

A Comunicação e a Equidade de Gênero e de Raça: Um Estudo das Empresas Gaúchas Participantes da 6ª Edição do Proger¹

Cristiane Curi da Silva

Bacharela em Relações Públicas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS

Prof^ª. Dra. Denise Avancini Alves

Professora Adjunta na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS

Resumo

O desigual panorama brasileiro repercute em mecanismos para combater a discriminação de gênero e de raça. Nessa esteira, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça luta por uma sociedade mais igualitária. O objetivo do presente estudo é analisar como a temática da equidade de gênero e raça se faz presente na comunicação institucional das empresas gaúchas participantes da última edição do PROGER, tendo como suporte reflexões sobre a figura feminina trabalhadora e a atuação do relações-públicas no contexto organizacional. Tem como *corpus* de pesquisa os materiais de ética e de conduta das sete organizações participantes da 6ª edição e constatou que a análise quanto à interseccionalidade foi percebida de forma ponderada, mas sendo primordial a conduta envolta do *respeito*. As relações com diferentes públicos exaltaram a dimensão do tema, com efeito na imagem da organização.

Palavras-chave

Equidade; Gênero; Raça; Comunicação; Proger.

Introdução

A permissão do voto feminino (1932), a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (1943) e a elaboração da Constituição Federal (1988), são alguns marcos da legislatura brasileira que colocaram em voga a remodelação da administração pública em proporcionar um contexto empresarial mais igualitário e um regulamento para seus trabalhadores. O século XX é designado por Pinsky e Pedro (2013) como “o século das mulheres”, por abarcar diversas transformações na experiência feminina, época de propagação de direitos e oportunidades. Contudo, mesmo com tais movimentos históricos, a questão da mulher no mercado de trabalho constitui debates e a constante busca por igualdade ainda nos dias de hoje.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em sua pesquisa *Estatísticas de gênero indicadores sociais das mulheres no Brasil* (2018) revela que em 2016, apenas 39,1% dos cargos gerenciais eram ocupados por mulheres. O estudo também evidencia a maior

¹ Trabalho apresentado no Espaço Jovem Pesquisador, na categoria Trabalhos de Conclusão de Curso (Monografias), atividade integrante do XIII Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas.

desigualdade entre mulheres pretas ou pardas e os homens pretos ou pardos quando comparados às mulheres brancas e aos homens brancos.

O questionamento referente à equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho mobilizou o debate de organizações como a Organização das Nações Unidas (ONU) e Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em âmbito nacional, secretarias e departamentos foram instituídos com o viés de discutir políticas públicas para a igualdade no contexto brasileiro. Seguindo esse movimento, em 2005, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça - PROGER foi criado, instigando as organizações a refletirem sobre a promoção da igualdade entre mulheres e homens em seus contextos.

Para Grunig (2009), a comunicação é um dos caminhos mais eficazes de negociação e de colaboração. Políticas de promoção de igualdade são estruturadas por meio do diálogo, campo potencial para o relações-públicas para desenvolver suas atividades.

Diante dos debates empenhados na busca por igualdade nas obrigações profissionais, este trabalho toma como grande questão: *Como a temática da equidade de gênero e de raça é abordada nos materiais de ética e de conduta das empresas gaúchas que participam da 6ª edição do PROGER?*

O objetivo deste estudo está atrelado em perceber a relação entre a adesão ao Programa, e a maneira como a equidade de gênero e de raça são abordadas na comunicação organizacional, analisando o conteúdo dos códigos de ética e de conduta das empresas e sua aderência às dimensões apontadas pelo PROGER.

Para tanto, este trabalho estrutura-se em duas partes teóricas, a relação entre a figura feminina e o mercado de trabalho, e a atuação do relações-públicas no contexto organizacional, seguido da apresentação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – PROGER. Por fim, foi discorrido sobre o material de estudo do presente trabalho e as considerações finais.

A Luta Feminina e o Trabalho

O percurso das mulheres para manter um emprego foi subsidiado através de remuneração baixa, jornada de trabalho elevada, início tardio da escolarização técnica, situações que propiciaram a desigualdade no mercado de trabalho ao longo dos anos, cenário ao qual ainda precisa ser combatido no presente. Ao longo da história brasileira, ações foram realizadas a fim de banir tais situações, como o Decreto 21.076, de 24 de fevereiro de 1932, que reconhece o voto secreto e o voto feminino. Mesmo com a opressão do regime militar de 64, alguns movimentos foram instituídos, como em 1970, o Movimento de Luta por Creches; em 1975, com Grupos Feministas e os Centros de Mulheres, culminando em 1986 com a criação da

Comissão da Questão da Mulher Trabalhadora em nível nacional da Central Única dos Trabalhadores.

A educação das mulheres foi outro quesito conquistado com afinco. A segregação sexual, “o ideário de que a educação de meninas e moças deveria ser mais restrita que a de meninos e rapazes em decorrência de sua saúde frágil, sua inteligência limitada e voltada para sua “missão” de mãe” (ROSEMBERG, 2012, p.334) eram empecilhos à continuidade dos estudos para as brasileiras. Frente a todo o percurso realizado pela luta feminina, há uma grande desvantagem às mulheres negras, que sofrem dificuldades de inserção na sociedade desde a abolição da escravatura.

Na década de 1980, o feminismo foi fortalecido, agregando temáticas de articulação em suas vertentes, como a violência contra a mulher, direitos sexuais e reprodutivos, negras, lésbicas, e o apoio às mulheres por grupos feministas também foi estabelecido, como auxílio em serviços de saúde e jurídicos (ROSEMBERG, 2012). Legislações foram desenvolvidas como a Lei 8.213/91, comumente conhecida como lei de cotas para pessoas com deficiência; a Lei 12.034/2009, que obriga os partidos a inscreverem no mínimo 30% de mulheres em suas chapas e cederem 10% do tempo nas propagandas partidárias; e a Lei 12.990/2014, que reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos. A partir da década de 1990, a mobilização feminina adquiriu a presença de atendimento especializado para mulheres, em âmbito local, estadual, regional, nacional e internacional.

Através da trajetória histórica de luta de alguns grupos, as questões de gênero e raça conquistaram maior visibilidade, principalmente nos estudos teóricos. Assim, Grossi (1998) aponta que o termo gênero serve “para determinar tudo que é social, cultural e historicamente determinado” (p.5), estando as mulheres agindo como foram programadas pela sociedade. Segundo Scott (1995), a construção da análise sobre as relações de gênero é adequada para o questionamento referente à classe, à raça, à etnicidade ou aos demais processos sociais. Com o diagnóstico das desigualdades é possível perceber a natureza da opressão e compreender a relação de poder construída ao longo do tempo, com a presença de eixos inter-relacionados, como classe, gênero e raça.

O efeito combinado de diferentes formas de opressão é a essência dos estudos da interseccionalidade. O cruzamento dos cenários permite apontamentos fundamentados e que compreendem satisfatoriamente a análise da situação pois, “o sexismo, atualizado cotidianamente na forma da divisão sexual do trabalho e da dupla moral sexual, impacta as mulheres, mas as impacta de formas diferentes, em graus variáveis e com efeitos que precisam ser analisados contextualmente” (BIROLI E MIGUEL, 2015, p.40). Dessa forma, é relevante a

abordagem conjunta de eixos, visto que “mostram que a posição social dos indivíduos é produzida pela combinação entre gênero, classe e raça. [...] não é a vivência de um componente da sua identidade, mas de como um conjunto cruzado de privilégios e desvantagens organiza sua trajetória” (BIROLI E MIGUEL, 2015, p.51).

Para Crenshaw (2004) a interseccionalidade é um desafio, pois “aborda diferenças dentro da diferença” (p.9) através de grupos sobrepostos. Evidenciado pela interseccionalidade, a relação entre gênero e raça agrava a percepção da figura da mulher trabalhadora pela sociedade. Examinando a historicidade da luta feminina, pontuais avanços são percebidos. Contudo, pesquisas atuais ainda revelam um contexto brasileiro desigual. Segundo o estudo do IBGE (2018), a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, de 2016, indica que na relação aos rendimentos médios do trabalho, até 2016, as mulheres receberam cerca de R\$ 1.764 e homens R\$ 2.306, ou seja, elas ganharam cerca de $\frac{3}{4}$ do que eles (IBGE, 2018).

Visto a extensa luta das mulheres em afirmarem seu espaço na sociedade, seu percurso foi percebido em diversas esferas político-administrativas, resultado de diálogo e reflexão em conferências e congresso, planos, acordos e tratados no mundo todo. Assim, “pelo diálogo e em decisões negociadas com instâncias sociais e governamentais, surge a possibilidade de intervir no desenho e na gestão de políticas públicas, incluindo a disputa por garantia de direitos e pela equidade de gênero” (PRÁ e EPPING, 2012, p.33).

Os eventos internacionais foram marcantes para o desenvolvimento de políticas públicas. A ONU é forte atuante nesse processo, pois seus países-membros são responsáveis por diversas discussões que resultaram em documentos com força de cooperação mundial, tais como a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW (1979), que resultou em um dos documentos de maior relevância nesse contexto. Em 2010, surge a ONU Mulheres, com o propósito de “unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres” (ONU Mulheres, [s.d]).

No Brasil, os tratados mais significativos foram provenientes da Convenção de Belém do Pará sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher (1994), juntamente à CEDAW, que resultaram no documento Estratégias da Igualdade (1997) e o I e o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (2004 e 2007). A Lei n. 11.340, comumente conhecida como Lei Maria da Penha, traz no seu primeiro artigo convenções como suporte de sua vigência.

Os acordos internacionais impulsionam a discussão de temas recorrentes, influenciando na elaboração de programas e políticas públicas. Dessa forma, nos âmbitos federal, estadual e municipal, secretarias e órgãos foram instituídos como forma de potencializar a busca pela igualdade de gênero e de raça na sociedade brasileira. Nesse cenário, as empresas possuem a

comunicação como oportunidade para propagarem demandas positivas, visando um progresso sustentável da organização e de seu entorno.

Comunicação Interna Mediando Normas e Procedimentos Institucionais

A proposta de comunicação interna frequentemente é atrelada ao fluxo comunicacional da mensagem proveniente da administração para comunicar alguma notícia sobre a instituição, informação momentânea, ou advinda da área de recursos humanos aos seus funcionários. Contudo, a representação da comunicação interna foi aprimorada e pode ser definida como “o conjunto de ações que a organização coordena com o objetivo de ouvir, informar, mobilizar, educar e manter coesão interna em torno de valores que precisam ser reconhecidos e compartilhados por todos e que podem contribuir para a construção de boa imagem pública” (CURVELLO, 2012 p.22). A comunicação interna contemporânea engloba informações relevantes, que são refinadas para instigar reflexão, além do ato de receber uma mensagem, desenvolvida para que os funcionários possam colaborar com a proposta da administração.

Para o desenvolvimento de um cenário estruturado por meio da comunicação interna, a organização dispõe de instrumentos, meios, veículos que auxiliam na propagação de mensagens. As Relações Públicas, portanto, possuem instrumentos e técnicas como recursos inerentes à função, sendo “variáveis intervenientes no processo do sistema social organização-públicos que servem para controlá-lo. Deve-se ressaltar que tal controle é para o benefício do sistema, segundo princípios éticos” (SIMÕES, 1995, p.159). Assim, as ações realizadas contemplando o público interno, ou as políticas e as normas organizacionais, fazem parte dos instrumentos disponíveis aos relações-públicas para o desenvolvimento da comunicação estratégica da instituição.

Dentre os veículos de comunicação dirigida escrita, materiais esses que figuram como “imprescindíveis ao bom andamento das atividades empresariais” (FORTES, 2003, p.253), estão os manuais. O desenvolvimento de políticas internas possui o compromisso de perpassar princípios morais e justos, respeitando a individualidade dos sujeitos que compõem o público interno da organização. Tal grupo deve compreender e estar apto para a receptividade das informações, com o auxílio de instrumentos que reúnem informações, mecanismos que colaboram para a gestão do relacionamento entre organização-público, evitando adversidades e conflitos (SIMÕES, 1995). Para que o público interno sinta-se incorporado aos instrumentos organizacionais, é considerável perceber que “uma norma justa, integrando interesses dos acionistas com o dos empregados, e estabelecida após debates e explicações, resultando no

consenso, produz um resultado totalmente diferente de uma ordem baixada sem qualquer explicação” (SIMÕES, 1995, p.172).

O treinamento e a construção de políticas internas democráticas são recebidas com maior apropriação, fazendo com que o público interno reconheça sua participação no processo, respeitando as normas e procedimentos com maior afinco, e desenvolvendo mecanismos de colaboração para possíveis aperfeiçoamentos dos instrumentos internos. Nesse sentido “se o público interno interpretar essas informações como justas a ambas as partes, ocorrerá a motivação e a conseqüente [sic] integração. Em oposição, é provável a desmotivação e, mais grave, o conflito” (SIMÕES, 1995, p. 172). Dessa forma, o desenvolvimento de mecanismos de comunicação interna precede o respeito à diversidade, as características e as opiniões do público interno.

A fim de elaborar mecanismos de comunicação íntegros, precavendo conflitos, a organização deve considerar o ambiente em que transita. A comunicação organizacional “está inserida num macro ambiente que exerce forte influência, agindo por meio de fatores psicológicos, sociais e culturais e que muitas vezes interfere decisivamente no processo comunicativo” (CURVELLO, 2012, p.25-26). Assim, o discurso emanado pela organização possui a tarefa de ser coeso, pois “se não houver uma filosofia prática norteando todo o comportamento da organização, de pouco adiantará realizar a atividade extrínseca do discurso organizacional, pelo órgão específico de Relações Públicas”(SIMÕES, 1995, p. 174).

É notória a importância do alinhamento de discursos internos, pois a influência da organização reverbera em ambientes diversos, possibilitando que informações se propaguem erroneamente, causando conflitos, afetando a imagem e reputação da empresa. A organização está constantemente comunicando e sendo avaliada por seus públicos, pois, reforçando a proposta de Baldissera (2009), a organização transmite informações por meio de processos formais e estruturados, onde o público interno absorve os procedimentos e repassa as suas considerações ao ambiente em que a empresa exerce influência.

Dessa forma, quando a comunicação é associada às ações para promoção da diversidade nas organizações, os resultados tendem a ser excepcionais. O PROGER apresenta-se como um guia inicial, para que atividades realizadas transformem a cultura organizacional em prol do respeito a todos.

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – PROGER

Através da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres - SPM foi instituído o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça - PROGER, por meio da Portaria nº 39 de 22 de

setembro de 2005 SPM/PR. A iniciativa do Governo Federal propôs reafirmar os compromissos de promoção da igualdade presentes na Constituição Federal de 1988.

O Programa contempla até o momento seis edições, tendo a última composto como material de análise para este trabalho, que contou **com a parceria da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR, Organização Internacional do Trabalho – OIT, e da ONU MULHERES - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres. Participaram 122 empresas**, de 21 estados, tendo o Rio Grande do Sul 7 (sete) representantes. **O objetivo desse lançamento integrado e em parceria sugere a promoção da igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, incentivando as empresas para a elaboração da gestão de pessoas e da cultura organizacional, de maneira a enfrentar as discriminações de gênero e étnico-raciais, promovendo a cidadania e a difusão de práticas construtivas como uma tendência em desenvolvimento global.**

A adesão ao Programa é voluntária, destinado às empresas públicas e privadas de médio e grande porte, com personalidade jurídica própria, em dia com as obrigações trabalhistas, livre de denúncias de trabalho escravo e de denúncias não apuradas de abuso e discriminação.

As etapas de participação desta edição começaram em 20 de agosto de 2015, com a Adesão Voluntária das empresas interessadas, e perpassa o ano de 2016, com o envio da Ficha Perfil e do Plano de Ação, finalizando essa etapa inicial com a Assinatura do Termo de Compromisso. Após esse primeiro momento, a empresa possui 24 meses para executar o plano de ação apresentado, para em março de 2018 enviar o Relatório Final. Em maio de 2018, estava prevista a divulgação das empresas premiadas e em Junho a cerimônia de entrega do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça - 6ª Edição, que foi adiada para o exercício seguinte. O selo é concedido às empresas que cumprirem todas as etapas, nos prazos estabelecidos; participarem das atividades presenciais propostas pela SPM para o Programa; que executaram, no mínimo, 70% das ações do Plano de Ação; e que obtenham avaliação qualitativa de desempenho satisfatório ou muito satisfatório.

O Plano de Ação, que deve contemplar dois aspectos, denominados de eixos: Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional, e cada um subdividido em dimensões específicas, dentro de cada dimensão, o comitê deve elaborar uma ação, como representado no quadro a seguir.

Quadro 1 - Exemplo de pontos a serem apresentados no Plano de Ação

| Eixo/Dimensão | Exemplos de boas práticas de igualdade de gênero e raça |
|------------------------|---|
| Gestão de Pessoas | <p>Recrutamento e Seleção</p> <p>1.1. Adotar linguagem inclusiva nos editais de seleção e recrutamento; 1.2. Recrutar, selecionar e contratar mulheres, brancas e negras, para liderança na unidade central e em outras unidades da organização; 1.3. Elaborar estudo sobre as ausências ou números reduzidos de mulheres na organização em geral ou em áreas específicas; 1.4. Atualizar cadastro de pessoal, inserindo recortes de sexo e de raça e etnia para recrutamento, seleção, capacitação, treinamento, ascensão funcional; 1.5. Divulgação estratégica e direcionada dos editais de seleção e recrutamento, buscando atingir mais mulheres e mais negras e negros; 1.6. Promover campanhas para incentivar a autodeclaração de cor/raça no cadastro da instituição.</p> |
| | <p>Capacitação e Treinamento</p> <p>2.1. Capacitar mulheres, visando às possibilidades de ascensão a cargos de liderança; 2.2. Capacitar o Comitê de Gênero e Raça gestoras e gestores da organização na temática de gênero e raça e suas desigualdades no mundo do trabalho; 2.3. Capacitar agentes multiplicadores, possibilitando que o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça seja eficaz também nas regionais; 2.4. Capacitar funcionárias e funcionários sobre uso do tempo e a divisão de tarefas domésticas e cuidados familiares entre mulheres e homens; 2.5. Capacitar funcionárias e funcionários sobre autonomia econômica das mulheres, divisão sexual do trabalho e direitos no mundo do trabalho.</p> |
| | <p>Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira; Salário e Remuneração</p> <p>3.1. Elaborar, aprovar e executar Plano de Carreira que considere funcionárias e funcionários, sem discriminação de gênero, raça e etnia, em processos de seleção e ascensão na carreira; 3.2. Verificar, por meio de estudo, se o Plano de Carreira existente gera obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança ou de ascenderem na carreira; 3.3. Realizar mudanças nos processos de transferência, recrutamento interno, remanejamento e readaptação, considerando o recorte de gênero e de raça; 3.4. Monitorar a nomeação de gestoras e gestores para garantir a igualdade de participação das mulheres na candidatura a cargos gerenciais, por meio de instrumentos específicos; 3.5. Revisar parâmetros de desempenho e situações que acarretam suspensão da contagem de tempos para fins de promoção, tendo em vista a especificidade do tempo de licença maternidade.</p> |
| | <p>Políticas de Benefícios</p> <p>4.1. Criar creche/ sala de recreação dentro da organização; 4.2. Implantar auxílio-creche para funcionárias e funcionários, incluindo o benefício para filhas e filhos adotivos e para casais homoafetivos; 4.3. Estender benefícios às dependentes para casais homoafetivos com relacionamento estável; 4.4. Aumentar o período de estabilidade após licença maternidade para além do estabelecido por lei; 4.5. Criar sala de apoio à amamentação; 4.6. Adotar horário ou turno flexível para mulheres e homens, incentivando a corresponsabilidade com as tarefas domésticas e cuidados familiares; 4.7. Ampliação da licença maternidade e licença paternidade.</p> |
| | <p>Programas de Saúde e Segurança</p> <p>5.1. Apresentar dados e analisar absenteísmo e acidentes de trabalho sob o recorte de gênero e de raça; 5.2. Criar, implementar e evidenciar mecanismos específicos de proteção ao trabalho da mulher, no que se refere à sua segurança (luvas, capacetes, uniformes, calçados etc.); 5.3. Adequar banheiros, vestiários e alojamentos para funcionárias da organização.</p> |
| | <p>Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, às discriminações de gênero e raça, e à ocorrência de assédio moral e sexual</p> <p>6.1. Utilizar rede integrada (uso de intranet) para informar empregadas e empregados, estagiárias, estagiários, jovens aprendizes e contratadas externas e contratados externos quanto aos temas: assédio moral e sexual, discriminações de gênero e raça e violência sexista; 6.2. Divulgar os procedimentos para realização de denúncias, bem como seus procedimentos de encaminhamento e resolução; 6.3. Implantar e divulgar canais de denúncias quanto à discriminação de gênero e de raça e assédio moral e sexual (Ouvidoria, 0800, Fale conosco, Ouvidoria itinerante); 6.4. Promover curso on-line sobre igualdade, gênero e raça para público interno e externo à organização; 6.5. Institucionalizar e fortalecer comitês regionais de gênero e raça nos diversos núcleos da organização.</p> |
| Cultura Organizacional | <p>Prática de capacitação na rede de relacionamentos da organização</p> <p>7.1. Definir critérios de contratação previstos em Edital a fim de priorizar empresas e prestadores de serviços que adotem práticas de igualdade de gênero e raça; 7.2. Promover encontros com as redes de relacionamentos da organização com objetivo de sensibilização quanto aos temas de gênero e raça; 7.3. Capacitar fornecedores sobre as corresponsabilidades familiares e domésticas e o uso do tempo no mundo do trabalho para mulheres e homens; 7.4. Promover capacitação on-line em gênero e raça para as empresas da rede de relacionamentos; 7.5. Disponibilizar materiais informativos para empresas fornecedoras.</p> |
| | <p>Propaganda institucional interna e externa</p> <p>8.1. Divulgar interna e externamente (no Brasil e no Exterior, se for o caso) a participação da organização no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça; 8.2. Garantir a presença de mulheres e promover a igualdade nas campanhas publicitárias, usando sujeitos de diferentes raças e etnias.</p> |

Fonte: elaborado pela autora, adaptado de Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça - Guia Operacional da 6ª edição

Direcionando o enfoque às empresas gaúchas participantes do Programa e material de estudo para o presente trabalho, a 6ª edição teve a participação de sete instituições, sendo todas representantes da área pública, conforme quadro 2.

Quadro 2 - Empresas gaúchas que estão na 6ª edição e nº total de vezes que participaram do PROGER

| | SEGMENTO | ESFERA | PARTICIPAÇÕES |
|---|-------------|-----------|---------------|
| Grupo Hospitalar Conceição – GHC | Saúde | Federal | 5 |
| Eletrobrás CGTEE - Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica | Energia | Federal | 4 |
| Prefeitura Municipal de Porto Alegre | Executivo | Municipal | 4 |
| Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A. – TRENSURB | Transporte | Federal | 2 |
| Câmara Municipal de Porto Alegre | Legislativo | Municipal | 1 |
| Centro Nacional de Tecnologia Eletrônica Avançada – CEITEC | Tecnologia | Federal | 1 |
| Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região | Legislativo | Federal | 1 |

Fonte: elaborado pela autora, com base no site do Programa

Na 6ª edição é possível perceber o ingresso de três instituições gaúchas ao PROGER. Quanto às esferas governamentais, a área Federal possui grande representatividade, pois conta com 5 (cinco) representantes, diferente da Estadual que não aderiu ao PROGER nessa edição. A área de atuação é diversificada, contudo, não há participação do setor privado no Programa, uma oportunidade para conhecerem o PROGER e propagarem condutas com equidade de gênero e de raça em suas organizações gaúchas.

Metodologia e Análise dos Resultados

A pesquisa contou com material de análise os códigos de ética e de conduta das sete empresas gaúchas que participam da 6ª edição do PROGER (indicadas no quadro 2), observando a aderência às dimensões apontadas no plano de ação do Guia Operacional do Programa, tendo sido coletados nos sites das instituições entre 11 e 16 de outubro de 2018.

Com o objetivo de compreender o relacionamento estabelecido entre empresas e seus públicos, por meio do alinhamento de processos comunicacionais fundamentados na equidade de gênero e de raça foi utilizada a metodologia de análise de conteúdo, estabelecendo conexões mediante a aplicabilidade da técnica de exploração categorial de Bardin (1977), examinando presença ou ausência, e a frequência das temáticas nos materiais pesquisados.

Assim, com a leitura prévia dos materiais definidos para o estudo foi extraído um contexto geral dos conteúdos abordados e compreensão da estrutura, que atrelado às recomendações contidas no plano de ação do Programa, constituíram as categorias para a pesquisa. As palavras relevantes encontradas na prévia observação dos materiais foram alocadas, para, posteriormente, serem revistas conforme presença ou ausência, e a possível frequência dos termos. O panorama geral encontrado está disposto no quadro 3, a seguir.

Quadro 3 - Resultado da categorização nos manuais de ética e de conduta

| | | Câmara Municipal de Porto Alegre | CEITEC S.A. - Código de ética | CEITEC S.A. - Manual de Conduta | Eletobras | TRENSURB | GHC | Prefeitura Municipal de Porto Alegre | TRT 4 |
|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------|----------|-----|--------------------------------------|-------|
| Categoria | Palavra | | | | | | | | |
| Gênero | Feminino | 0 ² | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Gênero(s) | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| | Mulher(es) | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Raça | Cor | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Negro(a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Raça | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Orientação Sexual | Orientação sexual | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| | Homoafetivo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | LGBTI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sexualidade | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gestão de Pessoas | Aprimoramento | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Atualização | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Capacitação | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| | Colaboração | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 |
| | Desenvolvimento | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | Integração | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| | Trabalho/espírito em/de equipe | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | Valorização | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| Condutas aprovadas - equidade | Diálogo | 0 | 2 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | Diferença | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | Direitos Humanos | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| | Diversidade | 0 | 2 | 0 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 |
| | Equidade | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| | Igualdade | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Inclusão | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | Respeito (respeitoso) | 0 | 3 | 1 | 11 | 9 | 5 | 1 | 1 |
| Condutas vedadas - equidade | Abuso | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | Assédio | 0 | 2 | 0 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| | Desrespeito | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Discriminação | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | Ofensa(s) | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Preconceito(s) | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | Violência | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Canal denúncia | Canal(is) | 0 | 4 | 0 | 5 | 0 | 2 | 1 | 0 |
| | Comitê/comissão de ética | 0 | 11 | 0 | 0 | 1 | 12 | 0 | 0 |
| | Denúncia(s) (Denunciar) | 2 | 3 | 0 | 16 | 1 | 7 | 1 | 1 |
| | Ouvidoria | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 |
| Relacionamento empresa/públicos | Comunicação | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 1 | 3 | 0 |
| | Discurso | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | Imagem | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 |
| | Informação | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| | Reputação | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Transparência | 1 | 4 | 0 | 7 | 4 | 5 | 2 | 1 |
| TOTAL DE PALAVRAS POR EMPRESA | | 10 | 50 | 4 | 85 | 37 | 58 | 14 | 14 |

Fonte: Elaborado pela autora

Com base na categorização realizada, foi constatado que as palavras *Feminino*, *Negro(a)*, *Homoafetivo*, *LGBTI*, *Sexualidade* e *Reputação* não foram encontradas nos materiais pesquisados. Contudo, as expressões *Respeito* e *Comitê/comissão de ética* apareceram com a frequência de 35 vezes; *Denúncia(s)*, 34, e *Transparência*, 28 manifestações. A análise desempenhada quanto à interseccionalidade foi percebida de forma muito ponderada. A

²O número 0(zero) corresponde à ausência da palavra buscada

expressão *Respeito*, por possuir grande evidência na pesquisa, pode denotar um esforço pela conquista de uma igualdade sem classificação de estereótipos entre os envolvidos, pois expressões como *Mulher*, *Feminino*, *Negro(a)*, *LGBTI* apareceram uma ou nenhuma vez, diferentemente das palavras *Gênero*, *Cor*, *Raça* e *Orientação sexual*, com maior representação na busca. Apesar de palavras pontuais não comporem os materiais pesquisados, é oportuno perceber que a expressão *Respeito*, conjuntamente à *Comitê/comissão de ética*, *Denúncia(s)* e *Transparência* foram expressões com grande incidência nos manuais, manifestando a preocupação com a solidez na construção de uma empresa com condutas éticas.

As categorias de maior representatividade foram *Canal de Denúncia*, *Condutas aprovadas quanto à equidade* e *Relacionamento empresa-públicos*. A categoria *Gestão de Pessoas* foi apontada a fim de perceber a conduta da organização quanto à preocupação do desenvolvimento de seu público interno. No rol das 8 (oito) palavras elencadas para a busca nessa categoria, apenas a Prefeitura não pontuou, diferentemente do GHC e da TRENSURB, com 7 (sete) expressões encontradas, seguido pelo TRT4, com 6 (seis).

A terceira categoria que obteve destaque, *Relacionamento empresa-públicos*, expressando a preocupação da organização com sua imagem e o potencial de contribuição do seu público interno, como o compromisso dos empregados da empresa CEITEC S.A. em “preservar os interesses e zelar pela imagem da Empresa, seja em ambiente interno ou externo, e não associá-la a imagens ou informações negativas em qualquer forma de comunicação” (CEITEC S.A.: semiconductors, 2017, p.5) ou referenciando a competência para trabalhar com essa área, como “manifestar-se em nome da Empresa quando autorizado ou habilitado para tal” (TRENSURB, [s.d.], p.8), como também no TRT4 “manifestar-se, em nome do Tribunal, nos órgãos de imprensa quando não devidamente autorizado ou habilitado para esse fim, nos termos do que dispõe a Política Interna de Comunicação Social” (TRT4, 2014, p.3).

Observando a frequência de todas as palavras buscadas nos manuais, as empresas públicas são destaque, principalmente a Eletrobras CGTEE, com 85 presenças, seguida pelo GHC, com 58, CEITEC S.A., com 54, e TRENSURB, com 37 palavras encontradas ao todo. Dessa forma, os órgãos públicos obtiveram desempenho inferior, com 14 palavras constatadas nos materiais da Prefeitura e do TRT4, e 10, no da Câmara Municipal de Porto Alegre.

A estratégia organizacional desempenhada é fundamental para compreensão de como a instituição atua no mercado, influenciando o seu planejamento comunicacional. Dessa forma, missão, visão, princípios e valores foram analisados quanto à menção ou a inexistência da temática da equidade de gênero e de raça nos mesmos, quando presentes nos manuais de ética

e conduta pesquisados. Assim, as empresas TRENSURB e GHC apresentaram em seus manuais missão, visão, princípios e valores. CEITEC S.A. (no seu Código de ética), a Eletrobras CGTEE, e o TRT4 inseriram no material analisado apenas princípios e valores, e nos demais não foi constatado os itens pesquisados. Nos materiais que constam a estratégia organizacional pesquisada, é unânime a presença da expressão *transparência* como um dos princípios e valores. O *profissionalismo*, por meio do compromisso com a educação permanente das equipes, e o *respeito* foram outros pontos que apareceram com frequência. Apontamentos diretamente relacionados à equidade de gênero e de raça não foram percebidos nas estratégias organizacionais dispostas nos manuais, estando a expressão *respeito* a mais próxima da temática pesquisada.

As expressões corrupção e trabalho infantil também foram apresentadas, representando uma preocupação ampla com as relações desenvolvidas com seus públicos, como a CEITEC, que possui em seu Manual de Conduta um tópico “Das Normas Específicas Contra Práticas de Corrupção”. A pesquisa apontou que a relação estabelecida pela empresa é superior à delimitação de público interno, englobando fornecedores e comunidade no processo.

Destaque no manual de ética e de conduta analisado, a Eletrobras CGTEE foi a empresa que mais palavras contemplou, seguida pela GHC, CEITEC S.A. e TRENSURB. Foi constatada a necessidade de renovação dos materiais, devido ao ano de sua elaboração ou pela baixa incidência de terminologias, da Prefeitura, agravada pela inexistência da formalização de um código de ética e de conduta, que colaborou com o estudo através do Manual do Servidor, do TRT4 e da Câmara Municipal com Código de Ética Parlamentar, de 1996, defasado quando comparado a data dos demais materiais da pesquisa, que foram publicados entre os 2005 e 2017. Em sua quarta participação no Proger, é inquietante a Prefeitura não ter elaborado um mecanismo que exponha como a temática deva ser tratada internamente.

De maneira geral, as organizações percebem a relação entre a atuação de seu público interno e a imagem da empresa, apontando nos valores e princípios uma conduta transparente, que incentiva o profissionalismo de suas equipes. A equidade de gênero e de raça é abordada de maneira escassa, por vezes representada por somente um trecho que reúne diversas palavras da temática investigada. Contudo, as expressões “gênero”, “raça” e “orientação sexual” foram expressas, acompanhadas das palavras “respeito”, “diversidade”, “diálogo” que, atreladas à alta frequência dos termos relacionados aos “canais de denúncia” e ao “relacionamento entre empresa e públicos”, estruturam um possível ambiente interno com políticas organizacionais aptas às considerações que almejam os sujeitos desse processo.

Considerações Finais

O panorama apresentado por meio do referencial teórico evidencia a mulher em uma perspectiva histórica envolta a desigualdades. Almejando a propagação de movimentos que empenham esforços para que direitos sejam mantidos e novos conquistados, a abordagem do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça (PROGER), uma realização nacional de iniciativa da área pública, motivou a realização deste trabalho.

Para perceber a relação estabelecida entre a adesão ao Programa e a maneira que a equidade de gênero e de raça são abordadas na comunicação organizacional das empresas gaúchas selecionadas, a investigação desempenhada nos códigos de ética e de conduta constatou serem componentes importantes para compreender a posição que a organização exerce frente à temática com seu público interno. Apresentaram características de uma ferramenta que agrega responsabilidades além do público interno, pois engloba fornecedores e comunidade no processo, reforçado pela presença das expressões atreladas ao combate à corrupção e à proibição do trabalho infantil. Foi perceptível em alguns manuais que as organizações reconhecem que a manifestação do público interno exerce influência na imagem da empresa, e evidencia em seus princípios e valores o exercício de uma administração com transparência e respeito, impulsionando o profissionalismo de seus funcionários.

Quanto à temática investigada, foi abordada na maioria dos manuais de maneira diluída ao longo das normativas, e por vezes representada somente por um trecho que reúne diversas palavras do assunto proposto, com evidência para as expressões *gênero*, *raça* e *orientação sexual*. Não há um posicionamento incisivo quanto à busca por equidade entre os indivíduos, mas que a conduta envolta do *respeito* ao próximo é primordial para as instituições pesquisadas. Reforça-se que o relações-públicas, figura essencial da administração estratégica responsável pelo desenvolvimento do fluxo comunicacional, persista com o trabalho desempenhado com a *transparência*, a *imagem* e a *comunicação organizacional*, quesitos evidenciados nos materiais analisados. Concomitantemente, que ele prossiga salientando as *condutas internas aprovadas quanto à equidade*, e colabore com a divulgação dos *canais de denúncia* e *comitê/comissão de ética*, e dos atributos evidenciados na categoria *Gestão de Pessoas*.

Questões limitantes foram percebidas, como a escassez de dados sobre o Programa, e a situação de não haver um material de ética e de conduta da Prefeitura Municipal de Porto Alegre pode ter resultado em uma análise diferenciada, pois as demais possuem material estruturado. Com o estudo, viu-se a importância da presença da missão, visão, valores e princípios estarem presentes nos materiais, como norteador primordial da conduta e da ética ao seu público interno. Também é possível perceber a importância das temáticas de igualdade estarem expostas na

identidade organizacional, reforçando situações que a empresa pretende propagar, como o respeito à diversidade.

Como indica Biroli e Miguel (2015), o acréscimo do eixo classe na pesquisa poderá fornecer informações detalhas quanto a compreensão da dinâmica de dominação e dos padrões das desigualdades, quando aplicada em um cenário não delimitado como o Programa que foi utilizado na presente pesquisa, como indicam os estudos de interseccionalidade. Estudos que fortaleçam a temática de gênero e de raça no contexto brasileiro são pertinentes, visto a análise realizada por meio dos dados disponibilizados pelo IBGE, ser um cenário composto por desigualdades, perpetuado por uma cultura que necessita transformação de atitude. O relações-públicas, como profissional estratégico, possui o desafio de auxiliar na mudança desse cenário construindo atitudes que orientem a organização para desenvolver um cenário com respeito à diversidade de seus públicos.

Referências

BALDISSERA, Rudimar. Comunicação Organizacional na perspectiva da complexidade. **Organicom**, [s.l.], v. 6, n. 10-11, p.115-120, 18 dez. 2009. Universidade de São Paulo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBiUSP. Disponível em: <https://bit.ly/2Ef3YiB>. Acesso em: set. 2018

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa : Edições 70, 1977.

BIROLI, Flávia. MIGUEL, Luis Felipe. **Gênero, raça, classe**: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Mediações*, Londrina, V. 20 N. 2, P. 27-55, Jul./Dez. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2Oztd1S> Acesso em: 09 nov. 2018

BRASIL. Diário Oficial da União. **Pública Edital da 6ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça**. Brasília, DF, 24 ago. 2015. Nº 161, seção 3, p. 3. Disponível em: <https://bit.ly/2JeGQSo> Acesso em: 23 de mai. 2018

CEITEC S.A.: semiconductors. **Código de Ética**. 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2yzEVEK> Acesso em: 11 out. 2018

CEITEC S.A.: semiconductors. **Manual de Conduta**, [s.d.]. Disponível em: <https://bit.ly/2PSVWAm> Acesso em: 11 out. 2018 Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

CRENSHAW, Kimberlé. **A Interseccionalidade na Discriminação de Raça e Gênero**. In: *Cruzamento: Raça e Gênero*. Rio de Janeiro: UNIFEM, 2004

CURVELLO, João José Azevedo. **Comunicação Interna e Cultura Organizacional**. 2.ed. rev. e atual. Brasília: Casa das Musas, 2012

ELETROBRAS: CGTEE. **Código de ética e de conduta das empresas Eletrobras**. Disponível em: <https://bit.ly/2D7v6lo> Acesso em: 11 out. 2018

FORTES, Waldyr Gutierrez. **Relações Públicas** – processo, funções, tecnologia e estratégias. 2 ed. rev. e ampl. - São Paulo: Summus, 2003

GHC: Grupo Hospitalar Conceição. **Código de Ética e Conduta Grupo Hospitalar Conceição**. Porto Alegre: 2016. Disponível em: <https://bit.ly/2EbDtuc> Acesso em: 11 out. 2018

GROSSI, Miriam Pillar. **Identidade de Gênero e Sexualidade**. 1998. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da UFSC, Florianópolis, 1998. Disponível em: <https://bit.ly/2gllmpa> Acesso em: 29 ago. 2018

GRUNIG, James E. **Relações Públicas: teoria, contexto e relacionamento**. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2009

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2FPi3pP> Acesso em: 24 ago 2018

NAÇÕES UNIDAS. **ONU Mulheres**, [s.d.]. Disponível em: <https://bit.ly/2GbTARd> Acesso em: 27 ago. 2018

PINSKY, Carla Bassanezi. PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2013. Disponível em: <https://bit.ly/2slAeLu> Acesso em: 30 maio 2018

PORTO ALEGRE. Câmara Municipal de Porto Alegre. **Código de Ética Parlamentar**. 1996. Disponível em: <https://bit.ly/2yAtg8w>. Acesso em: 16 out. 2018

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal. **Manual do servidor**. 2005. Disponível em: <https://bit.ly/2PnJ5ch> Acesso em: 16 out. 2018

PRÁ, Jussara Reis; EPPING, Léa. Cidadania e feminismo no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 1, p.33-51, Jan./Apr. 2012. Disponível em: <https://bit.ly/2FrzSv4>. Acesso em: 20 ago. 2018

ROSEMBERG, Fúlvia. Mulheres Educadas e a Educação de Mulheres. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Org.). **Nova História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2012. p. 333-359.

SCOTT, Joan. Gênero, uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, [s. l.], v. 20, n. 2 p. 71-99, 1995. Disponível em: <https://bit.ly/2EdK879> Acesso em: 29 ago. 2018

SIMÕES, Roberto Porto. **Relações Públicas: Função Política**. 3 ed. rev. e ampl.- São Paulo : Summus, 1995

TRENSURB. **Código de Ética**. [s.d.] Disponível em: <https://bit.ly/2CFzLKg> Acesso em: 11 out. 2018