

MULHERES NO PODER: UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS ENFRENTADOS NO ACESSO E GERENCIAMENTO NA PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO GRANDE-RS

Tamiris Tarouco Corrêa (FURG) - tamiris.correa@hotmail.com

Flavia Czarneski (FURG) - flavia.furg@gmail.com

Lucas Santos Cerqueira (FURG) - lucas.cerqueira@furg.br

Resumo:

As mulheres, a cada dia, vêm ganhando mais espaço no mercado de trabalho e pode-se dizer que isto é reflexo das diversas lutas e barreiras enfrentadas por elas. No passado, as mulheres executavam apenas funções domésticas, e o trabalho era uma atividade estritamente masculina. Apesar de ter conseguido atingir presença significativa no mercado de trabalho, as mulheres ainda têm dificuldade no acesso e gerenciamento dos cargos de chefia. Como objetivo principal, o trabalho irá analisar as dificuldades e barreiras enfrentadas pelas mulheres no acesso e ocupação dos cargos de gestão (direção e chefia), na Prefeitura Municipal do Rio Grande (PMRG). Especificamente, os objetivos do trabalho são: investigar como se subdivide o poder nas secretarias municipais do Rio Grande e levantar quais são os problemas que as funcionárias enfrentam para alcançarem os cargos de direção e chefia. A pesquisa se justifica pelo fácil acesso à organização, pois a pesquisadora trabalha na mesma, pela carência de estudos sobre o tema na PMRG e pela importância para a vida profissional das mulheres sobre as barreiras que as mesmas podem enfrentar para ocupar cargos de direção e chefia. A pesquisa tem a característica de uma survey exploratória-descritiva. Para a obtenção de dados, serão aplicadas entrevistas semiestruturadas de caráter com mulheres que ocupam cargos de direção e chefia dentro da PMRG.

Palavras-chave: *Mulher no mercado de trabalho; Cargos de chefia; Poder; Divisão do trabalho.*

Área temática: *GT-12 Trabalho, Subjetividade e Poder*

MULHERES NO PODER: UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS ENFRENTADOS NO ACESSO E GERENCIAMENTO NA PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO GRANDE-RS

Tamiris Tarouco Corrêa
Flávia Czarneski
Lucas Cerqueira

1. INTRODUÇÃO

As mulheres, a cada dia, vêm ganhando mais espaço no mercado de trabalho e pode-se dizer que isto é reflexo das diversas lutas e barreiras enfrentadas por elas.

No passado, as mulheres executavam apenas funções domésticas, e o trabalho era uma atividade estritamente masculina. A introdução feminina no mercado de trabalho se deu na I e II Guerra Mundial, quando os homens iam para as guerras e as mulheres assumiam os negócios da família e também o espaço dos homens no mercado. Logo, por uma questão de sobrevivência as mulheres começaram a trabalhar para garantir o sustento da família.

A inserção feminina teve um grande crescimento devido à consolidação do sistema capitalista e a industrialização. Através de dados históricos, verifica-se que na revolução industrial os empresários contratavam as mulheres por ser uma mão-de-obra mais barata e de mais fácil manipulação. Para consolidar sua posição no mercado elas começaram timidamente a frequentar escolas mistas e mais adiante frequentar a educação em todos os níveis. Contemporaneamente, as mulheres vêm ocupando os mais diferentes cargos de trabalho e isso são reflexos de diversas lutas e barreiras enfrentadas por elas. As mesmas, além de exercer atividade econômica, ainda são responsáveis pelos cuidados domésticos e criação dos filhos, agora a mulher não é só vista como mãe, esposa e mantenedora do lar, mas também como uma profissional que sai de casa para garantir e auxiliar no sustento da família. Apesar, de ter conseguido atingir presença significativa no mercado de trabalho às mulheres ainda têm dificuldade no acesso e gerenciamento dos cargos de chefia e de grande escalão.

Apesar de tantas conquistas a participação da mulher nos cargos de direção e chefia ainda é baixa comparada com a participação masculina em uma visão global. É de suma importância saber quais são as dificuldades e obstáculos que as mulheres enfrentam no acesso e na ocupação dos cargos de chefia, por isso, o presente trabalho enfocará o assunto em organização específica para análise, responderá ao seguinte problema de pesquisa: Quais os desafios enfrentados pelas mulheres no acesso e gerenciamento em cargos de direção na prefeitura de Rio Grande/RS?

Portanto, o estudo tem como principal objetivo analisar os desafios enfrentados pelas mulheres no acesso e gerenciamento em cargos de direção na Prefeitura Municipal de Rio Grande, no Rio Grande do Sul. Especificamente, pretendesse discutir a inserção da mulher no mercado de trabalho no âmbito internacional e nacional; apresentar o perfil das mulheres que exercem cargos de direção na Prefeitura de Rio Grande; analisar o perfil dos cargos de direção exercidos pelas mulheres na Prefeitura de Rio Grande; e investigar como as mulheres com cargos de chefia conciliam a vida privada e pública concomitantemente.

2. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E AS DIFICULDADES ENFRENTADAS

A introdução da mulher no mercado de trabalho teve como marco inicial a I e II guerra mundial. Os homens iam para as batalhas e suas esposas por uma questão de necessidade assumiam seus ofícios com o objetivo de garantir o sustento da família. Durante a guerra muitos homens vieram a falecer e pós-guerra muitos homens ficaram mutilados, logo o único sustento da família era o advindo da força de trabalho feminino (PROBST, 2003). Antes de acontecerem às guerras as pessoas viviam em um cenário onde o homem era o único provedor do lar era ele quem saía de casa para buscar o mantimento enquanto a mulher cuidava dos filhos e das tarefas domésticas. Devido, a necessidade a mulher além de manter suas tarefas domésticas e cuidado dos filhos também começou a sair de casa para manter o sustento da família. Em muitos dos casos as mulheres davam seguimento ao trabalho antes desenvolvido pelos maridos, e em outros casos trabalhavam com artesanato, ou serviço informal. Apesar, de as

mesmas conseguirem garantir a subsistência do seu lar com muita dedicação e empenho, seu trabalho ainda era pouco valorizado e mal visto.

[...]. As que ficavam viúvas, ou eram de uma elite empobrecida, e precisam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces por encomendas, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano etc. Mas além de pouco valorizadas, essas atividades eram mal vistas pela sociedade (PROBST, 2003, p.1).

No entanto, mesmo diante de dificuldades de reconhecimento do seu trabalho a mulher não desistiu de participar desse mercado. Sua inserção ocorreu de forma tímida, mas podemos verificar que com a chegada da industrialização e crescente urbanização houve uma explosão no aumento do uso da força de trabalho feminino dentro das organizações. “A crescente urbanização e expansão da industrialização contribuíram para um ambiente propício à entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, incluindo o sexo feminino” (VIEIRA, 2006, p.12).

Com o aumento da força de trabalho feminino houve grande mudança na dinâmica das organizações e também no modelo de vida baseado nos moldes patriarcais. Essa grande mudança de cenário se deu devido ao acelerado desenvolvimento tecnológico, que requisitou grande parte da mão de obra feminina para dentro das fabricas, pois, as mesmas trabalhavam até 18 horas por dia e possuíam salário inferior ao do homem o que por sua vez acarretava mais lucro ao empregador (KÜHNER apud QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2013).

Para que houvesse condições mais humanas começaram a surgir leis para beneficiar as mulheres.

Apesar, da exploração e das dificuldades as mulheres não desistiram de assegurar e aumentar sua fatia de participação no mercado de trabalho. “Mesmo assim algumas conseguiram transpor as barreiras do papel de ser apenas esposa, mãe e dona do lar, ficou, para trás a partir da década de 70 quando as mulheres foram conquistando um espaço maior no mercado de trabalho” (PROBST, 2003, p.1).

Nota-se, que o crescimento constante da presença feminina na participação econômica tem significado um pouco divergente daquele tradicionalmente verificado. A

participação feminina não está mais ligada apenas à necessidade de complementar a renda familiar, mas também a necessidade de realização, emancipação e independência financeira (GOMES, SANTANA e SILVA, 2005). O trabalho da mulher teve motivação de complementação para sustento da família e com o passar dos anos foi adquirindo outros significados.

[...] o trabalho das mulheres teve, em relação ao dos homens, um caráter complementar na sustentação da família, fazendo com que sua inserção fosse intermitente, em atividades de baixa qualificação e com conseqüente baixa remuneração (AQUINO, MENEZES e MARINHO, 1995, p. 2).

De acordo com, Probst (2003, p.1) “O mundo anda apostando em valores femininos, como a capacidade de trabalho em equipe contra o antigo individualismo, a persuasão em oposição ao autoritarismo, a cooperação no lugar da competição”. Foi através da persistência, da luta pelos direitos e a busca da qualificação profissional que as mulheres conseguiram quebrar diversos tabus, hoje elas encontram-se espalhadas nos mais diversos postos de trabalho e também nas mais altas posições hierárquicas. Estão inseridas nas mais variadas organizações e ocupam posições que antigamente eram exclusivamente masculinas como, por exemplo, piloto de avião, advogadas, mecânicas, entre outros. Além de terem uma vida fora do âmbito residencial, preenchendo cargos de mesma responsabilidade que os homens, aglutinam ainda a missão de ser mãe, esposa e dona de casa. Cabe ressaltar que apesar do grande avanço feminino ainda há fatores discriminatórios que prejudicam a ascensão da mulher no mercado de trabalho e a sua equiparação salarial em comparação ao homem.

2.1 As principais conquistas da mulher no mercado de trabalho

Segundo, Gomes (2015) o homem controlava a mulher devido a uma cultura patriarcal machista estabelecida desde a antiguidade. A mulher dedicava-se aos filhos e afazeres domésticos, na visão do homem elas não necessitam saber ler nem escrever este era um direito estritamente masculino. As mulheres então começaram a buscar este direito como forma de sair do aprisionamento doméstico e da submissão imposta

pelos homens. Em 1827 surge no Brasil a primeira legislação autorizando à abertura de escolas públicas femininas, diante desta conquista as mulheres que conseguiram usufruir de uma educação privilegiada repassavam os conhecimentos adquiridos às outras companheiras. Durante muito tempo a voz feminina foi discriminada e oprimida devido a culturas de povos que defendiam questões ligadas ao gênero e que tinham a visão de a mulher ser frágil e submissa ao homem. Logo, como forma de garantir uma identidade feminina as mulheres se utilizaram de publicações nos jornais como mecanismo de conseguir atingir seus objetivos, ou seja, seu espaço na sociedade, cabe ressaltar, que devido a está atitude enfrentavam preconceitos advindos do sexo masculino.

Após um período de discriminação e opressão foi nos meados do século XIX que surgiram os primeiros jornais comandados por mulheres, no qual ainda enfrentava um forte preconceito provido da sociedade machista, pois consideravam as publicações femininas inconsistentes e supérfluas, no entanto as páginas cresciam quão mesma força e vontade pelo avanço de construir a identidade feminina (GOMES, 2015, p.3).

O direito a escrita e leitura foi de suma importância, pois marcou a trajetória do direito a liberdade, igualdade, respeito e valorização da mulher.

Está trajetória de crescimento intelectual feminino teve continuidade através do Decreto Nº 7.247, de 19 de Abril de 1879, quando as mulheres conquistaram o direito de participar do ensino superior. Este decreto refere-se à reforma do Ensino Primário e Secundário do Município da Corte e o Superior em todo o Império – que ficou conhecida como Reforma Leôncio de Carvalho. Com o acesso ao ensino superior e tendo um ofício, muitas mulheres puderam ascender socialmente, e esta ascensão trouxe mudanças na dinâmica das organizações e diminuição das desigualdades de gênero.

Num momento em que os papéis sexuais tradicionais estão sendo questionados e redefinidos em diferentes sociedades, e em que a situação de inferioridade social e econômica da mulher já não é pacificamente aceita, seu acesso às oportunidades de formação universitária pode ser considerado como um objetivo intermediário importante para atingir maior igualdade entre os sexos no mundo do trabalho e na organização social em geral (BARROSO, MELLO, 1975, p.47).

Durante a trajetória de direitos almejados e conquistas alcançadas pelas mulheres o movimento feminista estava presente com o objetivo de emancipação e libertação da mulher. Segundo, Alves e Alves (2013) o feminismo é um movimento social, que teve início nos Estados Unidos na década de 60. No Brasil o movimento feminista não ocorreu de forma alheia, mas semelhante ao restante do mundo. A primeira onda do movimento foi marcada pelo foco no sufrágio, tendo como líder Bertha Lutz. O primeiro movimento teve caráter conservador e foi designado como a era do feminismo “bem-comportado”. A segunda onda era denominada de feminismo “malcomportado”, tinha como foco o direito à educação e abordava temas referentes à sexualidade, o domínio do homem sobre a vida das mulheres e questões referentes ao divórcio. A segunda era composta pelas líderes operárias, mulheres intelectuais e anarquistas. A terceira onda foi tida como a “menos comportada dos feminismos”, sua formação era representada pelo Partido Comunista e pela vertente anarquista, tendo como foco a opressão feminina. O movimento feminista é um instrumento utilizado pelas mulheres como forma de obter força para alcançar seus objetivos e ganhar seu espaço no mercado de trabalho assim como no contexto social.

A representatividade da mulher na vida política ajudou a quebrar estereótipos anteriormente traçados sobre sua imagem. A mulher através do poder político se tornou agente influenciador de projetos, questões econômicas, sociais e políticas, conseguindo assim garantir espaço na vida pública.

Para Fuhrer e Fuhrer (2007), as mulheres conseguiram romper várias barreiras discriminatórias referentes ao trabalho feminino com a ampliação do princípio da igualdade, consagrado pela Constituição Brasileira de 1988. O autor deixa claro que os dispositivos referentes à igualdade implantados na constituição só trouxeram benefícios para as mulheres, pois foram retirados os dispositivos discriminatórios e deixados somente àqueles que as beneficiavam. Artigos da CLT, como por exemplo, o art. 391, que fala que casamento e gravidez não são motivos para rescisão de contrato, art. 392 e o art. 7º, XVIII da CF que tratam do salário maternidade e manutenção do emprego permaneceram.

De acordo com Fuher e Fuher (2007) com a ampliação do princípio da igualdade as mulheres ganharam o direito de prorrogar sua jornada de trabalho, executar trabalho em ambientes insalubres, perigosos e trabalhar no turno noturno, por exemplo, direitos anteriormente negados pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Anteriormente a Constituição de 1988 a mulher era controlada pelo marido não podendo escolher por contra própria trabalhar, ela necessitava que o marido a autorizasse, estando o mesmo em uma relação superior de poder. Ademais, se o esposo decidisse, poderia, a qualquer momento, rescindir o contrato de trabalho da mulher se o mesmo acarretasse ameaça aos vínculos familiares ou pudesse de alguma forma prejudicar a saúde da mulher.

3. O PODER NAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com Dias (2008), o poder se manifesta através de pelo menos três componentes que são a força, a autoridade e a influência. Sendo a força caracterizada pelo uso da ameaça ou da coerção física, os estados transferem este componente para a polícia ou as forças militares que através do uso de armamentos, por exemplo, conseguem manter a ordem social. A autoridade para o autor é abordada como sendo a legitimação do poder através de uma ordem jurídica ou moral. A autoridade é a permissão legal que uma pessoa tem para ordenar e modificar o comportamento dos outros indivíduos. Weber apud Maximiano (2000) aborda que a autoridade pode ser entendida como dominação ou também processo de dominação, dividindo-se em autoridade legal-racional, tradicional e carismática. A autoridade legal-racional é baseada em leis e normas escritas. Um indivíduo só será portador desta autoridade enquanto estiver investido em um cargo ou posição formalmente instituída, no momento que ele não ocupar um cargo ou posição que lhe proporcione esta autoridade ela é extinta. Já autoridade tradicional é ligada a crenças, normas e tradições a pessoa obedece à ordem de outro devido a uma tradição anteriormente consagrada. O último tipo de autoridade é a carismática que se baseia nas qualidades individuais do sujeito que levam os outros a o venerarem e a obedecer suas ordens. Finalizando os componentes do poder o autor evidencia a influência como sendo a capacidade de um

indivíduo modificar o comportamento dos outros sem utilizar a força ou a autoridade. Logo, é influente o sujeito que molda o comportamento de outrem sem necessitar valer-se de um cargo público ou privado.

3.1 Poder na administração pública brasileira

Em um sentido amplo a palavra poder possui diversos significados, de acordo, com a área ou contexto que está sendo utilizada. Serão analisados os poderes da administração pública, já que o trabalho será desenvolvido na Prefeitura Municipal do Rio Grande, cujo órgão é regido segundo as normas da administração pública brasileira.

Segundo, Di Pietro (2007) o poder na administração pública é considerado um instrumento que a mesma utiliza para desempenhar as suas funções, atendendo aos interesses públicos. A autora relata que os poderes inerentes à administração pública são: O poder Vinculado, Discricionário, Regulamentar, Disciplinar, Hierárquico e de Polícia. Estes poderes são atribuídos às autoridades administrativas e, portanto, são irrenunciáveis, por isso na realidade tratam-se de um poder-dever.

Embora, o vocábulo poder de a impressão de que se trata de faculdade da administração, na realidade trata-se de poder-dever, já que reconhecido ao poder público para que o exerça em benefício da coletividade; os poderes são, pois, irrenunciáveis (DI PIETRO, 2007, p.77).

Estes poderes são inerentes à administração pública para que assim ela consiga fazer sobrepor à vontade da lei a vontade individual, o interesse público ao interesse privado. Na mesma linha de raciocínio, e informando de forma conceitual os poderes da administração Varoto (2007, p.53), expressa “No compromisso de atender ao interesse público, Administração requer a existência dos poderes que lhe garantam responder, por instrumentos adequados, às ações que lhe são exigidas”.

De acordo, com Di Pietro (2007) o poder vinculado dá uma ideia de restrição, pois, refere-se que toda atribuição da Administração é vinculada a lei em todos os aspectos.

O legislador, nesta hipótese, preestabelece todos os requisitos do ato, de tal forma que, estando eles presentes, não cabe à autoridade administrativa senão editá-lo, sem apreciação de aspectos concernentes à oportunidade, conveniência, interesse público, equidade (DI PIETRO, 2007, p.77-78).

Já o poder discricionário, segundo a autora, concede certa liberdade ao agente, mas com limites fixados em lei. Portanto, o agente terá autonomia para escolher quanto a conveniência, oportunidade e conteúdo do ato.

O poder normativo é também chamado de poder regulamentar. Pode-se definir como poder regulamentar “o que cabe ao Chefe do Poder Executivo da União, dos Estados e dos Municípios, de editar normas complementares à lei, para sua fiel execução.” (DI PIETRO, 2007, p.78).

Entende-se como poder disciplinar aquele que a Administração tem para poder apurar infrações e aplicar penalidades. Este é discricionário e para os servidores públicos é decorrência do poder hierárquico. Estão sujeitos a este poder todos os servidores públicos e também todas as pessoas sujeitas à disciplina administrativa.

No entendimento de Di Pietro (2007), o poder hierárquico é aquele que o Executivo dispõe para atribuir as funções dos órgãos administrativos, cargos e funções. Através, do poder hierárquico é possível se ter harmonia, unidade de direção, relação de coordenação e subordinação entre os órgãos que integram a administração pública.

Poder regulamentar, segundo Varoto (2007) é o poder conferido ao agente público para que através da lei e emitindo normas possa alcançar o objetivo da mesma.

O código tributário nacional em seu artigo 78 aborda que o poder de polícia é a atividade da administração pública que limita o direito dos interesses individuais em razão do interesse coletivo.

Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranquilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos (CÓDIGO TRIBUTÁRIO NACIONAL, 1966, ARTIGO 78).

Poder de polícia em suma, é o poder que os órgãos públicos têm para limitar ou disciplinares interesses ou liberdades individuais.

4. MULHERES NA CHEFIA E OS SETORES PÚBLICOS

Segundo Paula (2013) a participação feminina em cargos de chefia vem aumentando nos últimos anos, fazendo com que seja modificado todo um panorama onde as mulheres só ocupavam funções subalternas. Porém, de acordo com Rodrigues et al (2013) para ocupar estes cargos as mulheres enfrentam diversas barreiras sendo as principais: a conciliação com a vida de casa e o cuidado com os filhos, que são atividades que a sociedade considera de responsabilidade feminina.

Os autores afirmam que mesmo enfrentando obstáculos as mulheres têm muita força de vontade para crescer profissionalmente e ocupar cargos eminentemente masculinos. Cabe lembrar que as mulheres só puderam, no Brasil, ingressar nas escolas públicas a partir de 1827 e ter direito a uma profissão após o Decreto Nº 7.247, de 19 de Abril de 1879, que permitiu sua entrada ao ensino superior. Segundo Marques (2005) as mulheres buscam constantemente a qualificação profissional e a instrução, como forma de melhorar a sua qualidade de vida. Logo, elas utilizam-se do estudo como forma de deixar a marginalização e a informalidade para trás.

De acordo com Paula (2013) a divisão sexual do trabalho institui um termo normalizador, dividindo profissões como sendo femininas e outras masculinas, como se fosse decorrente de uma tendência natural. Na mesma linha de raciocínio Rodrigues et.al (2013) abordam que existem segmentos profissionais que se encontram maior número de mulheres, como no magistério, serviços sociais e enfermagem. Apesar de estarem em maior índice em determinados ramos, as mesmas também conseguiram se inserir em cargos que antes eram exclusivamente masculinos. Relata Paula (2013) que as mulheres conseguem atingir aos cargos de predomínio masculino através de seu empenho, desempenho e mérito. Elas alcançam as funções de chefia por demonstrarem interesse em solucionar os problemas das empresas, por possuírem capacidade para lidar com os procedimentos e por demonstrarem foco nos resultados. A autora aborda

que apesar de as mulheres estarem quebrando as barreiras da divisão sexual do trabalho ainda permanece uma visão social de cargos que são associados à ocupação masculina.

Em razão do direito adquirido do acesso a educação as mulheres hoje conseguem concorrer de forma igualitária para o acesso aos setores públicos, pois este ocorre mediante concurso de provas ou de provas em títulos.

No entanto, de acordo com o ENAP (2004) apesar de o acesso ser igualitário no setor público, pois em sua totalidade ocorre mediante concurso público, talvez seja o local onde as mulheres mais enfrentam obstáculos para a ascensão profissional, pois as funções de direção e chefia e assessoramentos são de livre nomeação e exoneração.

Ao estudar a ocupação de posições mais altas na administração por homens e mulheres, estamos situadas em um campo híbrido, que diz respeito tanto ao mercado de trabalho, na medida em que as funções na administração pública fazem parte das escolhas profissionais de cada pessoa, e, ao mesmo tempo, em um campo político, na medida em que estes cargos, especialmente os mais altos – DAS 5 e 6 –, são de livre provimento do titular do órgão em que estão situados, dando-se a nomeação também em função de critérios políticos. (IPEA, 2012, p.12).

5. METODOLOGIA

A pesquisa tem a característica de uma exploratória-descritiva que, segundo Forza apud Andrietta e Miguel (2007), consiste em um tipo de pesquisa que tem por objetivo explicar ou prever a ocorrência de um fenômeno, testar uma teoria existente ou avançar no conhecimento de um determinado assunto. Quando ao caráter exploratório busca tornar um fenômeno mais familiarizado e compreendido, como por exemplo – no caso deste trabalho – levantar as dificuldades e barreiras das mulheres no mercado de trabalho. Por outro lado, uma pesquisa de caráter descritivo tem como propósito verificar a distribuição de um fenômeno na população, como também é a intenção no presente trabalho, que busca verificar como subdivide-se o poder dentro da PMRG.

A pesquisa se caracteriza como qualitativa, pois segundo Gerhard e Silveira (2009), sua utilização permite ao pesquisador saber o porquê das coisas e possibilita explicar o que deve ser feito. Para os autores esta pesquisa não tem interesse de demonstrar dados numéricos e sim compreender e explicar como ocorrem as relações sociais. Para corroborar a ideia dos autores, Godoy (1995) aborda que a pesquisa qualitativa tem tido um grande reconhecimento por possibilitar o estudo dos seres humanos assim como suas relações sociais. Relata a autora que neste tipo de pesquisa o pesquisador vai a campo e analisa os diferentes pontos de vista dos indivíduos, para assim conseguir compreender o fenômeno a ser estudado.

A pesquisa qualitativa possui três formas pelas quais pode ser realizada, podendo então ser efetivada pela pesquisa documental, pelo estudo de caso ou pela etnografia. A presente pesquisa consiste em um estudo de caso, na PMRG. Segundo Godoy (1995) estudo de caso caracteriza-se por estudar uma unidade específica em profundidade, durante a pesquisa é feito um exame detalhado de um sujeito, ambiente ou situação.

Para a obtenção de dados, serão aplicadas entrevistas semiestruturadas. Segundo Quaresma (2005) o pesquisador irá levar em seu roteiro um conjunto de questões previamente definidas, mas irá deixar margem para o entrevistado abordar outros assuntos. Para o autor, as entrevistas semiestruturadas constituem-se de perguntas abertas e fechadas, e trazem em sua essência a vantagem de obtenção de respostas espontâneas, e a possibilidade de adentrar-se em assuntos delicados devido à proximidade do entrevistador e entrevistado. De acordo com o autor, o pesquisador irá reformular as perguntas caso as respostas não fiquem bem claras, ajudar o entrevistado a retornar ao tema quando o mesmo fugir do assunto e interferir no tema para que o objetivo do estudo seja sanado.

A população do estudo consiste nas mulheres que ocupam cargos de direção e chefia dentro da PMRG. Durante a pesquisa será entrevistada pelo menos uma mulher de cada secretaria que exerce ou já exerceu cargo de direção e chefia.

A seguir apresenta-se o modelo de análise que será realizado na presente pesquisa (Quadro 1).

Quadro 1 - Modelo de Análise

Conceito	Dimensão	Indicadores	Fonte de dados
Mulher em cargo de chefia	Perfil: técnico e pessoal	Idade Estado civil Filhos Formação acadêmica Cursos de aprimoramento Trajetória (cargos ocupados) Experiência profissional (setor público e privado) Tempo de trabalho	Entrevista semiestruturada
	Emergência ao cargo	Formas de acesso (formas de ascensão ao cargo) Networking (rede de contatos) Tempo no cargo	Entrevista semiestruturada
	Tipologia dos cargos de chefia	Descrição do cargo Responsabilidades Área /departamento / setor / nível administrativo	Pesquisa documental: documentos oficiais / descrição dos cargos
	Gerenciamento	Estilo de gestão Dificuldades Benefícios no exercício do cargo Interesses pessoais x exercício do cargo	Entrevista semiestruturada

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É importante frisar que a trajetória da mulher no mercado de trabalho vem sendo acompanhada pela discriminação. A mulher além de sofrer desigualdade no tocante a qualidade dos cargos que ocupa ainda recebe salários inferiores ao dos homens.

A Prefeitura Municipal do Rio Grande foi escolhida como local para o estudo por encontrar-se fisicamente no mesmo local onde o trabalho está sendo realizado e também pela sua transparência em fornecer informações. Pretende-se que o estudo exponha certas dificuldades e barreiras que as mulheres podem vir a enfrentar ao ocupar os cargos de chefia. Por intermédio do trabalho funcionárias do município ou até mesmo de outros setores podem antever situações nas quais podem se deparar e com este auxílio criar estratégias antecipadamente para auxiliá-las no gerenciamento destes

cargos. Torna-se importante ressaltar que o tema é atual e pouco explorado, além de não demandar custos financeiros para a investigação. O trabalho pretende apresentar os desafios enfrentados pelas mulheres no acesso e gerenciamento em cargos de direção na prefeitura de Rio Grande/RS.

REFERÊNCIAS

ALVES, Ana Carla; ALVES, Ana Karina. As trajetórias e lutas do movimento feminista no Brasil e o protagonismo social das mulheres. In: Seminário Cetros, IV, 2013. *Anais...* Itaperi: UECE, maio. 2013.113-121. Disponível em: <http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/69-17225-08072013-161937.pdf>. Acesso em: 04/04/2016.

ANDRIETTA, João; MIGUEL, Paulo Augusto. Aplicação do programa seis sigma no Brasil: resultados de um levantamento tipo survey exploratório-descritivo e perspectivas para pesquisas futuras. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2007000200002>. Acesso em 13/06/2016.

AQUINO, E. M. L; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. Women, Health and Labor in Brazil: Challenges for New Action. *Cad. Saúde Públ.*, Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, Apr/Jun, 1995. Disponível em: <<http://www.scielosp.org/pdf/csp/v11n2/v11n2a11.pdf>>. Acesso em: 10/04/16.

BARROSO, Carmem Lucia; MELLO, Guiomar. O acesso da mulher ao ensino superior brasileiro. 1975: Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/cp/arquivos/278.pdf>>. Acesso em: 10/05/2016.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em:03/05/2016.

BRASIL. Decreto lei nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932. Decreta o Código Eleitoral. Coleção de Leis do Brasil - 1932 Páginas 222 Vol. 1 Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 20/05/16.

BRASIL. Decreto nº 7.247, de 19 de abril de 1879. Reforma o ensino primário e secundário no município da Corte e o superior em todo o Império. Coleção de Leis do Império do Brasil - 1879, Página 196 Vol. 1 pt. II. Disponível em:

<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-7247-19-abril-1879-547933-publicacaooriginal-62862-pe.html>>. Acesso em: 20/05/16

BRASIL. LEI Nº 5.172, DE 25 DE OUTUBRO DE 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5172.htm>. Acesso em: 18/04/2016.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo 20.ed.-São Paulo: Atlas, 2007.

DIAS, Reinaldo. Sociologia das Organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

ENAP. Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal. Brasília: ENAP, 2004.68 p. Cadernos ENAP, 3. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/handle/1/650/G%C3%AAnero%2c%20ra%C3%A7a%20e%20compet%C3%Aancias%20de%20dire%C3%A7%C3%A3o%20no%20Servi%C3%A7o%20P%C3%ABlico%20Federal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 10/06/2016.

FUHRER, Maximiliannus C.A; FUHRER, Maximilianus R.E. Resumo de direito do trabalho. Coleção Resumos. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

G1 – ECONOMIA. Número de mulheres em cargos de liderança tem alta no Brasil. Disponível em: <http://glo.bo/1nujZX0>. Acesso em 20/02/2016.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 19/06/2016.

GODY, Arilda. Pesquisa Qualitativa tipos fundamentais. REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS, São Paulo, v. 35, n.3, p, 20-29 Mai./Jun. 1995 Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>>. Acesso em: 20/06/2016.

GOMES, A.F; SANTANA, P.G.W.; SILVA, M.J. Mulheres empreendedoras: desafios e competências. 2005. Disponível em: <<http://www.cyta.com.ar/ta0406/v4n6a1.htm>>. Acesso em 12/05/2016.

GOMES, Daiane. A conquista da mulher pelos seus direitos. 2015. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/a-conquista-da-mulher-pelos-seus-direitos/129757/>>. Acesso em:29/03/2016.

IPEA. Mulheres e homens em ocupação de DAS na Administração Publica Federal. Relatório de Pesquisa. 2012. Disponível em: <http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/relatoriopesquisa/120601_relatorio_mulhereshomens_das.pdf>. Acesso em:29/03/2016.

MARQUES, Elizabete. mulheres mais escolarizadas num mercado de trabalho que ainda reproduz o modelo da família tradicional. 2005. Disponível em: <<http://cdn.fee.tche.br/mulher/2004/artigo10.pdf>>. Acesso em: 28/04/2016.

MAXIMIANO, Antônio Cezar Amaru. Introdução à administração. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000. Disponível em: http://ftp.demec.ufpr.br/disciplinas/EngMec_NOTURNO/TM036/2013-1%20ADM%20para%20Engenharia/Livro_-_Introdu%27%E3o_%E0%A0_Administra%27%E3o_-_Antonio_Cesar_Amaru_Maximiano_-_5%B0Ed.pdf. Acesso em: 28/04/2016.

PAULA, Andressa. A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA. 2013. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/94982/000915109.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 19/06/2016.

PMRG. Prefeitura Municipal do Rio Grande. Disponível em: <<http://www.riogrande.rs.gov.br/pagina/index.php/pagina-inicial> >. Acesso em: 21/06/2016.

PROBST, E.R. A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. 2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 10/03/2016.

QUERINO, L.C.S; DOMINGUES, M.D.S; Luz, R.C. A evolução da mulher no mercado de trabalho. 2013. Disponível em: < <http://www.faceq.edu.br/e-faceq/downloads/numero02/4%20A%20mulher%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf>>. Acesso em: 09/04/2016.

RIO GRANDE/RS. LEI Nº 5.819 De 07 de novembro de 2003. Institui o estatuto dos servidores públicos do município do rio grande e dá outras providências. Disponível em: <http://www.riogrande.rs.gov.br/smed/wp-content/uploads/2013/04/lei5819_estatuto_dos_servidores_publicos.pdf>. Acesso em: 02/06/16.

RODRIGUES, Silva, Silva, Gonçalves. A ocupação feminina nos cargos de chefia: dificuldades e superação. 2013. Disponível em: <http://www.faceca.br/revista/index.php/revisiniciacao/article/viewFile/127/180>. Acesso em: 15/06/2016.

VAROTO, Renato Luiz Mello. Coleção Atlântico Sul Pelotas: anotações de direito administrativo. Vol.1, Pelotas: Editora Livraria Mundial, 2007.

VIEIRA, Andreza. A expansão do trabalho feminino no setor de serviços: uma análise nas cinco regiões do Brasil.2007. Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Economia293503.pdf>. Acesso em: 15/06/2016.

