

## **Análise Socioambiental e Relações de Gênero: um estudo na hidrelétrica de Santo Antônio/Rondônia**

*Análisis Socioambiental y Relaciones de Género: un estudio en la hidroeléctrica de San Antonio/Rondônia*

*Socio-environmental Analysis and Gender Relationships: a study carried out at the hydroelectric dam of Santo Antônio, in Rondônia, Northern Brazil*

**Edilson Bacinello  
Otacílio Moreira de Carvalho**

**Resumo:** neste artigo, com base em bibliografia e dados empíricos, são evidenciadas questões socioambientais inerentes à construção da Usina Hidrelétrica de Santo Antônio, em Rondônia, enfatizando-se a importância da correta mensuração dos impactos, que poderão ocorrer com a implantação da hidrelétrica, para atendimento à proposta sustentável do projeto. Também são discutidas as relações de gênero, identificando-se a necessidade de manutenção de políticas que tratam de forma igualitária e isonômica os homens e as mulheres nas empresas, conforme previstas pelas SPM e SEPPPIR.

**Palavras-chave:** gênero, impactos, políticas, empresas.

**Resumen:** en este artículo, fundamentado en bibliografía y datos empíricos, evidencia cuestiones ambientales inherentes a la construcción de la Planta de Hidroeléctrica de San Antonio, en el Estado de Rondônia, en el que se destaca la importancia de la correcta medición de los impactos, que pueden ocurrir con la implementación de centrales hidroeléctricas, para atender la propuesta sostenible del proyecto. También, se discuten las relaciones de género, identificando la necesidad para el mantenimiento de políticas igualitarias e isonómica entre hombres y mujeres en empresas, previstas por las SPM y SEPPPIR.

**Palabras clave:** género, impactos, políticas, empresas.

**Abstract:** grounded on relevant literature and empirical data, this paper discusses socio-environmental issues related to the construction of Santo Antônio Hydroelectric Dam, in the State of Rondônia, Northern Brazil. Special emphasis is given to the need of carrying out appropriate assessment of the socio and environmental impacts of a project of such magnitude in order to meet its sustainability goals. It also discusses gender relationships and the need of maintaining egalitarian and isonomic practices and policies for both men and women in companies as advanced by The Special Secretariat of Policies for Women (SSPW) and The Special Secretariat for Policies of Racial Equality Promotion (SSPREP).

**Keywords:** gender, impacts, policies, companies.

---

**Edilson Bacinello** é Professor da Universidade Federal de Rondônia (UNIR); Graduado em Ciências Contábeis e Mestre em Administração (UNIR). E-mail: [edilsonbaci@unir.br](mailto:edilsonbaci@unir.br); [edbaci@bol.com.br](mailto:edbaci@bol.com.br)

**Otacílio Moreira de Carvalho** é Professor da Universidade Federal de Rondônia (UNIR); Graduado em Economia e Mestre em Administração (UNIR). E-mail: [otaciliomc@unir.br](mailto:otaciliomc@unir.br)

---

## INTRODUÇÃO

O processo de globalização e os avanços tecnológicos vêm provocando grandes transformações nas estruturas e nos padrões de relacionamento entre as organizações e a sociedade que, a cada dia, cobra novo posicionamento das empresas e o meio pelo qual elas interagem.

Essa conscientização vem tomando um progressivo impulso no cenário internacional e disciplinando o comportamento das empresas, que passaram a ser observadas não somente sob o enfoque econômico, mas, também, pelo tratamento dado à dimensão socioambiental.

Tal posicionamento tem demonstrado a necessidade de se mensurar e monitorar o desperdício e ineficiências no uso de recursos energéticos e naturais. Assim, a qualidade de vida e o ambiente natural, impactados pelo crescimento econômico desigual, apontam para um cenário no qual se possa discutir a sustentabilidade do planeta.

A sustentabilidade compreende o comprometimento das organizações, causas sociais e ambientais, podendo ainda servir como estratégia comercial pelas empresas e atender a uma demanda, cada vez maior, por produtos e serviços que tenham como propósito o uso eficiente dos recursos disponíveis.

Este comprometimento socioambiental na atualidade é partilhado pela maioria dos países e o Brasil, embora possua limitações em sua distribuição de renda e na gestão de seus recursos naturais, dentre outros problemas, vem buscando alternativas para melhoramento das causas socioambientais.

Ações alternativas como forma de se alcançar a sustentabilidade têm direcionado políticas públicas para as populações de baixa renda e para preservação do ambiente natural, aliadas a recursos direcionados a projetos que busquem atender a necessidade de postos de trabalho e geração de renda para as populações.

Dentre estes projetos se destaca a construção de hidrelétricas de grande porte ao longo do território nacional. Tais projetos oferecem,

em um primeiro momento, vários postos de trabalho e, de acordo com a proposta de utilização de turbinas do tipo bulbo, redução de impacto ambiental. Importante destacar o fato de o Brasil ser uma das principais referências na geração de energia com base na utilização de recursos hídricos.

Em Rondônia, estão sendo implantados dois empreendimentos para geração de energia hidrelétrica: a Usina Hidrelétrica de Santo Antônio e a Usina Hidrelétrica de Jirau. Estes empreendimentos, instalados ao longo do Rio Madeira em Porto Velho, capital do estado de Rondônia, têm sido alvo de impedimentos e restrições de ordem socioambiental por provocarem grandes mudanças regionais. Neste sentido, Strapasson e Job (2006) ressaltam que empreendimentos energéticos de qualquer natureza, em maior ou menor grau, representam algum impacto socioambiental.

Especificamente na Usina de Santo Antônio, em operação parcial desde março de 2013, há que se verificarem os programas de compensação socioambiental estabelecidos pelo consórcio responsável pela obra, bem como os reais impactos promovidos que, embora sejam previstos pelas empresas, devem ser corretamente mensurados e divulgados.

Outro fator que merece análise é a geração de empregos para a população local e as relações de gênero inerentes ao empreendimento. As usinas hidrelétricas do Rio Madeira apresentam, entre outros, um lado benéfico que é, em um primeiro momento, a oferta de trabalho. Contudo, estes fatores devem ser analisados para que possam atender aos requisitos necessários exigidos no atendimento às normas e leis estabelecidas pelos órgãos competentes.

Estas suposições conduzem ao objetivo central deste artigo: descrever os impactos socioambientais gerados pela implantação da Usina Hidrelétrica de Santo Antônio em Rondônia, verificando a empregabilidade da população regional e as questões de gênero relacionadas ao empreendimento.

## 1. A Evolução da Consciência Ambiental

A Segunda Guerra Mundial transformou valores e atitudes no sentido do internacionalismo, trazendo alterações na agenda de discussão sobre o ambientalismo. Mesmo antes do final da guerra, estavam sendo traçados planos para promover a reconstrução e a assistência econômica aos países atingidos, particularmente das novas Nações Unidas e seus órgãos especializados (McCORMICK, 1992).

As questões relacionadas à preocupação ambiental avançaram ao longo dos tempos até que, em 1972, ocorreu a Primeira Conferência Mundial do Desenvolvimento e Meio Ambiente, em Estocolmo (Suécia), tendo como destaque o relatório do Clube de Roma. Mendonça (1998) observa que esta conferência constituiu-se em importante evento sociopolítico voltado ao tratamento de questões ambientais, significando a primeira tentativa mundial de equacionamento dos problemas ambientais.

Com a expansão do processo produtivo inerente ao sistema capitalista e o conseqüente aumento do desmatamento, a população menos favorecida da sociedade, rapidamente, foi identificada como o agente da destruição e tornaram-se alvos de campanhas ambientalistas que apoiavam a ideia de que a pobreza reduz a capacidade de as pessoas usarem os recursos de uma maneira sustentável. O avanço tecnológico e o desenvolvimento dos países ricos, por meio de empreendimentos industriais, resultaram em forte crescimento econômico, contudo, muitas vezes gerando custos ambientais (BRAUN, 2005).

Nesta ótica, o desenvolvimento se relaciona aos fatores sustentáveis de exploração dos recursos, muitas vezes negligenciados no processo de produção capitalista, gerando um crescimento econômico insustentável e contrariando a afirmativa de Sachs (2002, p. 121) de que “não há desenvolvimento sem sustentabilidade e não há sustentabilidade sem desenvolvimento”.

A recessão econômica da década de 1980 ampliou o debate sobre os impactos da produção capitalista sobre o ambiente natural, num momento

em que se questionavam as teses relativas ao crescimento econômico das nações, com base no processo de produção industrial. Nessa época, o desmatamento propulsou a floresta amazônica para o centro do debate ecológico mundial e com agravamento da crise ambiental na década de 1980, passando o Brasil a ter um papel importante nas relações internacionais (SOUZA, 1995).

Em 1992, no Brasil, na cidade do Rio de Janeiro, ocorreu a segunda Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, cujo debate priorizou a integração homem-ambiente, deveres perante a geração futura e as demais espécies, clima e biodiversidade. Focou-se o ecodesenvolvimento como forma de preservar os recursos naturais e recusar a segregação social, em escala ecológica e planetária (MOTA, 2001).

Nessa conferência, foi elaborada a “Agenda 21 brasileira”, documento resultante de um processo de planejamento participativo e com *status* de plano nacional de desenvolvimento sustentável, significando um importante subsídio potencial à formulação de políticas focadas no desenvolvimento duradouro para o contexto brasileiro (MALHEIROS et al, 2008).

A partir do século XX, surgiram, no cenário internacional, movimentos visando expandir a consciência da população para a necessidade de preservar o ambiente natural, os ecossistemas e a biodiversidade existente. Esses movimentos afetaram diretamente a gestão das organizações produtoras de bens e serviços, consideradas as maiores responsáveis pelos impactos ambientais e pela degradação do ambiente (BASTOS, 2007).

O tratamento da temática ambiental é uma atividade bastante complexa, tanto do ponto de vista prático quanto do ponto de vista teórico, ganhando importância nos debates político, econômico e social por meio de discussões acerca da manutenção de vida no planeta. Somente as ações desenvolvidas do ponto de vista global da temática é que conseguem

apresentar resultados satisfatórios e, até mesmo, a maneira de como se deve conceber o ambiente natural.

Para que se possa melhorar o padrão de vida das pessoas, deve-se atentar que os efeitos ambientais dos avanços econômicos de uma industrialização capitalista voltada para o mercado, hoje não são mais ignorados pela sociedade. Valores relacionados ao ambiente natural e às causas sociais devem estar inseridas no modelo de gestão utilizado pelas empresas.

Surge então o conceito de desenvolvimento sustentável o qual, segundo o Relatório Brundtland (1987), é aquele que atende as necessidades das presentes gerações sem comprometer a capacidade das futuras gerações em atender suas próprias necessidades. Outros autores discutem acerca do conceito de desenvolvimento sustentável como estando num patamar superior do desenvolvimento, na qual explícito está o objetivo de reduzir e eliminar a pobreza, aliando-se a preocupação ambiental com a redução de desperdício.

Os aspectos relacionados aos efeitos externos relacionados aos impactos ambientais são negligenciados tanto pelas contas nacionais quanto, também, não são devidamente apropriados pelas organizações que geram tais efeitos, arcando a sociedade com esses custos ambientais.

O contexto apresentado é o de uma união entre a gestão dos recursos naturais, humanos e econômicos das organizações empresariais. O ambiente natural e o sistema econômico interagem entre si, havendo a necessidade de integrar esses valores, apropriadamente estimados, às decisões de política econômica ambiental e aos cálculos das contas nacionais. Neste sentido, os empreendimentos sustentáveis devem também contemplar os valores de ordem social, uma vez que os mesmos fazem parte da complexa análise de toda uma cadeia de valores.

## **2. A Evolução da Consciência Social**

A conscientização social, sistema que contempla a evolução do pensamento e da necessidade ao atendimento das necessidades das

peçoas, vem evoluindo ao longo dos tempos em cumprimento a uma exigência mundial.

Dentre as mudanças, está a expansão do capitalismo e do neoliberalismo ocorridos após a Segunda Grande Guerra Mundial. A partir desse período, de acordo com Piovesan (2006), a comunidade internacional passou a reconhecer que a proteção dos direitos humanos constitui questão de legítimo interesse e preocupação. Ocorreram mudanças de ordem estrutural em diversas áreas em seus diversos aspectos, tais como, cultural, político, social, jurídico e econômico.

Esse processo promoveu a restrição da soberania estatal, considerando que é justamente o Estado que passa a ser um dos principais violadores de direitos humanos. Analisado sob o foco universal dos direitos humanos, os mesmos não podem estar limitados a um determinado grupo, devendo ser estendido a todos (FACHIN, 2009).

Em 1946, ocorreu uma sessão do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, na qual foi estabelecida a criação da Comissão de Direitos Humanos com vistas a elaborar uma declaração de direitos humanos, seguido de tratado ou convenção internacional e de ferramentas adequadas para assegurar o respeito aos direitos humanos e tratar os casos de sua violação (PIOVESAN, 2006).

De acordo com Comparato (2005), em 1948 foi criada a Declaração Universal de Direitos Humanos, a qual inovou o conceito de direitos humanos ao introduzir a concepção contemporânea dos mesmos, que é marcado pela universalidade e indivisibilidade destes direitos.

A década de 1960 foi um período em que se disseminou a temática relativa à responsabilidade social das empresas, a qual ultrapassa os interesses exigidos por lei, muito embora não tenha havido consenso sobre essa responsabilidade. Esse comportamento foi baseado na obrigação moral e princípios religiosos compatíveis com os valores da sociedade norte americana da época (CARROLL, 1999).

Nos anos 1970, a temática social continuou a se desenvolver, criando abordagens alternativas ao Desempenho Social, tal como o interesse

das empresas e da sociedade na realização de programas sociais como forma de aumentar lucro aos negócios. Para Schumpeter (1982, p. 106), “o processo de mutação industrial revoluciona a estrutura econômica a partir de dentro, destruindo incessantemente o antigo e criando elementos novos.” É deste processo que se constitui o capitalismo, ao qual toda empresa deve se adaptar para sobreviver.

Nos anos 1980, surgiram novas pesquisas para mensurar o desempenho social e as expectativas da sociedade civil sobre a atuação das empresas. Essas pesquisas buscaram desenvolver projetos destinados a evitar o confronto e posterior julgamento social negativo das atividades empresariais (GRIESSE, 2003).

A década compreendida entre os anos de 1980 a 1990 foi marcada por uma fase de desenvolvimento tecnológico, em que transpareceu a volatilidade do capital dos países em desenvolvimento, tendo o Brasil como exemplo, e conseqüentemente as implicações sociais referentes a tal instabilidade.

Nesse período, os movimentos sociais nas cidades e no campo começaram a ganhar força por meio da bandeira da reforma agrária, retomada do crescimento econômico, do aumento de empregos e da expansão de direitos sociais (IGEPRI, 2013).

A temática social e seus efeitos sobre o comportamento empresarial se expandiu, no Brasil e em todos os países. Essa expansão fez com que ocorressem relações coletivas visando à produção de bens e serviços, assim também um espaço onde os agentes sociais pudessem transformar matérias-primas em produtos finais.

Neste sentido, Weber (2006) relata que a ciência põe naturalmente à disposição da sociedade determinado número de conhecimentos que permite ao corpo social dominar a vida por intermédio da previsão, tanto naquilo que diz respeito às coisas exteriores quanto ao campo de atividades dos homens.

Esta visão remete ao fato de que o comportamento empresarial é guiado e influenciado pela ação das pessoas que estão envolvidas no

processo, no qual se combina o trabalho de muitos homens para gerar um produto útil, usando entre outros recursos: máquinas, equipamentos, dinheiro, tempo, espaço e conhecimento.

Em se tratando das atividades desenvolvidas pelas pessoas (homens e mulheres), destaca-se a complexa relação de trabalho no ambiente empresarial. Os funcionários estão sempre à procura de melhor emprego que ofereça uma melhor remuneração, enquanto que as empresas buscam a melhor forma de utilizar sua mão de obra oferecendo salários, muitas vezes, abaixo das necessidades e expectativas dos empregados. Outro fator a ser verificado é a participação feminina no mercado de trabalho, o qual, ainda nos dias atuais, em alguns casos, é permeado de distinções e restrições.

### **3. As Relações de Trabalho nas Empresas e a Divisão Sexual**

A globalização aumentou a competitividade entre as organizações empresariais, nacional e internacionalmente, implicando a perda de postos de trabalho, corte de custos de produção, aumento da flexibilidade, entre outros acontecimentos. Esses fatos geraram insegurança no emprego, desigualdade salarial, subemprego, e, conseqüentemente, diminuição do poder de negociação dos salários e condições de trabalho por parte das organizações sindicais.

O mercado de trabalho no Brasil também sofreu transformações nas estruturas produtivas, nas formas de organização e gestão e nas relações de trabalho. O processo se acelerou após o início da abertura econômica, iniciada nos anos 1990, que objetivou reduzir o protecionismo estatal em relação a determinados setores da economia nacional. Uma das conseqüências dessa nova política foi o aumento da entrada de empresas e mercadorias estrangeiras no país, acirrando a competição entre as empresas locais (FREITAS, 2006).

Essas alterações promoveram a introdução de novas tecnologias informatizadas, de novas formas de organização e de gestão, cujo objetivo

era elevar a produtividade das empresas, acompanhadas normalmente por uma redução na oferta de emprego. A nova postura empresarial a partir desse movimento busca aumentar a competitividade entre as empresas, expandindo o valor agregado e reduzindo o custo do trabalho.

O Brasil é visto perante o mundo como um país de pouca eficiência no tratamento das questões referentes à qualificação da mão de obra, apresentando baixo nível de escolaridade de seu trabalhador, embora esse quadro venha se alterando ao longo dos tempos. Contudo, o que se verifica é que as transformações na qualificação para o trabalho não significam, necessariamente, o surgimento de um trabalhador mais capacitado (BASTOS, 2007).

Em algumas situações, nas quais o trabalho requer uma menor qualificação, existe uma grande demanda por mão de obra, mesmo considerando um salário que, em muitos casos, não atende as necessidades da classe trabalhadora. Por outro lado, quando as empresas necessitam de mão de obra qualificada para alguns postos de trabalho e oferecem melhores salários, em muitos casos, os cargos deixam de ser ocupados exatamente pela falta de capacitação dos trabalhadores.

A divisão sexual do trabalho tem sido outro importante conceito para compreensão do processo de constituição das práticas sociais permeadas pelas construções dos gêneros, mediante uma base material. O uso de práticas sociais é visto como uma noção indispensável que permite a passagem do abstrato ao concreto; poder pensar simultaneamente o material e o simbólico; restituir aos atores sociais o sentido de suas práticas, para que o sentido não seja dado de fora por puro determinismo (KERGOAT, 1996).

A divisão sexual do trabalho assume formas conjunturais e históricas e é construída como uma prática social, ora conservando tradições que ordenam tarefas masculinas e tarefas femininas na indústria, ora criando modalidades da divisão sexual das tarefas.

A subordinação de gênero e a assimetria nas relações de trabalho se manifestam não apenas na divisão de tarefas, mas também nos critérios que

definem suas qualificações, nos salários pagos e na disciplina do trabalho. A divisão sexual do trabalho não é tão somente uma consequência da distribuição do trabalho por setores de atividade, senão também o princípio organizador da desigualdade no trabalho (LOBO, 1991).

Vale ressaltar, conforme demonstra Brito e Oliveira (1997, p. 252), que:

a divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social. Portanto a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução. E a explicação pelo biológico legitima esta articulação.

De acordo com Humphrey (1987), a divisão sexual do trabalho é um processo que não se resume a alocar homens e mulheres em estruturas ocupacionais, perfis de qualificação e tipos de postos de trabalho já definidos. Da mesma maneira, a qualificação é uma construção social fortemente sexuada, marcada pelos gêneros; é uma dimensão fundamental do processo de constituição das categorias que estruturam a definição dos postos de trabalho e dos perfis de qualificação e competências a eles associados.

O sistema sexo-gênero se concretiza e dá legitimidade às ideologias, representações e imagens de gênero, originando um longo processo de mediação entre os movimentos das práticas cotidianas que segregam as mulheres na esfera produtiva das empresas.

#### **4. O Gênero e o Mercado de Trabalho**

Ao longo da história, as mulheres vêm alcançando grandes conquistas, destacando-se no mercado de trabalho nas mais variadas áreas do conhecimento e de atuação profissional. A afirmação de que a mulher é considerada frágil e com limitadas funções na sociedade demonstra não ser verdadeira; ao contrário, o que se percebe é que a mulher pode ser

considerada como mais organizada, disciplinada e eficiente, dentre outras vantagens, quando comparada ao gênero masculino.

Tal evolução tem originado o surgimento de novos papéis que devem ser desempenhados pelas pessoas, como resultado das alterações no ambiente em que operam. A preocupação em criar o fato histórico com a inclusão das mulheres nos processos em curso está muito presente nas sociedades capitalistas modernas, nas quais ocorre a necessidade da força de trabalho feminina dentro e fora das casas. Isso vem provocando tensões que afetaram a estrutura das famílias, abrindo possibilidades de interlocução e modificando, inclusive, a imagem que as mulheres tinham de si próprias (SROUR, 1998).

Há que se considerar que o conceito de gênero, bem como o de identidade, está na dependência das variáveis raça e classe, o que aparece na análise das vozes feministas, segundo sua procedência e entendidas, na América Latina, como falas individuais e não como representantes de grupos.

Uma abordagem com base no pensamento de Foucault indica a necessidade de desconstrução da polaridade entre masculino e feminino e a reconstrução de poder entre as classes sociais (CALAS & SMIRCICH, 1999).

Ao considerar o processo de construção das relações de gênero, a abordagem pós-estruturalista enfatiza a análise da especificidade de cada discurso como o caminho para fazer emergir as representações sociais sobre o gênero, internalizadas por homens e mulheres.

Na gramática, gênero é compreendido como um meio de classificar fenômenos, sendo utilizada primeiramente entre as feministas americanas que queriam insistir no caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo de forma que o “gênero” sublinhava também o aspecto relacional das definições nominativas da feminilidade (SCOTT, 1991).

Na teoria de Marx (1959), o termo “gênero” comporta um elenco tanto de posições teóricas quanto de simples referências descritivas às relações entre os sexos, porém, no que diz respeito à história das mulheres,

a reação da maioria dos historiadores não feministas foi o reconhecimento da história das mulheres para, posteriormente, descartá-la ou colocá-la em um domínio separado. O sentido era o de que as mulheres tinham sua história separada da história dos homens, cabendo assim às feministas fazerem a história das mulheres.

Em seu uso recente mais simples, “gênero” é sinônimo de mulheres. Este termo visa indicar a erudição e a seriedade de um trabalho, tendo uma conotação mais objetiva e neutra do que simplesmente o termo “mulheres”. O gênero parece se integrar à terminologia científica das ciências sociais e, em consequência, dissocia-se da política (pretensamente escandalosa) do feminismo.

A categoria “gênero”, como substituto de “mulheres” é igualmente utilizada para sugerir que a informação a respeito das mulheres é necessariamente informação sobre os homens, tendo implicações no estudo do outro. Ademais, o gênero é igualmente utilizado para designar as relações sociais entre os sexos. O gênero se torna uma maneira de indicar as construções sociais, sendo uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado (SCOTT, 1991).

Cabe assinalar que “no caso específico das relações de gênero, o processo educativo circunscreve-se ao âmbito dos movimentos sociais. Esses movimentos que constroem a base de todo um trabalho político são instrumentos fundamentais na construção da identidade social” (TORRES, 2001, p. 87).

As sociedades representam o gênero, utilizando-o para articular regras de relações sociais ou para construir o sentido da experiência. Sem o sentido, não tem experiência e sem processo de significação, não tem sentido.

Para Scott (1991, p.14) a definição de gênero se constitui de várias subpartes, conforme destaca:

O gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos e é uma forma primeira de significar as relações de poder [...] É construído através do parentesco, mas não

exclusivamente [...] Ele é construído igualmente na economia, na organização política e, pelo menos na nossa sociedade, opera atualmente, de forma ampla independente do parentesco [...] O gênero é um campo primeiro no seio do qual ou por meio do qual o poder é articulado.

Para Saffioti (1992, p. 10), “não basta que um dos gêneros conheça e pratique atribuições que lhes são conferidas pela sociedade, é imprescindível que cada gênero conheça as responsabilidades do outro gênero”.

“Gênero constrói uma entidade e outras entidades previamente constituídas como uma classe, uma relação de pertencer (...) representa não um indivíduo e sim uma relação social; em outras palavras, representa um indivíduo por meio de uma classe” (LAURETIS, 1994, p. 210).

Cabe assinalar que os matizes e as curvas das relações de gênero compõem um universo complexo e difícil de perscrutar. Assim, cumpre observá-las *em passant*, buscando verificar apenas as aproximações possíveis dessa categoria de análise com a questão do poder trabalhada deste estudo (TORRES, 2001).

Segundo Saffioti (1992), Marx (1959, p. 232) acentua que “a igualdade na exploração da força de trabalho é o primeiro dos direitos do capital”. Essa relação de direito remete às políticas públicas necessárias à realização das sociedades no sentido de minimizar a diferenciação, ainda percebida, em termos de gênero e raça/etnia.

## 5. Políticas Públicas para Promoção da Igualdade de Gênero

No que se refere à força de trabalho e às leis que o regem, a Constituição Federal brasileira estabelece no inciso XX, do art. 7º, que os trabalhadores têm direito à proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. Este dispositivo sinaliza para a existência da desigualdade no mercado de trabalho em relação à mulher e se refere aos meios de que pode dispor o Estado para atuar em face da questão.

O inciso XXX do mesmo artigo 7º da Constituição diz ser direito do trabalhador a proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

O Brasil ratificou as Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2007) que tratam de forma direta ou indireta da desigualdade de gênero nas relações de trabalho. Dentre as normas relativas aos direitos das mulheres, tem-se:

- nº 100 (Salário igual para trabalho de igual valor entre o Homem e a Mulher) ratificada em 25/04/1957, com vigência nacional em 25/04/58);
- nº 103 (Amparo à Maternidade) ratificada em 18/06/65 e com vigência nacional em 18/06/66);
- nº 111 (Discriminação em matéria de emprego e Ocupação) ratificada em 26/11/65, com vigência nacional em 26/11/66);
- nº 117 (Objetivos e normas básicas da política social) ratificação em 24/03/69 e vigência nacional em 24/03/70).

A Consolidação das Leis Trabalhistas, criada pelo decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, tem um capítulo dedicado à proteção do trabalho da mulher, nos artigos 372 a 401 e, quando obedecidas determinadas condições, há nestes dispositivos, inclusive, previsão de manutenção e subvenção de escolas maternais e jardins de infância.

A lei nº 7353/1985 criou o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, com o objetivo de promover nacionalmente política visando eliminar a discriminação da mulher e promover a igualdade de direitos.

A Lei nº 9.029/1995 dá proteção às mulheres e proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

Em janeiro de 2003, foi inaugurada a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), diretamente vinculada à Presidência da República. Em março de 2003, criou-se também a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), respondendo a uma forte pressão do movimento negro no país. A missão das duas secretarias passa a ser basicamente a de gerenciar as dimensões de gênero e raça nas políticas públicas (ABRAMO, 2008).

A criação da SPM e da SEPPIR marca o momento em que o Estado brasileiro começa a compensar o considerável atraso do país em relação à

constituição de uma institucionalidade para a promoção da igualdade de gênero, vinculada ao Poder Executivo.

A SPM se baseia no princípio de adesão voluntária das empresas, sendo uma das formas importantes de combate à discriminação e promoção da igualdade de gênero no segundo Relatório Global da OIT (2007), relativo ao tema. Entre as características principais de sua metodologia, estão o comprometimento da alta direção das empresas na elaboração de um plano de ação voluntário e monitoramento da evolução de seu cumprimento no plano de ação estabelecido pelo Comitê Pró-Equidade de Gênero (SPM, 2013).

O primeiro resultado significativo do Programa e das ações do Comitê Pró-Equidade foi tornar mais visível a existência de desigualdades entre homens e mulheres em termos de ingresso, ascensão e promoção, salários e remunerações, acesso aos postos de comando e decisão no interior das empresas (ETHOS, 2013).

De acordo com Abramo (2008), entre as principais dificuldades para a execução do Programa do Pró-Equidade pode-se destacar o fato de tratar-se de empresas com estruturas internas fortemente hierarquizadas, com uma composição da força de trabalho eminentemente masculina e com uma cultura empresarial que correspondia a essas características.

Ainda segundo a autora, dentre os principais fatores de êxito do Programa destacam-se, em primeiro lugar, o fato de o programa estar inscrito no marco mais amplo de uma política de governo, sendo definido como uma atividade prioritária da SPM e ter contado com um empenho direto e especial da ministra titular da Secretaria. Em segundo lugar, o fato de ter ocorrido um comprometimento da alta direção das empresas que aderiram ao Programa.

Algumas empresas, tal como, a Eletronorte e a Caixa Econômica Federal também aderiram ao Programa no intuito de assegurar que a gestão de pessoas esteja alinhada com os desafios empresariais. Ressalta-se que nessas empresas os orçamentos destinados ao programa são garantidos.

A SEPPIR tem como principais finalidades o desenvolvimento de diretrizes para a promoção da igualdade racial, avaliação das políticas

públicas para a proteção dos direitos de indivíduos e grupos étnicos, com ênfase na população negra e promoção da igualdade e combate à discriminação racial ou étnica (SEPPIR, 2013).

Dentre as melhorias promovidas pela SEPPIR, estão os avanços ocorridos em vários estados e municípios brasileiros por meio da criação de instâncias de Promoção da Igualdade Racial – PIR. Ressalta-se que, como limitação, existe a necessidade da associação dos recursos públicos aos resultados alcançados pelos programas.

Mais recentemente, foi publicado o Decreto 7037 de 21/12/2009 que contém propostas de ações governamentais para defesa e promoção dos direitos humanos. Seu artigo 2º, dentre algumas de suas ações, visa à redução de condutas e atos de violência, intolerância e discriminação, com reflexos na diminuição das desigualdades sociais.

Em síntese, pode-se dizer que as políticas para a promoção de gênero e de igualdade social/racial constituem iniciativas importantes e inovadoras e devem estar alinhadas às necessidades das empresas, ao tratar as complexas relações sociais estabelecidas ao longo dos tempos.

Tais políticas públicas atendem a uma necessidade da promoção de gênero e da busca da igualdade entre homens e mulheres em todas as áreas. Neste contexto, as empresas devem enquadrar essa visão em seus processos de gestão como forma de atender a uma demanda relativa à igualdade entre raça-gênero em toda sua extensão.

Especialmente na região amazônica -, caracterizada pelo isolamento das pequenas cidades de suas capitais, tendo como principal meio de transporte os rios da região, por ideologias e costumes passados de geração para geração e pela carência de oferta de trabalho pelo reduzido número de empresas na região -, as políticas públicas para atendimento às questões sociais e para igualdade de gênero, em muitos casos, não chegam diretamente a incidirem na vida das populações situadas nas localidades dessa região.

Há que se destacar outro panorama que diferencia as características descritas sobre a região amazônica, sobretudo por sediar um dos maiores

mananciais de água potável do mundo e por possuir rios de grande porte: a implantação de projetos para a geração de energia hidrelétrica que atrai grandes empresas para a construção das obras. Dessa forma, toda cadeia de valores socioambientais, inclusa em seus programas, atende também a região, como é o caso dos atuais projetos hidrelétricos no Estado de Rondônia por meio da construção da Usina de Santo Antônio, que se encontra parcialmente em operação, e a Usina de Jirau, ambas no Rio Madeira.

Esses projetos visam atender a uma demanda por energia elétrica no Brasil que oportuniza, por meio do Programa de Aceleração Econômica (PAC), investimentos para atender as necessidades nacionais de expansão da produção de energia. Entretanto, embora esses projetos estejam sendo implantados em Rondônia, grande parte da energia elétrica gerada será destinada a outros estados da federação, que serão os maiores beneficiados, enquanto que os problemas socioambientais gerados por essas obras ficarão reduzidos ao estado de Rondônia, menor beneficiado com esse potencial energético.

## **6. Matriz Energética de Rondônia e Questões de Gênero na Empresa Santo Antônio Energia**

A energia elétrica consumida em Rondônia é gerada por três fontes básicas: a Usina Hidrelétrica Samuel, com capacidade instalada de 216 MW (megawatts); o parque termelétrico operado pela Eletrobrás Eletronorte, que produz 90 MW (megawatts); e produtores independentes de energia por meio de pequenas centrais hidrelétricas espalhadas pelo estado que, somados, chegam a 403 MW (ELN, 2013).

Tais fontes energéticas causaram impactos socioambientais diversos, ocasionando uma grande área alagada e remoção de moradores, em sua maioria, populações tradicionais, como foi o caso da Hidrelétrica de Samuel no município de Candeias do Jamari, em Rondônia.

Atualmente, estão sendo construídas, ao longo do Rio Madeira, a Usina Hidrelétrica de Santo Antônio, com capacidade de 3.580 MW, e de

Jirau, com capacidade de 3.900 MW. Estas obras, por serem permeadas de problemas e restrições relativas às questões socioambientais, têm sido alvo de críticas, tanto por parte da população local quanto pelos agentes reguladores (AMAZÔNIA, 2013).

O canteiro de obras da Empresa Santo Antônio Energia é composto pelo consórcio formado principalmente pelas empresas Furnas, Odebrecht e Andrade Gutierrez, dentre outras empresas, como parceiras para a construção dessa obra.

Tal empreendimento é uma das primeiras grandes obras do PAC a entrar em operação. Nasceu mediante o desafio de instalar uma das maiores usinas hidrelétricas do país, na Amazônia Legal, aproveitando o potencial hídrico do Rio Madeira, respeitando, segundo a empresa, o meio ambiente e as populações locais (SANTO ANTÔNIO ENERGIA, 2013).

A Santo Antônio Energia estabeleceu programas de compensação socioambiental com o intuito de minimizar os impactos percebidos ao longo da construção e após a conclusão das obras. Ressalta-se que o fato de esses projetos existirem, por si só, caracteriza a incidência de modificações socioespaciais significativas na região, embora sejam bastante reduzidos quando comparados com outros empreendimentos desse porte instalados pelo território brasileiro, em períodos anteriores, conforme previsto pelo consórcio, sobretudo com a tecnologia utilizada no processo de construção e de operação da usina.

A concessionária Santo Antônio Energia está investindo R\$ 1,6 bilhão de reais em 28 programas que constam do Projeto Básico Ambiental (PBA). Dentre esses projetos, destacam-se a educação ambiental, o fortalecimento social, de gênero, de comunicação comunitária, de valorização cultural e destinação de resíduos (SANTO ANTONIO ENERGIA, 2013).

Nesse sentido, a empresa Odebrecht implantou o Programa Acreditar na Usina de Santo Antônio, objetivando capacitar mão de obra local para atuar no mercado de trabalho<sup>1</sup> e reduzindo, assim, o processo imigratório. Esse projeto gerou cerca de 20.000 empregos, sendo

<sup>1</sup> Estes cursos de capacitação são gratuitos e sem vínculo de contratação pela empresa.

que destes, 80% foram destinados a trabalhadores moradores na região de Porto Velho.

O Programa Acreditar capacitou mão de obra masculina e feminina indistintamente, tendo capacitado muitas mulheres para atuar em serviços, antes, predominantemente desempenhados por homens. No que se refere à promoção de gênero, a representação feminina chega a 10% do total, considerada marcante em obras desse porte (ODEBRECHT ENERGIA, 2013).

A Empresa Andrade Gutierrez é uma empresa certificada pela norma internacional SA 8000 de Responsabilidade Social, possuindo um compromisso com a Diversidade e o Tratamento Digno às pessoas. Na norma de funcionamento que trata do Compromisso Andrade Gutierrez de Responsabilidade Social, a empresa garante não se envolver ou apoiar a discriminação por idade, raça, origem nacional ou social, classe social, nacionalidade, religião, deficiência física ou mental, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, associação a sindicatos ou afiliação ou opinião política (ANDRADE GUTIERREZ, 2013).

Dentre as propostas do programa, também está o de não permitir comportamento, inclusive gestos, linguagem e contato físico, que seja sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou explorativo, nos alojamentos ou outras instalações fornecidas da Andrade Gutierrez, não submetendo, ainda, mulheres a testes de gravidez ou virgindade sob nenhuma circunstância.

Em 2012, o efetivo de mulheres nos canteiros de obra da empresa representou 10% do total de trabalhadores empregados na obra, o que ainda reflete a característica do segmento, majoritariamente masculino nas diversas frentes operacionais (ANDRADE GUTIERREZ, 2013).

A empresa Furnas, maior acionista do consórcio Santo Antônio Energia, aderiu à 1ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero, no biênio 2005/2006, sendo considerado um marco na história da organização que possui parte do capital ainda estatal. Desde então, a empresa conquistou nas 2ª e 3ª Edições (2007/2008 e 2009/2010), respectivamente, o Selo

Pro Equidade de Gênero, da Secretaria de Políticas Para as Mulheres, sendo uma das nove empresas brasileiras que receberam as três edições do referido Selo (COEPBRASIL, 2013).

Este Grupo de Trabalho, constituído por Resolução de Diretoria (RG) n. 011/2351, tem o propósito de incorporar a perspectiva de gênero nas políticas, normas e procedimentos estabelecidos nas práticas da gestão empresarial e de seu compromisso social com o objetivo de criar mecanismos que assegurem a equidade de gênero e a valorização da mulher, no âmbito da empresa e comunidades onde atua (COEPBRASIL, 2013).

## CONCLUSÃO

As evidências obtidas no desenvolvimento do trabalho mostraram a necessidade de que as empresas utilizem as causas socioambientais, seja como estratégia para seus negócios ou por imposição dos órgãos, e controle referente a esses agentes que impõem pesadas punições para quem não se adaptar aos modelos exigidos.

As relações de trabalho vêm alcançando grandes conquistas no que se refere a políticas de proteção aos trabalhadores (homens e mulheres), independente de sua classe social, raça ou etnia, como forma de fortalecer o contexto social existente em quaisquer relações trabalhistas entre empresa e pessoas.

Neste sentido, foram apresentadas algumas políticas públicas referentes à proteção e à valorização das mulheres no cenário nacional, assim também foram demonstrados alguns modelos que estimulam a valorização da mão de obra feminina, tal como, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), ambas consideradas marcos nacionais referentes ao tratamento igualitário das questões de gênero nas empresas.

O Consórcio Santo Antônio Energia tem desenvolvido programas de controle aos agentes socioambientais para atender a uma demanda por produtos e/ou serviços considerados sustentáveis. Porém, verifica-se que, embora os programas existam, por serem considerados inovadores, não atendem totalmente aos desejos e anseios da coletividade e devem ser corretamente analisados e declarados pelas empresas para que, no futuro, não sejam vistos apenas como forma de desviar os reais impactos gerados por empreendimentos de grande porte.

Subsidiadas pelo referencial teórico, as análises referentes às questões de gênero no contexto de relações sociais e de poder permitiram perceber o longo caminho que deve ser traçado para que haja uma melhor equidade no percentual de participação da mão de obra feminina, quando comparada com os postos de trabalho ocupados pelos homens, embora tenham ocorrido avanços significativos na melhoria desse indicador.

Conclui-se que a perspectiva da relação de gênero na empresa Santo Antônio Energia é reforçada pelos programas, declarados por ela, em prol da valorização do papel das mulheres no mercado de trabalho, considerando sua capacidade e dedicação. Porém, ressalta-se que, assim como os outros programas de ordem socioambiental e dentre outras propostas, devem focar em uma remuneração igualitária e condições de ascensão baseadas no potencial das pessoas, independentemente de raça, sexo ou etnia.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. O Programa Pró-Equidade de Gênero: uma experiência de política pública para a promoção da igualdade de oportunidade e tratamento. In: *Ser Social*, Brasília/UNB, v. 10. n. 23, 2008.

BASTOS, Rogério de Melo. *Planejamento estratégico para gestão de empresa rural*. Disponível em <http://www.agrolink.com.br>. Acesso em 07/08/2007.

BRASIL. Lei 7353/85. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/57722047/dou-secao-1-13-08-2013-pg-7?ref=home>>. Acesso em 10/08/2013.

BRASIL. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm)>. Acesso em 11/08/2013.

BRAUN, Ricardo. *Novos paradigmas ambientais: desenvolvimento ao ponto sustentável*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

BRITO, J.; OLIVEIRA, O. Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. In: SILVA FILHO, F. e JARDIM S. (orgs.) *A damação do trabalho*. Rio de Janeiro: Te Corá.1997.

CALAS, B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher : abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S.R.; HARDY, C.; NORD, W.R. (orgs.). *Handbook de estudos organizacionais*, v. 1. São Paulo: Atlas, 1999.

CARROLL, A.; HOY, F. Integrating corporate social policy into strategic management. *Journal of Business Strategic*, v. 4, n.3, p.48-57, 1984.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 4. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

CONSOLIDAÇÃO das Leis Trabalhistas. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 06/07/2013.

CONSTITUIÇÃO Federal do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 06/08/2013.

CONSTRUINDO um Olhar Coletivo sobre a Mulher. Disponível em: <<http://www.coeptbrasil.org.br/grupogenerofurnas/Publico/SobreComite.aspx>>. Acesso em 09/08/2013.

DILIGÊNCIA nas usinas de Jirau e Santo Antônio no rio Madeira em Rondônia. Disponível em:

<<http://amazonia.org.br/wp-content/uploads/2012/07/RelatorioUsinasMadeira.pdf>>. Acesso em 10/08/2013.

ELETROBRÁS ELETRONORTE. Disponível em: <<http://www.eln.gov.br/opencms/opencms/pilares/geracao/estados/rondonia/>>. Acesso em 12/08/2013.

EMPRESA Investe na Educação Ambiental. Disponível em:

<<http://www.santoantonioenergia.com.br/empresa-investe-em-educacao-ambiental/>>. Acesso em 16/08/2013.

EQUIDADE de gênero nas empresas: por uma economia mais inteligente e por direito. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/equidade-de-genero-nas-empresas-por-uma-economia-mais-inteligente-e-por-direito/#.UhezNPm5fmQ>. Acesso em 10/08/2013.

FACHIN, Melina Girardi. Fundamentos dos direitos humanos: teoria e práxis na cultura da tolerância. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

FREITAS, José Carlos Pedreira. *Sustentabilidade*. O atributo tangível. v. 26, n. 1, janeiro de 2006.

GRIESSE, M. Ética Empresarial e Responsabilidade Social Corporativa à Luz da Teoria de

Julgamento Moral, de Lawrence Kohlberg. *Impulso*, Piracicaba, v. 14, n.35, p. 33-48, 2003.

HUMPHREY, J. Gender and work in the third world, Londres / New York, Iavistok Publications, 1987.

KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M. J. M.; LAURETIS, T. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, B.H. *Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura*. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

LOBO, E. S. **A Classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

MALHEIROS, Tadeu Fabricio, PHILIPPI JR., Arlindo e COUTINHO, Sonia Maria Viggiani. Agenda 21 nacional e indicadores de desenvolvimento sustentável: contexto brasileiro. *Revista Saúde e Sociedade*, v. 1, n. 1, p.7-20, jan./mar. 2008.

MARX, Karl. *El capital*. Trad. Wenceslau Roces. México. FCE. V. I, 1959.

McCORMICK, John. *Rumo ao paraíso: a história do movimento ambientalista*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1992.

MENDONÇA, Francisco de Assis. *Geografia e meio ambiente*. São Paulo: Contexto, 1998.

MOTA, Ronaldo Serôa e MENDES, Francisco Eduardo. Instrumentos Econômicos na Gestão Ambiental: aspectos teóricos e de implementação. In: *Economia do Meio Ambiente: teoria, políticas e a gestão de espaços regionais*. Campinas: UNICAMP I.E., 1996.

OS ANOS 80-90: Década perdida para o Brasil – A estagnação político-econômica. Disponível em: <<http://igepri.org/news/2011/05/os-anos-80-90-decada-perdida-para-o-brasil-%E2%80%93-a-estagnacao-politico-economica/>>. Acesso em 20/08/2013.

OIT-Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em 12/08/2013.

PERFIL. Disponível em: <<http://www.santoantonioenergia.com.br/empresa/perfil/>>. Acesso em 03/07/2013.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 7. ed., rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

PROGRAMA ACREDITAR. Disponível em: <<http://www.odebrechtenergia.com.br/pt-br/sustentabilidade/responsabilidade-social/programa-acreditar>>. Acesso em 03/07/2008.

RELATÓRIO Anual de 2012 da Andrade Gutierrez. Disponível em <http://www.andradegutierrez.com.br/arquivos/ra/desempenho-direitos-humanos.html>. Acesso em 03/07/2013.

RELATÓRIO Brundtland. Disponível em:

<<http://www.marcouniversal.com.br/upload/RELATORIOBRUNDTLAND.pdf>>. Acesso em 96/07/2009.

SACHS, Ignacy. Pensando sobre o desenvolvimento na era do meio ambiente. In: STROH, P. (org). *Caminhos para o desenvolvimento sustentável*. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

SAFFIOTI, H.I.B. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, A.O. ; BRUSCHINI, C. (Orgs.). *Uma questão de gênero*. São Paulo; Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

SCHUMPETER, Joseph Alois. *Teoria do desenvolvimento econômico*. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

SCOTT, Joan (1959). *Gênero: uma categoria útil para análise histórica*. Tradução de Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. Recife, 1991.

SEPPPIR -Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Disponível em <<http://www.seppir.gov.br/>>. Acesso em 11/08/2013.

SPM -Secretaria de Políticas para as Mulheres. Disponível em <<http://www.spm.gov.br/>>. Acesso em 10/08/2013.

SOUZA, M. F. *Contabilidade ambiental: um estudo sobre sua importância e aplicabilidade em empresas brasileiras*. Trabalho de iniciação científica, apresentado pelo Grupo de Estudos e pesquisas em Contabilidade. Campinas: PUC, 1995.

SROUR, Robert Henry. *Poder, cultura e ética nas organizações*. Rio de Janeiro : Campus, 1998.

STRAPASSON, Alexandre Bertinardi e JOB, Luis Carlos Mavignier de Araújo. Etanol, meio ambiente e tecnologia. Reflexões sobre a experiência brasileira. In: *Revista de Política Agrícola*, Brasília, ano XV, n. 3, 2006 ( Publicação da Secretaria Nacional de Política Agrícola/Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento).

TORRES, Iraildes Caldas. A perspectiva de poder em Foucault e suas conexidades com as relações de gênero. In: *Revista Pensamento e Realidade*, São Paulo, ano IV, n. 9, 2001.

WEBER, M. *Ciência e política: duas vocações*. São Paulo: Martin Claret, 2006.