

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

Luísa Amaral Latorre

**GÊNERO E INSERÇÃO PROFISSIONAL: EXPECTATIVAS DE ESTUDANTES DO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA QUANTO AO MERCADO DE TRABALHO**

PORTO ALEGRE

2015

Luísa Amaral Latorre

**GÊNERO E INSERÇÃO PROFISSIONAL: EXPECTATIVAS DE ESTUDANTES DO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA QUANTO AO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação
apresentado ao Departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande
do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau
de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Sidinei Rocha de Oliveira

PORTO ALEGRE

2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Reitor: Carlos Alexandre Netto

Vice-Reitor: Rui Vicente Oppermann

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO

Diretora: Hugo Fridolino Müller

Vice-Diretor: Marisa Rhoden

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Chefe: Takeyoshi Imasato

Chefe substituto: Denis Borenstein

COMISSÃO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Coordenadora: Daniela Callegaro de Menezes

Coordenador substituto: Sidinei Oliveira

Rua Washington Luiz, 855.

Centro Histórico

Porto Alegre/ RS

CEP 90010-460

Telefone: 55 51 3308-3536

Luísa Amaral Latorre

**GÊNERO E INSERÇÃO PROFISSIONAL: EXPECTATIVAS DE ESTUDANTES DO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA QUANTO AO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação
apresentado ao Departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande
do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau
de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Sidinei Rocha de Oliveira

Aprovado em: ____ de _____ 2015.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira (Orientador)

Profa. Dra. Maria Tereza Flores Pereira (Examinadora)

PORTO ALEGRE

2015

RESUMO

Essa monografia busca analisar a interferência do gênero na inserção profissional das estudantes de Administração Pública e Social da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Para tanto, foi realizado um estudo qualitativo exploratório através de oito entrevistas em profundidade com estudantes e formandas do referido curso de graduação. Nas entrevistas, buscou-se identificar os aspectos motivadores da inserção profissional e da permanência no emprego, verificar a incidência de discriminação de gênero, relacionar a presença de líderes femininas com suas expectativas profissionais e sociais, e evidenciar a responsabilização doméstica feminina como fenômeno cultural que interfere na inserção profissional. Os principais resultados indicam que as estudantes não reconhecem conscientemente o gênero como influenciador de sua escolha profissional, mas em suas falas relacionam fatores vinculados ao gênero como motivadores na busca pelo emprego público. Confirmou-se que a inserção profissional de jovens não é um processo rápido e linear, e que depende da realidade vivenciada no momento do processo decisório. Além disso, percebeu-se que a ausência de mulheres em postos de decisão repercute nas perspectivas das estudantes. Para todos esses aspectos, constatou-se a responsabilização doméstica feminina como causa do panorama atual.

Palavras-chave: Administração Pública. Gênero. Feminismo. Responsabilização feminina. Inserção profissional.

ABSTRACT

This monograph aims to analyze the interference of gender in the professional integration of female students of Public and Social Administration of the Federal University of Rio Grande do Sul. To accomplish this analysis, an exploratory qualitative study was performed through eight interviews with students in the academic major. The interviews sought to identify the motivating aspects of employability and job retention, to verify the incidence of gender discrimination, to report on the presence of women leaders in their professional and social expectations, and to highlight female domestic accountability as a cultural phenomenon that interferes with employability. The results indicate that students do not consciously recognize gender as influencing their career choice, but their choice of words included factors linked to gender as motivators in the search for public employment. It was confirmed that the professional integration of young people is not a quick and straightforward process, and it depends on the reality experienced at the time of decision-making. In addition, it was noted that the absence of women in decision-making positions reflected the perspectives of students. For all these aspects, female domestic accountability was identified as a cause of the current situation.

Key words: Public Administration. Gender. Feminism. Womanly accountability. Employability.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Processo de Inserção Profissional	23
Gráfico 1 – Distribuição da população ocupada, por grupamentos de atividades, segundo o sexo (%) - (2003 e 2011)	28
Gráfico 2 – Participação da população ocupada, por grupamentos de atividade, segundo o sexo (%) - (2003- 2011)	28
Gráfico 3 – Razão do rendimento médio real habitual das mulheres ocupadas em relação a população masculina ocupada com 11 anos ou mais de estudo e com nível superior, por grupamentos de atividades - 2003 e 2011	30
Gráfico 4 – Média de anos de estudo da população ocupada com 16 anos ou mais, por sexo e cor - 1999 e 2009	31
Gráfico 5 – Renda média da população, segundo sexo e cor - 2009	32
Gráfico 6 – Distribuição percentual das famílias por tipo e sexo da pessoa de referência - 2001 e 2009	34
Gráfico 7 – Jornada média total de trabalho por semana segundo sexo e posição na família - 2009 (em horas)	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Razão do rendimento médio real do trabalho das mulheres em relação ao dos homens - 2003 - 2011	29
Tabela 2 – Razão do rendimento médio real habitual das mulheres em relação ao dos homens, por grupos de anos de estudo - 2003 a 2011	30
Tabela 3 – Quantidade e porcentagem de homens e mulheres candidatos aos cargos representativos das eleições 2014 - Brasil.....	37

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1. DEFINIÇÃO DO TEMA	11
1.2. OBJETIVOS	13
1.2.1. OBJETIVO GERAL	13
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.3. JUSTIFICATIVA	13
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1. CONCEITO DE GÊNERO	15
2.2. INSERÇÃO PROFISSIONAL	18
2.3. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A CONQUISTA DE DIREITOS	24
2.3.1. DIREITOS PARA MULHERES	25
2.3.2. A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO	26
2.4. REPRESENTAÇÃO POLÍTICA	36
2.5. NECESSIDADES DE GÊNERO	38
2.6. O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	41
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	43
4. ANÁLISE DE RESULTADOS	47
4.1. INSERÇÃO PROFISSIONAL	48
4.2. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO	55
4.3. RESPONSABILIZAÇÃO DOMÉSTICA FEMININA	60
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS.....	68
ANEXOS.....	72

1. INTRODUÇÃO

Desigualdades de gênero marcam o mercado de trabalho há anos. No cenário mundial, as taxas de desemprego feminina são sempre superiores às masculinas (OIT, 2012), além de receberem menos que os homens por atividades iguais, embora tenham níveis de instrução mais elevados (GALILEU, 2015). No Brasil o fenômeno se repete: apenas 2,6% das empresas contam com mulheres em seus conselhos diretores e elas representam somente 7,5% dos salários mais altos entre os executivos (GALILEU, 2015).

Além dos fatores econômicos, há fatores relacionados às esferas psicológicas, sociais e culturais. De acordo com a Revista Galileu (2015) e a Organização Internacional do Trabalho (2012) mais da metade das mulheres já sofreu abuso sexual no ambiente de trabalho, continuam segregadas de setores profissionais e arcam com segunda e terceira jornada.

Sabe-se que a inserção profissional é um processo de construção e transformação da identidade dos jovens, que além de iniciar a vida adulta, passam a integrar uma sociedade, e ser por elas legitimado (ALVES, 2007). Em períodos de crise econômica, as mulheres perdem seus empregos mais facilmente que os homens (OIT, 2012). O estatuto desempregado repercute, por lógica, na desintegração social, na dependência do assistencialismo governamental e na insegurança social (ALVES, 2007).

Muitos avanços já foram conquistados, mas não são previstas mudanças significativas para o futuro próximo, segundo a Organização Internacional do Trabalho (2012), que caracteriza as questões de gênero no mercado de trabalho como “dois passos a diante, um para trás”. Se o ritmo das relações trabalhistas for esse, “a igualdade salarial entre os gêneros não acontecerá antes de 2085” (GALILEU, 2015).

Tendo em vista a realidade do mercado profissional no setor privado, não há surpresa que os números do setor público permanecem inalterados: é o maior empregador da força de trabalho feminina há décadas. Qual o motivo para essa escolha? É de se suspeitar que as questões de gênero desempenhem papel influenciador nesse processo decisório.

1.1. DEFINIÇÃO DO TEMA

Historicamente a mulher é vítima de discriminação no plano econômico, social e político. Esse desequilíbrio nas relações de gênero é resultado de um processo cultural de inferiorização feminina, que acarreta em consequências também na esfera trabalhista. As mulheres apenas foram aceitas para compor a força de trabalho a partir das Grandes Guerras Mundiais devido à ausência de homens para as atividades laborais (ASSIS, 2009) e, desde então, vêm lutando por igualdade e melhores condições de empregabilidade.

No Brasil, as mulheres tiveram seus direitos excluídos desde o Império. Ao longo do tempo, os movimentos feministas ganharam força e conquistaram direitos para as mulheres no País, reflexo direto das mudanças no cenário econômico e a amplitude e repercussão desses movimentos político-sociais no âmbito mundial. A ocupação feminina brasileira dos postos de trabalho intensificou-se a partir de 1970 e vem crescendo desde então (FCC, 2007).

Foi apenas com o advento da Constituição Federal de 1988 que ocorreram as maiores mudanças no cenário brasileiro. Entre as inovações trazidas está a previsão do direito fundamental à igualdade entre o homem e a mulher, consagrado em seu artigo 5º, inciso I, que dispõe: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988). A normatização jurídica, portanto, implicou a obrigatoriedade legal do Estado de reduzir a desigualdade (DIAS, 2008).

A legislação trabalhista brasileira ratificou seis das doze convenções sobre equidade de gênero da Organização Internacional do Trabalho. São elas: proteção à maternidade, trabalho noturno para mulheres, igualdade de remuneração, discriminação no emprego e na ocupação, e trabalho noturno (OIT, 2013). Apesar dos avanços na legislação trabalhista, ainda há disparidades evidentes no mercado de trabalho, consequência da carga sexista histórica de nossa sociedade.

A Pesquisa Mensal de Emprego (IBGE, 2012) retrata o cenário desigual que persiste no País, comparando dados de 2011 com 2003. A pesquisa revela que o maior empregador da força de trabalho feminina continua sendo o Serviço Público. Na Administração Pública, representam 64,1% da força de trabalho, enquanto que os homens são 35,9%. O IBGE (2012) aponta que, embora a diferença tenha reduzido, elas ainda possuem mais anos de estudo e recebem cerca de

30% menos da remuneração masculina na média brasileira. A taxa de desemprego no período (IBGE, 2012) decresceu para ambos os sexos, todavia, a taxa de desocupação feminina é maior. E dentro do gênero, há discrepâncias quando verificada a etnia: o desemprego de mulheres brancas é de 3 pontos percentuais menor que das pardas e negras (IBGE, 2012).

Em 2004, a Escola Nacional de Administração Pública divulgou estudo sobre gênero, raça e competências de direção no serviço público federal (ENAP, 2004). A pesquisa demonstra que as mulheres não chegam aos cargos de tomada de decisão, por discriminação racial e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho; consequências da desigualdade social brasileira que prejudica a inserção ao serviço público; e a valorização da família decorrente da dupla jornada.

Em relação à dupla jornada feminina, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada divulgou Comunicado em 2010, referente a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD 2009), demonstrando o crescente número de famílias em que a chefia é de responsabilidade da mulher e retrata os novos arranjos familiares. Ainda, revela que a jornada média total de trabalho da mulher é maior que a do homem, seja qual for a estrutura familiar e independe do sexo do representante da família, pois soma a carga de trabalho remunerado ao tempo destinado aos afazeres domésticos (IPEA, 2010).

No que tange aos anos de estudo, o resultado do Censo da Educação Superior de 2013 (INEP, 2013) indica que as mulheres são maioria dos ingressantes, matriculadas e concluintes de cursos de graduação. O Censo revela que elas são 56% dos mais de 800 mil matriculados em cursos de Administração no Brasil. Na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS, 2014), representaram, aproximadamente, 45% dos formados em Administração e 100% dos formados em Administração Pública no segundo semestre de 2014.

Sabendo dessa problemática, o presente trabalho quer saber: quais as perspectivas profissionais das estudantes do curso de Administração Pública da UFRGS quanto ao mercado de trabalho?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GERAL

Analisar a inserção profissional das estudantes do curso de graduação em Administração Pública da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar aspectos motivadores da escolha das estudantes pela administração pública;
- Verificar a incidência de discriminação de gênero no grupo de pesquisa;
- Relacionar a presença de lideranças femininas com expectativas profissionais e sociais das entrevistadas;
- Evidenciar a responsabilização doméstica feminina como fenômeno cultural.

1.3. JUSTIFICATIVA

Não se pode negar que as mudanças ocorridas resultaram em conquistas no âmbito político, social e trabalhista, mas ainda há muito para ser feito na defesa de espaços sem discriminação de gênero. O Brasil ainda apresenta um dos mais baixos níveis de IDG (índice de desigualdade de gênero) na América Latina, o qual é mensurado por três parâmetros: saúde reprodutiva, empoderamento e mercado de trabalho. O IDG brasileiro é 0,441, e a paridade de sexo é expressa pelo valor 1 (CARVALHO e RABAY, 2015). Além de receberem menos que os homens por atividades semelhantes, elas tem menor representatividade política e são

responsáveis majoritárias das tarefas domésticas.

Recentemente foi desenvolvido um site que disponibiliza informações sobre o machismo nas relações de trabalho das empresas (CATRACA LIVRE, 2015). Embora tenha havido uma melhor distribuição nas formas de emprego, a administração pública continua comportando o maior contingente de força de trabalho feminino (IBGE, 2012). Sabendo da preocupação do Estado com políticas públicas de gênero, cogita-se a hipótese motivadora para esse trabalho de que as mulheres procuram o serviço público pela garantia de proteção às suas necessidades de gênero.

Espera-se, com os resultados da pesquisa, mapear quais os anseios das ingressantes em relação ao mercado de trabalho e analisar como o gênero interfere no processo de inserção profissional das alunas de administração pública. Objetiva-se que as conclusões do estudo possam proporcionar à iniciativa pública e privada maior consciência sobre a necessidade de implantar políticas de gênero permanentes no ambiente de trabalho com vistas à igualdade, sendo agente de mudanças no paradigma social.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. CONCEITO DE GÊNERO

Gênero e sexo são tratados como sinônimos na linguagem cotidiana, apesar de serem conceitualmente diferentes. A palavra gênero tem origem do latim, mas ganhou significação diversa de sexo com a difusão do conceito no movimento feminista a partir da década de 1950. Desde então, a palavra popularizou-se, mas o emprego equivocado ainda é bastante comum. Diversos autores, contudo, tentam evidenciar suas diferenças, que perpassam por campos da biologia e das ciências sociais.

Carvalho e Rabay (2015) fazem um apanhado histórico da conceituação de gênero, na qual concluem que ‘sexo’ é produto das características biológicas do indivíduo e ‘gênero’ é resultado das relações sociais e culturais entre os indivíduos. Essa definição deu-se através da pesquisa do professor de psiquiatria Robert Stoller, em 1960, na qual ‘sexo’ é entendido como o elemento natural, material e carnal, e ‘gênero’ como o elemento psíquico e psicológico (CARVALHO e RABAY, 2015). No decorrer da década seguinte, o conceito passou a ser estudado e discutido pelo movimento feminista, que apropriou-se para contrariar o determinismo histórico de inferiorização e subordinação aos homens devido às características biológicas.

Hirata e Kergoat (1994) apontam também a crítica ao conceito marxista de ‘classe’ como expoente para a construção do conceito de ‘gênero’ nos anos de 1970. Essa crítica baseou-se em teorizações de diversas autoras.

[...] seu impacto (das teorizações) está no fato de na tradição acadêmica, inclusive nas análises marxistas, as classes sociais sempre terem sido tratadas como se o gênero não implicasse nenhuma heterogeneidade em sua composição, em seus comportamentos e práticas. Quando o problema era abordado, isso era feito em termos biologizantes às mulheres e imediatamente à cultura; cedia lugar a natureza, o raciocínio político ou sociológico aos estereótipos. (HIRATA; KERGOAT, 1994, p. 94)

Ainda, explicam que, na obra de Marx, a mulher não existe como sexo social, sendo vista somente como elemento integrante da classe operária. O movimento feminista, na década de 1970, questionou o conceito chave de “exploração da classe trabalhadora”, pois a “relação antagônica entre as classes era fundamentalmente insuficiente para mostrar a opressão sofrida

pela mulher quanto às relações homem/mulher no seio da sociedade” (HIRATA; KERGOAT, 1994, p. 94). Por esses motivos, as autoras afirmam:

A classe operária tem dois sexos. Esta afirmação não contraria apenas a utilização corrente do masculino nos textos sobre a classe operária que falam de trabalhadores, quando estão se referindo a trabalhadoras! Trata-se também de afirmar que as práticas, a consciência, as representações, as condições de trabalho e de desemprego dos trabalhadores e das trabalhadoras são quase sempre assimétricas, e que raciocinar em termos de unidade da classe operária sem considerar o sexo social leva a um conhecimento truncado – ou pior falso – do que é uma classe social. (HIRATA; KERGOAT, 1994, p. 95)

Enriquece-se esse viés crítico a abordagem de Neves (1993) sobre as relações sociais de gênero, onde o debate é ampliado para a esfera privada, e questiona-se a opressão feminina não apenas no plano público.

Não é mais suficiente lutar pela emancipação política e econômica das mulheres, pleitear a sua entrada e reconhecimento na esfera pública, criticar a proposta liberal de emancipação e igualdade para o sujeito universal, do qual se exclui as mulheres. Amplia-se a percepção da opressão, questiona-se a sua presença também na esfera privada, no espaço doméstico, nas relações afetivas e sexuais, colocando-se no centro dessas interrogações a formação da identidade dos gêneros. (NEVES, 1993, p. 90)

Percebe-se, no discurso do movimento político feminista, que não se pode mais separar que o indivíduo seja explorado durante a jornada de trabalho e atua como explorador no ambiente doméstico. Sendo esse desaparelhamento da relação de poder, resultado tão somente de aspectos fisiológicos, fruto de processos históricos de discriminação.

O conceito de gênero, como resultado da distinção entre os aspectos anátomo-fisiológicos dos socioculturais, indica que

o raciocínio que apoia essa distinção baseia-se na ideia de que há machos e fêmeas na espécie humana, mas a qualidade de ser homem e ser mulher é realizada pela cultura. [...] o caráter necessariamente relacional das categorias de gênero. O uso do conceito pressupõe, portanto, que tanto homens quanto mulheres são produtos da sociedade. Seus comportamentos e pensamentos não são derivados de uma natureza biológica. (HEILBORN, 2002, p. 76-77)

As formulações antropológicas à respeito do tema indicam que a vida social é organizada por vetores como tempo, espaço e diferenças entre os sexos. Esses produzem um sistema de representações que fornece a coerência de determinada visão de mundo de uma sociedade (HEILBORN, 1994).

Assim, o conceito de gênero é profundamente devedor da ideia de arbitrariedade cultural. A dimensão unitária que a espécie poderia oferecer para o fenômeno da

diferença ente os sexos é frágil para explicar a intensa variedade dos comportamentos e concepções relativas aos sexos. Uma outra dimensão importante da noção de gênero comumente aceita e debitável da noção de cultura é o caráter necessariamente relacional das categorias de gênero. (HEILBORN, 1994, p. 1)

Farah (2004) explica que o conceito atual, que diferencia ‘sexo’ de ‘gênero’, é contrário à definição do feminismo pela diferença. Essa construção acredita na ideia de igualdade, na qual as únicas diferenças realmente existentes entre homens e mulheres são as biológicas, e que as outras percebidas são produto de processos culturais de opressão, e se eliminadas, resultam em relações entre indivíduos iguais. A vertente pós-estruturalista, todavia, constrói o conceito a partir da carga história da relação entre homens e mulheres, reconhecendo a diversidade do ser masculino e feminino, fato que requer a análise de outros aspectos comportamentais (FARAH, 2002). Essa abordagem detecta que há na sociedade, historicamente, uma subordinação e dominação das mulheres pelos homens, ou seja, uma desigual relação de poder.

Correa (2011) classifica que, atualmente, há simetria nas trajetórias das mulheres em comparação às dos homens no acesso à educação e às alternativas profissionais e conjugais. Salienta, entretanto, que apesar da conquista gradativa dos espaços públicos, “em nenhum país (...) os homens compartilharam, na mesma proporção, os espaços privados e as responsabilidades da reprodução social” (CORREA, 2011, p. 340).

A visão de não-homogeneidade entre os seres implica consequentemente em necessidades diversas para homens e mulheres, já que gênero é fruto das relações sociais e culturas. “Importa lembrar que, se desde os anos 1970 o conceito tem sido usado em estudos, nos anos 1990, ele se transporta para o âmbito das políticas públicas” (CORREA, 2011), ou seja, a questão das desigualdades de gênero foi vista, finalmente, como problema social. E, o objetivo final das políticas e programas governamentais, a partir dessa perspectiva, é contribuir para modificar esse padrão, profundamente arraigado na sociedade, de discriminação e subordinação por gênero (FARAH, 2004).

Sendo assim, sabe-se que diversas são as dificuldades enfrentadas pelas mulheres ao longo da história, não sendo diferente no âmbito profissional. Em que pese hoje muito tenha sido conquistado na busca pela igualdade dos gêneros, sabe-se que muito ainda falta para alcançar uma igualdade material nesse plano. Portanto, necessário se faz analisar a perspectiva da inserção no mercado de trabalho para uma melhor compreensão do tema.

2.2. INSERÇÃO PROFISSIONAL

Desde 1970, o termo inserção profissional tem sido objeto de estudo tanto de cientistas econômicos como cientistas sociais. O interesse nesse campo de estudo é fruto da preocupação do poder público francês com o desemprego dos jovens, mesmo com elevada instrução (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012), para formulação de políticas públicas de educação e trabalho.

É na Europa, principalmente da França, que começam as pesquisas acerca desse fenômeno social, que retrata a passagem do sistema educação/formação para o sistema de emprego (ALVES, 2007). As nomenclaturas utilizadas são variadas, que, embora consideradas sinônimas linguisticamente, diferenciam-se entre si pelo contexto histórico e temporal em que foram utilizadas.

Há duas correntes que abordam a inserção profissional: a econômica e a sociológica. Os principais autores da corrente econômica são: Vincens, Vernières e Rose. Os principais autores da abordagem sociológica são: Dubar, Galland, Nicole-Draneau e Castel. Alves (2007) e Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012) são autores que resumem cada abordagem em seus trabalhos, e é com base neles que far-se-á o estudo do conceito.

Para Vincens inserção profissional é o processo no qual o jovem começa a preocupar-se com a atividade remunerada, e no qual pode haver situações de emprego de reserva, retorno à formação, nova procura, desemprego e termina na conclusão dos estudos e na permanência num emprego (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Para o teórico, esse processo inicia-se na alteração da utilização do tempo, isto é, a procura de emprego passa a consumir relevante parcela de seu cotidiano (ALVES, 2007). Destaca-se ainda que, para esse economista, o comportamento no período de inserção profissional é

constituído por escolhas e estratégias orientadas pelo princípio da racionalidade, que variam em função das características individuais e dos constrangimentos impostos pelo contexto, e tem em vista a prossecução de um objetivo definido no início da procura, mas que se pode modificar em função das características do sistema produtivo local, da passagem por dispositivos públicos de ajuda à procura de emprego ou de emprego-formação. (ALVES, 2007, p. 8–9)

Nota-se que o teórico conceitua a inserção profissional também sob a ótica do indivíduo, e “procura identificar as estratégias que os guiam nessa transição entre a formação e a inserção

no trabalho para o qual tenham sido formados” (FRANZOI, 2011, p. 230).

Vincens preocupou-se também em definir um marco de conclusão do processo de inserção profissional. Atinge-se esse marco quando se verifica três condições:

Que o emprego ocupado seja um emprego durável, no sentido em que os indivíduos não dispõem de informações que lhes permitam antever que terão de mudar num futuro mais ou menos próximo; que seja um emprego que não pretendem, voluntariamente, abandonar e, por último, que deixem de utilizar parte do seu tempo na procura de um outro emprego ou no prosseguimento de estudos com o objetivo de mudarem de emprego ou de profissão. (ALVES, 2007, p. 9)

O economista Vernières também define o processo de inserção a partir da perspectiva do sujeito, onde “os indivíduos que jamais participaram da população ativa encontram emprego” (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012, p. 65). Este teórico aborda o tema sob o ângulo econômico, mas também, perpassa pela análise social. A função econômica é quando o jovem tem de adquirir, através do trabalho, o mínimo de experiência que permita transformar o conhecimento de sua formação em qualificação para que consiga um emprego estável (ALVES, 2007). Quando se afirma que Vernières perpassou pelo campo social é porque identifica na inserção profissional, “um processo institucionalizado, por via das múltiplas medidas de política ativa de emprego e de formação (...), um mecanismo importante no modo de regulação da sociedade” (ALVES, 2007, p. 11).

Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012, p. 65) apontam que a proposta de Vernières avança em três aspectos: “a distinção entre inserção profissional e inserção social, a relação entre situação econômica e estratégias organizacionais e o papel dos sistemas de gestão do emprego adotado pelas empresas em diferentes setores”. Esses autores salientam que, embora Vernières tenha tido uma visão dinâmica sobre a inserção profissional, a ação dos atores e as normas da sociedade são centradas no princípio econômico da racionalização da produção do indivíduo, já que “a inserção profissional é um processo que além de sua eventual duração e da complexidade concreta, corresponde a uma finalidade econômica: aquisição de uma qualificação demandada pelo sistema produtivo” (Vernières, 1997 APUD ROCHA-DE-OLIVEIRA;PICCININI, 2012, p. 66).

Por sua vez, Rose intensifica o caráter social da inserção, mesmo que sua vertente seja econômica, e utiliza o termo transição para defini-la. Há vários atores que contracenam durante esse período singular de mudança de estatutos (estudante/trabalhador), cada vez com duração mais dilatada (ALVES, 2007). O teórico trata o tema como complexo e plural.

Rose identificou que há funções organizacionais na transição profissional. A relação salarial se transforma em consequência dessa organização, pois surge uma forma de regulação de salários, o que contribui para a valorização e reprodução do capital e, simultaneamente, surge a chamada gestão social do exército de reserva de mão-de-obra (ALVES, 2007).

Em sua tese, o teórico afirma que a gestão social reduz o custo da empresa facilitando a seleção de pessoas. Logo, formula que a gestão social também contribui para a construção da qualificação dos jovens, pois os selecionados terão incentivos dentro da empresa para seu crescimento, tanto na aquisição de comportamentos profissionais, quanto na contribuição para sua socialização.

Neste sentido, Rose refere-se à transição como uma forma de socialização profissional mais ampla e contraditória do que a socialização numa profissão, pois, se em alguns casos ela se destina a socializar os jovens em modos de trabalho mobilizáveis nos empregos a que acederão, noutros ela visa habituá-los à precariedade, à sua inscrição no exército de reserva que, constituirá o seu destino provável. (Rose, 1998 APUD ALVES, 2007, p. 3)

A abordagem de Rose, que embora economista, tem cunho sociológico, abre as portas para que cientistas sociais, a partir de 1990, explorem o fenômeno. Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012) sintetizam que os trabalhos de Dubar, em 1994, Galland, em 1990 e 2001, e Nicole-Drancourt, em 1996, principais teóricos sociológicos, trazem novos elementos para a discussão: ênfase no sujeito, transformações na esfera trabalhista, tema abordado como processo, e a relação entre estratégia dos atores e estrutura social na qual estão inseridos.

Dubar identifica no trabalho o espaço da construção de identidade, tanto profissional como social. Para ele, a inserção profissional assegura a estabilidade financeira e econômica, e estabelece as relações sociais, organiza o tempo e o espaço e constrói uma identidade, portanto desempenha a importante função integradora (ALVES, 2007).

A função integradora, divide-se em três: natureza profissional, escolar e matriz social:

Ele [o trabalho] permite a integração econômica e a participação na esfera do consumo; ele permite a integração social e cívica pelas relações sociais que potencia, pelo estatuto que confere e pelo acesso que assegura aos direitos e às garantias sociais; ele permite, por último, a integração simbólica, ao constituir-se num *locus* privilegiado de construção das identidades sociais e profissionais. (ALVES, 2007, p. 6)

Para Dubar, a transição entre os estudos e prática laboral é fundamental para a construção da identidade socioprofissional. A inserção profissional é o lapso temporal no qual a identidade criada para si é reconhecida pelos outros, ou seja, é o período no qual se constrói a identidade

legitimada pela sociedade. Fala-se em construção da identidade porque é o período em que o indivíduo transita entre a identidade biológica (formação) para a identidade socioprofissional (emprego), isto é, ocorre sua substituição.

O autor também defende que “os percursos de inserção não podem mais ser compreendidos por meio de uma lógica única, baseados em uma racionalidade meramente econômica” (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2013, p. 129). Durante o processo de inserção há a presença da lógica social, resultado de vivências pessoais. Essas lógicas, portanto, dependem de crenças compartilhadas das categorias de atores do sistema educacional e profissional com as quais o sujeito se depara (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2013).

Em sua obra, Galland dá destaque para as transformações que ocorrem na esfera trabalhista. Atenta que, num período de crise, onde há dificuldades para conseguir um emprego, não é somente o início da idade adulta que é retardado e a juventude prolongada; há a prorrogação no “acesso ao estatuto de cidadão de pleno direito, conferido pela inscrição na sociedade salarial” (ALVES, 2007, p. 6). Esse teórico também menciona identidade, em seu conceito, agora voltada ao estatuto de cidadão. Logo, a inserção profissional, para Galland, é considerada um período de trânsito de identidade: “em trânsito porque corresponde a um período transitório e de transição na vida dos indivíduos, caracterizado por uma elevada indefinição estatutária (ALVES, 2007, p. 17).

Nicole-Drancourt corrobora com as ideias de Dubar de construção da identidade, e também focaliza seu estudo à luz dos indivíduos,

destacando sua história particular e como esta se relaciona com os eventos sociais do período de experiência vivida pelo jovem estudante-trabalhador, alguém que participa da sociedade onde sofre a ação dos eventos maiores que a caracterizam, mas também a modificam. (ROCHA-DE-OLIVEIRA, PICCININI, 2012, p. 67)

O teórico também desenvolve seu pensamento a partir da inserção como processo de socialização nunca terminado, onde são construídas identidades coletivas e individuais (ALVES, 2007), aproximando-se da proposição de Galland. Sob a perspectiva do processo, Nicole-Drancourt aborda o fenômeno,

evidenciando a impossibilidade de julgar uma situação a partir de um determinado estado e apresentando uma diversidade de caminhos que uma situação inicial comum pode desenvolver. Ao contrário da vertente econômica, o processo de inserção não tem apenas uma trajetória na qual se pode ter ou não sucesso (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012, p. 67)

Nicole-Drancourt inova a abordagem em relação à duração do fenômeno da inserção profissional,

porque sustenta que a inserção profissional dos jovens franceses sempre foi um processo longo, o que contraria a ideia dominante de uma inserção rápida e linear, característica do passado; quer porque relativizam a ideia da marginalização dos jovens no mercado de trabalho, que todos consideram recente. (ALVES, 2007, p. 29).

Tal como Nicole-Drancourt, Castel faz sua análise a partir da crise econômica que assolava a sociedade francesa. O teórico verifica que nas sociedades onde o emprego estável e em tempo integral tornou-se a via de conquista de direitos econômicos, sociais e políticos, o aumento do desemprego e a proliferação de formas precárias e informais de atividade laboral provocam um choque social (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012).

Segundo Castel, o emprego assalariado, destarte, é a matriz de uma condição estável, uma condição que assegura a integração social. Isto é, o trabalho como fonte de garantias e direitos que permitem: “alimentar o projeto de construir uma carreira profissional, perspectivar o futuro e controlar a insegurança social” (ALVES, 2007, p. 5).

Aqueles que não conseguem inserirem-se no mercado de trabalho acabam por se desqualificarem socialmente. Esse processo de desqualificação social tem três fases: fragilidade, dependência e ruptura. Para os jovens, a primeira fase é caracterizada por períodos de empregos precários e ser beneficiário de medidas educativas públicas, que sem sucesso práticos, fragilizam a esperança do jovem de encontrar um emprego duradouro, fato que provoca o sentimento de desclassificação profissional; a segunda fase é quando ocorre a manutenção do estatuto de desempregado, e o indivíduo passa a depender de assistência social; e a última, denominada ruptura, “é resultado de uma acumulação de fracassos e conduz a uma forte marginalização social e a uma dessocialização” (ALVES, 2007).

Castel afirma que através da compreensão do significado e da importância do emprego, é que se pode discutir a inserção profissional como direcionador e alavanca para o caminho dos indivíduos, e perceber que esse fenômeno, embora tenha viés econômico, tem “status de problema social da contemporaneidade” (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2007, p. 68).

A partir desses conceitos, tanto econômicos quanto sociológicos, Rocha-de-Oliveira (2013) sintetiza a inserção profissional como

um processo individual e coletivo, histórico e socialmente inscrito. Individual por que diz respeito à experiência vivenciada por cada sujeito na esfera do trabalho, bem como

suas escolhas profissionais e expectativas de carreira. É um processo coletivo por ser vivenciado de maneira semelhante por uma mesma geração ou grupo profissional. É um processo histórico, pois desenrola com a “moldura” de elementos econômicos, sociais e políticos que caracterizam uma época. É socialmente inscrito, pois é marcado por processos institucionalizados e representações sociais compartilhadas pelos indivíduos de determinado grupo ou região sobre o período da inserção profissional. (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2013, p. 130)

Rocha-de-Oliveira (2013) propõe um modelo de estudo, no qual a inserção profissional é construída através de três perspectivas: contexto sócio-histórico, aspectos individuais e aspectos institucionais. Veja a seguir imagem explicativa do modelo:

Figura 1 – Processo de Inserção Profissional



Fonte: ROCHA-DE-OLIVEIRA (2013,p. 131)

No prisma sócio-histórico, tem-se que “a inserção profissional é uma construção social” (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2013, p. 131), inscrita num contexto com características econômicas, demográficas e mercadológicas, as quais são a moldura do ingresso do jovem na atividade profissional.

No enfoque individual “são considerados os interesses apresentados na vertente econômica, mas também valores, objetivos profissionais particulares e afinidades ‘culturais’, observam-se os recursos estratégicos, bem como ocorrem os percursos biográficos” (ROCHA-

DE-OLIVEIRA, 2013, p.132). O autor destaca que origem familiar leva em conta “etnia, escolaridade, profissão dos pais, valores sobre o trabalho no conceito familiar, isto é, elementos que permitem analisar a constituição de identidade do jovem. E, a partir das experiências vividas, como o sujeito está se preparando para a continuidade de sua profissão (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2013).

Por último, aspectos institucionais fazem referência às normas e leis trabalhistas e às políticas públicas vigentes. Nessa categoria, ainda encontram-se as políticas de gestão de pessoas das organizações privadas e a forma como elas podem influenciar o mercado de trabalho, como por exemplo a OAB (Ordem dos Advogados do Brasil), as instituições de ensino e agências de intermediação de estágios (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2013).

O processo de inserção profissional é o momento em que o jovem aprende as regras que organizam o mercado de trabalho que começa a fazer parte, ou seja, é um processo de transmissão das “normas de orientação” muitas vezes ainda durante o período de formação, sendo as instituições de ensino importantes atores. (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2013, p. 131).

O modelo, por conseguinte, retrata a inserção profissional como um processo pelo qual passa o jovem para a exercer uma profissão e seus significados agregados. Nota-se que esse processo sofre influências do contexto econômico-social mas também das características biológicas e culturais. Como visto, a passagem para o exercício de atividades laborativas representa a integração econômica e social, com o início da idade adulta e a conquista de direitos do estatuto de cidadão.

2.3. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A CONQUISTA DE DIREITOS

A inserção das mulheres no mercado de trabalho no mundo ocorreu tardiamente, consequência do histórico de submissão e exclusão das relações sociais. Sua ocupação iniciou com a Revolução Industrial, mas as condições de trabalho eram mínimas – tanto para homens quanto para mulheres. Foi somente a partir do século XX com as Grandes Guerras Mundiais e as mudanças no cenário político e econômico que as mulheres começaram a compor mais substancialmente a força de trabalho.

Foi devido à necessidade de sustentar a família, pós Guerra, que as mulheres começaram a fazer parte do mundo do trabalho. Porém, seus trabalhos não tinham valor e eram menos prezados pela sociedade. [...] As mulheres começaram a participar do mercado de trabalho, de modo informal e muito timidamente iniciaram a sua produção. (ASSIS, 2009, p. 2)

No Brasil a classe trabalhadora feminina foi ampliando seu contingente nos anos 1970, e cada vez os espaços estão mais compartilhados por homens e mulheres (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002). As autoras apontam que o aumento da presença delas foi decorrência do contexto político-econômico, tanto em nível macro como em micro, e da criação e ampliação de direitos femininos.

2.3.1. DIREITOS PARA MULHERES

A supressão nas relações trabalhistas é diretamente relacionada à exclusão de direitos de forma generalizada, e no Brasil não foi diferente daquilo que estava acontecendo no nível macro. Desde o início de sua história, o país apresentou institucionalizado a subordinação feminina. Durante o período colonial, havia um código que regia Portugal e seus territórios ultramarinos, no qual era previsto o direito do marido de matar a esposa em caso de adultério, mesmo que houvesse apenas a suspeita. Westin e Sasse (2013) relatam que “até nos primórdios da República, a função jurídica da mulher era ser subserviente ao marido, da mesma forma que era dono da fazenda e dos escravos, o homem era dono da mulher. Se ela não o obedecia, sofria as sanções”.

No Brasil República não houve mudanças expressivas: o Código Civil de 1916 limitava a capacidade civil das mulheres, corroborando a ideia de submissão – ordem imperativa da sociedade à época.

O Código Civil de 1916 [...] retratava a sociedade da época, marcadamente conservadora e patriarcal. Assim, só podia consagrar a superioridade masculina. Transformou a força física do homem em poder pessoal, em autoridade, outorgando-lhe o comando exclusivo da família. Por isso, a mulher ao casar perdia sua plena capacidade, tornando-se relativamente capaz [...]. Para trabalhar precisava da autorização do marido. (DIAS, 2008, p. 1)

Quase 60 anos mais tarde, foi promulgada lei que modificou a hegemonia dos homens nas relações sociais. O Estatuto da Mulher Casada, como ficou conhecida a Lei 4.121/62, devolveu a

capacidade civil às mulheres, que passaram a ser consideradas colaboradoras da vida conjugal, e não era mais necessário autorização do cônjuge para trabalhar (DIAS, 2008, p. 1). Ainda assim, a mulher continuou em posição de submissão no matrimônio: “o marido é chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher” (Lei 4.121/62, art. 233) e “a mulher assume, com o casamento, os apelidos do marido e a condição de sua companheira, consorte e colaboradora dos encargos da família, cumprindo-lhe velar pela direção material e moral desta” (Lei 4.121/62, art. 240).

Nos anos seguintes foi publicada a Lei do Divórcio, outro grande marco na conquista do direito feminino. Embora não tenha havido a regulação do divórcio, a lei trouxe alguns avanços para a igualdade de gêneros:

Tornou facultativa a adoção do patronímico do marido. Em nome da equidade estendeu ao marido o direito de pedir alimentos, que antes só eram assegurados à mulher “honesta e pobre”. Outra alteração significativa foi a mudança do regime legal de bens. No silêncio dos nubentes ao invés da comunhão universal, passou a vigorar o regime da comunhão parcial de bens. (DIAS, 2008, p. 2)

Foi, porém, apenas com o advento da Constituição Federal de 1988 que ocorreram as maiores mudanças no cenário Brasileiro. Entre as inovações trazidas pela Carta Magna está a previsão do direito fundamental à igualdade entre o homem e a mulher, consagrado em seu artigo 5º, inciso I, que dispõe: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Apesar deste já fosse previsto na Constituição Federal de 1937, foi dada ênfase à igualdade entre homens e mulheres, inclusive na relação matrimonial, e mais ainda, foi institucionalizado a responsabilidade do Estado na promoção do bem de todos sem preconceito de sexo (DIAS, 2008). Foi também com essa publicação que novos arranjos familiares receberam tratamento igualitário perante à lei.

2.3.2. A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

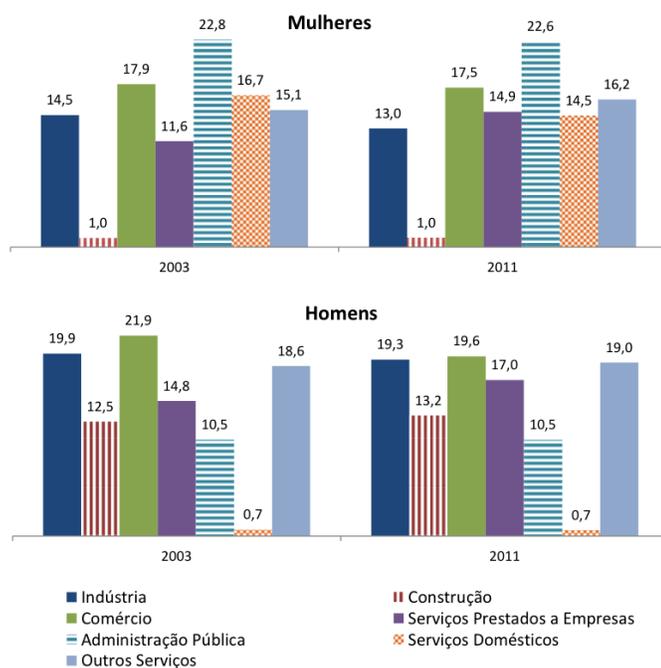
A metamorfose na legislação brasileira repercutiu, por óbvio, nas relações de trabalho. A série histórica publicada pela Fundação Carlos Chagas (2007) mostra a evolução da população

economicamente ativa¹ de 1976 a 2007. A presença delas no mercado de trabalho intensificou-se no Brasil a partir de 1970 como consequência de um “contexto dinâmico de industrialização, de urbanização e expansão da economia de serviços” (FERRAZ, MAPURUNGA; FERRAZ, 2012, p. 3). De 1976 a 2007, houve um incremento de mais de 31,5 milhões na força de trabalho e um salto na ocupação da população feminina com idade ativa de 28,8% para 43,6% (FCC, 2007). Arelado a este aumento no emprego estão, além da expansão de direitos, a redução da taxa de fecundidade e o crescimento da escolaridade, associadas a melhora do ambiente econômico.

Segundo a Pesquisa Mensal do Emprego (IBGE, 2012), no ano de 2011, mais da metade da população brasileira em idade ativa era do sexo feminino, mas eram minoria da população ocupada. A distribuição da população ocupada manteve-se estável por grupos de atividade para ambos os sexos nos anos 2003 e 2011, conforme Gráfico 1. Percebe-se que para elas, no entanto, a redução na ocupação em serviços domésticos e o aumento nos serviços prestados a empresas, embora o serviço público continue responsável por empregar a maior parte da força de trabalho feminina. Em relação a distribuição de sexo entre cada atividade, de acordo com o Gráfico 2, temos a indústria e construção civil como atividade dominante dos homens, e serviços domésticos e administração pública como ocupação dominante para mulheres, independente do período pesquisado.

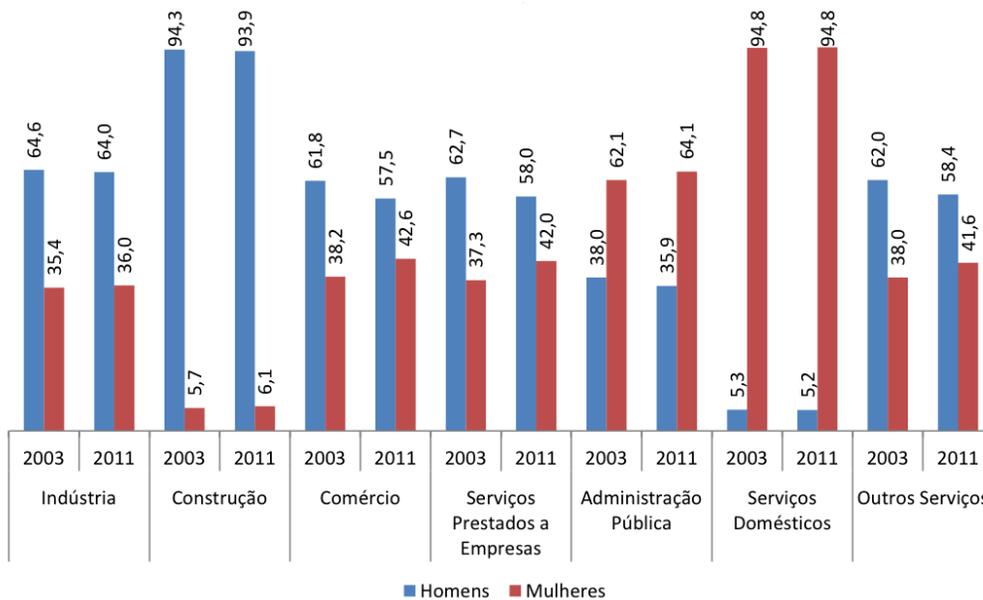
¹ Fazem parte da PEA os ocupados (trabalhando regularmente) e os desocupados, assim considerados os que não trabalhavam, mas tomaram alguma providência para encontrar trabalho. Comporta nesse índice pessoas com idade ativa (10 anos de idade ou mais). (FCC, 2007)

Gráfico 1 – Distribuição da população ocupada, por grupamentos de atividades, segundo o sexo (%) - (2003 e 2011)



Fonte: PME 2003 – 2011 (IBGE, 2012)

Gráfico 2 – Participação da população ocupada, por grupamentos de atividade, segundo o sexo (%) - (2003-2011)



Fonte: PME 2003 – 2011 (IBGE, 2012)

A população é alocada no mercado por diversas formas: trabalho doméstico,

administração pública, emprego com carteira assinada, emprego sem carteira assinada, autônomo e empregador. Verifica-se pelos resultados da pesquisa que embora ainda haja hegemonia de mulheres no serviço doméstico e predomínio dos homens nas demais formas laborais, há evolução dessa distribuição, diminuindo a segregação profissional.

A participação da mulher no mercado de trabalho vem intensificando-se no passado recente. É percebido, no entanto, que há “assimetrias particularmente fortes no tocante à ocupação de espaços ocupacionais mais reputados, a exemplo dos cargos de gestão, nos quais o contingente masculino prevalece com destaque” (FERRAZ, VASCONCELOS; FERRAZ, 2012, p. 2). O relatório sobre Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal (ENAP, 2004) revela que, embora sejam maioria na administração pública, elas não alcançam na mesma proporção funções de decisão e gestão.

Ainda de acordo com o IBGE (2012), a participação delas é semelhante à deles nas formas de educação para 11 anos de estudo ou mais e para nível superior. Isso significa que a distribuição nesse critério está melhor no quesito gênero, e chama a atenção para outro índice: o nível de escolaridade. Mulheres são maioria dos estudantes de ensino médio, e sua representação é majorada quando analisado o número de concluintes, fato explicado pelo elevado índice de evasão masculino nesses níveis (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2005). Em seu texto, Bruschini e Lombardi (2005) apresentam argumentos que justifiquem essa situação, entre eles as características patriarcais da sociedade brasileira.

O número de anos de estudo é algo que chama a atenção em pesquisas, pois não há relação direta com o salário. Apesar do maior nível de escolaridade, a remuneração das mulheres é 70% da dos homens. Sem expressivas oscilações em nove anos, esse percentual é o retrato da carga sexista da sociedade brasileira. A Tabela 1 mostra a razão do rendimento médio de mulheres e homens, sem distinção por escolaridade.

Tabela 1 – Razão do rendimento médio real do trabalho das mulheres em relação ao dos homens - 2003 - 2011

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Razão da remuneração do trabalho entre mulheres e homens	70,8%	71,0%	71,2%	70,6%	70,5%	71,0%	72,3%	72,3%	72,3%

Fonte: PME 2003 – 2011 (IBGE, 2012)

Objetivando-se a eliminação de *outliers*, a pesquisa mostrou a remuneração por grupo de

atividades de trabalhadores com maior graduação. O resultado, no entanto, ratificou que os rendimentos da população masculina eram superiores aos da feminina, salvo na construção civil que recebem pouco mais que os homens com 11 anos ou mais de estudo. Conforme Gráfico 3, a razão do rendimento entre homens e mulheres não apresentou significantes variações em nove anos. É importante ressaltar que o percentual da administração pública corrobora com o estudo do ENAP (2004), no qual mulheres embora maioria, não chegam aos cargos de direção e chefia, e por consequência, recebem menos.

Gráfico 3 – Razão do rendimento médio real habitual das mulheres ocupadas em relação a população masculina ocupada com 11 anos ou mais de estudo e com nível superior, por grupamentos de atividades - 2003 e 2011



Fonte: PME 2003 – 2011 (IBGE, 2012)

A tabela 2 retrata a razão do rendimento médio das mulheres em relação ao rendimento dos homens nas variadas faixas de escolaridade. Atenta-se para o fato do salário médio delas ser sempre menor do que o deles para níveis de conhecimento equivalentes. Deduz-se da averiguação das tabelas 1 e 2 e do Gráfico 3 que há discriminação de gênero no que se refere à remuneração.

Tabela 2 – Razão do rendimento médio real habitual das mulheres em relação ao dos homens, por grupos de anos de estudo - 2003 a 2011

Ano	Grupos de anos de estudo				
	Sem instrução e menos de 1 ano de estudo	1 a 3 anos de estudo	4 a 7 anos de estudo	8 a 10 anos de estudo	11 anos ou mais de estudo
2003	66,2%	62,9%	62,9%	64,0%	65,0%
2004	72,0%	64,3%	62,2%	63,8%	66,2%
2005	67,9%	65,3%	61,7%	65,1%	66,4%
2006	68,4%	63,5%	63,1%	66,1%	66,2%
2007	65,9%	64,4%	62,6%	64,0%	66,6%
2008	68,1%	64,0%	62,4%	65,2%	66,9%
2009	67,4%	65,2%	62,9%	65,0%	68,4%
2010	68,3%	63,8%	63,2%	65,9%	68,4%
2011	68,4%	61,5%	61,2%	66,1%	69,2%

Fonte: PME 2003 – 2011 (IBGE, 2012)

Foi abordado, até o presente momento, as estatísticas das mulheres com idade ativa que encontram-se ocupadas economicamente, todavia há uma parcela da população que está desempregada. Em 2011 o desemprego médio no Brasil foi de 6%. Esse índice, como os demais, apresenta números maiores para o sexo feminino, apesar da redução geral para ambos de 2003 a 2011, reflexo de melhorias no ambiente econômico brasileiro. Em 2003 a taxa de desocupação masculina foi de 10,1% e a feminina foi de 15,2%; em 2011 foi 4,7% e 7,5%, respectivamente (IBGE, 2012). Embora a diferença tenha diminuído no período, de 5,1% para 2,8%, as taxas de desocupação mimetizam o sexismo enrustado na sociedade.

Outra face da desigualdade social brasileira é a discriminação de raça, que agregada à questão do gênero, retratam os empecilhos para a participação igualitária na sociedade. Em 2003, a taxa de desocupação das mulheres pretas e pardas foi de 18,2% enquanto para as brancas, 13,1%; já em 2011, o percentual era de 9,1 e 6,1, respectivamente (IBGE, 2012).

Outro dado que merece ser desmembrado entre mulheres brancas e pardas/negras é a educação. O gráfico 4 mostra o resultado da pesquisa do IPEA (2011) sobre os anos de estudo da população empregada com mais de 16 anos agrupadas por sexo e cor em 1999 e 2009.

Gráfico 4 – Média de anos de estudo da população ocupada com 16 anos ou mais, por sexo e cor - 1999 e 2009



Fonte: IPEA (2011)

O primeiro ponto a se destacar é que em dez anos o número de anos de estudo da população aumentou, o que revela a melhora no acesso à educação no Brasil. O segundo ponto em destaque, agora negativo, é o abismo entre a instrução da população negra em relação à branca.

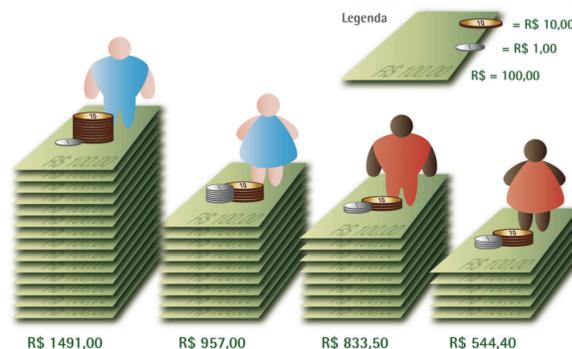
(...) Muitos são os desafios marcados pelo sexismo enfrentado pelas mulheres nos bancos escolares e na carreira acadêmica, com atenção especial à situação das mulheres negras, que estão em desvantagem em relação às mulheres brancas e homens brancos em todos os indicadores. (IPEA, 2011, p. 21)

O gráfico 4 revela, ainda, que mulheres pardas e negras tem menos instrução que as brancas, sendo a diferença média de escolaridade de 1,9 anos em 2009. No entanto, essa diferença já foi maior: 2,4 anos em 1999. Nota-se também que, tanto em 1999 quanto em 2009, homens brancos possuem menos estudo que mulheres brancas, o que se repete para homens e mulheres negros. Fato esse já retratado na Pesquisa Mensal do Emprego para o ano de 2011 (IBGE, 2012).

Esses dados, agregados ao rendimento médio da população, ratificam a desigualdade social. O gráfico 5 mostra a renda média da população, segundo sexo e cor, em 2009 (IPEA, 2011). Verifica-se que a discriminação de gênero e cor acentuam, ainda mais, as desigualdades no mercado de trabalho, embora a diferença entre salários tenha decrescido no período estudado.

Conquanto a população negra tenha experimentado aumento relativo da renda média *per capita* superior ao da população branca, a desigualdade permanece expressiva, pois se parte de patamares muito díspares. Os negros apresentam, em média, 55% da renda percebida pelos brancos em 2009; no entanto, em 1995, a razão de renda era ainda menor (45%). A pirâmide social, esculpida pelas variáveis renda, sexo e raça, sofreu pequena alteração. [...] Em 2009, à mulher branca correspondia 55% da renda média dos homens brancos; [...] No entanto, as mulheres negras, em que pesem o aumento da renda e a redução da desigualdade, permanecem bem isoladas na base da hierarquia social (sua renda média equivalia [...] dos rendimentos percebidos pelos homens brancos, [...] a 30,5% em 2009). (IPEA, 2011, p. 34 – 35)

Gráfico 5 – Renda média da população, segundo sexo e cor - 2009



Fonte: IPEA (2011)

O aumento ou o incremento de renda da mulher é evento importante para as novas

estruturas familiares. Cada vez é maior o número de mulheres que são as principais responsáveis pela renda familiar, seja qual for o arranjo dessa.

O comunicado 65 do IPEA (2010) traz como novidade a forma como a pergunta sobre o responsável familiar foi construída no PNAD 2009, substituindo a expressão “chefe do domicílio” por “pessoa de referência”, isto é, o entrevistado que passou a identificar a pessoa – mulher ou homem. A alteração do nome não é meramente uma alteração linguística, ela representa um salto importante sob a perspectiva de gênero (IPEA, 2010).

O gráfico 6 demonstra a distribuição percentual das famílias por arranjo familiar e por sexo da pessoa de referência em 2001 e 2009. Percebe-se que o número de famílias em que a mulher é a representante aumentou 8% em participação. É importante ressaltar que a constituição dessas famílias tem configurações bastante heterogêneas:

Mulheres solteiras, separadas ou viúvas com filhos e tendo ou não parentes e/ou agregados em casa; mulheres solteiras, separadas ou viúvas, sem filhos com presença ou não de parentes e/ou agregados; mulheres solteiras, separadas ou viúvas morando sozinhas; e, ainda, mulheres casadas chefiando a família mesmo tendo um marido ou companheiro em casa, com ou sem filhos. (IPEA, 2010, p. 5)

Outra análise pertinente é a nomenclatura utilizada na legenda dos gráficos: apesar do Comunicado 65 (IPEA, 2010) apontar a conquista do “representante familiar” como denominação mais justa na questão do gênero, é utilizado a expressão “chefe”² na legenda dos gráficos da publicação.

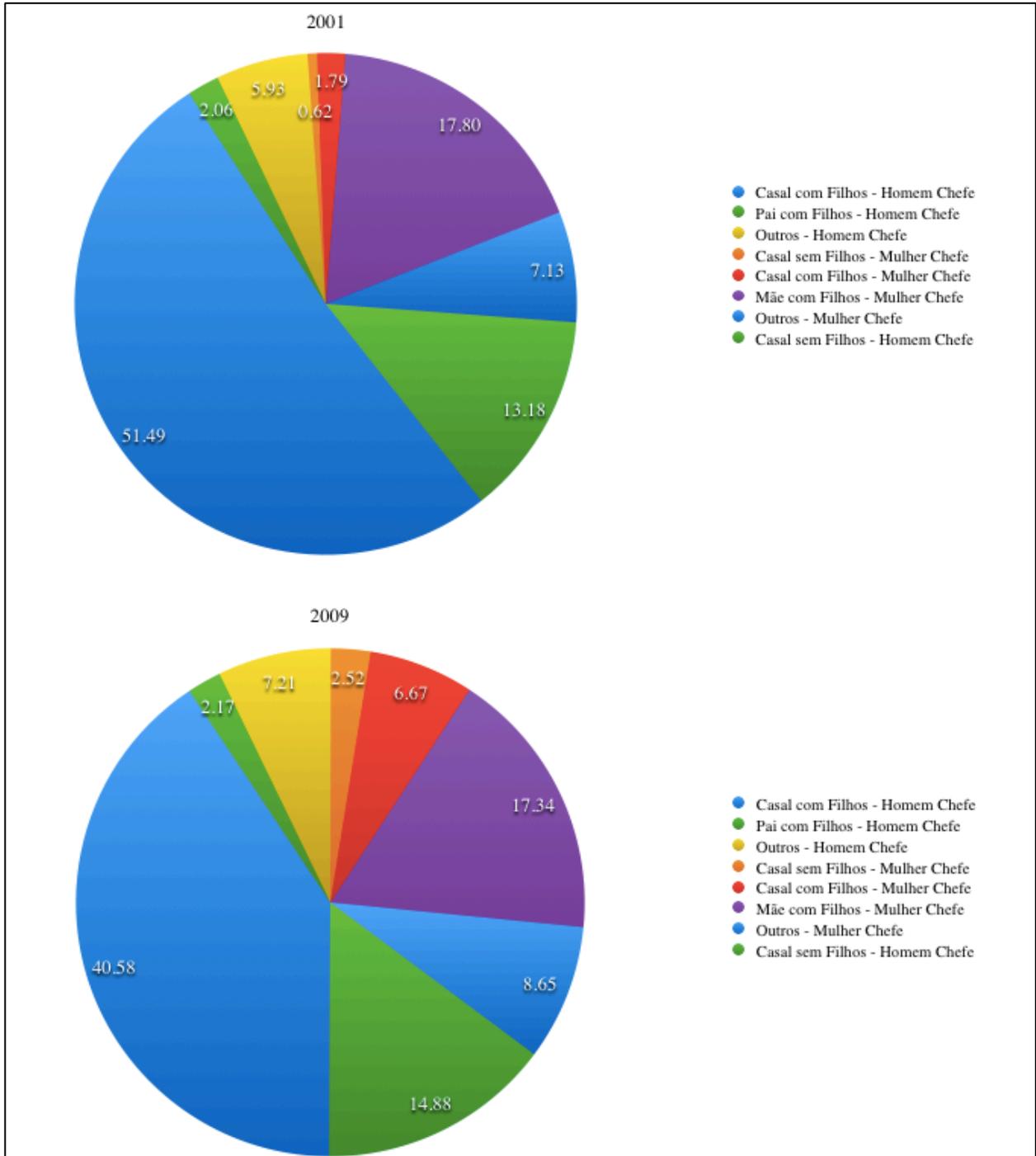
Os dados revelam, ainda, que 85,5% das famílias representadas por homens são constituídas por casais (com ou sem filhos), mas somente 26,1% das representadas por mulheres tem essa configuração. Isso revela dois aspectos: o caráter machista da sociedade, em que homens tem remuneração superior à da mulher; e que a representação familiar masculina se dá em condições mais favoráveis que à feminina (IPEA, 2010).

Outro fenômeno comumente associado ao crescimento do número de famílias chefiadas por mulheres é o da feminização da pobreza, isto é, costuma-se relacionar as famílias com chefia feminina ao fato de que as mulheres possuem renda inferior à dos homens e, no caso da chefe mulher, é mais comum a ausência de um cônjuge [...]. Finalmente, a maior parte das famílias chefiadas por mulheres é de mães com seus filhos; o que

² O reconhecimento como chefe da família pode ser dado a quem assume a responsabilidade com os cuidados da casa e com os filhos ou, ainda, a quem responde mais fortemente pela manutenção econômica do lar. (IPEA, 2010)

representa mais uma sobrecarga – no sentido de necessidade de recursos e de tempo – num cenário de, supostamente, mais escassez. (IPEA, 2010, p. 4)

Gráfico 6 – Distribuição percentual das famílias por tipo e sexo da pessoa de referência - 2001 e 2009



Fonte: IPEA (2010)

O crescimento do número de famílias em que a mulher é a representante é consequência

das mudanças sócio-demográficas dos últimos anos ocorridas no Brasil. Essas transformações provocaram também “modificações nos padrões culturais e nas formas de inserção social da mulher” (IPEA, 2010, p. 7), e também “sugere novos tipos de padrões de comportamento dentro das famílias e uma possível ampliação da autonomia das mulheres” (IPEA, 2011, p. 19). Segundo o Gráfico 6, houve uma redução de aproximadamente 11% na “chefia” tradicional de famílias – casais com filhos. Além disso, o Comunicado 65 (IPEA, 2010) destaca que o aumento da chefia feminina é devido “ao potencial de autonomia que as mulheres têm assumido nas relações familiares e na esfera pública, mas não está necessariamente relacionado a condições femininas favoráveis” (IPEA, 2010, p. 8). Verificou-se que a configuração familiar predominante da sociedade brasileira ainda é a tradicional, tanto para famílias formadas por brancos como por negros (IPEA, 2011).

A expansão do número de famílias em que a mulher é apontada como representante, está relacionada com o acréscimo da participação feminina no mercado de trabalho, tanto para brancas quanto para negras, embora não na mesma proporção. A maior participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser vista na representação da renda familiar: se em 1999 as mulheres brancas contribuíam com 32,3% e as negras com 24,3% da renda familiar, em 2009 aumentaram sua participação para 36,1% e 28,5%, respectivamente (IPEA, 2011).

O Comunicado 65 (IPEA, 2010) vê como trajetória natural o aumento do número de mulheres como representante das famílias nos outros arranjos, pois é provável que sejam mães solteiras, mães separadas/divorciadas, viúvas, entre outras. Não considera, portanto, um “sinal de transformação das convenções sociais ou de empoderamento feminino” (IPEA, 2010, p. 9). O que se destaca na pesquisa, no que tange mudanças comportamentais de gênero, é a maior representatividade na chefia feminina de configurações tradicionais: casais com ou sem filhos. O aumento de 381% da mulher responsável pela família na presença do homem pode ser considerado novo no comportamento da sociedade brasileira.

O estudo cogitou três hipóteses para justificar esse empoderamento: a mulher tem rendimentos maiores que o do cônjuge, a mulher tem maior instrução que o companheiro, e a mulher tem emprego mais estável. As duas primeiras foram refutadas e a última, apesar de aceita, não explica por si só o fenômeno. Isso significa que o Comunicado 65 (IPEA, 2010) percebeu a mudança comportamental na sociedade brasileira, mas ainda não é capaz de apontar as razões.

Diagnosticado também como causa para o aumento de mulheres no mercado de trabalho está a redução do número de filhos. A taxa de fecundidade passou de 6,21 em 1960, para 1,84 em 2010 (Google Public Data, 2012). Esse declínio do número de filhos por mulher vem se mostrando tendência dos últimos 50 anos, conforme mostra o Gráfico 7.

Gráfico 7 – Taxa de fecundidade média no Brasil - 1960 a 2010



Fonte: Google Public Data (2012)

Partindo ainda da observação de diferenças raciais, observa-se que esse índice é diferente para mulheres brancas e negras. O Comunicado nº 91 (IPEA, 2011) demonstrou que a mulher negra tem mais filhos do que a mulher branca. A taxa de fecundidade das mulheres negras caiu de 2,7 para 2,1, e das mulheres brancas passou de 2,2 para 1,6, entre 1999 e 2009.

O diagnóstico da pesquisa (IPEA, 2011) aponta para necessidade de políticas públicas diferenciadas direcionadas às diferenças da dinâmica demográfica. Tais diferenças reproduzem o retrato econômico-social do Brasil, pois fecundidade e renda são índices inter-relacionados, que associados à discriminação por gênero e raça, atenuam as desigualdades sociais.

2.4. REPRESENTAÇÃO POLÍTICA

A política é outra esfera que ilustra as desigualdades de gênero no Brasil. O voto feminino foi instituído no Brasil apenas em 1934, mas somente em 1946 que a obrigatoriedade foi

estendida a esta população (BARANOV, 2014). O vazio histórico de representação política é tamanho, que foi promulgada em 1997 a Lei 9.504/97, conhecida como “lei da cota de gênero”, pois prevê que 30% dos candidatos de cada partido sejam mulheres.

Embora a participação feminina venha crescendo nos últimos anos, sua representatividade ainda é mínima, embora sejam maioria dos votantes – 52,13% foram eleitoras nas eleições de 2014 (SENKEVICS, 2014). A Tabela 3, elaborada com dados das eleições de 2014 apurados pelo Tribunal Superior Eleitoral, mostra a candidatura por sexo aos cargos de executivo e legislativo.

Tabela 3 – Quantidade e porcentagem de homens e mulheres candidatos aos cargos representativos das eleições 2014 - Brasil

Cargo	Masculino	Feminino	Total
Presidente	8	3	11
	72,73%	27,27%	100,00%
Governador	146	20	166
	87,95%	12,05%	100,00%
Senador	138	34	172
	80,23%	19,77%	100,00%
Deputado Federal	4.382	1.796	6.178
	70,93%	29,07%	100,00%
Deputado Estadual/Distrital	11.244	4.617	15.861
	70,89%	29,11%	100,00%
Total	15.918	6.470	22.388
	71,10%	28,90%	100,00%

Fonte: SENKEVICS (2014)

Atualmente, são 2.013 homens e 292 mulheres ocupantes de cargos eletivos. Senkevics (2014) destaca ainda que uma maior representação feminina não implica, necessariamente, em avanço de pautas feministas, já que lideranças femininas e lideranças feministas são perfis de atuação distintos. No entanto, os candidatos/eleitos são representações do perfil da sociedade, portanto, faz-se imperativo que haja maior atuação e participação de mulheres em cargos públicos.

2.5. NECESSIDADES DE GÊNERO

Entendendo gênero como ser possuidor de características relacionadas ao seu comportamento social e cultural, percebe-se que, na interação em sociedade, surgem diferentes necessidades para homens e mulheres, inclusive quando se trata de atuação no mercado de trabalho. A ampliação de políticas públicas³ de gênero e a criação de leis com esse mesmo viés demonstram as iniciativas do poder público de eliminar, ou diminuir, essas discriminações para proporcionar condições menos desiguais nas relações sociais nos diversos ambientes.

Conquanto o número de famílias em que a representante é uma mulher venha crescendo nos últimos anos, as atribuições tradicionais de gênero não foram afetadas. Significa que, mesmo com as mudanças no mercado de trabalho, as atividades domésticas ainda são encargos, quase que exclusivos, das mulheres.

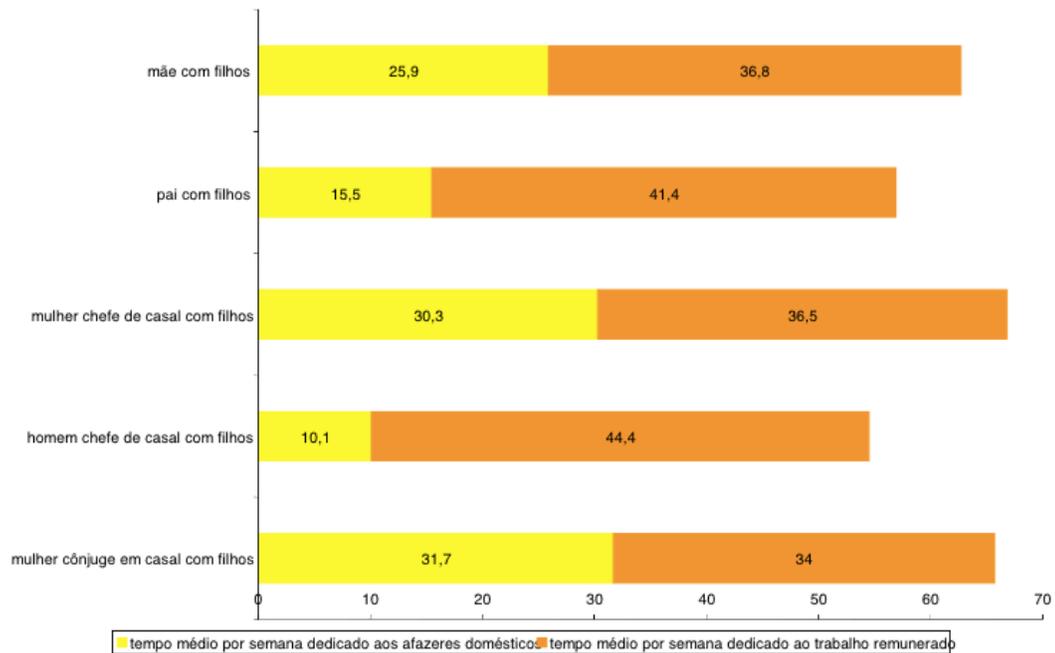
A tradicional responsabilização das mulheres pelos afazeres domésticos não somente parece permanecer intocada ao longo dos anos, como também não sofre influência da posição ocupada pela mulher na família. Apesar de haver algumas diferenças, mulheres na posição de chefe e na posição de cônjuge respondem por grande parte do trabalho não-remunerado, essencial para a reprodução das famílias. (IPEA, 2010, p. 16)

O gráfico 9 representa a jornada média semanal de trabalho por sexo e por representatividade familiar. Entende-se como jornada total de trabalho a soma do número de horas dispendidas com o trabalho remunerado (mercado de trabalho) e com o trabalho não-remunerado (doméstico). No ano de 2009, foi auferido que no arranjo familiar tradicional⁴ em que mulheres são as representantes, elas gastam 30,3 horas semanais em atividades do lar, enquanto homens com a chefia familiar dedicam 1/3 desse tempo (IPEA, 2010). Destaque para a semelhança no tempo dedicado ao trabalho não remunerado das mulheres em posição de chefia e das mulheres cônjuges. Os dados revelam que as mulheres, independente do arranjo familiar e da chefia, acumulam mais horas de jornada total.

³ Políticas públicas são conjuntos de programas, ações e atividades desenvolvidas pelo Estado diretamente ou indiretamente, com a participação de entes públicos ou privados, que visam assegurar determinado direito de cidadania, de forma difusa ou para determinado seguimento social, cultural, étnico ou econômico. As políticas públicas correspondem a direitos assegurados constitucionalmente ou que se afirmam graças ao reconhecimento por parte da sociedade e/ou pelos poderes públicos enquanto novos direitos das pessoas, comunidades, coisas ou outros bens materiais ou imateriais. (PARANÁ)

⁴ Para este trabalho entende-se como tradicional a família composta por casal, marido e mulher, com filhos.

Gráfico 7 – Jornada média total de trabalho por semana segundo sexo e posição na família - 2009 (em horas)



Fonte: IPEA (2010)

Mesmo com as alterações nos arranjos familiares e na figura responsável, as atividades ligadas ao lar ainda são vistas como imperativamente femininas – resultado da carga histórica e cultural paternalistas. O comunicado 65 (IPEA, 2010) aponta como prejudicial a todos os membros da família a excessiva responsabilização feminina pelos afazeres domésticos, no que tange a sobrecarga de trabalho e a ausência, ou menor presença, da figura paterna na educação das crianças.

Vinte anos antes, Barroso (1990) já havia traçado esse perfil comportamental de que o compromisso majoritário com a família é da mulher. Embora a participação no espaço público tenha prosperado, a idiossincrasia patriarcal permanece. Quando comparados os dados de 2009, disponíveis no Gráfico 7, com os de 1989, retratados no artigo, verifica-se que “o serviço de casa continua a ser responsabilidade das mulheres, não é para ser dividido com o marido”, e mesmo quando a maior renda familiar é da mulher, “em uma situação de crise, são elas que têm que pedir licença do trabalho para tomar conta dos filhos” (BARROSO, 1990, p. 29). Corroborando, portanto, o fato do perfil da sociedade brasileira no espaço privado, no que diz respeito ao gênero, não sofreu significativas modificações.

A administração pública é a maior empregadora da força de trabalho feminina, e Barroso (1990) aponta como causas para o fenômeno, entre outras, a natureza menos exigente dos empregos públicos (favorável à dupla jornada feminina) e práticas de admissão menos discriminatórias. Ambas apontam para a questão de gênero como fator motivador para o ingresso no serviço público.

A legislação brasileira ratificou seis convenções sobre equidade de gênero da Organização Internacional do Trabalho. São elas: proteção à maternidade, trabalho noturno para mulheres, igualdade de remuneração, discriminação no emprego e na ocupação, e trabalho noturno (OIT, 2013). O apreço pela serviço público origina-se também da expectativa no cumprimento das leis, muitas vezes desprezadas pela iniciativa privada. Licença maternidade de seis meses (enquanto na iniciativa privada esse período é limitado a quatro), licença por motivo de doença na família, licença para cuidar de interesses pessoais e licença para acompanhar cônjuge, são alguns dos concedidos pela administração pública, são benefícios que podem ser determinantes para a escolha profissional das mulheres.

Cabe destacar a licença gestante, que afasta por seis meses a recente mãe de suas atividades laborais, em contraponto à licença paternidade, cujo afastamento é de cinco dias. Muitos autores feministas, acreditam no aprofundamento das desigualdades de gênero a diferença de dias para abstenção ao trabalho para dedicar-se à família, pois a lei indicaria que a única responsável pelo bem-estar físico emocional do herdeiro é a mãe (CORREA, 2013). Por razões como essa, o maior desafio das políticas públicas “é promover a articulação entre família e trabalho, além de continuar implementando medidas para eliminação de desigualdades e discriminações nos ambientes de trabalho” (BRUSCHINI, C. et al, 2011 p. 143).

A necessidade de gênero é evento em diversas partes do mundo no ambiente de trabalho. Recentemente foi desenvolvido o site *InHerSight*, uma plataforma utilizada por mulheres para saber quão machista é, ou não, uma organização (CATRACA LIVRE, 2015). O site é colaborativo: o ranking é feito através das notas dadas por mulheres sobre as condições das empresas que trabalham ou já trabalharam. O questionário é composto por assuntos de gênero como: equidade nas oportunidades entre homens e mulheres, satisfação com salário e suporte familiar. Atualmente apenas seis países estão ativos na plataforma: Austrália, Canadá, Irlanda, Nova Zelândia, Reino Unido e Estados Unidos.

De acordo com o PNAD 2009, as taxas de atividade de mãe de criança de até dois anos

(57%) são menores que as de filhos com mais idade (mais de 70%), revelando que a presença de filhos pequenos é, ainda, fator que dificulta a inserção no mercado de trabalho (BRUSCHINI, C. et al, 2011 p. 143). Esse dado traduz a relevância que creches públicas tem na vida dessas mães, e destaca, mais ainda, a responsabilidade do poder público na ativação de programas e ações para mulheres e família. É relevante também o benefício para as organizações quando possuem programas de suporte à família, pois pesquisas indicam que negócios são mais bem sucedidos e rentáveis com a participação de mulheres engajadas, e para isso é necessário que a empresa tenha políticas favoráveis à família (INHERSIGHT, 2015).

Apesar do lento processo, as mulheres tem alçado a cargos de tradicional reputação e aumentado sua participação em cargos de chefia e tomada de decisão nos últimos anos (BRUSCHINI, C. et al, 2011 p. 143). Entretanto, a pesquisa ENAP (2004) indicou que muitas vezes as mulheres não chegam a esses cargos por terem outras prioridades, o que não significa que não há discriminação de gênero, e consideram o serviço público ideal para suas aspirações profissionais, já que não há pressões para ascensão na carreira como nas organizações privadas.

2.6. O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O curso de graduação em Administração Pública existe no Brasil há, aproximadamente, 40 anos. O primeiro foi oferecido pela Fundação Getúlio Vargas, em São Paulo, e hoje outras instituições de ensino espalhadas pelo País o possuem em sua grade curricular. Desde 2009 a Universidade Federal do Rio Grande do Sul oferece o curso de Administração Pública e Social, vinculada à Escola de Administração, e em 2014 formou-se a primeira turma, formada integralmente por mulheres (UFRGS, 2014).

O bacharel em Administração Pública é o administrador especializado no gerenciamento de instituições governamentais e na elaboração e acompanhamento de políticas públicas. Seu principal campo de trabalho está em ministérios, secretarias e agências federais, estaduais ou municipais, de áreas como saúde, educação, assistência social, habitação e cultura. Nessas instituições, o administrador elabora, coordena e avalia políticas que têm como objetivo atender a demandas coletivas, como o combate à exclusão social, ao analfabetismo e à subnutrição, entre outros temas. (GUIA DO ESTUDANTE, 2013).

Conquanto a atuação do administrador público possa se dar em outros espaços que não na

administração direta e indireta estatal, a maioria é empregada nesse setor. Há também os formandos em administração, que não são excluídos de trabalhar na esfera pública. Em relação a esse curso, 35 dos formados da UFRGS do segundo semestre de 2014, o que corresponde a 45%, eram do sexo feminino.

Segundo o INEP (2013), quando da elaboração do Censo da Educação Superior em 2011, o curso de bacharelado em Administração foi aquele com maior número de alunos matriculados no ensino superior, representando 13% do montante total dos alunos matriculados em instituições de ensino superior. Esses números "apontam que a demanda para os cursos de Administração está em pleno crescimento e cresce em igual sentido a procura por profissionais de Administração" (CFA, 2013).

Ainda, segundo essa pesquisa, percebe-se que as organizações estão em busca de profissionais cada vez mais qualificados, com amplo conhecimento em todas as áreas de organização e grande capacidade de liderança. Isso evidencia a necessidade do administrador buscar uma maior qualificação profissional, para, assim, inserir-se profissional, seja no mercado privado ou público.

No que diz respeito ao profissional da administração pública, percebe-se que a escolha de sua carreira já é motivada pela atuação em prol do bem estar social, o que significa sua preocupação com políticas de inclusão social, e deduz-se, por lógica, sua preocupação com questões de gênero.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento desse estudo, far-se-á uso da técnica de pesquisa qualitativa – pesquisa em profundidade. Esse método popularizou-se nos estudos de marketing, mas também é utilizado no campo da sociologia e psicologia, entre outros (VIEIRA; TIBOLA, 2005). Segundo os autores, o objetivo dessa técnica é desvendar aspectos subjetivos do pensamento humano, o que é adequado para as metas propostas no presente trabalho.

O estudo desenvolve-se a partir de uma pesquisa qualitativa de abordagem direta, que ocorre quando os objetivos do trabalho estão claros aos entrevistados desde o início da coleta de dados (MALHOTRA, 2001). De acordo com o autor, a pesquisa qualitativa é definida como uma técnica de “pesquisa não-estruturada, exploratória, baseada em pequenas amostras, que proporciona *insights*⁵ e compreensão do contexto do problema” (MALHOTRA, 2001, p. 155) objeto de estudo.

Uma das ferramentas utilizadas para a coleta de dados qualitativa é a entrevista em profundidade, que toma forma através de um entrevistador que sonda uma pessoa de forma direta, não estruturada que busca compreender de forma aprofundada as visões, motivações e atitudes dos que estão respondendo (MALHOTRA, 2001). Isto foi definido assim para obter-se um entendimento melhor das percepções das estudantes de administração pública da UFRGS em relação ao tema.

Como o intuito do trabalho não é verificar a frequência com que ocorrem determinados eventos, a técnica quantitativa não cabe para seu desenvolvimento. Para mapear os anseios das estudantes, por conseguinte, a técnica mais adequada é a pesquisa qualitativa em profundidade, pois consegue compreender determinadas razões, determina o grau de preferência do entrevistado e descobre suas motivações subjacentes (VIEIRA; TIBOLA, 2005). Por essas razões, optou-se por realizar a entrevista individualmente, para que a entrevistada pudesse expor suas convicções sem sofrer influências.

A partir da bagagem de conhecimento adquirida com a fundamentação teórica, qualifica-se a autora deste Trabalho de Conclusão de Curso para realizar uma entrevista semiestruturada,

⁵ Insight: substantivo masculino em inglês que significa discernimento, critério, compreensão clara da natureza íntima de uma coisa. (DICIONÁRIO MICHELLIS)

direta e pessoal (VIEIRA; TIBOLA, 2005). O guia de entrevista será composto por dois blocos: Perfil Individual e Familiar (Bloco 1) e Temático (Bloco 2).

No primeiro, serão perguntas fechadas que tem o intuito de verificar os aspectos individuais como econômico-sociais, o que Rocha-de-Oliveira (2013) define como moldura para o processo de inserção profissional. Nesse bloco, as próprias entrevistadas preenchem suas informações pessoais. Importa ressaltar que a identificação de todas foi preenchida por número, preservando seus nomes. Adotou-se essa conduta para que as entrevistadas sentissem mais liberdade nas respostas.

O segundo bloco é constituído de perguntas abertas relacionadas à questão de gênero nas relações trabalhistas. Como já explicitado, o propósito desse segundo bloco é que o entrevistado revele suas opiniões e motivações sem cerceamentos, o que proporciona riqueza nas variáveis envolvidas no diagnóstico das aspirações das estudantes. É proposital a existência de perguntas semelhantes. A repetição é necessária para verificar se a entrevistada permanece com a opinião inicial após a maior contato com o tema.

A condução das entrevistas deu-se em três fases: (1) a entrevistadora cumprimentou a entrevistada e informou-lhe o tema e os objetivos da pesquisa; (2) preenchimento do questionário do Bloco 1 pela entrevistada; (3) início do bloco “temático”, que seguiu o guia de entrevista e com aportes de informações não estruturadas. Ressalta-se que foram relevantes os aportes, pois, embora não previstos no roteiro, mostra que as entrevistadas estavam confortáveis em falar sobre o tema.

Foram entrevistadas oito mulheres que estudam ou estudaram administração pública na UFRGS. Primordialmente, visava-se entrevistar as formandas do curso do segundo semestre de 2015, todavia, há somente três homens se formando no período. Dessa maneira, os parâmetros foram dilatados. Optou-se por entrevistar as diplomadas em 2014/2 e as graduandas com previsão de formatura de até um ano, proporcionando uma amostra mais homogênea. Para fins desse trabalho, todo o grupo receberá o nome de “estudantes de administração pública”.

Tendo em vista que as estudantes classificam-se em dois grupos, as formas de recrutamento também diferenciam-se: para as diplomadas, utilizou-se a listagem com os bacharéis de 2014/2 disponível no site da Escola de Administração da UFRGS, e as graduandas foram indicadas pelas já formadas. Para ambos os casos, o contato inicial foi por *Facebook*.

O roteiro de perguntas pré-elaboradas pode ser visto no Anexo A deste trabalho. Importa ressaltar que as entrevistas foram realizadas pessoalmente e todas foram gravadas com a ciência das entrevistadas. O roteiro foi elaborado a partir dos objetivos específicos estabelecidos, isto é, as perguntas objetivam a identificação das motivações da escolha pela administração pública, a verificação de discriminação de gênero no grupo de pesquisa, a associação da presença de lideranças femininas com expectativas profissionais e sociais das entrevistadas e o destaque para a responsabilização doméstica feminina como fenômeno cultural.

A técnica utilizada para a elaboração da presente pesquisa foi a análise de conteúdo, popularizada por Bardin, e hoje bastante difundida quando da análise dos dados qualitativos (SILVA; FOSSA, 2013). A análise de conteúdo é muito utilizada na administração quando trata-se de estudo sobre comportamento e subjetividade, isto é, quando a pesquisa é exploratória.

A análise de conteúdo é uma técnica de análise das comunicações, que irá analisar o que foi dito nas entrevistas ou observado pelo pesquisador. Na análise do material, busca-se classificá-los em temas ou categorias que auxiliam na compreensão do que está por trás dos discursos. (SILVA; FOSSA, 2013, p.2).

Essa técnica "exige do pesquisador disciplina, dedicação, paciência e tempo" (SILVA; FOSSA, 2013, p.3). Ressalta-se que a análise de conteúdo sofreu diversas modificações até os dias atuais e, por ser ampla, acaba muitas vezes sendo utilizada erroneamente pelos pesquisadores.

A análise do estudo é feita em etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação (SILVA, FOSSA, 2013). A primeira etapa conta com a transcrição dos dados, que embora a transcrição das entrevistas não seja parte integrante do presente trabalho, foi realizada, tanto que para as outras etapas são utilizados trechos para justificar determinada interpretação. Importa ressaltar que a análise de conteúdo foi estabelecida previamente: foi definido *a priori* os conteúdos que seriam analisados, isto é, os objetivos específicos da pesquisa, e o roteiro de entrevista foi montado, portanto, para seguir esse caminho.

Segue abaixo quadro com o perfil das entrevistadas. Como o nome foi mantido sob sigilo, as entrevistadas são identificadas pela letra "E" seguida de números de 1 a 8.

nome	idade atual	trabalho atual	idade em que começou a trabalhar	mora com	etnia	renda familiar
E1	25	CEEE	20	mãe, irmã e sobrinho	branca	de R\$ 6 a 11 mil
E2	25	UFRGS	23	namorado	branca	de R\$ 3 a 6 mil
E3	26	Hospital de Clínica de Porto Alegre	24	sozinha	branca	de R\$ 3 a 6 mil
E4	33	CEEE	20	marido e filho	branca	de R\$ 6 a 11 mil
E5	30	desempregada	x	noivo	branca	de R\$ 6 a 11 mil
E6	36	Secretaria do Meio Ambiente de São Leopoldo	25	pais	branca	de R\$ 3 a 6 mil
E7	24	Secretaria da Agricultura, Pecuária e Irrigação do RS	20	sozinha	branca	até R\$ 3 mil
E8	23	empresa de consultoria	21	pais e irmã	branca	acima de R\$ 15 mil

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

A análise dar-se-á a partir dos temas foco do trabalho, descritos nos objetivos específicos, vinculados às respostas das entrevistadas. Os resultados serão analisados à luz do referencial teórico. Para fins dessa análise, cada entrevistada receberá uma sigla: E1, para a entrevistada 1, E2, para a entrevistada 2, e assim sucessivamente.

Destaca-se que o grupo de pesquisa é composto exclusivamente por mulheres brancas, apesar da política de cotas presente na universidade: ainda que o número do grupo de entrevistadas seja pequeno, vale ressaltar que esta ausência pode ser um indicativo de que a mulher negra ainda não está presente nas universidades federais no Brasil, retrato da desigualdade social e econômica do país, o que ratifica os dados divulgados nas pesquisas do IPEA (2010 e 2011) e IBGE (2012); e os resultados desse estudo não contemplam a realidade do mercado de trabalho da mulher negra no Brasil, o que limita a sua abrangência.

O grupo de entrevistadas é bastante heterogênea em relação à faixa etária, com idades entre 23 e 36 anos. Pode-se afirmar que a maior renda familiar do grupo (acima de R\$ 15 mil) tem pais diplomados. No entanto, não foi possível deduzir relação de causa e efeito entre o perfil econômico das entrevistadas e a escolha profissional.

No que se refere às semelhanças das entrevistadas, destacam-se a escolaridade e profissão dos pais. O grau de instrução dos pais é majoritariamente Ensino Médio, há duas mães e dois pais com Ensino Superior Completo, e 11 são da iniciativa privada, sendo somente três funcionários públicos. O quadro a seguir apresenta a profissão dos pais de cada entrevistada.

	PROFISSÃO DOS PAIS	
NOME	MÃE	PAI
E1	do lar	técnico em contabilidade
E2	aposentada (iniciativa privada)	autônomo (empresário)
E3	funcionária pública	funcionária pública
E4	autônoma (comerciante)	autônomo (comerciante)
E5	autônoma (empresária)	autônomo (empresário)
E6	aposentada (iniciativa privada)	aposentado (iniciativa privada)
E7	professora	corretor de imóveis
E8	psicanalista	gerente

Nota-se também que todas pertencem a famílias com arranjos familiares tradicionais, que ratifica as informações do IPEA (2011) de que a configuração familiar prenomina a sociedade brasileira (IPEA, 2011).

4.1. INSERÇÃO PROFISSIONAL

Das oito entrevistadas, apenas uma está desempregada. A **E8** é a única que trabalha na iniciativa privada, o que enriqueceu a pesquisa, visto que trouxe uma visão da vivência do setor, além de mostrar uma área de atuação que também é possível para desempenhar as atividades do bacharel de gestão pública (GUIA DO ESTUDANTE, 2015), porém não muito comum.

A maioria das entrevistadas não deseja permanecer no vínculo atual no longo prazo, o que significa que o processo de inserção profissional não terminou. Nas que não pretendem abandonar, é comum o apreço por sua atividade atual e satisfação com remuneração, conforme trechos abaixo da **E4** e **E8**.

E4: Considero (permanecer no emprego) porque (...) fui promovida no plano de cargos e salários da empresa, então eu tenho um bom enquadramento e eu desempenho uma atividade que me motiva a permanecer na empresa. Eu trabalho na área de gestão de perdas (...) e eu gosto muito da área eletricitária.

E8: Pretendo continuar no longo prazo porque é uma coisa que me interessa. Eu trabalho em projetos de desenvolvimento econômico. É normal pegar uma empresa pequena, fazer um projeto de aumento de capacidade produtiva ou novo produto, então geralmente a empresa dá um salto, e tu vê isso. (...) É legal ver o que o governo pode fazer pelo desenvolvimento econômico, é isso que me interessa, do impacto do meu trabalho.

Alves (2007) afirma que a não conclusão do processo de inserção profissional se dá quando o indivíduo utiliza parte de seu tempo na procura de outra vaga ou continua estudando com o objetivo de mudar de emprego ou profissão. Essa é a situação das outras entrevistadas, :

A **E1** estuda “para qualquer coisa que vier e pague bem” e não tenha que trabalhar durante o fim de semana, a **E2** “só muda para outro concurso” que ofereça remuneração melhor

que o atual, a **E3** estuda para concursos da área tributária que tem remuneração mais elevada (atualmente está na saúde), a **E5** não está trabalhando e dedica-se aos estudos do TRE/RS, a **E6** quer um cargo que lide com gestão participativa e “não fará todo e qualquer concurso como antes”, e a **E7** pretende fazer concursos que sejam melhor que o atual.

Depreende-se que os fatores determinante para o emprego duradouro são salário e área de atuação, uma vez que esses são os fatores que fazem **E4** e **E8** permanecerem e as demais continuarem sua procura. Fato que demonstra também que o processo de inserção pode ser longo e não linear, como teorizou Nicole-Drancourt (ALVES, 2007).

É importante ressaltar que as que estão empregadas, ingressaram na carreira bastante jovens. A **E1** aos 19 anos foi nomeada na CEEE, a **E2** aos 21 tomou posse no primeiro cargo público, e **E4** e **E6** começaram no emprego atual aos 20 anos. Dessas, apenas a **E4** que começou a faculdade após o ingresso no serviço, o que reforça que o processo de inserção profissional propende para o sentido formação/emprego.

As entrevistadas reconhecem que suas famílias as influenciaram a ingressar no mercado de trabalho e procurarem independência financeira desde cedo. A maioria dos pais é da iniciativa privada, e mesmo assim incentivaram suas filhas a seguirem destino oposto.

E1: Eu sempre tive uma certa influência do meu pai, me dizendo que, ele não era concursado, ele tinha o escritório dele, então ‘oh, quer saber, tu quer ganhar teu dinheiro, não quer te incomodar, não quer ter funcionário, não quer ter isso nem aqui, faz concurso! É a melhor coisa que tu podes fazer’.

A **E2** não queria a vida de profissional autônomo como seu pai, pois não queria ter de lidar com incertezas financeiras. Almeja planejamento e segurança financeira, que a administração pública proporciona. Além de não ter gostado da experiência na iniciativa privada, pois tem muita pressão, o é clima hostil e o empregado é descartável.

E3: Nem cogito ir para a área privada. Minha família toda é feita de funcionários públicos, pai, mãe, tio, primos... todo mundo é da área pública. A questão da estabilidade sempre foi mais importante que tudo, então desde pequena fui incentivada a estudar para concursos.

A **E4** afirma que sempre foi incentivada pelos pais a buscar a independência financeira, e por isso procurou um curso técnico na cidade em que morava. A **E7** diz que a negativa dos pais em patrocinar um intercâmbio, incentivou-a a procurar independência

financeira. Reconhece a postura da sua família influenciou o ingresso no mercado de trabalho.

Esse relatos corroboram o modelo de Rocha-de-Oliveira (2013) de que durante a inserção profissional há a presença de uma lógica social, resultado das vivências pessoais, o que chama de “moldura” desse processo.

As entrevistadas apontam como razão principal da decisão pelo serviço público a estabilidade.

E1: Pelo que eu vejo, as pessoas que estão lá (...), entraram pela estabilidade e comodidade.

E6: A questão primeiro da estabilidade, e a segunda que seria a questão de trabalhar com a sociedade, em prol da sociedade, sem ser uma coisa filantrópica, voluntariado... tentar fazer alguma diferença mesmo nessa área, prestando serviços.

E7: Principalmente por uma questão de estabilidade, em crises mercadológicas eu não me imagino correndo atrás de outro emprego, sendo demitida, acho que isso seria muito ruim pra mim, e aqui eu não posso ser demitida teoricamente.

As **E7**, **E6** e **E2** tiveram experiência na área privada e não desejam voltar para esse segmento por causa do risco de demissão. Ainda, cogitam que para a mulher a estabilidade é mais importante do que para o homem, o que explicaria ser esse setor o maior empregador delas. Relacionam estabilidade à responsabilidade familiar. A **E4** correlaciona com ambição.

A **E8** acredita que as mulheres procuram o serviço público pela questão da isonomia, estabilidade, porque é mais fácil fazer planejamento no longo prazo, e segurança no que tange os cuidados com a família. Acha que a mulher é mais preocupada com proteção, o que motivaria a demanda pela administração pública.

A opinião da entrevistada relaciona-se tanto com a proteção ao emprego, já que a empregabilidade da mulher é menos estável (OIT, 2012) e possui maiores taxas de desocupação (IBGE, 2012); como com a proteção à família, já que o suporte familiar é item avaliado na percepção das relações trabalhistas pelas mulheres na plataforma *InHerSight* (CATRACA LIVRE, 2015).

A **E5** destaca que as mulheres escolhem o serviço público, pois são mais disciplinadas a estudar e a questão da estabilidade é mais importante para elas. E a **E4** acredita que a mulher procura mais estabilidade que o homem, também por uma questão familiar além de querer manter

o lado emocional estável.

E4: O serviço público não é um trampolim para crescimento, tu tens que ter uma trajetória para poder crescer. Na iniciativa privada, eu vejo que isso é muito mais rápido(...). No serviço público não é tão rápido assim, (...) tem um período de maturação muito maior (...). Vejo que a iniciativa privada te abre mais portas, a ascensão financeira é muito mais rápida. Eu acho que o homem é mais ambicioso que a mulher na busca por colocação, vejo que a disputa por cargos e melhores condições são mais intensas no gênero masculino. A mulher procura ter mais uma estabilidade, acho que o lado emocional influencia mais para a mulher, o ambiente de trabalho influencia muito em manter o emprego. Acho que isso é mais importante para a mulher depois que ela se coloca do que o homem.

Para aprofundar elementos encontrados nestas respostas é importante haver uma pesquisa qualitativa que integre os homens, para fins comparativos de resposta. De qualquer forma, na Administração Pública, representam 64,1% da força de trabalho, enquanto que os homens são 35,9% (IBGE, 2012), o que mostra que elas realmente procuram mais a serviço público do que eles. A fuga feminina da iniciativa privada vai ao encontro da constatação da OIT (2012) de que a empregabilidade feminina é mais frágil que a masculina em períodos de crise econômica, o que justifica a estabilidade ser o fator mais importante para as mulheres na busca por emprego. O IPEA (2010) afirma que estabilidade e empoderamento estão relacionados, embora ainda não houve mapeamento do que justificaria essa afirmativa.

No que tange os benefícios fornecidos para amparo familiar, elas acreditam que devem ser para todos, sem distinção por gênero. Alertam, todavia, que as que mais os utilizam acabam sendo as mulheres.

A **E1** acredita que as mulheres possuem necessidades de gênero, mas que como não é mãe ainda não as sente tanto, pois essas necessidades são mais visíveis quando há constituição de família, e que é essencial a empresa fornecer condições laborais que estejam associadas a elas.

E1: A questão da maternidade é muito importante, é essencial ver como a empresa lida com essa questão. (...) Pelo que eu vejo, as pessoas que estão lá não entraram por esse motivo (benefícios). As pessoas depois de terem filho, passam a valorizar ainda mais isso.

E2: Licença pra levar o filho no médico tem que ter tanto pra homem quanto pra

mulher, não é um direito que tem que ser só para mulheres. Não faz sentido o homem não usufruir desses benefícios. (...) Acho que isso (flexibilidade do serviço público para questões familiares) é extremamente importante, ter essa aceitação das pessoas.

E8: Eu acho que teria de ter pros dois lados, mas acaba que sobra pra mulher né. Talvez tenha dois lados. (...). Tanto homem ou mulher com filho, se o filho esta com problemas, eles vão querer (usufruir do benefício). Eu acho legal o trabalho liberar isso, mas não de ser mais flexível com mulher do que com homem, tem que ser igual para os dois porque os dois tem filhos.

Nota-se que, para as entrevistadas, a necessidade de gênero surge com a constituição de família, e a conseqüente responsabilização doméstica feminina. A inserção profissional, portanto, é influenciada pela realidade onde a mulher está inserida e sua faixa etária. Como as entrevistadas ingressaram no mercado de trabalho cedo, sem filhos e morando com os pais, esses fatores não foram motivadores de sua decisão.

E4: Quando eu entrei na CEEE com 20 anos eu não via nada disso, talvez agora com filho e 33 anos eu possa ter uma visão um pouco diferente, porque eu posso me valer disso, mas eu penso que o atrativo principal para o ingresso no mercado de trabalho é o financeiro e a atividade. (...) Quando tu fazes um concurso a primeira coisa que tu olhas no edital é o valor do salário e a última coisa que tu vais te preocupar é com o plano de cargos e salários e os benefícios.

E5: Nunca pensei nisso (benefícios) para procurar um ramo/atividade, eu não tenho essa motivação, mas no momento não tenho filhos.

A **E6** disse que prestou atenção nos benefícios, inclusive no plano de saúde. Cabe salientar, no entanto, que a motivação da entrevista para ingressar no serviço público foi mudar-se para Porto Alegre, logo morava sozinha. Ou seja, a realidade da entrevistada era diferente das outras.

Em relação aos benefícios, a maioria não atentou para isso quando se inscreveu no concurso. Tomaram ciência somente quando já estavam na instituição, mas hoje os valorizam. Benefícios, portanto, não são motivadores da inserção profissional, mas são importantes para a permanência no emprego.

E1: Dá pra se dizer que ao longo do tempo as pessoas ficam mais conscientes e se adaptam a essa situação, ao fato de saber desses benefícios.

E3: Estudei um ano na UERGS, fazia Administração em Saúde, e meus colegas quando se formavam vinham trabalhar no Clínicas, e todos comentavam como eram bons esses benefícios e o ambiente de trabalho.

E4 vê benefícios como secundários na inserção, mas como diferenciais na permanência no emprego. A **E6** valoriza, aos 36 anos, ter um plano de saúde, mas não prestou atenção nesse fator quando ingressou. Interessou-se pelos auxílios transporte e alimentação, que era o principal interesse na época, já que mora em Porto Alegre e trabalha em São Leopoldo. Hoje sente falta de ter plano de saúde e presta atenção nesse benefício para os próximos concursos.

Em relação ao plano de carreira, a **E2** e **E4** tem funções gratificadas e durante a entrevista falaram que existe na administração um plano de progressão na carreira, todavia, não ficou claro se isso era de conhecimento das entrevistadas ao prestar o concurso. A **E5** classifica o oferecimento de plano de cargos e salários como importante para a motivação pessoal.

A **E1** disse que a CEEE desenvolveu um plano de carreira, mas aos 19 anos sequer sabia o que isso significava. Destaca que existem mulheres que não tem interesse em desenvolver sua carreira, mas há as que desejam progredir e ter novas responsabilidades, como ela, e hoje vê o quão importante é a organização oferecer essa perspectiva. A **E6** confessa que não se preocupou aos 24 anos. Não acha que isso seja determinante para o próximo concurso. A **E5** não acredita que a escolha da mulher pelo serviço público deva-se ao não querer arcar com mais responsabilidades

E6: Depende do ponto salarial inicial (...) entretanto, se não for tão bom assim, pesa bastante a questão do plano de cargos e carreiras.

E5: Não é algo que define, acho que é uma possibilidade, mas não é um ponto determinante e relevante.

Para a maioria das entrevistadas, a procura por ascensão profissional, a perspectiva de crescimento e bons salários, são razões que fazem a mulher permanecer no emprego. Pela amostra, diagnostica-se que os dois primeiros fatores não são apreciados na escolha do concurso quando o ingresso ocorre com baixa faixa etária e sem filhos. Nota-se, por conseguinte, que as estudantes não procuram a administração pública por comodismo profissional, o que contraria Barroso (1990) que aponta a natureza menos exigente do serviço público como causa de procura das mulheres. Destaca-se, todavia, que as entrevistadas são jovens e sem filhos, e elas identificaram que o processo de inserção profissional depende da realidade vivenciada.

Como visto no referencial teórico, o mercado de trabalho ainda é muito conservador, sendo mais difícil a inserção profissional delas na iniciativa privada. Essa é opinião compartilhada também pelas entrevistadas.

A **E3** avalia que “para a mulher sempre é mais complicado qualquer coisa que for fazer” no que se refere ao mercado de trabalho, e acredita que a mulher procura o serviço público porque tem dificuldades de inserir-se na iniciativa privada.

E3: Muitas pessoas não contratam porque ela engravida, tem que cuidar da família.

A **E1** também aponta o processo seletivo discriminatório, olham a mulher como menos produtiva, como razão para a fuga do setor privado, e isonomia como atrativo do setor público. Equânime é o adjetivo utilizado pela **E5** para definir as relações no setor público.

A **E6** cita o processo isonômico como chamativo de mulheres para o setor público, e o fato de homens não o almejarem devido ao salário, pensamento que vai ao encontro do que **E4** também comentou.

E6: É uma via com a qual ela pode competir equiparada a um homem. O processo de seleção é uma prova. Acho que o homem busca status e salários melhores, o que a iniciativa pública não te oferece tanto, (...) antigamente mulher não era vista como provedora (...) então ela poderia ter um salário menor.

E4: O serviço público não é um trampolim para crescimento, tu tens que ter uma trajetória para poder crescer. (...) O serviço público tem um período de maturação muito maior do que a iniciativa privada dependendo da colocação e nível de escolaridade. Vejo que a iniciativa privada te abre mais portas, a ascensão financeira é muito mais rápida.

A **E4** considera o mercado de trabalho para a mulher tradicional, principalmente nas áreas técnicas, e a **E8** o classifica como complicado e menos receptivo à mulher, sendo o processo seletivo na iniciativa privada incerto, ao contrário do cargo público.

E8: Uma fórmula certa, tu te matas estudando e vais conseguir chegar lá (...) e isso te dá uma segurança.

O processo de inserção no serviço público é isonômico e não discriminatório, em virtude dos princípios que permeiam as relações na administração pública previstos na Constituição Federal (BRASIL, 1988). A pesquisa revelou, no entanto, que esse critério é questionável no que tange à ascensão profissional por processos seletivos. Isso porque, em que pese teoricamente a

administração pública seja permeada pelos princípios já elencados, muitas vezes, no decorrer da carreira profissional, eles acabem sendo violados, como pode-se ver nos dados do IBGE (2012) e na pesquisa do ENAP (2004). Ou seja, ainda que quando do ingresso a isonomia no tratamento dos gêneros esteja presente, isso não pode ser constatado ao longo da carreira. Mesmo com o lapso temporal de oito anos, percebe-se que não houve avanços significativos nessa esfera.

4.2. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Das oito entrevistadas, três sofreram discriminação de gênero (**E3**, **E5** e **E8**) e todas concordam que esse é um preconceito existente na sociedade e ocorre, inclusive, na administração pública. A **E3** contou que seu chefe a assediava, sentiu medo de contar para os superiores porque era ameaçada com a avaliação do estágio probatório. Sente-se melhor trabalhando em ambiente majoritariamente feminino porque essas situações não acontecem.

E3: O assédio começou com ‘como você é linda’, se eu ia almoçar com outras pessoas ele falava que ia ficar com ciúme, esse tipo de coisa que incomoda.

E5: Eu acho que muitas vezes não é uma coisa explícita, nem por quem pratica, é uma coisa que está meio enraizada. Tu és mulher, tu és bonita... Nossa! Como tu é inteligente? Como assim? Essa super ideia foi tua? E se é o oposto é normal. Acho que isso ainda existe, e existe muito. Acontece tanto que muitas coisas tu deixas de lado e vai passando, mas tem coisas bem bizarras que acontecem.

E8: Eu já passei por situações de piadinha, enfim... Uma colega minha que é loira de olho azul, parece uma *gringa*, já passou por várias situações também. Eu sinto muito que os homens testam até onde tu vais, até onde tu cortas. Em vários casos, eu e meu chefe, que é homem e sócio da empresa, estamos em reunião em Santa Catarina (com clientes) e eles se reportam ao meu chefe, sendo que eu estava fazendo o trabalho, meu chefe estava ali só como sócio da empresa, a coordenadora da área sou eu, mas eles se reportavam ao meu chefe, e eu sentia que era por causa do gênero (...). Não era nada que ele faltasse com o respeito propositalmente, como já teve sim casos de assédio, mas esse

caso eu vi que era bem naturalizado nele a questão de ter a referência no homem. (...) e isso é uma construção social e vai se reproduzindo e vai ser uma bola de neve, e é difícil nadar contra.

E8: Eu quando vou fazer uma reunião sozinha com homens às vezes procuro não colocar uma roupa que seja provocante. Não é que eu tenho que afirmar que sou melhor, é uma questão de defesa, de não abrir espaço para comentário de homem idiota. Eu não consigo me defender, eu consigo abafar a situação.

Os relatos das entrevistadas atestam a existência da discriminação de gênero no ambiente de trabalho como algo institucionalizado, o que acarreta na não percepção de situações de preconceito, porque acham que é normal a relação ser assim – tanto mulheres como homens.

E5: Essas relações de machismo estão intrínsecas à sociedade, e isso, mesmo que não de forma explícita ainda está presente.

E1: Se tu estás numa reunião com executivos, com as mesmas responsabilidades, e a pessoa responsável pelo café não vir, eles vão pedir para a mulher fazer.

A segregação de profissões é identificada pelo grupo como situação de discriminação de gênero, e todas afirmam que o fenômeno existe, mas não concordam. Nota-se, porém, que estranhar quando alguém não segue o roteiro é comportamento comum a ambos os gêneros, o que demonstra a normatização preconceituosa de homens e mulheres, o que é chamado por psicólogos de viés inconsciente (GALILEU, 2015).

E6 conta que sua irmã estuda literatura e a turma é composta na maioria por mulheres, e quando apareceu um homem, todas acharam estranho. **E8** afirma que ainda há a perspectiva de que a professora é sensível e a enfermeira é mais delicada.

E1: Antigamente existia o magistério que era a extensão do que hoje seria o Ensino Médio, ou seja, era a inserção profissional mais acessível para a grande maioria das mulheres, além do ar maternal que professora de séries iniciais carrega.

E4: Eu escolhi um campo mais técnico, mas tive que superar muitos desafios... mas consegui! Mas na turma onde só tem homens, as relações são um pouco diferentes... a gente tem que de alguma forma transformar o ambiente, se relacionar bem com os colegas. (Apesar dessa declaração, a entrevistada não considerada que tenha sofrido discriminação)

No que se refere à discriminação de gênero por remuneração, as entrevistadas afirmam que é exclusivo da iniciativa privada, pois as relações na esfera pública são regidas pelo princípio

da isonomia (BRASIL, 1988). Por causa desse princípio, não existe na Administração Pública o fenômeno ilustrado na Tabela 1 (IBGE, 2012). O que não significa que não há diferenças por igual formação, Gráfico 3 (IBGE, 2012), já que a mulher não chega nos cargos de gestão.

As entrevistadas acreditam que as diferenças salariais na iniciativa privada ocorrem porque as mulheres são vistas como menos produtivas por causa das do tempo de afastamento por envolvimento familiar (E1, E2, E3 e E6).

E3: Muitas pessoas não contratam porque ela engravida, tem que cuidar da família.

No entanto, na ascensão na carreira, não há consenso sobre a presença ou não de discriminação. A maioria acha que nesse aspectos as condições do público e privado se assemelham. Para E1 e E4, excluindo-se a força física, não há diferença em capacidade para o desenvolvimento de uma atividade. O ambiente público, portanto, também não é isento de discriminação de gênero. A E6 acha que as relações sob essa ótica são iguais ao setor privado, a E7 acredita que o preconceito ocorre mais para os cargos de livre nomeação e livre exoneração, ou seja, os sem estabilidade, e a E8 considera que a discriminação pode ser maior do que no privado porque é mais difícil haver área de gestão de pessoas articuladas para o controle desses casos no segmento público.

E2: A sociedade é bem machista né, mas no setor público isso é bem difícil de acontecer porque tu tens uma carreira que já está estabelecida.

E5: Eu acho que tem, inicialmente, mas dentro da estrutura de certa forma ainda permanece os mesmos traços para instituições privadas e públicas. A forma de ingresso pode ser diferente, mas para tu acenderes dentro da instituição ainda permanecem alguns traços em comum.

E6: No quesito promoções, em ambos, tanto da administração pública quanto na iniciativa privada, tu vêes que as FGs maiores e diretorias são ocupadas por homens.

E7: Em um monte de Secretarias existe muito a questão de que se tu és mulher, ou que tu tens que ser bonitinha pra chegar no lugar lá que tu queres, no cargo que tu queres, ou pelo menos não ir para lugares ruins também. Tem toda essa questão que a pessoa bonitinha tem privilégio. Eu não sei te explicar bem, mas a mulher tem tratamento diferente, seja na iniciativa privada ou na pública, na minha visão existe isso.

A **E8** acredita que a discriminação de gênero também ocorre na administração pública e que normalmente não há supervisão de RH, e a discriminação pode ser pior, por justamente não haver controle, e proliferar esse pensamento machista.

A discriminação de gênero ocorre tanto em situações de assédio moral ou sexual, como na preferência por homens nas promoções e também em vezes que não há identificação espontânea, por causa do viés inconsciente. Nesse último, há impacto na falta de representação feminina em posições de liderança dentro das empresas, que também refletem nas relações sociais.

A pesquisa abordou duas formas de protagonismo feminino: profissional e político. Tratou-se sobre a presença de mulheres em cargos de gestão e decisão nas organizações e em cargos políticos e possível influência na vida de cada uma. A maioria das entrevistadas comentaram que sentem falta da presença feminina desses campos.

As entrevistadas identificam a ausência de mulheres em cargos de gestão.

E1: Homens e Mulheres são praticamente iguais em números mas se tu vais olhar para os cargos de chefia, no meu departamento pelo menos, 80% é homem.

E7: Aqui tem bastante. O secretário, que é um deputado, sempre foi homem. Eu estou aqui há cinco anos e deve ter trocado (o secretario) umas 5 ou 6 vezes, e sempre foi homem, os vice- secretários sempre foram homens, os chefes de gabinetes sempre foram homens.

Entretanto, a presença discreta de mulheres nesses cargos não é algo subjetivo. Esse fenômeno é relatado tanto pelo ENAP (2004) como pelas diferenças salariais no setor público, associadas aos anos de estudo de homens e mulheres, entendendo-se que as maiores remunerações são vinculadas à maior qualificação na formação (IPEA, 2011 e IBGE, 2012).

As entrevistadas constatam, também, que a falta de mulheres distribuídas nas diversas posições do organograma é em virtude de discriminação de gênero. O que significa que não é necessário haver assédio para que o preconceito aconteça.

E2: mulheres não chegam aos altos cargos por discriminação, porque potencial elas tem. Hoje exerce um cargo de chefia, e diz que depende da vontade de cada um. Diz que na iniciativa privada é mais fácil um homem conseguir cargos de gestão. (Porque) De modo geral eles não tem que se preocupar com a casa, não tem metade dos problemas que as mulheres tem de se preocupar e conseguem, talvez, desenvolver um trabalho melhor.

A fala da entrevistada converge para os dados divulgados pelo Comunicado 65 (IPEA, 2010), no qual a mulher possui a maior jornada de trabalho, somando o trabalho remunerado com

o trabalho doméstico. Nota-se, que o elemento da responsabilização doméstica é mencionado como interferência no desempenho profissional, motivo também apontado no artigo de Barroso (1990).

Embora as entrevistadas indiquem que há discriminação de gênero para a ascensão profissional, acreditam que é em virtude de repetição de processos por questões culturais. Apontam também como motivo as relações pessoais, o que demonstra que o processo isonômico é controlado apenas no ingresso.

E1: Talvez o fato de os homens pensarem a gestão, porque os que normalmente já estão em cima, que estão no poder da hierarquia, são homens na grande maioria, é como se fosse algo que tu não percebes mas tu passas adiante, porque tu (homem no poder) vais analisar características que para um homem é importante e as vezes não consegues observar que a mulher tem outras que podem complementar e ainda serem mais importantes ou fundamentais para gerir um negócio.

E4: (A promoção) tem relação com as preferências pessoais, com as relações que vão se formando de amizade e confiança, os seus afins acabam se escolhendo, e normalmente relações de homem com homem e mulher com mulher são mais comuns.

Destarte, o indivíduo valoriza características que são a ele comuns. Um homem, logo, aprecia durante a seleção ou a promoção de pessoas as características masculinas, e como na hierarquia a presença deles é mais vultosa, repete-se a lógica cultural, excluindo as mulheres dessas posições, ou seja, relaciona-se ao viés inconsciente (GALILEU, 2015).

As entrevistadas, com exceção à **E7**, revelam que sentem falta de verificar a presença de mulheres em cargos de chefia distribuídas no organograma das organizações, e diagnosticam que o cenário causa efeitos sobre suas expectativas profissionais.

E8: Eu vejo pouco, e é uma coisa que me deixa triste porque eu também quero um dia estar nessa posição, mas eu sinto que, às vezes, a mulher que está num cargo alto ela tem que fazer muita coisa para se afirmar.

Em relação ao cenário político, todas dizem que nunca pensaram sobre isso e concluem que há falta de representatividade política. Sentem falta de ver mulheres nesses postos e acreditam que a escassez de diversidade de gênero gera repetição do discurso vigente.

E6: Sinto falta sim (..) na nossa política. (...) Existem representantes, existem. Mas proporcionalmente não. (...) Do jeito que está, a democracia representativa, não representa as minoria.

E7: (Na) eleição existe muito (preconceito de gênero). Porque tem muito mais homem do que mulher e tem um monte de gente que fala que político tem que ser homem, eu já escutei isso várias vezes, e isso é horrível.

O fato de nunca terem pensado sobre o assunto demonstra a acomodação com a ordem social atual, explicado pelo viés inconsistente (GALILEU, 2015). Estimuladas a pensar na questão, elas apontaram que os motivos do afastamento das mulheres desse segmento ocasionado por machismo e segunda e terceira jornada feminina mais uma vez. Apesar de apontarem o motivo, não há elementos que comprovem a associação. A participação feminina cresceu nas recentes eleições, mas sua representatividade ainda é mínima (SENKEVICS, 2014), ratificando o vazio histórico de representação política. O afastamento da mulher de liderança política, por conseguinte, dá-se por razões culturais e acarreta também na lentidão no processo de mudança dos padrões atuais.

4.3. RESPONSABILIZAÇÃO DOMÉSTICA FEMININA

Como visto, durante a fala das entrevistadas sobre o mercado de trabalho, discriminação de gênero e liderança, a questão da responsabilidade doméstica feminina foi levada em consideração para a formação do cenário atual. Por esse motivo faz-se urgente a aplicação de políticas públicas que promovam a integração entre plano público e privado (BRUSCHINI, C. et al, 2011).

A **E1** menciona que as responsabilidades domésticas da mulher influenciam sua vida profissional e afirma que o suporte doméstico é proporcional à disposição para o trabalho.

A **E7** acredita que é muito difícil a pessoa se dedicar a dar uma boa educação aos filhos trabalhando sempre até mais tarde, e a administração pública, na maioria das vezes, trabalha com horários flexíveis e sem necessidade de hora extra.

E7: Isso não fez diferença pra mim, mas acho que faz diferença para a maioria das mulheres. (...) Pra quem é mãe faz bastante diferença. Por isso que tem um monte de gente, eu acho, fazendo concurso, eu noto as vezes quando vejo falar de cursinho eu noto um monte de gente grávida ou que tem filhos. Tenho muitas conhecidas que tem filhos que agora resolveram fazer concurso público ou gente que quer ter um filho mas decide só ter depois que passar num concurso.

A **E5** acredita que as atividades domésticas influenciam na escolha profissional, mas nega essa influência para sua vida.

E5: No meu caso, por exemplo, não influenciaria porque eu não vou deixar minha expectativa profissional porque eu tenho que fazer um serviço em casa.

As entrevistadas também opinam sobre a licença maternidade/paternidade. Esse pensamento concorda com correntes feministas que acreditam no aprofundamento das desigualdades de gênero a diferença de dias de licença, pois a lei indicaria que a única responsável pelo bem-estar físico emocional do herdeiro é a mãe (CORREA, 2013) sedimentando ainda mais esse aspecto cultural.

A **E7** acha que a licença maternidade deveria ser estendida para o homem, pois o pai deve estar presente tanto quanto a mãe.

E8: Acho que, na verdade, é o sistema atual que leva a mulher... até a licença maternidade, a mulher já sai no mercado pra ficar pra família, o homem não. Ele fica poucos dias em licença paternidade. Então é um sistema que tende a levar a mulher pra um lado.

E8: Ao mesmo que tu libera isso pras mulheres, acaba que elas vão ficar sempre sobrecarregadas e responsáveis por fazer isso. Só que ao mesmo tempo é uma forma de humanizar.

E3: A sociedade ainda joga a culpa de todas as coisas na mulher, e apesar de não fazer o filho sozinha a responsabilidade é toda da mulher.

As entrevistadas identificam que a estrutura atual já destina a mulher para as atividades domésticas em detrimento das atividades profissionais, o que converge para o pensamento de CORREA (2013), mas também alertam que seja uma forma de amenizar a carga dupla ou tripla, corrente defendida pela OIT através das suas convenções (OIT, 2012).

Todas as entrevistas confirmam que em suas casas suas mães sempre ocuparam-se mais das atividades do lar e dos filhos do que os pais, mesmo quando a mãe tinha vínculo empregatício. Com seus exemplos, elas ratificam as estatísticas apresentadas pelo IPEA (2010) como realidade brasileira: a tradicional responsabilização das mulheres pelos afazeres domésticos permanece intocada e não sofre influência da posição ocupada pela mulher na família.

À despeito de suas mães terem passado por essa situação, elas negam essa realidade como própria, tanto no presente (para as que já compartilham residência como companheiro) como no futuro (para aquelas que almejam compartilhar). Embora não aceitem, as perspectivas históricas indicam que todas serão responsáveis pelas atividades do lar e pelo suporte familiar, pois em 20 anos o cenário não mudou, como pode ser visto em Barroso (1990) e ratificado pelo comunicado 65 (IPEA, 2010). A fala das entrevistadas, no entanto, pode indicar que as políticas públicas implantadas para diminuir as desigualdades de gênero estejam começando a surtir efeito, pelo menos no que se refere ao questionamento da ordem social vigente (BRUSCHINI, C. et al, 2014)

A **E1** defende que o sexo não é determinante para a prática doméstica, que é relacionado a um fenômeno cultural. Todavia, percebe que a relação dos seus pais foi assim e que seu sobrinho é criado sem consciência de igualdade de gênero. Pretende dividir as tarefas.

E5: (...) Eu não admito que eu tenha que fazer e ele tenha que só me ajudar. Ele tem é que dividir, e se ele não faz eu não faço até que ele vá lá e faça, porque eu acho que as coisas tem de ser divididas.

A **E4** traz traços de conformismo na sua fala. Acha que a mulher tem um senso de responsabilidade e organização pela casa muito maior que o homem fruto de processos culturais. Diz que embora ambos trabalhassem, sua mãe tinha muito mais atividades em casa do que seu pai, mas defende que essa não é sua realidade, pois divide as tarefas igualmente com seu marido. Sobre a excessiva carga doméstica para a mulher diz que “bom com certeza não é” e acha que continua assim porque “a mulher lida bem com esse encargo”.

A **E7** defende que o envolvimento com atividades domésticas é opcional, não acredita que seja decorrente de carga cultural histórica.

E7: A minha mãe faz muita coisa, o meu pai não faz nada. Meu pai se deixar, minha mãe da comida na bola dele. É uma coisa muito triste... eu olho e fico chocada.

Todas mencionam fatores culturais como causa da responsabilização doméstica feminina. Porém, acredita-se na mudança de hábitos da sociedade.

E2: A sociedade está mudando, acho que a mulher está cada vez mais inserida no mercado de trabalho, e acho que esse negócio da mulher se a responsável pelo lar é do passado, ainda tem muito isso acontecendo, porque a mudança de cultura é muito difícil, mas com o tanto de mulher estudando e inserida no mercado de trabalho, não é possível que o trabalho doméstico seja responsabilidade da mulher a vida inteira.

De fato, muitas mudanças ocorreram nos padrões da nossa sociedade. Apesar do processo lento e gradual, as mulheres vem conquistando direitos (DIAS, 2008) e diminuindo as taxas de fecundidade (Google Public Data, 2012), o que significa empoderamento corporal. Isto é, conquistou-se a liberdade de instituições como casamento e maternidade, antes tidas como imposições sociais. Ainda em relação ao processo de mudanças, as mulheres vem alterando padrões de inserção profissional feminina (IPEA, 2010) e lutando por relações trabalhistas que visem à igualdade. Essas conquistas se deram, na maior parte das vezes, através de mudanças na Constituição Federal e legislação trabalhista, e são consequências dos movimentos feministas e da conjuntura econômica.

Percebe-se, no entanto, que as mudanças ocorreram principalmente no espaço das relações públicas. Anseia-se agora por mudanças de comportamento no espaço das relações privadas. Os dois espaços estão relacionados e, portanto, um traz consequências para o outro (BRUSCHINI, C. et al, 2011). Por isso, faz-se importante a aplicação de políticas públicas que articulem família e trabalho, promovendo ambientes desiguais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As marcas das desigualdades de gênero são evidentes nas relações sociais e profissionais, consequência da cultura paternalista enraizada na sociedade brasileira. É incontestável, também, que muito se avançou na conquista de espaços laborais norteados pela igualdade de gênero, entretanto a trajetória ainda é longa.

Foi possível constatar, de acordo com a percepção das entrevistadas, que o mercado de trabalho é cruel com as mulheres: recebem menos que os homens por atividades similares, não chegam aos cargos de chefia e são vistas como improdutivas por causa dos afastamentos relacionados ao suporte familiar. Tendo em vista a realidade no setor privado, os números do setor público permanecem inalterados.

O primeiro objetivo específico da pesquisa, que é identificar aspectos motivadores da escolha das estudantes pela administração pública, foi atingido pois identificou-se que as entrevistadas procuram a administração pública por estabilidade e salário, nessa ordem. Não reconhecem, no entanto, que a inserção seja influenciada pelo gênero, o que foi diagnosticado como contradição de discurso, uma vez que elas afirmam que a estabilidade é mais importante para mulher do que para o homem. Assim como outros estudos já realizados, não foi possível apontar justificativa para essa importância, mas é possível ratificar a associação entre estabilidade e empoderamento.

Ainda relacionado ao primeiro objetivo, para o grupo estudado, a condição de vida individual é que pesa na escolha profissional. A percepção de que o gênero não influencia a inserção está relacionada às características da amostra, formada por mulheres que ainda não arcavam com as responsabilidades da gestão familiar quando ingressaram no mercado de trabalho.

A remuneração foi apontada como segundo fator considerado no processo decisório pelo grupo de pesquisa. Benefícios não são apreciados na inserção, mas constatou-se que, tal qual a atividade desenvolvida, importam para a permanência no emprego. Destacaram que benefícios de suporte familiar, embora oferecidos a ambos os gêneros, são mais usufruídos por mulheres.

A maioria das entrevistadas não pretende continuar com o vínculo atual, e aloca parte de seu tempo livre aumentando sua qualificação para serem aprovadas em novo concurso público.

Logo, a inserção profissional não encerrou-se para a maioria do grupo, indicando que o processo é lento e não linear. As que planejam no longo prazo continuar no emprego estão satisfeitas com a remuneração e área de atuação.

Os aspectos motivadores da escolha das estudantes pela administração pública, portanto, foram identificados como estabilidade e salário. A condição de vida de cada uma é plano de fundo para as decisões que levam à inserção profissional.

O terceiro objetivo, que é relacionar a presença de lideranças femininas com expectativas profissionais e sociais das entrevistadas, também foi atingido. O grupo identificou que a presença de mulheres em cargos de gestão e decisão, tanto nas organizações públicas como privadas, é evento raro, exceto nas áreas de saúde, que, tal qual educação, são identificadas como tradicionalmente femininas. Sobre esse aspecto, todas as entrevistadas tem opinião contrária à segregação profissional, mas declaram que o fenômeno ainda ocorre.

Afirmam que sentem falta de verem mulheres distribuídas pelas diversas posições hierárquicas dentro das organizações, e o sentimento se repete no que diz respeito à representatividade política. Nenhuma pensou sobre as razões da última situação, mas todas manifestaram desconforto com o panorama atual, o que mostra uma acomodação inconsciente com ordem vigente. Ou seja, a ausência de lideranças femininas protagonizando esses espaços relacionam-se as expectativas profissionais e sociais das mulheres.

O segundo objetivo específico, que é verificar a incidência de discriminação de gênero no grupo de pesquisa, foi atingido: além de passarem por situações de preconceito, identificam rotineiramente situações de discriminação de gênero. Três entrevistadas relataram que sofreram assédio em razão do gênero no ambiente de trabalho. No que se refere à discriminação por remuneração, elas afirmaram que é exclusivo da iniciativa privada, pois as relações na esfera pública são regidas pelo princípio da isonomia. Na ascensão na carreira, no entanto, não houve consenso sobre a presença ou não de discriminação, pois identificou-se que a mulher pode não almejar cargos maiores devido a outros compromissos, como por exemplo com a família. Mesmo com esses pontos sem unanimidade, todas asseguram que a administração pública não é isenta de discriminação de gênero. Logo, verificou-se a incidência de discriminação de gênero no grupo de pesquisa, tanto por assédio moral e sexual, discriminação ativa, como por situações de preconceito passivo.

Por último, o quarto objetivo, que é evidenciar a responsabilização doméstica feminina como fenômeno cultural, foi atingido. Também não houve consenso sobre a responsabilização doméstica, pois duas das oito entrevistadas acham que a mulher faz por opção e lida bem com o encargo, ou seja, houve a reprodução do discurso do senso comum. Todas, no entanto, afirmam que nas suas famílias os encargos com a casa e os filhos são das mulheres e não concordam com essa situação. Unânime também é a rejeição por essa realidade. Foi evidenciado, portanto, que a responsabilização doméstica feminina é um fenômeno cultural e perpassa pelo campo da psicologia que trata sobre viés inconsciente.

As entrevistadas constataram que a sociedade ainda é machista e sexista. A responsabilização doméstica feminina é apontada como responsável pelo não avanço da igualdade de gênero no mercado de trabalho e percebem que é necessário um processo de desconstrução social, tanto nas relações domésticas quanto públicas, para que mudanças aconteçam. É imprescindível que as organizações e Estado, através de políticas públicas, atuem como agentes dessa mudança, prezando por ambientes livres de discriminação.

Apesar do processo vagaroso, o padrão comportamental da sociedade vem sofrendo alterações. As mulheres tiveram vitórias tanto legislativas como sociais. Conquistou-se a liberdade de instituições como casamento e maternidade, antes tidas como imposições sociais, repercutindo no modelo de inserção profissional feminina. Repensar as relações domésticas é o próximo passo para desenterrar as raízes paternalistas.

Contudo, em que pese tais conclusões possam ser retiradas da pesquisa, deve-se levar em consideração que o estudo foi feito apenas com mulheres, não tendo sido analisado a posição e visão dos homens que também estão inseridos na administração pública. Ademais, a pesquisa não pode ser vista como o entendimento geral da sociedade, vez que foi apenas analisada a opinião de um segmento do mercado, a mulher estudante de Administração Pública e Social da UFRGS, e não todo o setor da sociedade produtiva. Para que a pesquisa seja completa e englobe as mais diversas posições, se faz necessário, por conseguinte, que em futuras amostras sejam incluídos mulheres com diferentes formações e atuantes em vários setores do mercado.

Importa ressaltar, também, que o estudo foi feito com reduzido número de entrevistadas. Essa limitação é decorrente tanto do tempo hábil à realização da pesquisa como da restrição do público alvo, uma vez que o curso na UFRGS é recente, com baixa densidade no vestibular e, portanto, poucas estudantes para compor a amostra. Ainda que o número de entrevistadas seja

pequeno, vale ressaltar a ausência de mulheres negras, o que pode ser um indicativo de que a mulher negra ainda não está presente nas Instituições de Ensino Superior, retrato da desigualdade social e econômica do Brasil. Sendo assim, os resultados apresentados não contemplam a realidade da mulher negra, o que é mais um limitador.

No entanto, os objetivos da pesquisa qualitativa, tanto o geral quanto os específicos, foram atingidos. A hipótese motivadora do trabalho foi refutada, pois conscientemente as entrevistadas não reconhecem a influência do gênero, mas também aceita, uma vez que no discurso trazem elementos vinculados à questão. O estudo, contudo, apresenta limitações já apresentadas. A principal é não ser possível generalizar os resultados porque não se trata de pesquisa quantitativa. Outra limitação refere-se à carência de dados comparativos, o que leva à primeira sugestão: ampliar a pesquisa para entrevistados homens que buscam a administração pública para conhecer suas motivações. Sugere-se também a realização de estudo que relacione empoderamento feminino e estabilidade e, ainda, a ampliação da pesquisa para estudantes de outros cursos de Ensino Superior.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA/GESTÃO PÚBLICA. **Guia do Estudante**. Disponível em <<http://guiadoestudante.abril.com.br/profissoes/administracao-negocios/administracao-publica-gestao-publica-682690.shtml>> Acesso em 26 de maio de 2015.

BARANOV, Tamára. A conquista do voto feminino, em 1932. **GNN**, Rio Claro, 23 fev. 2014. Disponível em <<http://jornalggn.com.br/noticia/a-conquista-do-voto-feminino-em-1932>> Acesso em 25 de maio de 2015.

BARROSO, Carmen. A chefia Feminina na Administração Pública Brasileira. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n.1, p. 17 – 30, nov. 1989/jan. 1990. Disponível em <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/14364/a-chefia-feminina-na-administracao-publica-brasileira>> Acesso em 18 de março de 2015.

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, Senado Federal. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 15 de abril de 2015.

BRASIL, Lei 4.121/62. Código Civil. Brasília, 1962. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/CCiVil_03/Leis/1950-1969/L4121.htm> Acesso em 25 de maio de 2015.

BRASIL. Ministério da Educação. **Censo da Educação Superior 2013**. INEP, Brasília, 2013. Disponível em <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2014/coletiva_censo_superior_2013.pdf> Acesso em 22 de março de 2015.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa; MERCADO, Cristiano Miglioranza; RICOLDI, Arlene, Trabalho, Renda e Políticas sociais: avanços e desafios. In: **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003 – 2010**. Rio de Janeiro: CEPIA, 2011, p. 142 – 178. Disponível em <<http://www.unifem.org.br/sites/700/710/progresso.pdf>> Acesso em 23 de maio de 2015.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas. **Revista Mulher e Trabalho**, v. 2, 2002. Disponível em <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2681/3003>> Acesso em 24 de maio de 2015.

CADERNOS ENAP, 31. Brasília: **ENAP**, 2004. Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal. Disponível em <<http://www.enap.gov.br/index.php?option=content&task=view&id=258>> Acesso em 19 de março de 2015.

CARVALHO, Maria Eulina Pessoa; RABAY, Glória. Usos e Incompreensões do Conceito de

Gênero no Discurso Educacional do Brasil. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n.1, p. 119 – 136, jan-abr de 2012. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/37466/28761>> Acesso em 26 de maio de 2015.

CATRACA LIVRE. Site ajuda a avaliar machismo e desigualdade de gênero nas empresas. **Catraca Livre**, 18 mai. 2015. Disponível em <<https://catracalivre.com.br/geral/cidadania/indicacao/site-ajuda-a-avaliar-machismo-e-desigualdade-de-genero-nas-empresas/>> Acesso em 26 de maio de 2015.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Censo dos Cursos. CFA, 2013. Disponível em <<http://www.cfa.org.br/servicos/formacao-profissional/censo-dos-cursos-de-bacharelado-em-administracao-e-dos-cursos-superiores-de-tecnologia-nas-diversas-areas-da-administracao>> Acesso em 30 de novembro de 2015.

CORREA, Sonia. O conceito de gênero: teoria, legitimação e usos. In: **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003 – 2010**. Rio de Janeiro: CEPIA, 2011, p. 339 – 345. Disponível em <<http://www.unifem.org.br/sites/700/710/progresso.pdf>> Acesso em 23 de maio de 2015.

CORREA, Renata. Igualdade de gênero começa em casa - ou quem tem medo da licença paternidade?. **Carta Capital**, 13 ago. 2013. Disponível em <<http://www.cartacapital.com.br/blogs/feminismo-para-que/igualdade-de-genero-comeca-em-casa-ou-quem-tem-medo-da-licenca-paternidade-4863.html>> Acesso em 26 de janeiro de 2015.

DIAS, Maria Berenice. **Maria Berenice Dias**, Porto Alegre, 2008. Disponível em <http://www.mariaberenice.com.br/uploads/18_-_a_mulher_no_c%F3digo_civil.pdf> Acesso em 23 de maio de 2015.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e Políticas Públicas. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v.12, n. 1, p. 47 – 71, jan-abr de 2004. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n1/21692.pdf>> Acesso em 12 de abril de 2015.

FERRAZ, Serafim Firmo de Souza; MAPURUNGA, Angelica Nogueira de Vasconcelos; FERRAZ, Sofia Batista. A Inserção Tardia de Mulheres no Mercado de Trabalho. **VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**. Curitiba, maio de 2012. Disponível em <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEO/eneo_2012/2012_ENEO374.pdf> Acesso em 26 de maio de 2015.

GOOGLE, **Public Data**. Taxa de Fecundidade, 2012. Disponível em <https://www.google.com.br/publicdata/explore?ds=d5bnccppjof8f9_&met_y=sp_dyn_tfrt_in&idim=country:USA:MEX&hl=pt&dl=pt#!ctype=l&strail=false&bcs=d&nselm=h&met_y=sp_dyn_tfrt_in&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country&idim=country:USA&ifdim=country&hl=pt&dl=pt&ind=false> Acesso em 23 de maio de 2015.

LADEIRA, PEDRO. Taxa de desemprego no Brasil fechou 2011 com média de 6% (oficial). **Veja**, São Paulo, 22 jan. 2012. Disponível em <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/taxa-de-emprego-no-brasil-fechou-2011-com-media-de-6-oficial>>

desemprego-no-brasil-fechou-2011-com-media-de-6-oficial/> Acesso em 26 de maio de 2015.

LICENÇAS E AFASTAMENTOS. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Rio Grande do Norte. Disponível em <<http://portal.ifrn.edu.br/servidores/licencas>> Acesso em 26 de janeiro de 2015.

MALHOTRA, Naresh K..**Pesquisa de Marketing:** uma orientação aplicada. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. p. 720.

NEVES, Magda de Almeida. Relações de Gênero nos espaços público e privado: a experiência das trabalhadoras na CUT. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Campinas, v. 10, n. 1/2, p. 89 – 98, 1993. Disponível em <http://www.rebep.org.br/index.php/revista/article/view/494/pdf_469> Acesso em 22 de maio de 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A importância da igualdade de gênero no mundo do trabalho.** Brasília, 2013. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/importancia-da-igualdade-de-genero-no-mundo-do-trabalho>> Acesso em 12 de abril de 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Desigualdades de gênero no mercado de trabalho: dois passos adiante, um para trás.** Brasília, 11 de dez de 2012. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/content/desigualdades-de-genero-no-mercado-de-trabalho-dois-passos-adiante-um-atras> > Acesso em 22 de setembro de 2015.

PNAD 2009. Rio de Janeiro: **IPEA**, 2010. Primeiras análises: Investigando a chefia feminina de família. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/101111_comunicadoipea65.pdf> Acesso em 19 de março de 2015.

PESQUISA MENSAL DO EMPREGO. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf> Acesso em 23 de março de 2015.

RESUMO TÉCNICO CENSO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR 2011. Brasília: INEP, 2013. Disponível em <http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2011/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2011.pdf> Acesso em 30 de novembro de 2015.

RETRATO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA. Brasília: **IPEA**, 2011. Disponível em <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>> Acesso em 23 de maio de 2015.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSA, Maira Ivete Trevisan. Análise de Conteúdo: Exemplo de Aplicação da Técnica para Análise de Dados Qualitativos. **IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade ANPAD.** Brasília, novembro de 2013. Disponível em < http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEPQ/enepq_2013/2013_EnEPQ129.pdf> Acesso

em 30 de novembro de 2015.

SENKEVICS, Adriano. Eleições e gênero: como fica a representação política das mulheres após 2014?. **Ensaios de Gênero**, 28 out. 2014. Disponível em <<https://ensaiosdegenero.wordpress.com/2014/10/28/eleicoes-e-genero-como-fica-a-representacao-politica-das-mulheres-apos-2014/>> Acesso em 24 de maio de 2015.

SÉRIES HISTÓRICAS FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. FCC, 2008. Mulheres no Mercado de Trabalho: Grandes Números. Disponível em <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie1.php?area=series>> Acesso em 04 de abril de 2015.

SÉRIES HISTÓRICAS FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. FCC, 2007. Mulheres, Trabalho e Família. Disponível em < <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie2.php?area=series>> Acesso em 04 de abril de 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Escola de Administração. **Formatura 2014/2 – Escola de Administração**. Porto Alegre, 2015. Disponível em <<http://www.ufrgs.br/escoladeadministracao/formatura-20142/>> Acesso em 08 de abril de 2015.

VIEIRA, Valter Afonso; TIBOLA, Fernando. Pesquisa Qualitativa em Marketing suas Variações: Trilhas para pesquisas futuras. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 09 – 33, Abr/Jun 2005. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v9n2/v9n2a02.pdf>> Acesso em 28 de junho de 2015.

WESTIN, Ricardo; SASSE, Cintia. Na época do Brasil colonial, lei permitia que marido assassinasse a própria mulher. **Jornal do Senado**, Brasília, jul. 2013. Disponível em <<http://www12.senado.gov.br/jornal/edicoes/especiais/2013/07/04/na-epoca-do-brasil-colonial-lei-permitia-que-marido-assassinasse-a-propria-mulher>> Acesso em 24 de maio de 2015.

_____. Dados: Mulheres são escolarizadas, mas mal pagas. **Revista Galileu**, 13 de agosto de 2015. Disponível em <<http://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2015/08/dados-mulheres-sao-escolarizadas-mas-mal-pagas.html>> Acesso em 20 de setembro de 2015.

_____. Significado de INSIGHT. **Dicionário de Inglês Online Michaelis**. Disponível em < <http://michaelis.uol.com.br/moderno/ingles/index.php?lingua=ingles-portugues&palavra=insight>> Acesso em 26 de maio de 2015.

ANEXOS

ANEXO A – Roteiro de Entrevista

Bloco 1

Perfil Individual e Familiar

Identificação:

Idade:

Etnia:

Escolaridade dos pais:

Profissão dos pais:

Renda familiar: () até R\$3 mil () de R\$3 a 6 mil () de R\$6 a 11 mil
() de R\$11 a 15 mil () acima de R\$15

Mora com:

Bloco 2

Temático

EMPREGO

Atualmente você está empregada? Se sim, no quê? Quanto tempo está nesse emprego. Você considera permanecer nesse emprego no longo prazo? Por quê?

INSERÇÃO PROFISSIONAL

Durante o processo decisório para a escolha de sua profissão que fatores foram levados em conta? Sua família teve influência? Experiências profissionais anteriores?

MERCADO DE TRABALHO

Como você avalia o mercado de trabalho para a mulher? Como você avalia as condições das relações de gênero no ambiente de trabalho (de forma genérica)? Você sente falta de ver mulheres ocupando posições de chefia/liderança?

BENEFÍCIOS

Você acha que mulheres possuem necessidades específicas de gênero? O seu atual emprego tem benefícios que atendam as necessidades relacionadas ao gênero? Isso fez diferença na escolha profissional?

DISCRIMINAÇÃO

Você já passou por alguma situação de discriminação de gênero ou conhece alguém que sofreu? Você acha que isso existe?

MULHER E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Desde 1976 o maior empregador da força de trabalho feminina é o setor público. Em sua opinião, quais as causas para que as mulheres escolham o serviço público? Dados impactados pelas áreas de educação e saúde. Você acha que existe segregação profissional? Você acha que a mulher pode procurar o serviço público por não haver pressão de crescimento, em virtude das responsabilidades domésticas?

PÚBLICO E PRIVADO

Você acha que há diferenças nas condições de trabalho para mulheres no setor público e privado? Detalhe.

SEGUNDA E TERCEIRA JORNADA

Sabendo que independente do arranjo familiar a mulher sempre dedica mais tempo às atividades domésticas (segunda e terceira jornada), isso influencia sua decisão profissional? Como foi na sua família?

CURSO SUPERIOR

Por quê você escolheu Administração Pública? Tem relação com consciência social?

MULHER E POLÍTICA

Em sua opinião, qual o motivo de não haver muitas mulheres da política? Você sente falta de representatividade?