletrobrás termonuclear S.A. - Eletronuclear

Itaipu binacional

Furnas centrais elétricas S.A.

Companhia de geração térmica de energia elétrica - CGTEE

Centrais elétricas do norte do brasil S.A. - Eletronorte

Eletrosul centrais elétricas S.A.

Petróleo brasileiro S.A. - Petrobrás

Caixa econômica federal

Fonte dos dados: <http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/1a-edicao>. Acesso em: 03/06/2014.

2ª EDIÇÃO

Banco Do Brasil

Banco Do Nordeste Do Brasil

Banco Nacional De Desenvolvimento Econômico E Social - BNDES

Caixa Econômica Federal

Companhia De Eletricidade Do Amapá

Centro De Pesquisas De Energia Elétrica - CEPEL

Centrais Elétricas Brasileiras S.A. - Eletrobrás

Centrais Elétricas Do Norte Do Brasil S.A. - Eletronorte
Companhia De Geração Térmica De Energia Elétrica - CGTEE
Companhia Hidro Elétrica Do São Francisco - CHESF
Eletrobrás Termonuclear S.A. - Eletronuclear
Eletrosul Centrais Elétricas S.A.
Empresa Brasileira De Pesquisa Agropecuária - Embrapa
Empresa Brasileira De Infraestrutura Aeroportuária - Infraero
Furnas Centrais Elétricas S.A.
Grupo Hospital N. Sra. Da Conceição
Itaipu Binacional
Eletrobrás Amazonas Energia
Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobrás
Petros - Fundação De Seguridade Social
Prefeitura Municipal De Quixadá
Serviço Federal De Processamento De Dados - Serpro
Secretaria De Estado De Trabalho, Renda E Esporte - SETRE/BAHIA
Fonte dos dados: <http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/2a-edicao>. Acesso em: 03/06/2014.

3ª EDIÇÃO

Bahiagás

Banco Do Brasil

Banco Do Nordeste Do Brasil

Banco Nacional De Desenvolvimento Econômico E Social - BNDES

Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil - PREVI

Companhia De Eletricidade Do Amapá

Companhia De Pesquisa De Recursos Minerais - CPRM

Companhia Paranaense De Energia - COPEL

Conselho Regional De Engenharia, Arquitetura E Agronomia - CREA/RJ

Centrais Elétricas Brasileiras S.A. - Eletrobrás

Centro De Pesquisas De Energia Elétrica - CEPTEL

Companhia Hidro Elétrica Do São Francisco - CHESF

Eletrobras Distribuição Acre

Eletrobras Distribuição Alagoas

Eletrobrás Amazonas Energia

Eletrobras Distribuição Piauí

Eletrobras Distribuição Rondônia

Centrais Elétricas Do Norte Do Brasil S.A. - Eletronorte

Eletrobrás Termonuclear S.A. - Eletronuclear

Eletrosul Centrais Elétricas S.A.

Furnas Centrais Elétricas S.A.

Empresa Baiana De Águas E Saneamento S.A. - Embasa

Empresa Brasileira De Infraestrutura Aeroportuária - Infraero

Empresa Brasileira De Pesquisa Agropecuária - Embrapa

Fersol Indústria E Comércio S.A.

Fundação De Seguridade Social - GEAP

Fundação Dos Economizadores Federais - FUNCEF

Fundação Eletrobrás de Seguridade Social – ELETROS

Fundação Oswaldo Cruz – FIOCRUZ

Petros - Fundação De Seguridade Social

Grupo Hospital N. Sra. Da Conceição

Instituto De Artesanato Visconde De Mauá

Instituto de Gestão das Águas e Clima – INGÁ

Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo –IPEM

Instituto Estadual de Hematologia Artur de Siqueira Cavalcanti - HEMORIO

Itaipu Binacional

Petrobrás Distribuidora

Petrobrás Transportes - Transpetro

Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobrás

Prefeitura Municipal de Alfenas (MG)

Prefeitura Municipal de Fortaleza (CE)

Prefeitura Municipal de Guarulhos (SP)

Prefeitura Municipal de Jaboatão (PE)

Prefeitura Municipal de Mesquita (RJ)

Prefeitura Municipal de Porto Alegre (RS)

Prefeitura Municipal De Quixadá

Prefeitura Municipal de Santa Rosa (RS)

Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Jesus (BA)

Prefeitura Municipal de São Carlos (SP)

REAL GRANDEZA – Fundação de Previdência e Assistência Social

Secretaria da Educação e Cultura do Estado do Piauí – SEDUC

Secretaria de Estado da Administração do Piauí - SEAD

Secretaria De Estado De Trabalho, Renda E Esporte - SETRE/BAHIA

Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos – SEMASDH – Manaus

Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado do Rio de Janeiro – SEBRAE

Serviço Federal De Processamento De Dados - Serpro

Serviço Social da Indústria – SESI DR (PR)

Fonte dos dados: <http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/3a-edicao>. Acesso em: 03/06/2014.

4ª EDIÇÃO

AGU - Advocacia Geral da União

Bahiagás

Banco Do Brasil

Banco Do Nordeste Do Brasil

Banco Nacional De Desenvolvimento Econômico E Social - BNDES

BRB – Banco de Brasília

Caixa Econômica Federal

Câmara Dos Deputados

Centro De Pesquisas De Energia Elétrica - CEPEL

Companhia Hidro Elétrica Do São Francisco - CHESF

Correios - Empresa Brasileira De Correios E Telégrafos

Companhia De Pesquisa De Recursos Minerais - CPRM

Conselho Regional De Engenharia, Arquitetura E Agronomia - CREA/RJ

Centrais Elétricas Brasileiras S.A. - Eletrobrás

Eletrobrás Amazonas Energia

Eletrobras Distribuição Acre

Eletrobras Distribuição Rondônia

Centrais Elétricas Do Norte Do Brasil S.A. - Eletronorte

Eletrobrás Termonuclear S.A. - Eletronuclear

Fundação Eletrobrás De Seguridade Social – Eletros

Eletrosul Centrais Elétricas S.A.

Empresa Brasileira De Pesquisa Agropecuária - Embrapa

Fersol Indústria E Comércio S.A.

Fundação Dos Economiários Federais - FUNCEF

Furnas Centrais Elétricas S.A.

Fundação De Seguridade Social - GEAP

Grupo Hospital N. Sra. Da Conceição

Governo do Estado do Rio Grande do Sul

Hemobrás- Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia

Home Care Cene Hospitalar LTDA.

INFRAPREV - Instituto Infraero de Seguridade Social

Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo –IPEM

Itaipu Binacional

Kraft Foods - Mondelēz Brasil

LIQUIGÁS Distribuidora S/A

Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobrás

Petrobrás Distribuidora

Petros - Fundação De Seguridade Social

Prefeitura Municipal de Curitiba

Prefeitura Municipal de Guarulhos (SP)

Prefeitura Municipal de Jaboatão (PE)

Prefeitura Municipal de Porto Alegre (RS)

Prefeitura Municipal De Quixadá

Prefeitura Municipal de Santa Rosa (RS)

Prefeitura Municipal do Recife

REAL GRANDEZA – Fundação de Previdência e Assistência Social

RURAP - Instituto de Desenvolvimento Rural do Amapá

Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado do Rio de Janeiro – SEBRAE

Secretaria da Educação e Cultura do Estado do Piauí – SEDUC

Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos – SEMASDH – Manaus

Senado Federal

SENAI – PR - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

Serviço Federal De Processamento De Dados - Serpro

SERPROS Fundo Multipatrocinado.

Serviço Social da Indústria – SESI DR (PR)

Petrobrás Transportes - Transpetro

Wal-Mart Brasil Ltda.

Fonte dos dados: <http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-4a-edicao/pro-equidade-de-genero-e-raca-4a-edicao-organizacoes-contempladas>. Acesso em: 03/06/2014.

5ª EDIÇÃO

Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura do Rio de Janeiro – CREA/RJ

Fundação de Seguridade Social - GEAP

Serviço Federal De Processamento De Dados – Serpro

Fonte dos dados: <https://www.serpro.gov.br/conteudo-oserpro/equidade-de-genero>.
http://www.geap.com.br/direx/equidade/di_proequ_histo.asp.

<http://www.crea-rj.org.br/blog/informativo-pro-equidade-002/>
Acesso em: 04/06/2014.

Anexo 02 – Termo de Sigilo e Confidencialidade.



Universidade de Brasília – UnB
Instituto de Ciências Humanas – IH
Departamento de Serviço Social – SER
Programa de Pós-Graduação em Política Social

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E SIGILO

Eu, ALINE BARBOSA DE MATOS, brasileira, solteira, assistente social, assumo o compromisso de manter a confidencialidade e o sigilo sobre todas as informações confidenciais do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça a que tiver acesso na Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM para a execução do projeto de pesquisa intitulado “*Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça*” e ações voltadas para mulheres deficientes.

Por este termo de confidencialidade e sigilo comprometo-me:

1. A não utilizar as informações confidenciais a que tiver acesso, para gerar benefício próprio exclusivo e/ou unilateral, presente ou futuro, ou para o uso de terceiros;
2. A não me apropriar de material confidencial e/ou sigiloso que venha a ser disponibilizado;
3. A manter o sigilo e confidencialidade das informações confidenciais advindas dessa pesquisa, sem a apropriação e o repasse a terceiros, sendo a única pesquisadora a manusear os dados;
4. A manter o sigilo absoluto das informações advindas da documentação das empresas participantes das edições do Programa Pró-Equidade de gênero e Raça, utilizando apenas as informações pertinentes às ações desenvolvidas na execução do programa;
5. A submeter a análise dos dados à Secretaria de Políticas para as Mulheres- SPM, de forma a obter o consentimento quanto ao cumprimento deste Termo de Confidencialidade.

Neste Termo, as seguintes expressões serão assim definidas:

Informação Confidencial significará toda informação que identifique as empresas participantes por meio dos documentos pertinentes à execução do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, tais como: Ficha Perfil, Plano de Ação e Relatório Final.

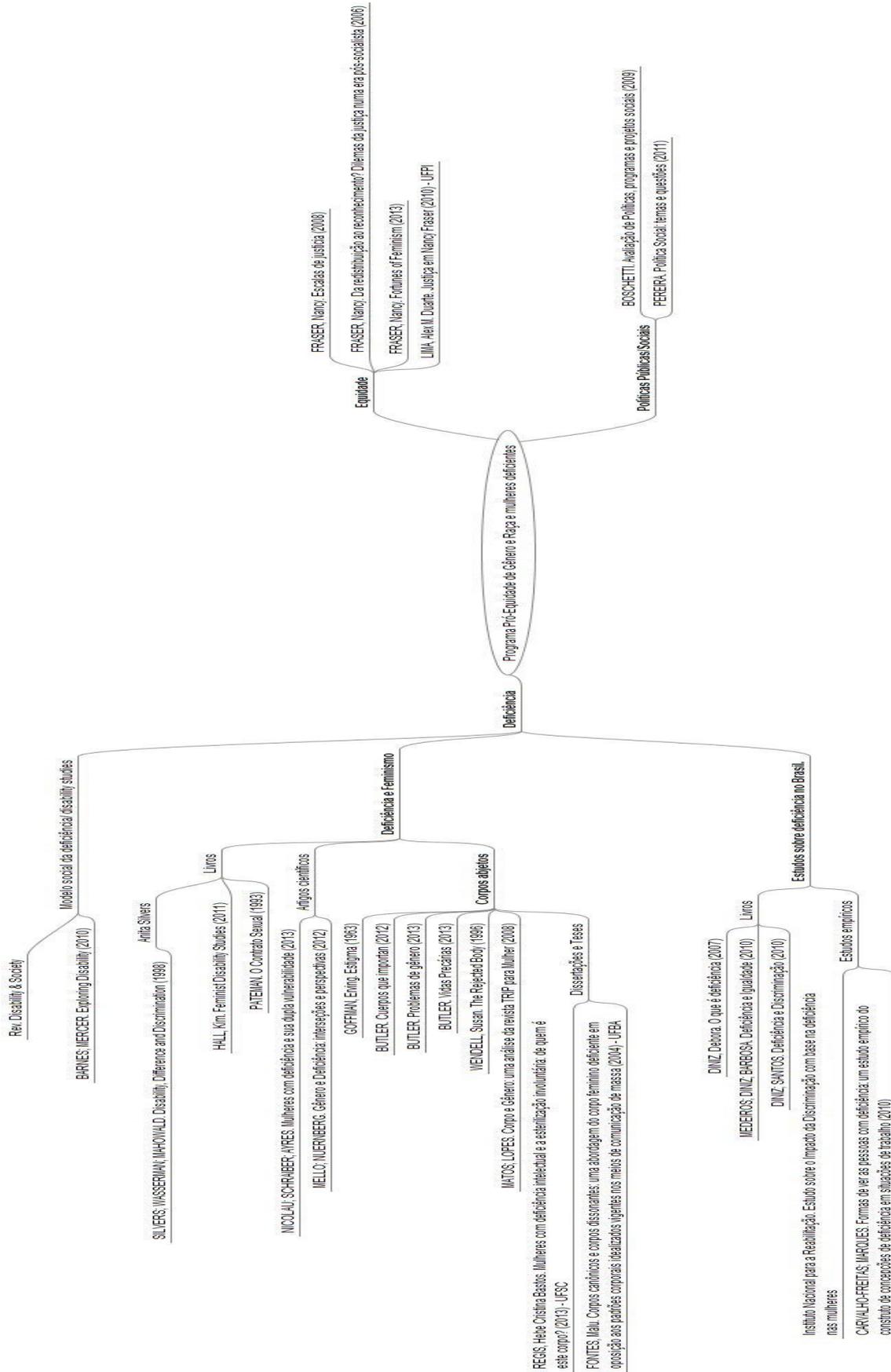
A vigência da obrigação de confidencialidade e sigilo, assumida pela minha pessoa por meio deste termo, terá a validade enquanto a informação não for tornada de conhecimento público por qualquer outra pessoa, ou mediante autorização escrita, concedida a mim pela Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM ou pelas empresas participantes do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Pelo não cumprimento do presente Termo de Confidencialidade e Sigilo, fica o abaixo assinado ciente de todas as sanções judiciais que poderão advir.

Brasília, ____/____/____

Pesquisadora Responsável

Anexo 03 – Mapa de Autoras.



Anexo 04 – Roteiro de entrevista – Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM.

1. No momento de adesão ao Programa, o Comitê realiza algum tipo de orientação inicial? Como é realizada? Existem formulários, cartilhas ou outros documentos entregues às empresas?
2. Essa orientação inicial dada pelo Comitê contempla a inserção de outras temáticas, além de gênero e raça (como deficiência, idade, regionalismos, entre outros)?
3. O Comitê sugere ações para serem inseridas no Plano de Ação das empresas? Em algum momento foi considerado incorporar outras temáticas além de gênero e raça?
4. Na apresentação dos Planos de Ação pelas empresas participantes, o Comitê já observou o planejamento de ações que promovam a equidade de mulheres deficientes?
5. As empresas solicitam assessoramento para a realização de ações para mulheres com deficiência? De que tipo?
6. Há alguma recomendação do Comitê a respeito da elaboração das ações no eixo “Ações Inovadoras”? Algumas dessas orientações englobam a temática da deficiência?
7. A SPM incorporou na agenda da equidade a categoria “raça”. Por quê?
8. Existem outras categorias incorporadas às práticas de equidade do programa? Quais? Por que foram incorporadas?
9. O que o Comitê entende por equidade?
10. O que o Comitê entende por deficiência?

Anexo 05 – Questionário eletrônico – convocação das empresas e formulário.

Programa Pró-Equidade de Gênero E Raça - Pesquisa

Gostaria de contar com sua colaboração, no sentido de dedicar alguns minutos de seu tempo para participar desta pesquisa, cujo título é "Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça" e ações voltadas para mulheres deficientes, realizada pela mestranda Aline Barbosa de Matos, sob orientação da prof.^a dr.^a Debora Diniz.

O objetivo desta pesquisa é analisar como o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça promove ações direcionadas à promoção da equidade para as mulheres com deficiência. Informo ainda que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa e resultarão na dissertação de mestrado e outras publicações acadêmicas. Os dados obtidos serão tratados com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a identidade das mulheres abrangidas pelo programa e a identidade da empresa participante.

Gostaria de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Informamos que você não pagará nem será remunerado por sua participação.

Após a conclusão da pesquisa e sua apresentação à banca de defesa da dissertação, caso seja do interesse da empresa participante na pesquisa, terei a maior satisfação em enviar cópia do trabalho.

A participação dos técnicos que atuam diretamente no programa é vital para o sucesso do trabalho, portanto, conto com o máximo de subsídios que possam fornecer.

Caso haja dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos, posso respondê-los por e-mail aline.abmatos@gmail.com ou por telefone (61)9232.2022.

1. Aceitaria participar?

Sim

Não

1.1 NOME DA EMPRESA

2. A sua empresa possui quantas trabalhadoras? Informar número atual.

2.1 A sua empresa possui quantas trabalhadoras deficientes? Informar número atual.

3. A Secretaria de Políticas para as Mulheres orienta ou incentiva a realização de ações voltadas para a temática da deficiência na sua instituição?

4. A sua empresa já solicitou assessoramento para a realização de ações na temática da deficiência?

Sim

Não

Não Sei

4.1 Se sim, qual foi o tipo de assessoramento solicitado? Responder apenas se sua resposta foi "SIM" na pergunta 4

4.1.1 A SPM conseguiu atender essa demanda? Responder apenas se sua resposta foi "SIM" na pergunta 4

5. No âmbito do Programa PróEquidade de Gênero e Raça na sua instituição, já foram realizadas ações voltadas para a temática da deficiência? Devem ser informadas as ações voltadas diretamente para as mulheres com deficiência

5.1 Se sim, em quais edições? Responder apenas se sua resposta foi "SIM" na pergunta 5

1ª edição

2ª edição

3ª edição

4ª edição

Não sei

5.1.1 Apresente as ações voltadas para a temática da deficiência, indicando os resultados alcançados. Descrever os tópicos: edição; ação; objetivos específicos; indicadores; metas e; resultados alcançados

5.1.2 As ações voltadas para a temática da deficiência permitiram o acesso a quais tipos de benefícios? Responder apenas se sua resposta foi "SIM" na pergunta 5. Selecione uma ou mais opções, caso entenda necessário

Bem-estar no trabalho

Melhoria da qualificação profissional

Ascensão a cargos representativos e de liderança

Maior participação nos processos de trabalho e de gestão da empresa

Não sei

6. A sua instituição está participando da 5ª edição do Programa PróEquidade de Gênero e Raça?

Sim

Não

Não Sei

6.1 Há no Plano de Ação da 5ª edição do programa alguma ação voltada para a temática da deficiência? Responder apenas se sua resposta foi "SIM" na pergunta 6

6.1.1 Se sim, descreva no campo abaixo. Descrever os tópicos: ação; objetivos específicos; indicadores e; metas.

7. O que o comitê do programa na sua empresa entende por equidade?

8. O que o comitê Pró-Equidade na sua empresa entende por deficiência?

9. A empresa realiza outras ações voltadas para a temática da deficiência, que não estejam incorporadas ao Programa Pró-Equidade?

Sim

Não

Não Sei

9.1 Se sim, descreva essas ações. Responder apenas se sua resposta foi "SIM" na pergunta 9

Anexo 06 – Lista de documentos analisados na pesquisa documental.

Tipo de documento	Ano	Empresa	Fonte:
Plano de Ação 4ª edição	2011	Eletrobrás Amazonas Energia	http://www.eletronbrasamazonas.com/cms/?s=equidade
Plano de Ação - 5ª edição	2014	Serviço Federal de Processamento de Dados - SERPRO	https://www.serpro.gov.br/conteudo-oserpro/equidade-de-genero
Plano de Ação - 4ª edição	2011	Real Grandeza	https://www2.frg.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?sid=375
Plano de Ação - 5ª edição	2014	Fundação de Seguridade Social - GEAP	http://www.geap.com.br/_direx/equidade/di_proequ_histo.asp
Plano de Ação - 4ª edição	2012	CREA/RJ	http://www.crea-rj.org.br/blog/informativo-pro-equidade-001/
Plano de Ação - 5ª edição	2014	CREA/RJ	http://www.crea-rj.org.br/blog/informativo-pro-equidade-002/
Relatório Final - 3ª edição	2010	Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte da Bahia - SETRE	http://www.portaldotrabalho.ba.gov.br/institucional/servidor/pro-equidade
Relatório Final - 4ª edição	2012	Empresa Brasileira de Hemoderivados e biotecnologia - Hemobrás	https://www.google.com/url?q=http://www.hemobras.gov.br/site/downloads/I%20PARTE%20-%20RELATO%20FINAL%20PPGR%20HEMOBRAS%20-%20ATIVIDADES%20REALIZADAS.doc&sa=U&ei=3Q4mVaHvCYHVSAWih4DoBQ&ved=0CAMQFjAA&client=internal-uds-cse&usg=AFQjCNHdSKHav1OLMT2_W4LCXYjxn_Ycuw
Relatório Final - 3ª edição	2010	Instituto de Artesanato Visconde de Mauá	http://www.maua.ba.gov.br/?p=1607

Relatório Final - 3ª edição	2010	Real Grandeza - Fundação de Previdência e Assistência Social	https://www2.frg.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?sid=375
Relatório Final - 3ª edição	2010	Prefeitura Municipal de São Carlos	http://www.saocarlos.sp.gov.br/index.php/atividades-desenvolvidas.html
Relatório de Gestão do Pró-Equidade	Sem info	Companhia Hidro Elétrica do São Francisco - CHESF	http://www.chesf.gov.br/portal/page/portal/chesf_portal/conteudos_portal/docs/Relatorio_2011.pdf
Notícias site	Sem info	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES	http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/BNDES_Transparente/Pro-equidade_de_genero/
Notícias site	2014	Companhia Paranaense de Energia - COPEL	http://www.copel.com/hpcopel/root/nivel2.jsp?endereco=%2Fhpcopel%2Froot%2Fpagcopel2.nsf%2Fdocs%2F3394A53EF1AC304903257723003A41C8?OpenDocument&secao=Sustentabilidade%3ASocial
Notícias site	2014	Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia - CREA/RJ	http://www.crea-rj.org.br/blog/informativo-pro-equidade-001/
			http://www.crea-rj.org.br/blog/informativo-pro-equidade-002/
Notícias site	Sem info	Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais - CPRM	http://www.cprm.gov.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=1364&sid=131
			http://www.cprm.gov.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=1363&sid=131
			http://www.cprm.gov.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=2280&sid=131

			http://www.cprm.gov.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=2279&sid=131#4
Notícias site	Sem info	Serviço Federal de Processamento de Dados - SERPRO	https://www.serpro.gov.br/conteudo-oserpro/equidade-de-genero
Notícias site	Sem info	Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos - SEMASDH/Manaus	http://semasdh.manaus.am.gov.br/come-pro-equidade-de-genero/
Notícias site	Sem info	Prefeitura Municipal de São Carlos/SP	http://www.saocarlos.sp.gov.br/index.php/o-que-e-o-programa.html
Notícias site	Sem info	Petrobrás Distribuidora	http://www.br.com.br/wps/portal/portalconteudo/acompanhia/recursos humanos!/ut/p/c5/1Y_JboMwAES_pR-AbEPYjjgsZimEhJTYF0QTx2IvooG Ury_HXqqqmuObj80ABrb05VyJ8rMa-rIFF8C0wkxQEoegt7J30NZJfbxaGE EfW3j9HcO1X_ZSeI7G4eOOxR9qyt_2AFgoh3et5U5ocPTnl6Fbdn3ZnJrapg3ebk1WRTgnaDNgulumlXZ67OTwj0vX-0seOJUV-TkMEmEhXjOxjMu2dvqHlhoStPx1GNSa27lokQz73HOkQ1EpKo5tRoC14EQXUPpL3Gxo7IC3480xcOk6HjgAKm_gVExfKURZ6fqYoEGqAtlyU1y_w0Z0vK3etb6hN8fM!/d13/d3/L0IJSklna2shL0ICakFBTXIBQkVSO0lBISEvWUZOQzFOS18yN3chLzdfOU8xT05LRzEwT05IRjAyTFRLR0IU MzMwMDY!/?PC_7_9O1ONKG100NHF02LTKGIT33006000000_WCM_CONTEXT=/wps/wcm/connect/port al+de+conteudo/responsabilidade+soc ial/genero+e+diversidade/pro-

			equidade+de+genero+e+raca/pro-equidade+de+genero+e+raca
Política de Equidade de Gênero	2011	Itaipu Binacional	https://www.itaipu.gov.br/pdfviewer.html?file=RDE%20072%202011-%20Aprova%C3%A7%C3%A3o%20da%20Pol%C3%ADtica%20e%20Diretrizes%20da%20EG.pdf&titulo=Pol%C3%ADtica%20e%20Diretrizes%20da%20Equidade%20de%20G%C3%AAnero%20na%20Itaipu
Notícias site	Sem info	Instituto De Artesanato Visconde De Mauá	http://www.maua.ba.gov.br/?p=1618
Notícias site	2012	Grupo Hospitalar Conceição	http://www.ghc.com.br/noticia.aberta.asp?idRegistro=6492
Notícias site	Sem info	Fundação De Seguridade Social - GEAP	http://www.geap.com.br/direx/equidade/di_proequ_histo.asp
Notícias site	2013	Fundação Dos Economiários Federais - Funcex	http://www.funcef.com.br/ccom/PageSvr.aspx/Get?id_doc=5216
Notícias site	2012	Fundação Oswaldo Cruz - Fiocruz	https://portal.fiocruz.br/content/pr%C3%B3-equidade

Notícias site	Sem info	Furnas Centrais Elétricas S.A.	http://www.furnas.com.br/grupogenero/grupogenero.asp
Notícias site	Sem info	Empresa Brasileira De Pesquisa Agropecuária - Embrapa	https://www.embrapa.br/programa-pro-equidade
Notícias site	Sem info	Eletrosul Centrais Elétricas S.A.	http://www.eletrosul.gov.br/sustentabilidade/comite-de-genero-e-raca/programa-proequidade-edicoes/programa-proequidade-de-genero-e-raca
Notícias site	Sem info	Centrais Elétricas Do Norte Do Brasil S.A. - Eletronorte	http://www.eln.gov.br/opencms/openms/imprensa/pro_equidade/equidade_genero.html
Notícias site	Sem info	Centrais Elétricas Brasileiras S.A. - Eletrobrás	http://www.eletobras.com/elb/main.asp?ViewID=%7B29170F80-F2CC-4AA3-8B81-397A3F8B7573%7D&params=itemID=%7BDE91D2ED-EBD7-4C16-869A-97CA74F7CE26%7D;&UIPartUID=%7BD90F22DB-05D4-4644-A8F2-FAD4803C8898%7D
Notícias site	Sem info	Câmara dos Deputados	http://www2.camara.leg.br/acamara/programas-institucionais/pro-equidade/sobre-o-programa/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca
Notícias site	Sem info	Eletrobrás Amazonas Energia	http://www.eletobrasamazonas.com/cms/?s=equidade
Material Informativo	2002	Criação: Instituto Ethos/ Divulgação: Banco Nacional De Desenvolvimento Econômico E Social - BNDES	http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/BNDES_Transparente/Pro-equidade_de_genero/publicacoes.html

Material informativo	Sem info	Criação: United Nations Development Fund for Women - UNIFEM. Divulgação: Eletrobrás Amazonas Energia	http://www.eletobrasamazonas.com/cms/?s=equidade
Material informativo	2012	Criação e divulgação - companhia hidro elétrica do São Francisco - CHESF	http://www.chesf.gov.br/portal/page/portal/chesf_portal/conteudos_portal/docs/Cartilha.pdf
Material informativo	2009	Criação: banco do Brasil, Caixa, Eletronorte, Embrapa, Petrobrás e Serpro. Divulgação: serviço federal de processamento de dados - Serpro	https://www.serpro.gov.br/conteudo-serpro/equidade-de-genero
Material informativo	2010	Criação: Ministério do Trabalho e Emprego. Divulgação: Instituto Estadual de Hematologia Artur de Siqueira Cavalcanti HEMORIO	http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32B088C70132D9B1FA5B4898/cart_generos_diferentes_direitos_i_guais.pdf
Material informativo	2013	Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM	BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Práticas de Igualdade: ações de destaque na 4ª edição. Brasília: SPM, 2013
Entrevista	2014	Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM	Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão - e-SIC

Questionário	2014	Prefeitura de Santa Rosa	https://docs.google.com/forms/d/1kseMmWVocxHMVTkk5V3Beroe4PIlnhLg4Wd9RhyQHa0/viewform?c=0&w=1&usp=mail_form_link
Questionário	2014	Eletróbrás Amazonas Energia	https://docs.google.com/forms/d/1kseMmWVocxHMVTkk5V3Beroe4PIlnhLg4Wd9RhyQHa0/viewform?c=0&w=1&usp=mail_form_link
Questionário	2014	Eletróbrás Distribuição Rondônia	https://docs.google.com/forms/d/1kseMmWVocxHMVTkk5V3Beroe4PIlnhLg4Wd9RhyQHa0/viewform?c=0&w=1&usp=mail_form_link
Relatório final	2010	Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM	BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Pró-Equidade de Gênero: histórias e trajetórias - 2005/2010. Brasília: SPM; OIT, 2010