



A LENTE DE GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS: um estudo de caso

THE GENDER LENS AND PUBLIC POLICIES: a case study

Edi Branco da Silva
Caroline da Rosa
Rafael Henrique Lenhardt
Airton Adelar Mueller

RESUMO

Este artigo expõe os resultados de uma coleta de dados que tem como objetivo perscrutar o número de mulheres que fazem parte de cargos públicos de 11 municípios do noroeste do Rio Grande do Sul. O levantamento foi realizado a partir da consulta no Portal da Transparência, considerando a categoria *proventos pago aos funcionários*. Os dados apontaram a prevalência de mulheres ocupando cargos municipais. Todavia, destaca-se a prevalência masculina em cargos de secretaria municipal. Pretende-se avançar na investigação dos tipos de cargos ocupados pelas mulheres e das razões que justificam a pouca representatividade feminina em cargos de gestão municipal na região, além de contribuir para a discussão do papel da mulher na sociedade.

Palavras-chave: Gestão Pública. Gênero. Políticas Públicas.

ABSTRACT

This article presents the results of a data collection that aims to examine the number of women in public positions in 11 municipalities in the northwest of Rio Grande do Sul. The survey was carried out based on the consultation on the Transparency Portal, considering the salaries category paid to employees. The data showed the prevalence of women occupying municipal positions. However, male prevalence in municipal secretarial positions is highlighted. It is intended to advance the investigation of the types of positions held by women and the reasons that justify the low female representation in positions of municipal management in the region, besides contributing to the discussion of the role of women in society

Keywords: Public Management. Gender. Public Policies.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A maioria das posições de poder em governos, empresas, clubes ou associações é ocupada por homens. Trata-se de um retrato do patriarcado que normaliza a condução das decisões por homens, seja nos âmbitos pessoal, social, econômico ou político. Ao longo das últimas décadas têm sido feitas inúmeras reflexões acerca das condições do trabalho feminino, as quais possibilitaram um desenho detalhado sobre as diferentes formas de participação das mulheres neste espaço. Ainda assim, há muito que se dizer sobre as desigualdades entre homens e mulheres e mesmo entre as próprias mulheres (IPEA, 2016).

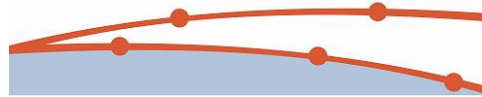
Kilduff e Mehra (1997) salientam que existem ainda poucos trabalhos sobre gênero nas organizações. Alguns estudos têm abordado a temática da inserção da mulher no



mundo do trabalho sob a ótica do setor público. Botelho e Scherer (2017) buscaram compreender as trajetórias de duas prefeitas que conquistaram, pioneiramente, a reeleição em seus municípios na Região das Missões do estado do Rio Grande do Sul. Segundo as referidas autoras, ao observar as mudanças políticas e culturais, mesmo que superficialmente, é possível considerar nas últimas décadas uma tendência, ainda que pouco expressiva, de inserção das mulheres nas disputas eleitorais, a exemplo da Lei 9504/97, que estabelece um percentual mínimo de 30% de candidaturas femininas nas nominatas das coligações. Por outro lado, na região abordada por Botelho e Scherer (2017), a qual compreende 25 municípios, há apenas duas mulheres eleitas e, além disso, a população da região é maioria feminina. Nesse sentido, ainda são observados indícios sobre mecanismos de dominação, que mantém a baixa participação das mulheres nas instâncias representativas da política e do poder.

O enfoque acerca da desigualdade entre os gêneros pode ser verificado também nos estudos de Boas, Paula Neto e Cramer (2003). Para os autores, são as características ditas essencialmente femininas que direcionam a mulher aos cargos em que habilidades sociais são imprescindíveis, porém, essas mesmas habilidades fazem com que, na maioria das vezes, a mulher seja desconsiderada para a ocupação de determinadas funções dentro das organizações, funções essas que exigem competências entendidas como masculinas, como “autoridade, força, habilidades técnicas, exposição a riscos físicos, entre outras” (BOAS, PAULA NETO e CRAMER, 2003, p. 222).

Para Hatch e Cunliffe (2006), entender as políticas de gênero envolve estudar as formas nas quais comportamentos e linguagens expressam e mantêm a visão cultural hegemônica sobre o significado de homem e mulher, revelando, portanto, as relações de poder que ocorrem nas organizações e na sociedade. Os autores Ichikawa e Santos (2000) retrataram a percepção de uma executiva frente à competitividade no trabalho e como isso reflete em sua vida profissional e pessoal. A voz, a fala, a narrativa e a história de vida dessa única gerente foram utilizados como objeto de pesquisa, o que exigiu um maior cuidado metodológico e ético das pesquisadoras. Da análise emergiu o significado simbólico do trabalho, cheio de contradições e paradoxos, comparado a um jogo de xadrez, no qual se tem regras, riscos, perdas, ganhos e jogadores. Ichikawa e Santos (2000, p. 99) chamam este jogo de “sistema”, no qual a “mulher manipula e deixa-se manipular para sobreviver à competitividade organizacional” e permanecer ou vencer o jogo. Consequentemente, a mulher precisa não só alcançar posições equivalentes ao sexo masculino, mas transpor o



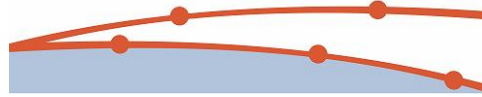
“teto de vidro” e igualar-se aos colegas. Assim, a mulher executiva está em constante dualidade ao ser uma profissional de sucesso e competitiva no mercado e sofrer constantemente os reflexos em sua vida pessoal, ao adiar a maternidade e comprometer a vida social, submetendo suas decisões à lógica do sistema e da competitividade organizacional.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em seu estudo *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil* apresenta uma série de indicadores de gênero com o objetivo de enriquecer o debate acerca das desigualdades entre homens e mulheres e corroborando com a importância de se manter uma agenda pública permanente, que coloque a igualdade de gênero como um dos eixos estruturantes da formulação de políticas públicas no País (IBGE, 2018).

De acordo com o IBGE (2018), em 2016 as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos cerca de 73% a mais de horas do que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas). Há também um percentual mais elevado de mulheres que trabalha em períodos parciais (até 30 horas), quando comparado com os homens (28,2% contra 14,1%). Em relação aos rendimentos médios do trabalho, as mulheres seguem recebendo cerca de $\frac{3}{4}$ do que os homens recebem (R\$ 1.764,00 contra R\$ 2.306,00).

Apesar de a estrutura ocupacional de homens e mulheres permanecer desigual, observa-se o aumento da escolaridade de mulheres em relação aos homens. A frequência no ensino fundamental e a frequência escolar bruta são semelhantes entre homens e mulheres. Para a faixa etária de 18 a 24 anos, o percentual de mulheres na escola é superior ao dos homens em 2,5 pontos percentuais. A maior diferença percentual por sexo encontra-se no nível superior completo, especialmente na faixa etária de 25 a 44 anos de idade, em que o indicador das mulheres é 37,9% superior ao dos homens (IBGE, 2018). O primeiro recenseamento, feito pelo IBGE em 1872, demonstrou que as mulheres representavam 45,5% da força de trabalho efetiva. De todo montante feminino empregado, 33,3% se encontravam no setor de serviços domésticos.

Considerando tais dados, cabe ainda o retrospecto acurado de Saffioti (1982), que aborda estatísticas relativas aos salários femininos nos Estados Unidos durante a segunda metade da década de 1970. Segundo a referida autora, as diferenças entre homens e mulheres são praticamente iguais para aqueles que possuem menos de oito anos de escolaridade e para aqueles que têm educação superior com duração de cinco anos ou mais. A diferença nos percentuais que representam os ganhos femininos em relação aos



ganhos masculinos nestas duas categorias é inferior a um ponto. Nesse sentido, desmascara-se o argumento de que as mulheres ganham menos do que os homens em virtude de possuírem educação menos aprimorada. Estes dados permitem desmistificar também o argumento de que a discriminação contra a mulher advém “de preconceitos de sociedades tradicionais, não modernas, subdesenvolvidas, e que desaparecerá com o advento do desenvolvimento econômico” (SAFFIOTI, 1982, p. 128). O Brasil, por sua vez, ainda não avançou em resultados precisos em políticas públicas de igualdade de gênero. Num patamar de hierarquização, as mulheres surgem em posição de inferioridade aos homens. Há muito a se considerar, elaborar e debater sobre políticas públicas de gênero.

Nessa ótica, os dados apresentados expõem o cenário de desigualdade vivenciado pelas mulheres ainda neste século. Apesar dos avanços, ideias revestidas de preconceito persistem na sociedade, sendo necessários estudos que questionem o patriarcado, como tem sido feito nas últimas décadas. É preciso pensar nos direitos das mulheres e nos aspectos necessários à sua plenitude em todas as esferas da vida.

No tocante à participação na vida pública, em 2017 foi 11,3% o percentual de cadeiras ocupadas por mulheres em exercício no Congresso Nacional. No Senado Federal, 16,0% dos senadores eram mulheres e, na Câmara dos Deputados, as mulheres representavam apenas 10,5% dos deputados federais. Considerando a participação de mulheres nos cargos ministeriais do governo, em 2017, dos 28 ministros de Estado, apenas dois eram mulheres (7,1%). No que se refere à proporção de policiais mulheres, estas representavam 13,4% do efetivo ativo das polícias militares e civis das Unidades da Federação em 2013 (IBGE, 2018).

Embora não haja distinção entre remunerações devido ao gênero no serviço público e a discriminação seja crime no Brasil, há um resquício cultural que ainda causa alguns prejuízos às servidoras quando do preenchimento de cargos: quanto maior é o poder de decisão dos cargos, menor é a participação feminina.

Diante do desvendado, conhecer a participação da mulher na política limita-se pela dificuldade no processo de coleta de dados, já que esses se apresentam parcos e dispersos, e muito raramente consideram a distinção entre homens e mulheres eleitos. Ao recorrer aos sites do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul (TRE-RS) ou do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) é possível encontrar algumas informações básicas, mas sempre relacionadas a perfil (nome, idade, formação, profissão, filiação partidária, etc). Na



academia, alguns ensaios teóricos buscam algumas caracterizações, sejam em estados específicos ou sobre alguns contextos e perspectiva (BOTELHO e SCHERER, 2017).

A partir dessa perspectiva, o estudo traz à tona aspectos importantes sobre o espaço ocupado pela mulher no âmbito do serviço público municipal, e para tanto, pauta-se no número de mulheres atuantes em cargos públicos de 11 municípios do noroeste do Rio Grande do Sul, recorte territorial referente ao Conselho Regional de Desenvolvimento do Noroeste Colonial (Corede-Norc)¹. Tal região possui um total de 171.457 habitantes, sendo que destes, 87.016 são mulheres (FEE DADOS, 2016).

Na fase inicial, o artigo traz um olhar investigativo concernente a gênero e a liderança feminina na gestão pública municipal. A parte seguinte refere-se à metodologia utilizada na realização da pesquisa. Posteriormente, será apresentada a orientação bibliográfica para avançar nas observações sobre o objeto e, por fim, as considerações finais. Espera-se que este escrito possa fomentar novos estudos de gênero na administração pública, contribuindo para o levantamento de novas formas de análise e interpretação dos fenômenos.

2 GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MULHERES

A batalha feminina pela igualdade entre os gêneros persiste por séculos e apresenta-se como ferramenta primordial de transformação social. A história das mulheres além de ser permeada por repressões, sofrimentos e preconceitos, abrange lutas, avanços e estratégias de resistência, que minimizam sua condição de vítimas passivas e indicam sua a força diante do contexto em que estão inseridas (RAQUEL e FRANCO, 2013).

Para Ramos (2006) a luta da mulher pela sua emancipação em relação ao sistema social patriarcal é clássica. Dentro de um contexto de uma sociedade capitalista, essa emancipação social idealizada pelo sexo feminino passa, impreterivelmente, pela independência no campo econômico. A autora ainda enfatiza que a emancipação pode destacar duas formas concretas de atuação dos movimentos feministas: a emancipação pequeno-burguesa, que trata a questão feminina como autônoma, ou seja, desvinculada de outras lutas, preconizada nos Estados Unidos no século XIX e percebida no Brasil desde o

¹ Os primeiros Coredes, incluindo-se o Corede-Norc, foram criados em 1991, legalmente instituídos pela Lei nº 10.283 em 1994 e regulamentados pelo Decreto nº 35.764/94. Consistem em fóruns de discussão, decisão e integração de políticas, ações, lideranças e recursos com vistas à promoção do desenvolvimento regional no Rio Grande do Sul (FÓRUM DOS COREDES, 2014).

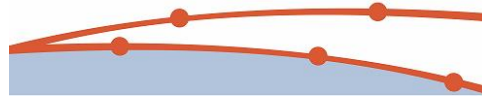


início do século XX; e a emancipação socialista, segundo a qual a questão feminina subordina-se à luta do proletariado, ou seja, a luta de classes, cuja atuação no Brasil foi expressiva nas décadas de 1950 e 1960.

As mulheres foram pioneiras a questionar o sistema de desenvolvimento baseado no patriarcalismo, cuja prática resulta no domínio e marginalização feminina. A partir dessa indagação que começou a modificar essa hierarquia que subjugava as mulheres e as mantinham em situações rebaixadoras. Esse enfrentamento começou a render resultados mais eficazes a partir de 1917, quando as brasileiras ganharam o direito de ingressar no serviço público. Já em 1919, a Conferência do Conselho Feminino da Organização Internacional do Trabalho-OIT, aprovou a equiparação salarial para o trabalho igual, com a participação no evento, das brasileiras Bertha Lutz e Olga de Paiva Meira.

Lavinias (2001) aponta que as mulheres brasileiras ganham perto de 2/3 dos rendimentos auferidos pelos homens. O que pode transparecer para a sociedade como algo natural, partindo-se da concepção da posição subalterna da mulher no sistema patriarcal. Fatores de ordem natural, tais como sexo e etnia, operam como válvulas de escape no sentido de um alívio simulado de tensões sociais geradas pelo modo de produção capitalista, no sentido, ainda, de desviar da estrutura de classes a atenção dos membros da sociedade, centrando-a nas características físicas que, involuntariamente, certas categorias sociais possuem (SAFFIOTI, 1979). O conceito de gênero tem contribuído para demonstrar que não são propriamente as características sexuais que determinam o que é feminino ou masculino, mas a forma como as mesmas são valorizadas ou representadas, o que depende do momento histórico e de cada sociedade.

Aos poucos, ao longo dos de todas as conquistas, o equilíbrio ainda não foi encontrado. Conciliar vida profissional com a família é um fator que prejudica as mulheres no mercado de trabalho. As dificuldades fizeram e fazem parte da história da evolução da mulher, e sem dúvida serviram como moldura para essa nova mulher que se destaca na sociedade atual. Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia. Configuram-se como medidas abrangentes para melhorar a igualdade das condições de trabalho e reformular os papéis de gênero: promover a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor; abordar as causas profundas da segregação ocupacional e setorial; reconhecer, reduzir e redistribuir as tarefas de cuidado não remuneradas; e transformar as instituições para prevenir e eliminar a discriminação, a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.



O perfil de atuação das mulheres denota a estrutura capitalista e patriarcal do Estado liberal que se apropria do trabalho das mulheres para sua manutenção ao mesmo tempo em que delimita a estas as tarefas na divisão sexual do trabalho. No entanto, desqualificá-las significa negar qualquer valor social às necessidades de assistência e solidariedade (SARACENO, 1995), o que reforçaria ainda mais a divisão sexual do trabalho, na medida em que vincularia a ação da mulher a algo sem valor, sem mérito, invisível, sem reconhecimento. E esta concepção interessaria à lógica do capitalismo, pois o Estado isenta-se de suas responsabilidades, transferindo-as para a sociedade, através dos indivíduos, famílias e redes de voluntariado.

As mulheres são atraídas por ocupações que pagam menos, como cuidadoras ou voluntárias, fatores como preconceito de gênero e pressão social, diminuem os salários para o trabalho feminino. Existe evidência substancial de que os empregadores dão menos valor a trabalhos feitos pelas mulheres. A associação da população feminina à natureza se fundamenta, por conseguinte, em seu papel de mãe e de criadora de filhos. Devido a essa associação, a principal esfera de atividades das mulheres ficou sendo a doméstica; a dos homens, os espaços político e público (BRANCO et al., 2001, p. 1.7). Não obstante, a ampliação das atribuições dos governos na elaboração e execução de políticas públicas passou a compreender novas temáticas de atuação, destacando-se dentre elas a questão de gêneros (FARAH, 2004).

A criação da Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres, em março de 2003, pode ser considerada exemplo de política pública ligada a esse contexto. Desde a sua concepção, as políticas para mulheres têm progredido e dialogado com outros movimentos sociais, revertendo padrões desiguais que permeiam a sociedade há séculos. Tais políticas norteiam as intervenções do Estado e vão de encontro aos impasses resultantes das assimetrias historicamente traçadas, que dificultam o processo de participação social e política democrática e igualitária (BRASIL, 2013).

Políticas específicas são imprescindíveis para que a diminuição das desigualdades e a autossuficiência econômica feminina tornem-se possíveis. Nesse contexto, as políticas dispostas pelo Plano Nacional de Políticas para Mulheres, corroboram a relevância de se elaborar ações cujo objeto seja inserir e garantir a permanência das mulheres no mercado de trabalho. Os aumentos das formalizações, das carteiras assinadas e das garantidas de direitos trabalhistas às mulheres, somam-se a esses propósitos (BRASIL, 2013).



Como um dos reflexos desses esforços, pode-se destacar uma crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, que ganham cada vez mais espaço e quebram barreiras sociais que são condicionadas pela questão de gênero. Ainda, decorrente dos direitos conquistados relativos à educação, as mulheres passaram a concorrer de maneira igualitária no ingresso aos setores públicos, cujo acesso se dá por meio de concurso de provas. Entretanto, a sua ascensão profissional nesses cargos ainda é prejudicada em razão das funções de direção e chefia resultarem de livre nomeação e exoneração (CORRÊA, CZARNESKI e CERQUEIRA, 2016).

O perfil de atuação dessas mulheres denota a estrutura capitalista e patriarcal do Estado liberal que se apropria do trabalho das mulheres para sua manutenção ao mesmo tempo em que delimita a estas as tarefas na divisão sexual do trabalho. No entanto, desqualificá-las significa negar qualquer valor social às necessidades de assistência e solidariedade (SARACENO, 1995), o que reforçaria ainda mais a divisão sexual do trabalho, na medida em que vincularia a ação da mulher a algo sem valor, sem mérito, invisível, sem reconhecimento. E esta concepção interessaria à lógica do capitalismo, pois o Estado isenta-se de suas responsabilidades, transferindo-as para a sociedade, através dos indivíduos, famílias e redes de voluntariado.

Diante das desigualdades que ainda insistem em perdurar, compreender os desafios femininos, seja no setor público ou privado, torna-se fator essencial na busca pelo fim do preconceito, bem como dos padrões predefinidos sobre feminino x masculino, quebrando as barreiras impostas frente à questão das capacidades, ocupações e realizações.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Esse estudo tem caráter descritivo. O método de abordagem é quanti-qualitativo, uma vez que o forte perfil social do projeto demonstra uma subjetividade de informações. Tanto a pesquisa quantitativa quanto a pesquisa qualitativa apresentam diferenças com pontos fracos e fortes. Contudo, os elementos fortes de um complementam as fraquezas do outro, fundamentais para o desenvolvimento da Ciência.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa é bibliográfica, documental e estudo de caso. A coleta de dados foi realizada por meio da consulta aos dados disponibilizados no Portal da Transparência de cada município pertencente ao Corede- Norc. Os levantamentos foram feitos com base nos proventos pagos aos funcionários (Categoria “Salários por



colaborador”), que são as únicas relações que constam completas nos sistemas. Entretanto, essa relação inclui também as pessoas inativas. No caso do município de Condor, a coleta de dados deu-se por contato telefônico, uma vez que os dados necessários para a pesquisa não se encontravam disponíveis no Portal da Transparência.

Todos os tipos de cargos das prefeituras municipais foram considerados na contabilização do número de mulheres, incluindo, por exemplo, cargos de natureza administrativa, professores e serviços gerais, bem como, foram consideradas todas as modalidades de cargos públicos – efetivo, celetista, temporário e comissão.

Os dados foram tabulados utilizando-se o software de planilhas eletrônicas e interpretados a partir de gráficos, à luz das teorias estudadas. Destaca-se que foi dada uma atenção especial aos cargos diretivos – secretários (excluindo-se os adjuntos), prefeito e vice-prefeito nas análises dos dados, as quais serão apresentadas a seguir.

4 RESULTADOS

De acordo com o Gráfico 1, pode-se perceber que em 10 dos 11 municípios da região do Corede-Norc existem mais mulheres do que homens ocupando os cargos dispostos pelo serviço público municipal. A maior diferença ocorre no município de Panambi, composto de 74,52% de mulheres na prefeitura municipal contra 25,48% de homens. O único município em que se destacou maior prevalência masculina foi Pejuçara, com 51% de homens e 49% de mulheres, apresentando, portanto, quase uma igualdade entre os gêneros na ocupação dos cargos públicos municipais. Na região do Corede-Norc as mulheres representam 50,75% da população, o setor público vem se apresentando como uma alternativa para a atuação profissional dessas mulheres, porém ainda há pouca presença feminina nos cargos de direção (Gráfico 2). Resultado semelhante foi encontrado por Botelho e Scherer (2017), que identificaram que numa região de 25 municípios, também do Rio Grande do Sul, há apenas duas mulheres prefeitas, em uma população majoritariamente feminina. No Brasil, as mulheres ocupam 55% das vagas do funcionalismo federal, estadual e municipal, de acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

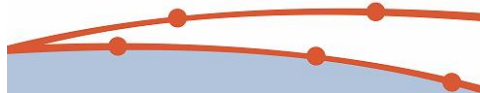
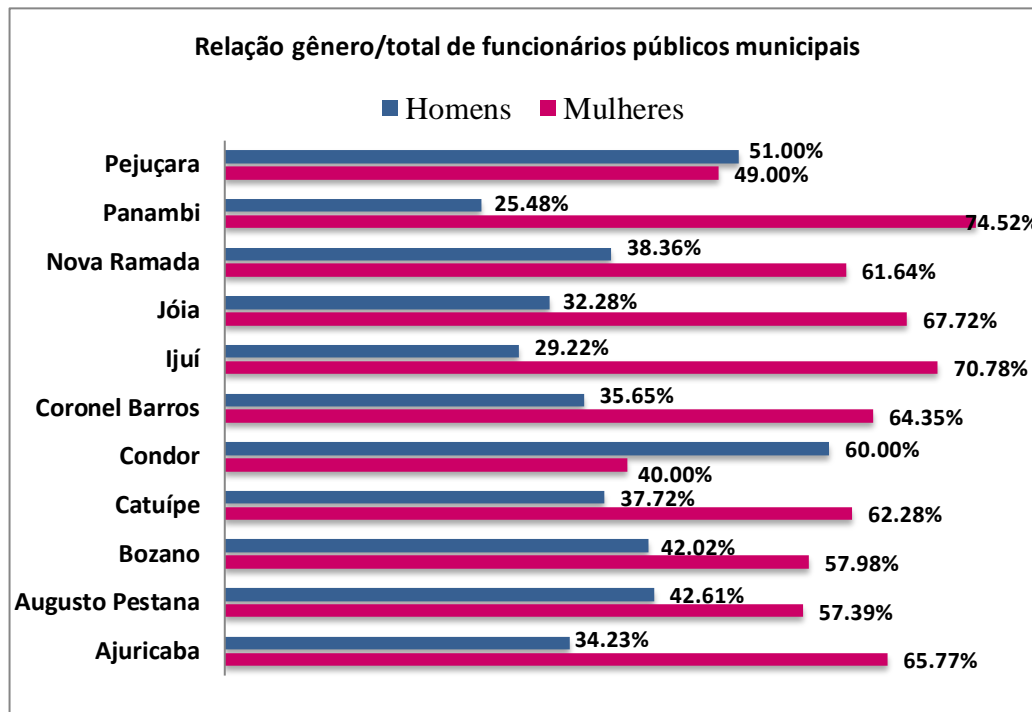


Gráfico 1 – Relação gênero/total de funcionários públicos municipais



Fonte: dados da pesquisa (2018).

Observa-se que, sem exceções, no gráfico 2, o percentual de homens ocupando cargos diretivos é significativamente maior do que o de mulheres. Dentre os municípios, Augusto Pestana é o que apresenta a maior diferença, sendo que, nesse município, 100% dos cargos diretivos são ocupados pelo gênero masculino.

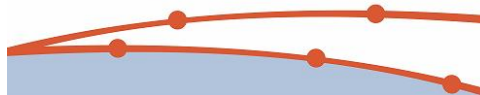
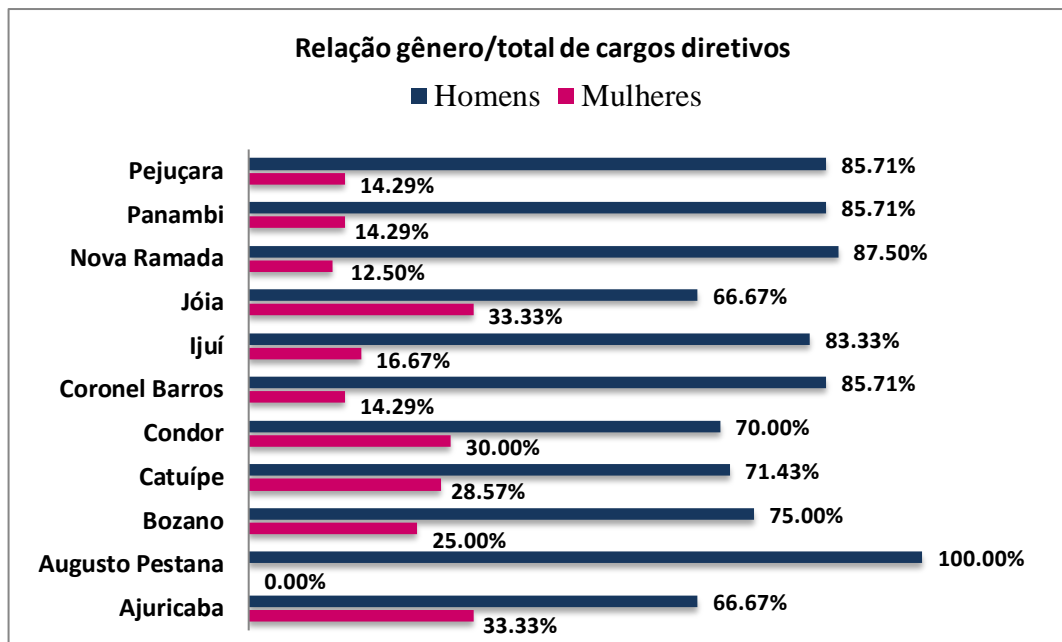


Gráfico 2 – Relação gênero/total de cargos diretivos

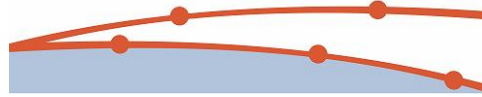


Fonte: dados da pesquisa (2018).

A maior representação feminina frente aos cargos determinados mostra-se nos municípios de Ajuricaba e Jóia, ambos com 33% de ocupação por mulheres². Tal dinâmica existente, mantém os homens na centralidade do poder e as mulheres à margem deles. Por isso, a inserção da mulher na esfera pública continua concentrada em alguns setores e profissões, revelando a segmentação ocupacional. A gestão democrática de implementação das políticas voltadas para a mulher, o controle social e a efetiva promoção da cidadania que se concretiza a partir de representações, práticas sociais e relações de poder, exigem vigilância constante; aprimoramento técnico-político-ideológico.

Estudo feito pelo Instituto Patrícia Galvão (2014) organização social sem fins Lucrativos, voltada à comunicação e aos direitos das mulheres, corrobora com este estudo ao revelar que os partidos políticos brasileiros convidam mulheres para concorrer em eleições apenas para preencher a cota mínima exigida por lei. Segundo a pesquisa, o convite dos partidos é feito com um ou dois meses de antecedência das campanhas políticas, mostrando o baixo interesse dos partidos em formar candidatas com chance real de vitória. Entre as razões que levam essas mulheres a aceitar os convites estão à

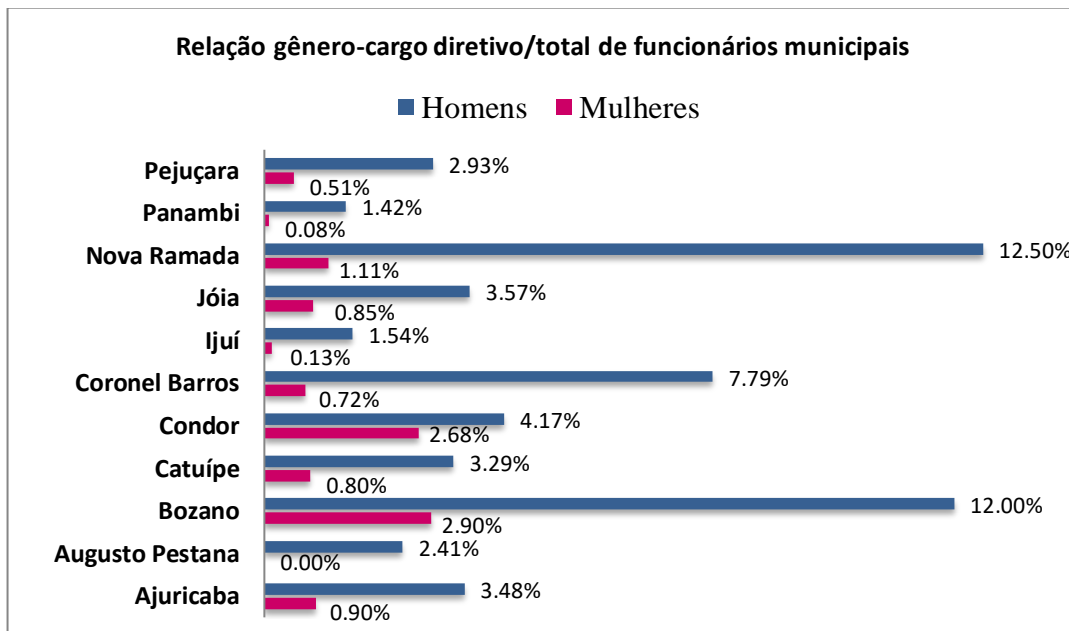
² Nota: os dados relativos ao número de mulheres ocupando cargos públicos no município de Condor foram obtidos mediante contato telefônico, pois essas informações não constam no Portal da Transparência.



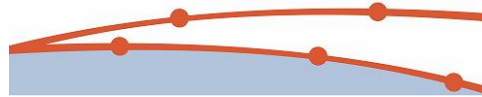
preocupação em ajudar o partido ao qual já são filiadas, além do gosto pelo desafio. As candidatas alegaram ainda o apoio de amigos e familiares, que se comprometem a ajudar na campanha. De acordo com o levantamento, as candidatas em potencial são engenheiras, advogadas, professoras, policiais, profissionais da saúde ou líderes de movimentos sociais. “As mulheres, em geral, não se veem como candidatas. Antes de se candidatar a cargos eletivos já construíram trajetórias de longa experiência de atuação política, mas não necessariamente partidária”, Aponta o estudo.

Com base nos dados explicitados no Gráfico 3, demonstra o percentual de homens e mulheres que ocupam cargos diretivos em relação ao total de funcionários do município, destaca-se novamente a maior representatividade masculina na amostra selecionada. As maiores diferenças em pontos percentuais são observadas nos municípios de Nova Ramada e Bozano, apresentando o primeiro 12,5% de representação masculina para apenas 1,11% feminina, e o segundo 12% para 2,9%. As menores diferenças percentuais são constatadas nos municípios de Panambi e Ijuí, apresentando o primeiro 1,42% de representação masculina para 0,08% feminina, e o segundo 1,54% para 0,13%.

Gráfico 3 – Relação gênero – cargo diretivo/total de funcionários municipais



Fonte: dados da pesquisa (2018).



Pode-se afirmar que no âmbito do funcionalismo público municipal do Corede- Norc, sem considerar o tipo de cargo ocupado (auxiliar administrativo, professor, auxiliar de serviços gerais, entre outros), as mulheres destacam-se como a maioria dos funcionários públicos municipais, com diferenças percentuais e numéricas expressivas em relação aos homens em praticamente todos os municípios, com exceção de Pejuçara, que apresenta diferença de 2% para os homens. Entretanto, quando a análise passa a ser delimitada apenas aos cargos diretivos desses municípios (secretários, prefeito e vice-prefeito), os resultados são completamente diferentes. Nota-se que, mesmo ocupando a maioria dos empregos públicos dispostos pelas prefeituras, a representatividade das mulheres em cargos de direção e chefia é ínfima em relação aos homens, que chegam a ocupar, no caso do município de Augusto Pestana, a totalidade das vagas disponíveis. Preconceitos continuam arraigados e se apresentam às vezes de modo mais explícito, outras de maneira disfarçada e tênue.

Essas disparidades abrem espaço para uma série de outros questionamentos, que podem variar desde a desconfiança a respeito das capacidades e aptidões femininas para assumir determinados cargos, a ideia de que há empregos diferentes para homens e mulheres, ou mesmo de que as atribuições das mulheres estão atreladas apenas a profissões que tratam do cuidado com os outros, justificada pelo “instinto materno”. Ainda, há aqueles que acreditam que o papel da mulher, ainda neste século, está atrelado aos cuidados com a casa e dos filhos, assim como do marido, pelo qual precisa ser submissa. Essas questões se perpetuam desde a origem da humanidade e ainda estão muito imbricadas na cultura da sociedade. Assim, o preconceito de gênero propriamente dito ainda é recorrente em tempos atuais.

De qualquer forma, independente do tipo de cargo ocupado, pode-se inferir que os direitos relativos ao estudo, por exemplo, conquistado pelas mulheres ao longo da história, já pode ser também visto refletido nos resultados encontrados nesta pesquisa, uma vez que a ocupação do quadro funcional municipal se dá por meio de concurso público, onde o mais preparado intelectualmente é quem consegue conquistar a vaga. O concurso público, quando não influenciado por nenhum tipo de fraude, constitui-se em alternativa democrática para ingresso no serviço público, uma vez que ocorre por prova ou prova de títulos. Como identificado pelo IBGE (2018), as mulheres possuem maior escolaridade em relação aos homens, sendo a maior diferença encontrada no nível superior completo, em que o indicador das mulheres é 37,9% superior ao dos homens. Entretanto, como afirmam Corrêa,



Czarneski e Cerqueira (2016) a ascensão nos cargos públicos ainda é prejudicada em razão das funções de direção e chefia resultarem de livre nomeação e exoneração.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo perscrutar o número de mulheres que fazem parte de cargos públicos de 11 municípios do noroeste do Rio Grande do Sul. A partir do levantamento de dados realizado por meio de consulta ao Portal da Transparência, evidenciou-se que em 10 dos 11 municípios existem mais mulheres do que homens ocupando cargos no serviço público municipal. Porém, destaca-se que, no caso dos cargos de secretaria municipal, houve a prevalência masculina e que apenas um município da região do Corede-Norc possui uma mulher como vice-prefeita.

O cenário do serviço público brasileiro apresenta ganhos e perdas para as mulheres. A representatividade de mulheres é alta nos municípios do Corede Noroeste Colonial. O gênero, portanto, não parece ser uma barreira para o ingresso no serviço público. Contudo, emerge a necessidade de investigar os obstáculos que existem à plena atuação feminina na liderança política. Ao olharmos o cenário do executivo, notamos inconsistências: por exemplo, um estudo do IPEA sobre servidores federais mostra que, à medida que subimos na hierarquia, as mulheres passam a ter cada vez menos representatividade.

Debates acerca de igualdade de gênero, direitos das mulheres e o papel feminino na sociedade moderna têm se espalhado. Mesmo assim, a desigualdade não é inevitável, novos modelos devem combinar inclusão social, sustentabilidade ambiental e dinamismo econômico. Há ainda muito a ser feito para enfrentar essa diferença: levar em conta níveis não-institucionalizados onde a política também ocorre. Assim, torna-se possível dar mais visibilidade à atuação feminina, além do reconhecimento das mulheres como legítimos sujeitos das esferas pública e política.

Embora o número de mulheres atuantes em cargos públicos diretivos venha aumentando ao longo dos últimos anos ainda é sub-representado se comparado ao número de homens, e esse cenário é possível de ser verificado na Região Noroeste, onde de 11 municípios – segundo a delimitação político-geográfica do Corede Noroeste Colonial, há apenas uma mulher eleita para o cargo de vice-prefeita em seu município.

Há uma “perversa desigualdade de gênero” nos cargos de livre nomeação, ou seja, que não exigem concurso público. À medida que o cargo ganha importância, a equiparação



desaparece, e a diferença cresce bastante. Segundo a Secretaria de Políticas para as Mulheres, houve um aumento nestes últimos anos nos postos ocupados por mulheres, resultado de uma “política afirmativa de empoderamento das mulheres” que incentiva a igualdade de gênero nos espaços de decisão. As mulheres, apesar de terem em média 12% de escolaridade superior aos homens, ainda ganham menos. Isto representa os valores da cultura patriarcal e reforça o nosso maior desafio e compromisso de superá-la.

Uma limitação referente ao estudo refere-se à dificuldade de coleta de dados relacionada ao município de Condor que, diferentemente dos outros municípios, não possuía todas as informações postadas em seu Portal da Transparência. Outra dificuldade deu-se na interpretação de alguns nomes, de característica unissex. Apesar disso, propõe-se dar o passo inicial para um estudo mais profundo a respeito das questões de gênero nos espaços públicos. Pretende-se, com isso, contribuir na discussão a respeito dos direitos das mulheres e contribuir também com produção acadêmica na área, visando instigar novos estudos.

O artigo levanta dados acerca da representatividade da mulher no serviço público municipal considerando a abrangência do Corede Noroeste Colonial. São sugestões de estudos futuros, a partir dos resultados dessa pesquisa, aprofundar-se no sentido de verificar os cargos ocupados pelas mulheres e a remuneração correspondente, as horas trabalhadas e o tempo de serviço. Outra possibilidade de estudo é considerar o espaço ocupado pela mulher considerando as mudanças de mandato e o espaço da mulher na própria gestão municipal a partir de entrevistas com as próprias mulheres.

REFERÊNCIAS

BOAS, L. H. B.; PAULA NETO, A.; CRAMER, L. **Relações de gênero nas organizações: um estudo no setor de venda de veículos**. Revista de Administração da Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 38, n. 3, p. 219-229, jul./set. 2003.

BOTELHO, Louise Roedel de Lira; SCHERER, Luciana. **Mulheres no comando da gestão pública municipal na região das missões**. In: VIII SIMPÓSIO IBEROAMERICANO EM COMÉRCIO INTERNACIONAL, DESENVOLVIMENTO E INTEGRAÇÃO REGIONAL – RED CIDIR, 2017, Cerro Largo. **Anais...** Cerro Largo: UFFS; URI, 2017.

BRANCO, Adélia de Melo et al.; FILHO, Anísio Lopes de Andrade et al. (Org.). **Capacitação em gênero e gestão social**: Programa de Ações Afirmativas. Brasília: MDA/INCRA, 2001.



BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.

CORRÊA, Tamiris Tarouco; CZARNESKI, Flavia; CERQUEIRA, Lucas Santo. **Mulheres no poder: uma análise dos desafios enfrentados no acesso e gerenciamento na prefeitura municipal de Rio Grande-RS**. In: IV CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2016, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: SBEO, 2016.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e políticas públicas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, vol. 12, n. 1, p. 47-71, Jan./abr. 2004.

FÓRUM DOS COREDES. Pró-RS V: Propostas estratégicas para o desenvolvimento regional do Estado do Rio Grande do Sul (2015-2018). Lajeado: Editora da Univates, 2014.

FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA. **Estimativas Populacionais**. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/indicadores/populacao/estimativas-populacionais/>>. Acesso em: 07 set. 2018.

ICHIKAWA, E. Y.; SANTOS, L. W. **O simbolismo do jogo: percepções da mulher diante da competitividade organizacional**. Revista de Administração da Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 99-104, jul./set. 2000.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica, n.38**. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 26 junho 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014 (Nota Técnica Nº 24)**. Brasília: Ipea, 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 26 junho 2018.

KILDUFF, M.; MEHRA, A. Postmodernism and organizational research. **The Academy of Management Review**, v. 22, n. 2, apr., p. 453-481, 1997.

SAFFIOTI, Heleith Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976.

_____. **Força de trabalho feminina no Brasil: no interior das cifras. Perspectivas**, São Paulo, v. 8, p. 95-141, 1985.

_____. **O trabalho da mulher no Brasil. Perspectivas**, São Paulo, v. 5, p. 115-135, 1982.

_____. Trabalho feminino e capitalismo. In: IX CONGRESS OF ETHNOLOGICAL AND ANTHROPOLOGICAL SCIENCES. Chicago, setembro de 1973.



_____. **Violência de gênero: o lugar da práxis na construção da subjetividade. Lutas Sociais**, São Paulo, v. 2, p. 59-79, 1997.

SCHERER, Luciana; BOTELHO, Louise de Lira Roedel; FERNANDES, Sandra Beatriz. **Mulheres prefeitas: notas sobre a trajetória política e o exercício da liderança feminina na gestão pública municipal.** Caderno Espaço Feminino – Uberlândia/MG - v. 30, n. 1, p. 51-72, Jan./Jun. 2017