

UNIVERSIDADE TECNÓLOGICA FEDERAL DO PARANÁ  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA

LUIZENE COIMBRA CRUZZULINI

**PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA DA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA: estratégia para superar a  
divisão sexual de trabalho em uma instituição pública?**

DISSERTAÇÃO

CURITIBA

2016

LUIZENE COIMBRA CRUZZULINI

**PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA DA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA: estratégia para superar a  
divisão sexual de trabalho em uma instituição pública?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestra em Tecnologia. Área de Concentração: Tecnologia e Sociedade, Linha de Pesquisa: Tecnologia e Trabalho.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Nanci Stancki da Luz

CURITIBA

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

---

C957p  
2016  
Cruzzulini, Luziene Coimbra  
Programa de Pró-equidade de Gênero e Raça da Prefeitura  
Municipal de Curitiba : estratégias para superar a divisão sexual  
em uma instituição pública? / Luizene Coimbra Cruzzulini.-- 2016.  
126 f. : il. ; 30 cm

Texto em português com resumo em inglês  
Disponível também via World Wide Web  
Dissertação (Mestrado) – Universidade Tecnológica Federal  
do Paraná. Programa de Pós-graduação em Tecnologia, Curitiba,  
2016  
Bibliografia: f. 115-122

1. Curitiba (PR). Prefeitura. 2. Relações de gênero – Curitiba  
(PR). 3. Trabalho – Mulheres – Curitiba (PR). 4. Homens e mu-  
lheres – Sociologia. 5. Servidores públicos – Aspectos sociológi-  
cos. 6. Tecnologia – Dissertações. I. Luz, Nanci Stancki da, ori-  
ent. II. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa  
de Pós-Graduação em Tecnologia. III. Título.

---

CDD: Ed. 22 -- 600

Biblioteca Central da UTFPR, Câmpus Curitiba

## TERMO DE APROVAÇÃO

### Título da Dissertação Nº 466

**Programa Pró-equidade de gênero e raça da prefeitura municipal de Curitiba: estratégia para superar a divisão sexual de trabalho em uma instituição pública?**

por

**Luizene Coimbra Cruzzulini Wizenberg**

Esta dissertação foi apresentada às 14h00 do dia **15 de agosto de 2016** como requisito parcial para a obtenção do título de MESTRE EM TECNOLOGIA, Área de Concentração – Tecnologia e Sociedade, Linha de Pesquisa – Tecnologia e Trabalho, Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. A candidata foi arguida pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho           APROVADO           (aprovado, aprovado com restrições, ou reprovado).

\_\_\_\_\_  
Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Marília Gomes de Carvalho  
(UTFPR)

\_\_\_\_\_  
Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Maria Rosa Lombardi  
(FCC)

\_\_\_\_\_  
Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Cintia Tortato  
(IFPR)

\_\_\_\_\_  
Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Nanci Stancki da Luz  
(UTFPR)  
*Orientadora*

Visto da coordenação:

\_\_\_\_\_  
Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Nanci Stancki da Luz  
Coordenadora do PPGTE

**O documento original encontra-se arquivado na Secretaria do PPGTE.**

À minha mãe, incansável guerreira. Impedida de se tornar médica, porque mulher precisa casar, cumpriu seu papel social no sonho encantado do casamento. Descobriu que o sonho não era tão encantador, mas nunca desistiu de lutar nem por ela e nem por nós: marido, filhas, netas e bisnetas(o).

Ao meu pai, um homem generoso, bondoso, que saiu de um Distrito no interior paulista para se tornar um engenheiro civil que nunca deixou uma ponte, pênico e nem um edifício rachado. Modelou-nos com a argamassa mais poderosa da construção humana: a Ética e o Respeito.

E à minha filha, que me fez aprender a grande lição que sintetizo da seguinte maneira: pais e mães não podem determinar trajetórias, mas devem apresentar possibilidades para que cada filha(o) escolha o caminho e a partir daí “Tornem-se responsáveis por aquilo que cativam”...

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as pessoas que até o momento, participaram direta e indiretamente, da minha construção social, cultural, ambiental, política e espiritual. O conjunto destas contribuições tem formado minha identidade feminina, feminista e de mulher.

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologia da UTFPR e ao Grupo de Estudos e Pesquisa em Tecnologia (GETEC), na pessoa de minha alfabetizadora científica e orientadora Prof<sup>ª</sup> Dra. Nanci Stancki da Luz, que juntamente com as pesquisadoras, Prof<sup>ª</sup>a. Dra. Maria Rosa Lombardi, Prof<sup>ª</sup>. Dra. Marília Gomes de Carvalho e Prof<sup>ª</sup> Dra. Cintia Tortato, compuseram a banca de defesa e construíram coletivamente este trabalho.

Por fim, mas não menos importante agradeço às pessoas que foram entrevistadas, pois sem esses depoimentos a relação teoria e prática não se efetivaria.

O século XX foi um século anti-humanista, por razões muito válidas. Em muitos aspectos, exerceu uma crítica progressista ao humanismo abstrato iluminista, o qual contribuiu para trivializar e silenciar tanta degradação humana causada pela dominação capitalista e por outras formas de dominação coniventes com ela, como sejam o patriarcado e o racismo.

Boaventura Souza Santos, 2014.

## RESUMO

CRUZZULINI, Luízene Coimbra. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Prefeitura Municipal de Curitiba: estratégia para superar a divisão sexual de trabalho em uma instituição pública? Dissertação (Mestrado em Tecnologia) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba 2015.

O objetivo deste estudo foi analisar se o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Prefeitura Municipal de Curitiba (PMC) alterou a percepção de servidoras(es) sobre a concepção de divisão sexual do trabalho. A divisão sexual do trabalho é o conceito que permitiu identificar e compreender as relações hierárquicas (princípio da hierarquização) baseado na atribuição de um valor social e econômico maior às ocupações masculinas em relação às femininas, além disso, considera o trabalho da mulher secundário e o seu salário complementar à renda familiar. E o princípio da separação identificando os lugares ocupados por homens e mulheres na instituição (trabalho produtivo) e no trabalho reprodutivo e doméstico concordando com a construção histórica e social que associa as mulheres a setores ocupacionais como o magistério, a saúde e assistência social, consideradas uma extensão das funções do cuidado na família, da afetividade e os homens às engenharias, à tecnologia da informação, ocupações relacionadas às ciências exatas associadas à razão, criando um viés de gênero nas relações de trabalho. Para identificar possíveis desigualdades de gênero no ambiente laboral comparou-se os vencimentos básicos iniciais de algumas carreiras, o processo de ascensão a cargos de chefia e a faixa salarial em que se encontravam servidoras e servidores na Prefeitura Municipal de Curitiba. Investigou-se também, a percepção de implementadoras e beneficiárias(os) do Programa, sobre a divisão sexual do trabalho. A metodologia empregada para a condução da investigação foi a pesquisa qualitativa de caráter interpretativo utilizando a entrevista estruturada e semiestruturada como instrumentos para coleta dos dados. As entrevistas foram divididas em dois grupos, a seguir: a) implementadoras do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e b) professoras(es) e engenheiras(os) beneficiárias(os). A análise dos documentos disponibilizados pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República e pela Prefeitura Municipal de Curitiba complementou o caminho investigativo desta pesquisa. Traz como resultado a percepção das(os) servidoras(as) beneficiárias(as) e das implementadoras sobre uma política que prevê mudanças culturais na instituição e na gestão de pessoas. Cabe salientar que o programa prevê nos seus objetivos identificar as relações discriminatórias de raça, orientação sexual, geracional e da pessoa com deficiência que não foram analisados nesta pesquisa. Fator que possibilita a continuidade do processo investigativo e fica como sugestão para pesquisas futuras.

**Palavras-chaves:** Divisão Sexual do Trabalho. Trabalho produtivo, doméstico e reprodutivo. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da PMC.

## ABSTRACT

CRUZZULINI, Luízene Coimbra. Pro-equity program of gender and race from Prefeitura Municipal de Curitiba (PMC): strategy to overcome the sexual division of labor in a public institution? Dissertation (Master in Technology) Pós graduating program in technology, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba 2015.

The objective of this study was to analyze if the pro equity program of gender and race in the PMC, changed the perception of the servants on the conception of sexual division of labor. The sexual division of labor is the concept that allows identifying and understanding the hierarchical relations (principal of hierarchization) based on the attribution of social and economic value most male occupations in relation female, besides that, considers the female work's secondary and her salary supplement to the family income. And the principle of separation identifying the places occupies by man and woman in the institution (productive, reproductive, and domestic work) agreeing with the historical and social construction that associates woman to occupational sectors like "mastery", nursing and social assistance, considered an extension of the family functions like taking care and family affections. And the man is associate to engineer, technology information and occupations related to exact science all professions associate to reason, creating a bias of gender in labor relations. To identify possible inequalities of gender in the work ambience, I have compared the initial basic duration of some careers, the ascension process to higher positions and the salary that both servants and servers in the PMC. Was also investigated the perception of implements and beneficiaries of the program, over the sexual labor division. The methodology used for conduct the investigation was the qualitative research interpretive character using the structured and semi structured interviewed as instruments of data collect. The interview was divided in two groups, to follow: a) implements of pro-equity program of gender and race and b) professors and engineers beneficiaries. The analyzes of documents provided by the Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República and by the PMC complemented the investigative path of this research. Bring as result a perception of beneficiaries servants and implementing on a policy which provides for cultural changes in the institution and in the management of people. It should be noted that the program foresees that in its objectives identify the discriminatory relations of race, sexual orientation, generation and disable person who were not examined in this study. Factor that enables the continuation of the investigation process and is a suggestion for a future research.

Key words: Sexual labor division. Productive, domestic and re-productive work. Pro-equity program of gender and race from PMC

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Mapa das articulações. ....	71
--	----

## **LISTA DE TABELAS**

TABELA 1 - Vencimento Básico Inicial em R\$ por hora trabalhada mensal – 2015. ....	83
TABELA 2 - Vencimento Básico Inicial em R\$ por hora trabalhada mensal – 2015. ....	84
TABELA 3 - Distribuição das (os) servidores (as) por faixa etária e sexo .....	80
TABELA 4 - Distribuição das(os) servidores (as) por níveis de remuneração. 2011 – 2013..	86

## **LISTA DE GRÁFICOS**

GRÁFICO 1 – Diferença entre o rendimento mensal das(os) entrevistados(as).....	53
GRÁFICO 2 - Distribuição de servidoras (es) por sexo.....	78
GRÁFICO 3 - Distribuição de servidoras e servidores nas ocupações .....	79
GRÁFICO 4 - Servidores(as) promovidas(os) a cargos executivos.....	88
GRÁFICO 5 – Distribuição das(os) servidores(as) por tipo de cargo e sexo – Nível A.....	89

## **LISTA DE QUADROS**

QUADRO 1 - Perfil das coordenadoras .....	51
QUADRO 2 - Professoras(es) e engenheiras(os) entrevistados(as) .....	52

## LISTA DE SIGLAS

ACTD	Agenda Curitiba de Trabalho Decente
CMCF	Conselho Municipal da Condição Feminina
CMET	Conselho Municipal de Emprego e Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FAS	Fundação de Ação Social
FCC	Fundação Cultural de Curitiba
GETEC	Núcleo de Estudos e Pesquisas de Gênero e Tecnologia
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IMAP	Instituto Municipal de Administração Pública
IPMC	Instituto de Previdência Municipal de Curitiba
IPPUC	Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PEA	População Economicamente Ativa
PGM	Procuradoria Geral do Município
PMC	Prefeitura Municipal de Curitiba
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostragem por Domicílio
PNETD	Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente
PNPM	Plano Nacional de Políticas para as Mulheres
SEPPIR	Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
SMAB	Secretaria Municipal de Abastecimento
SME	Secretaria Municipal da Educação
SMEM	Secretaria Municipal Extraordinária da Mulher
SMRH	Secretaria Municipal de Recursos Humanos
SMS	Secretaria Municipal da Saúde
SMTE	Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego
SPM	Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República
UNIFEM	Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>14</b>
<b>2</b>	<b>MULHER, FEMINISMOS E SOCIEDADE</b> .....	<b>22</b>
2.1	TRABALHO FEMININO .....	22
2.2	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO .....	30
<b>3</b>	<b>CAMINHOS DO CAMPO PESQUISADO</b> .....	<b>41</b>
3.1	FASES DO PROCESSO INVESTIGATIVO .....	41
3.1.1	Professoras(es) e engenheiras(os) .....	48
3.2	PERFIL DAS(OS) ENTREVISTADOS(AS) .....	50
<b>4</b>	<b>PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA</b> .....	<b>56</b>
4.1	POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA AS MULHERES .....	56
4.2	PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA .....	68
<b>5</b>	<b>CONTEXTO LOCAL</b> .....	<b>74</b>
5.1	MUNICÍPIO DE CURITIBA .....	74
5.2	A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL .....	78
<b>6</b>	<b>PERCEPÇÃO DAS COORDENADORAS DO PROGRAMA PRÓ- EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA DA PMC.</b> .....	<b>93</b>
6.1	DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA PMC .....	93
6.2	DESAFIOS DA 5ª EDIÇÃO: CONTINUIDADE OU DESCONTINUIDADE? .....	96
6.3	AÇÕES RELEVANTES PARA INTERVIR NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO .....	102
6.4	PERCEPÇÃO DE PROFESSORAS(ES), ENGENHEIRAS(OS) SOBRE A CONCEPÇÃO DE DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO. ....	104
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>112</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>115</b>
	<b>APÊNDICE A</b> .....	<b>123</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar se o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Prefeitura Municipal de Curitiba (PMC) alterou a percepção de servidoras(es) sobre a concepção de divisão sexual do trabalho.

O Programa é uma política de ação afirmativa<sup>1</sup> da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM), criado em 2005, como uma das estratégias fundamentais do I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), permanecendo como estratégia nos planos subsequentes.

Tem como objetivo geral o enfrentamento às discriminações e preconceitos nas relações de trabalho de empresas ou instituições públicas e privadas que se comprometem, voluntariamente, a incluir de forma transversal, intersetorial e interseccional, ações permanentes que promovam acesso e permanência com igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham a mesma função na instituição com condições de segurança e liberdade de expressão (BRASIL, 2011b).

O Programa é uma das políticas fundamentais para o Governo Brasileiro que incluiu esta ação no Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), lançado em 2010, com a finalidade de “gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e tratamento”, em consonância com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho nº 100 e 111, ratificadas pelo Brasil (OIT, 2010b, p. 24).

Com a parceria da OIT e da Organização das Nações Unidas (ONU) Mulheres, do Comitê Técnico- Institucional<sup>2</sup> e do Comitê Ad Hoc<sup>3</sup>, a SPM produz materiais de apoio às instituições, oferece assessoramentos, oficinas, avalia e monitora a implementação das ações nas organizações, avalia o processo de adesão e também o processo de atribuição ou não do Selo Pró-Equidade, durante a vigência de cada edição.

---

<sup>1</sup> Conjunto de ações políticas dirigidas à correção de desigualdades raciais e sociais, orientadas para a oferta de tratamento diferenciado com vistas a corrigir desvantagens e marginalização criadas e mantidas por estrutura social excludente e discriminatória (BRASIL, 2004, p.12)

<sup>2</sup> Comitê Técnico –Institucional é composto por 14 Ministérios do Governo Federal; 6 Centrais Sindicais; 5 Representantes das Confederações Empresariais; Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres, OIT Brasil, ONU Mulheres e especialistas nas questões de gênero, raça e trabalho.

<sup>3</sup> O Comitê Ad Hoc é composto por grupos de estudos e pesquisa em gênero, estudos sobre a mulher, raça/etnia, das Universidades brasileiras públicas e privadas.

O compromisso entre a Instituição e a SPM se dá a partir da assinatura do termo de adesão e da elaboração do plano de ação que deve ser colocado em prática durante o período de vigência da edição<sup>4</sup> a que a empresa está se inscrevendo.

Ao final do prazo de 18 meses, após recebimento do relatório, a SPM concede às instituições que de maneira satisfatória cumpriram com as proposições previstas, um instrumento de gestão eficiente - o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça – divulgando “nacional e internacionalmente por meio eletrônico e mídia espontânea o compromisso assumido pelas instituições com a equidade de gênero e etnicorracial” (BRASIL, 2011b, p. 5).

Em 2011 a Prefeitura Municipal de Curitiba e a OIT Brasil assinaram um “memorando de entendimento que expressa a aderência do município à Agenda Nacional de Trabalho Decente” (CURITIBA, 2012, p.8).

Esta pactuação entre as instituições colocou o trabalho decente como princípio fundamental para a garantia do exercício da cidadania dos curitibanos, homens e mulheres, incluindo na Agenda municipal a equidade de gênero e raça como categorias transversais aos demais eixos (CURITIBA, 2012, p. 8).

A centralidade do trabalho como garantia de cidadania e a transversalidade de gênero e raça da Agenda Curitiba conduziram o município à necessidade de aderir ao programa Pró-Equidade de Gênero e Raça como uma das estratégias políticas de enfrentamento ao preconceito e a discriminação no quadro próprio dos servidores(as) e também nas empresas terceirizadas.

Atualmente, a 5ª Edição (2013-2015) foi encerrada e a PMC foi agraciada com o Selo Pró-Equidade de responsabilidade social juntamente com mais 68 empresas. Esta edição contou com a participação de 83 empresas no total, sendo 48 instituições Públicas, 21 privadas, 11 de Economia Mista, Itaipu Binacional (instituição de Direito Público Internacional) e a Transpetro - Sociedade Anônima, subsidiária integral da PETROBRAS.

A Primeira edição nacional do Programa (2005-2006) funcionou como piloto, a adesão foi aberta para somente empresas públicas. Dezesesseis empresas aceitaram o desafio e 11 receberam o selo Pró-Equidade de Gênero.

Já na segunda edição (2007-2008) 38 empresas aderiram ao programa, incluindo-se aí as empresas participantes da primeira edição e pela primeira vez duas prefeituras: Balsas (MA) e Quixadá (CE), 25 receberam o selo; na terceira edição (2009-2010) a situação foi significativamente ampliada para 71 adesões e 58 selos foram distribuídos, com 12

---

<sup>4</sup> O Programa tem um período de vigência de 18 meses, conforme o caderno “Práticas de igualdade 4ª Edição” – SPM-PR, 2013a, p.12.

prefeituras, incluindo a Prefeitura de Quixadá que reiterou a adesão; a quarta edição (2011-2012) contou com 81 adesões, deste grupo seis são prefeituras e 56 receberam o selo dentre elas a Prefeitura de Quixadá, novamente e a Prefeitura de Curitiba que participou pela primeira vez.

A 5ª edição contou com quatro prefeituras que já haviam recebido o Selo em duas edições anteriores (Curitiba, Guarulhos, Jaboatão dos Guararapes, Porto Alegre e Santa Rosa), mas nada consta sobre a Prefeitura de Quixadá. (OIT, 2010b).

Considerando os resultados apenas relacionados às prefeituras verificou-se que as cinco cidades citadas foram premiadas em todas as edições que participaram num total de três cada uma.

Com o propósito de investigar a concepção de divisão sexual do trabalho em uma Prefeitura Municipal que tem como política de ação afirmativa o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, surgiu a pergunta problematizadora desta pesquisa: O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Prefeitura Municipal de Curitiba mudou a percepção de implementadoras e beneficiárias(os) sobre a concepção de divisão sexual de trabalho?

O interesse pela temática de gênero surgiu em 2010 quando atuava como docente da rede pública municipal de Curitiba e estadual do Paraná. Neste ano, passei a frequentar as reuniões do Grupo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Tecnologia – GETEC, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). A participação no Grupo me proporcionou a aquisição de conhecimentos na área de gênero e me possibilitou a mudança de área de atuação e de local de trabalho.

Em agosto de 2013 exercendo a função de apoio pedagógico na sede da Secretaria Municipal de Educação de Curitiba (SME) e responsável pela formação de professora(es) nesta temática, soube da existência do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça na PMC por intermédio da divulgação de um seminário que abordava a temática de gênero nas relações de trabalho.

O evento foi organizado pelo Comitê Intersetorial de Gênero e Raça e tinha como objetivo divulgar o programa para o funcionalismo municipal mostrando os avanços, os desafios na implementação e os caminhos para a conquista do selo Pró-Equidade na 5ª edição. Selo de responsabilidade social já conquistado na edição anterior.

O desafio estava proposto e para orientar o caminho elaboraram-se como objetivos específicos as seguintes ações:

1) Analisar a percepção das coordenadoras do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça quanto aos avanços, dificuldades e desafios na implementação do programa na Prefeitura de Curitiba, sabendo-se que houve mudança na gestão do município.

2) Analisar se as ações previstas nos planos de ações contemplam as reduções das desigualdades de gênero oriundas da divisão sexual do trabalho.

3) Analisar se o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça mudou a percepção, de professoras(es) e das(os) engenheiras(os), sobre a divisão sexual do trabalho.

Com o tema de pesquisa definido e o referencial teórico orientado pelas autoras: Helena Hirata, Danièle Kergoat, Lais Abramo, Heleieth Saffioti, Cristina Bruschini, Maria Rosa Lombardi, Angela Carneiro Araújo, Silvia Yannoulas, Lourdes Bandeira a orientação seguida foi a busca pelo encaminhamento metodológico.

A metodologia utilizada para a condução da investigação foi a pesquisa qualitativa de caráter interpretativo, entendida como necessária para captar dados que não são perceptíveis numericamente, mas verbalmente a partir da observação, descrição e gravação (MOREIRA; CALEFFE, 2008).

Para este trabalho optou-se em dividir o processo investigativo em duas fases: análise documental e entrevistas estruturadas e semiestruturadas.

1) análise documental, fontes:

a) documentos disponibilizados pela SPM (regulamentos, relatórios e Guia Operacional do programa, Programa Pró-Equidade de Gênero - Histórias e Trajetórias 2005/2010, Caderno de Práticas de Igualdade 4ª edição, Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2013).

b) documentos fornecidos pela PMC (fichas perfil, os planos de ações, os relatórios finais das duas edições, os planos de cargos, carreiras e salários, as tabelas salariais dos cargos comissionados, leis municipais que tratam do acesso nas carreiras).

c) dados publicados pelo Observatório do Trabalho de Curitiba.

d) coleta de informações a partir da observação da 5ª Oficina do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça <sup>5</sup> (Brasília, 2014).

---

<sup>5</sup> Esta oficina acontece a cada edição do programa e tem por objetivo refletir e debater sobre as experiências práticas que nortearam as ações propostas pelas organizações signatárias da edição em vigor (troca de experiências). Considerado um dos objetivos do programa, constando no Guia Operacional 2005.

e) observação da reunião de monitoramento do programa entre a representante da SPM e membros do Comitê Intersetorial do programa da PMC (Curitiba, junho de 2015).

f) acompanhamento da relatoria final do processo de encerramento da 5ª edição do programa organizado pelo Comitê Intersetorial (julho de 2015).

2) entrevista estruturada e semiestruturada, entrevistadas(os):

a) coordenadoras do programa: coordenadora do período (2011/2012); coordenadora do período (2013/2015).

b) articuladora do Instituto Municipal de Administração Pública.

c) servidoras(es) da Secretaria Municipal de Educação (SME) (duas professoras e dois professores) e duas engenheiras e dois engenheiros servidores do Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba (IPPUC), Secretaria Municipal de Urbanismo (SMU) e Secretaria de Educação, coordenadoria de obras.

O instrumento de coleta de dados está composto de um roteiro <sup>6</sup>inicial dividido em três partes: os dados pessoais, incluindo profissão, função/cargo que ocupa, tempo de serviço público, tempo na função, carga horária de trabalho remunerado e renda mensal em salários mínimos. Alguns dados a respeito da família (cônjuge e filhos(as)), assim como a organização do trabalho doméstico.

Por último, um roteiro sobre o programa (histórico, implementação, execução e avaliação das duas edições; avanços, desafios e perspectivas; percepções de implementadoras e beneficiária(os) sobre preconceito, discriminações, desigualdades para o acesso a cargos de chefia, no ambiente de trabalho).

Com esses relatos identificou-se os traços culturais de cada um e cada uma na relação entre trabalho produtivo, doméstico e reprodutivo, o que pensavam, como organizavam seu dia a dia e o de seus(as) filhos(as), marido ou esposa, quais as estratégias para que fossem atendidas todas as demandas e responsabilidades que o contexto sociocultural, político, econômico, exige de uma família moderna<sup>7</sup>.

Os roteiros foram testados e as entrevistas foram gravadas e transcritas posteriormente com objetivo de se aproximar da realidade social a partir da percepção dos indivíduos e dos

---

<sup>6</sup>A elaboração dos roteiros teve como fonte SARTOR, Angela K. R. Sustentabilidade da vida humana e as possibilidades da divisão sexual do trabalho doméstico. 2011. Dissertação (mestrado em Tecnologia) Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

<sup>7</sup> Para Carvalho (2015) “Modernidade é um conceito utilizado para definir uma ampla gama de fenômenos econômicos, políticos e socioculturais que surgem no âmbito da produção material e simbólica, dentro de um longo processo de mudanças que, a partir do Renascimento, dá origem à ordem capitalista, ao Estado e à sociedade burguesa” (CARVALHO, 2015, p.21).

documentos produzidos por ele, “por isso revelam o seu modo de ser, viver e compreender um fato social” (SILVA et al. 2009, p.4555).

Nesta pesquisa o fato social investigado está indissociavelmente imbricado

Às relações sociais que fundamentam os lugares e as práticas de homens e mulheres na divisão do trabalho e suas transformações. A soma das competências adquiridas pelos trabalhadores (as) na família, na escola e na empresa, forma um conjunto de saberes e habilidades que serão apropriados no local de trabalho (NEVES, 2013, p. 412).

A divisão sexual do trabalho é o conceito referência para compreendermos as desigualdades entre homens e mulheres no trabalho, na família e na esfera doméstica e está imbricado nas relações de poder e de saber no trabalho produtivo, reprodutivo e doméstico (HIRATA, 2009).

Refletir e promover ações que possibilitem enfrentar discriminações e preconceitos são os desafios que o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça quer superar no ambiente de trabalho. Conforme consta no livro Histórias e Trajetórias “Minimização dos conflitos decorrentes da divisão entre responsabilidades familiares e profissionais para as mulheres empregadas” (OIT, 2010b, p.45) é uma questão central para a igualdade de gênero no trabalho, portanto justifica-se a escolha do programa como objeto desta pesquisa bem como a relevância social que caracteriza uma investigação na perspectiva da condição da mulher no serviço público municipal permeado pelas relações sociais de sexo.

O presente texto apresenta a introdução, como primeiro capítulo, que identifica o objeto e o problema de pesquisa, define o objetivo geral e propõe objetivos específicos como estratégia para se resolver a pergunta de pesquisa. Estão contempladas nesta parte as escolhas metodológicas e os instrumentos de coleta de dados bem como o referencial teórico que dará suporte a pesquisa.

O conceito de divisão sexual do trabalho, o trabalho feminino e as novas configurações do trabalho constituem o eixo central do segundo capítulo que pretende também, mostrar a trajetória do movimento feminista e de mulheres e quanto as reivindicações desses grupos somados às pesquisas acadêmicas visibilizaram as condições subalternas das mulheres na sociedade. O terceiro capítulo intitulado Caminhos do Campo Pesquisado, descreve as escolhas metodológicas assumidas na pesquisa e mostra os detalhes do processo de análise documental e das entrevistas realizadas. É composto de duas seções: a primeira, Fases do Processo Investigativo e na sequência o Perfil das(os) Entrevistados(as).

Neste capítulo é possível encontrar um breve relato sobre a construção histórica das carreiras do magistério e da engenharia e as desigualdades provenientes dessa trajetória;

O quarto capítulo estreita as reflexões concentrando-as nos princípios que fundamentam o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, como política pública de ação afirmativa, construída a partir das demandas das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres e como estratégia do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, no eixo autonomia, trabalho e renda. O mesmo capítulo mostra a trajetória histórica do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Prefeitura Municipal de Curitiba e a relação com Agenda Curitiba de Trabalho Decente na perspectiva de incluir ações de equidade de gênero no serviço público do município.

A contextualização regional do mercado de trabalho em Curitiba está mapeada no quinto capítulo. Apresenta os dados mais recentes publicados pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) em relação à mulher no mercado de trabalho utilizando o princípio da interseccionalidade de gênero, classe e pertencimento racial. Além de evidenciar os grupos socialmente vulneráveis, apontando os caminhos para uma política pública que deve equalizar as trajetórias, distribuindo as condições materiais e de bem-estar a quem necessita de maior empenho do Estado. Na segunda seção, Administração Pública, apresenta o recorte apontado pela ficha perfil da 4ª e 5ª edições do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça como política de ação afirmativa da Prefeitura Municipal.

O sexto capítulo analisa o Programa a partir da percepção das coordenadoras envolvidas no processo de implantação, implementação e entrega do relatório final de cada edição. Apresenta os desafios enfrentados em cada edição e as possibilidades de transformação ou não, produzidas por uma política de gestão de pessoas e de mudança da cultura organizacional da instituição. Os objetivos específicos que nos apoiaram na construção deste percurso a partir da interpretação dos resultados das entrevistas e da análise dos documentos propostos estão inseridos na seção Percepção de professoras(es) e engenheiras(os).

No sétimo e último capítulo, são apresentadas as considerações finais, onde se procurou estabelecer articulações entre a percepção das implementadoras e beneficiárias(os) do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça em relação à concepção da divisão sexual do trabalho, conceito que traz o suporte teórico que sustenta esta investigação e também deixar possibilidades abertas para a continuidade da pesquisa a partir de um outro olhar que possa captar novas descobertas que a minha sensibilidade não conseguiu.

Cabe ressaltar que, na abertura de cada capítulo, foram inseridos depoimentos<sup>8</sup> de mulheres e homens, estudantes da Educação de Jovens e Adultos do município, que trazem nas próprias experiências de vida relatos de exclusões, violências e violações de direitos produzidas a partir das relações hierárquicas de poder na família e no casamento, oriundos da divisão sexual do trabalho e que nos propusemos a discutir nesta pesquisa.

O objetivo de incluir estes depoimentos em cada capítulo foi provocar reflexões acerca da importância da manutenção de Programas como o Pró-Equidade de Gênero e Raça como uma política de ação afirmativa na perspectiva de romper com padrões sociais historicamente construídos e ao longo dos anos naturalizados.

---

<sup>8</sup> Os depoimentos estão disponíveis, na íntegra, na produção intitulada “Histórias da EJA” – produzido pela Secretaria Municipal de Educação de Curitiba, 2015.

## 2 MULHER, FEMINISMOS E SOCIEDADE

Durante a minha infância, devido a rigidez dos meus pais, as meninas da família não podiam estudar. Aos 16 anos, vim para Curitiba, casei e no ano seguinte tive o primeiro de quatro filhos. Sempre tive vontade de estudar, porém, meu marido não me apoiava nessa época, pois eu precisava olhar as crianças... (Irani, 2015).

Este capítulo apresenta uma discussão sobre a trajetória da mulher - persistência e resistência – num movimento permanente de superação do modo de produção contemporâneo que reafirma as estruturas patriarcais que incidem diretamente na construção da cidadania, marginalizando homens e mulheres do acesso aos seus direitos constitucionais.

Reflete sobre as relações sociais de poder e de saber, entre homens e mulheres, que se estabelecem nas esferas do trabalho e da família trazendo argumentos para que possamos compreender porque a condição da mulher na sociedade ainda precisa avançar na conquista da equidade de gênero.

A primeira seção apresenta, um panorama da história do trabalho feminino e dados de pesquisas que evidenciam a condição desigual da mulher no mercado de trabalho brasileiro. Na segunda discute-se o conceito de divisão sexual de trabalho.

### 2.1 TRABALHO FEMININO

Durante muito tempo os estudos do trabalho no Brasil consideravam a classe trabalhadora de forma homogênea, sem a interseccionalidade de gênero, raça e idade, por exemplo. Com aumento da participação da mulher no mercado de trabalho formal tornou-se necessário dar visibilidade às relações de trabalho entre homens e mulheres; negras e negros e demais grupos excluídos gerando uma demanda legítima e que deve ser acompanhada e investigada para tornar visível o que geralmente, a sociedade no modelo hierárquico, quer invisibilizar

A luta pela igualdade de direitos é uma constante na história das mulheres. Um marco representativo dessa luta coletiva por melhores condições de trabalho foi o Dia Internacional da Mulher:

No dia 8 de março de 1857, na cidade norte-americana de Nova Iorque, operárias tecelãs fizeram uma greve, ocupando a fábrica de tecidos na qual trabalhavam. Reivindicavam melhores condições de trabalho e a equiparação de salários com os homens, que ganhavam três vezes mais pelo mesmo trabalho. As mulheres foram trancadas dentro da fábrica, que foi incendiada. Cerca de 130 tecelãs morreram carbonizadas (RABENHORST, 2008 p.14).

Esse episódio expôs à sociedade da época a problemas como as relações de poder existentes, entre homens e mulheres, no ambiente de trabalho além da falta de condições dignas e exploração salarial sofrida por elas. A partir de então, muitas mudanças ocorreram, ações continuam sendo desenvolvidas para que esse episódio não seja esquecido e que sejam ampliadas as lutas e as conquistas da igualdade de direitos das mulheres nas dimensões políticas, sociais, culturais e econômicas.

Outro movimento importante para fomentar as discussões sobre a transformação da condição histórica e social das mulheres no início do século XX foi o movimento anarquista.

De acordo com Margareth Rago (1985) os anarquistas, ditos libertários, da 1ª República brasileira defendiam que o poder não estava só no campo das políticas institucionais, mas também, no interior da fábrica, nas escolas, na família, no bairro, na rua, nas estratégias sutis do uso de aparatos tecnológicos, que individualizavam as ações cotidianas, mecanizando os gestos, controlando o tempo de trabalho e traduzindo em produtividade máxima. O movimento anarquista

defendia os direitos da mulher, buscando conscientizá-la da importância de sua libertação numa sociedade machista e opressora, anunciando a possibilidade do amor livre, da maternidade voluntária, da igualdade de direitos entre os sexos, da eliminação da prostituição, a partir da construção de uma ordem social fundada na igualdade, na liberdade e na justiça social (RAGO, 1985, p.62).

A partir da persistência e resistência dos movimentos feministas e de mulheres<sup>9</sup> e da aceitação do conceito de gênero pelas pesquisadoras a mulher saiu da condição de invisibilidade para a visibilidade permitindo refletir e agir sobre o novo cenário apresentado.

Os avanços são consideráveis, mas a sociedade atual, erigida sobre os pilares da mais valia da tecnologia, da flexibilização, do individualismo se reconfigura a todo o momento e

---

<sup>9</sup> Entende-se por movimento de mulheres os movimentos populares que se mobilizam em torno de uma causa com objetivo específico, por exemplo a luta pela terra, para poder votar, luta por salários dignos e o movimento feminista luta pelas mesmas causas, mas vai além e considera que “não é possível falar de feminismo no singular” (AUAD, 2003, p.61)

recoloca novas formas de exclusão e desigualdades necessitando de um olhar atento da sociedade.

Algumas instituições nacionais e internacionais desenvolveram observatórios permanentes e cumprem com uma função importante de denunciar e arbitrar sobre violações, exclusões e desigualdades sociais.

Uma delas é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919, atua diretamente na consolidação dos direitos dos/as trabalhadores/as tem sua base fundamentada a partir do princípio da justiça social, reconhece a igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor e recomenda que sejam criadas políticas públicas para que possíveis desigualdades deixem de existir.

De acordo com Saffioti (2013, p.105) mesmo com as regulamentações em vigor de “salário igual para trabalho igual, a remuneração feminina sofreu grande redução”, pois “no período de 1922-1930, os salários femininos representavam de 45% a 84% dos masculinos, ficando na média de 70% a 75% dos rendimentos masculinos” (SAFFIOTI, 2013, p.104).

De acordo com Hirata e Zarifian, (2009, p. 253) a desvalorização do trabalho da mulher estaria associada à noção de trabalho doméstico, que está “ligada às relações afetivas da família e na disponibilidade da mulher para a maternidade e para a vida conjugal”.

Da mesma forma, Laís Abramo (2007, p.27) ressalta que o valor secundário do trabalho feminino está associado à família, pois “as dimensões família, trabalho e sociedade se entrecruzam, não podendo se discutir uma sem a outra”, estabelecendo o conceito de imagens de gênero e colocando o trabalho da mulher como subalterno quando comparado ao do homem.

Para a autora, as imagens de gênero – representações sobre as identidades masculinas e femininas produzidas social e culturalmente – determinam, em grande medida, as oportunidades e formas de inserção de homens e mulheres no trabalho.

Essas imagens conferem à mulher atribuições sociais básicas e primordiais, tais como o cuidar e o trabalho doméstico, atividade que é socialmente considerada como inferior em relação às atividades no âmbito público, geralmente associadas ao trabalho masculino. Assim,

a ideia da mulher como força de trabalho secundária se estrutura, em torno de uma concepção de família nuclear na qual o homem é o principal/único provedor e a mulher, principal/exclusiva responsável pela esfera privada (ABRAMO, 2007, p.28).

Nesta reflexão, deve-se destacar a dicotomia sexo/gênero que, segundo Mathieu (2009) explica a diferenciação biológica que atribui um valor que determina funções

diferentes para homens e mulheres. Para Mathieu (2009) o gênero se manifesta materialmente de duas maneiras:

1. na divisão social e sexual do trabalho e dos meios de produção;
2. no trabalho reprodutivo da mulher.

A autora considera que para boa parte dos seres humanos as diferenças que encontramos nas relações entre os sexos são de origem, naturalmente explicáveis, sem considerar a cultura ou a história de cada um ou cada uma, como relata no texto abaixo.

Assim, aquilo que é uma diferenciação funcional, em *uma* área leva a maioria dos seres humanos a pensar em termos de *diferença* (grifos da autora) entre os sexos como uma divisão ontológica irreduzível em que o sexo e gênero coincidem e cada um deles é exclusivo em relação ao outro (MATHIEU, 2009, p. 223).

Para compreender sobre essa questão podemos refletir sobre as hierarquias e relações de poder presentes nas representações de gênero, assim como sobre a estrutura do patriarcalismo. Esse termo, segundo Moraes (2002, p.21) significa “não só a manifestação, mas também a institucionalização do domínio do homem sobre a mulher na vida social”.

O patriarcalismo é uma estrutura da sociedade que “tem raízes firmadas na estrutura familiar tradicional, pai, mãe e filhos, e na reprodução sócio-biológica da espécie”. É caracterizado pela institucionalização da autoridade do homem sobre a mulher e os filhos e para se manter na estrutura social necessita ser reafirmado nas esferas da produção ao consumo, da política à cultura (CASTELLS, 2013, p.169).

Para Saffioti (2004, p.106), existe uma “economia doméstica, ou domesticamente organizada, que sustenta a ordem patriarcal” e que a base econômica do patriarcado discrimina os salários, segrega as mulheres em ocupações, marginaliza-as de importantes papéis econômicos e políticos, controla a sexualidade e a capacidade reprodutiva.

Em relação aos movimentos de resistência a esse processo de marginalização e segregação, particularmente os movimentos feministas e de mulheres têm conquistado muitos avanços em defesa dos próprios direitos. Para Castells (2013, p.237), “a tarefa fundamental do movimento, realizada por meio de lutas e discursos, é a de desconstruir a identidade feminina destituindo as instituições sociais de marca de gênero”.

O movimento feminista nas suas mais diversas formas reivindicatórias dissolve as diferentes manifestações do patriarcalismo nas instituições e nas práticas sociais cotidianas rompendo com a dominação do homem sobre a mulher, tendo como ponto crucial do feminismo, a defesa dos seus direitos (CASTELLS, 2013).

Uma das instituições que vêm sofrendo com a luta por direitos sociais é a família tradicional, este modelo vem sendo contestado:

a família patriarcal, base fundamental do patriarcalismo, vem sendo contestada neste fim de milênio pelos processos, inseparáveis, de transformação do trabalho feminino e da conscientização da mulher. As forças propulsoras desses processos são o crescimento de uma economia informacional global, mudanças tecnológicas no processo de reprodução da espécie e o impulso poderoso promovido pelas lutas da mulher e por um movimento feminista multifacetado (CASTELLS, 2013, p.170).

Muitos são os avanços relacionados à condição da mulher na sociedade brasileira, mas de acordo com COSTA et al (2008) é necessário analisarmos separadamente as formas e graus de discriminação<sup>10</sup> que sofrem as mulheres e suas representações sociais no âmbito do trabalho, da família e do Estado para que o direito à cidadania se efetive.

Para as autoras “as práticas, a consciência, as representações, as condições de trabalho e de desemprego dos(as) trabalhadoras(es) são quase sempre assimétricas” (HIRATA; KERGOAT, 1994, p.94)

De acordo com Bruschini (1994, p. 63), “os conceitos e procedimentos metodológicos tradicionalmente utilizados para medir o trabalho, no entanto, sempre ocultaram a ocupação feminina” e encobriram a participação da mulher no setor produtivo, que desde a década de 1970 vem se consolidando.

A autora acrescenta que estudos se propuseram a desvendar o trabalho feminino mostrando, por exemplo, a quantidade de mulheres que participavam do mercado de trabalho por conta da desvalorização dos salários reais, buscando uma complementação para a renda familiar. Bruschini (2000, p.16) afirma que boa parte “das transformações demográficas, culturais e sociais que vêm ocorrendo no Brasil tem afetado as mulheres e as famílias brasileiras, a intensa queda da fecundidade, a expansão da escolaridade e o acesso às universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho”.

Para Araújo (2005, p.88)

Os estudos sobre o processo de trabalho deram destaque aos lugares ocupados por mulheres e homens no trabalho fabril, às diferenças salariais e de condições de trabalho, bem como às qualificações e habilidades atribuídas aos postos definidos como femininos e masculinos, às políticas de recrutamento e de retenção de homens e mulheres pelas empresas.

---

<sup>10</sup> Discriminação é qualquer distinção, exclusão ou preferência (baseada em determinados motivos) que tem como efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação (Convenção 111, OIT, p.63).

Dados da Pesquisa Nacional de Amostragem em Domicílio (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) analisados por Araújo e Lombardi (2013) mostraram que de 2001 a 2009 a ocupação feminina cresceu 28,9%, enquanto que a masculina, apenas 18,9%, é no mercado de trabalho formal onde se inserem 70% das mulheres escolarizadas, mas os salários são 20,2% menores em relação aos dos homens, mesmo que para igual função.

Para ambos os sexos, à medida que a escolaridade avança, o rendimento médio aumenta. No entanto, em todos os grupos de anos de estudo analisados, as mulheres recebem menos que os homens, embora em média elas tenham maior escolaridade. De fato, chama atenção que a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres é maior entre as/os mais escolarizadas/os, e não entre as pessoas de baixa escolaridade. As mulheres com mais de 12 anos de estudo recebem em média 65% do rendimento deles (LAVINAS, 2011).

No Brasil, em 2011, dos quase 92 milhões de pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade, 56% estavam em trabalhos com empregos formais. A taxa de atividade para as pessoas entre 16 e 59 anos era de 74,9%. Entre os homens esta taxa é de 86,5%, enquanto para as mulheres é de 64% (IBGE, PNAD, 2011). A proporção de mulheres em trabalhos formais<sup>11</sup> é um pouco menor comparativamente aos homens (54,8% e 56,8% respectivamente) (BRASIL, 2013b, p.42).

Neves (2013) apresenta dados da OIT, que demonstram uma grande concentração de mulheres no trabalho doméstico (93,6%), dentre as quais 26,8% tinham carteira de trabalho assinada e só 30,4% contribuía para a Previdência Social, o que caracteriza “situações de precariedade, baixa proteção social, condições inadequadas de trabalho, baixos salários e informalidade” (NEVES, 2013, p.409).

A análise das desigualdades entre os rendimentos existentes entre homens e mulheres constitui elemento essencial para se pensar a influência do mundo do trabalho nas condições socioeconômicas das mulheres e evidenciar as diferenças de acesso ao mercado de trabalho.

A OIT (2013, p.20) reconhece como fatores que contribuem para as desigualdades nos rendimentos:

---

<sup>11</sup> A OIT considera trabalho formal as pessoas que trabalham com carteira assinada (incluindo trabalhadoras (es) domésticos c/ carteira assinada), militares, servidores públicos, trabalhadores por conta própria e empregadores que contribuem para a previdência social.

- Diferença de gênero na educação e formação: as mulheres possuem escolaridade maior do que a dos homens, mas os salários são menores; encontramos um grupo de mulheres com baixa escolaridade ou analfabetas porque foram ou são impedidas de estudar pelo pai ou marido e ainda encontramos mulheres que abandonaram os estudos para tratar de doente na família ou crianças pequenas. Em relação à formação, as pressões sociais dividem mulheres e homens para diferentes áreas de estudo.

- Diferenças de gênero em termos de experiências profissionais: as mulheres interrompem a carreira mais vezes do que os homens por conta do trabalho doméstico, do trabalho reprodutivo e de cuidado. Essa interrupção cria dificuldades para as mulheres retornarem ao mercado porque não acompanham o ritmo das atualizações necessárias para manutenção de um emprego formal e também são preteridas na seleção às vagas de emprego principalmente se estiverem em idade reprodutiva.

- Segregação profissional na relação homens e mulheres: na segregação horizontal encontramos o trabalho das mulheres restrito a alguns setores e na segregação vertical as mulheres estão sub-representadas nos níveis mais bem pagos e na outra extremidade mantidas nos níveis mais baixos, onde os salários são menores. Nas condições apresentadas as habilidades das mulheres são consideradas dons naturais, não adquiridos nos processos de trabalho, portanto, não são considerados para avanço na carreira.

- Trabalho a tempo parcial x trabalho a tempo completo: o trabalho a tempo parcial é uma das alternativas encontradas pelas mulheres para adequar a vida familiar à vida profissional, condição diferente do trabalho a tempo completo que não permite flexibilização.

- Dimensão da empresa e densidade sindical: a dimensão de empresas que empregam mulheres é menor das que empregam homens e a organização sindical também é menor desmobilizando ações coletivas.

- Discriminação salarial por sexo: é não considerar as habilidades técnicas exigidas para o desempenho na função como critério remuneratório e sim criar desigualdades salariais por diferenças de gênero.

Além dos fatores discriminatórios reconhecidos pela OIT algumas autoras trazem reflexões sobre os tipos de discriminações existentes e também sobre as representações

sociais que produzem desigualdades na relação de homens e mulheres com o mercado de trabalho.

Existem duas formas de discriminação que promovem desigualdades nas relações de trabalho:

a direta refere-se a toda prática, regra ou procedimento que faz da cor, raça e sexo, e não das competências, habilidades e experiências de trabalho, um critério determinante para fins de admissão ao emprego, promoção ou demissão. A discriminação indireta, por outro lado, está ligada a atos ou práticas de diferenciação originadas em regulamentos e práticas aparentemente neutras, mas que resultam no prejuízo de pessoas com determinadas características ou que pertençam a grupos com determinadas características (CAPPELLIN, 2005, p. 252).

Além das discriminações - direta ou indireta - descritas a articulação entre vida familiar e profissional dificulta a valorização da mulher no mercado de trabalho.

Para Yannoulas (2002, p.16) essa dinâmica traz dificuldades para as mulheres que cada vez mais buscam trabalhos parciais “os trabalhos em tempo parcial, ocasionais ou sazonais são mais frequentes entre elas, *respondendo à necessidade de harmonizar o desempenho doméstico e profissional*” (grifos da autora).

Hirata (2003) considera que estas construções sociais repercutem no mercado de trabalho quando se observam os postos de trabalho nos quais se encontram as mulheres que geralmente, são os que possuem as piores condições de trabalho, os menores salários e os mais precarizados, como o trabalho em tempo parcial e as novas configurações que estão surgindo.

De acordo com Hirata (2007) no campo das representações sociais existe uma “legitimação social” que justifica a contratação das mulheres em tempo parcial ou em outras formas de precarização, que é a conciliação entre vida familiar e vida profissional.

Neste debate, deve-se considerar a tecnologia, pois para Antunes (2009, p.105) “existe uma nítida divisão de trabalho” onde os homens predominam nas áreas de “capital intensivo”, com maquinaria informatizada e para as mulheres restam às atividades rotineiras, de menor qualificação tecnológica, que o autor chama de “trabalho intensivo”.

Para Hirata (2003, p.148) “as funções e cargos atribuídos às mulheres são sempre caracterizados por esta relação de serviço” e a autora complementa que esta construção social atribui às mulheres desde a infância uma incompetência técnica que irá repercutir na esfera do trabalho quando “os trabalhos mais simples, mais destituídos de conteúdo técnico, são alocados às mulheres” (HIRATA, 2003, p. 149).

Para ilustrar o quanto é marcante na vida das mulheres essa diferença incluo o relato de uma estudante da Educação de Jovens e Adultos da Rede Municipal de Educação de Curitiba retirada de uma publicação intitulada “Histórias da EJA” (2015).

Eu, Débora, há muito tempo era uma menina que ia para escola estudar, mas tive que parar para cuidar dos meus irmãos... Eu nunca tinha tempo para estudar, pois vivia limpando a casa e cuidando dos meus irmãos... (DEBORA, 2015).

Essas e outras questões sobre o trabalho feminino podem ser problematizadas a partir da divisão sexual do trabalho e serão evidenciadas na próxima seção.

## 2.2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho entendida como uma separação da esfera produtiva percebida como masculina e da reprodutiva, percebida como feminina atribui às mulheres a responsabilidade pelas atividades relacionadas aos cuidados e à reprodução da vida e aos homens a produção de bens e serviços para o mercado. (BRASIL, 2013b).

Essa forma de divisão de tarefas, “é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos” é modulada histórica e societalmente e está associada também, a “apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.)” (COSTA; BRUSCHINI; HIRATA, 2008, p. 266).

Pesquisas realizadas nas últimas décadas sobre esta temática possibilitaram que o conceito de divisão sexual do trabalho tivesse sua trajetória compreendida, inicialmente como um conceito estrutural e na sequência reformulado,

como relação social, simbólica e histórica. Na primeira linha, os estudos afirmam que a divisão sexual do trabalho insere-se na divisão sexual da sociedade, na construção do que é considerado como masculino ou feminino, muitas vezes apresentado como natural e biológico (ALVARENGA E VIANNA, 2012, p. 14).

Na década de 1990, os estudos sobre o conceito de divisão sexual do trabalho tornaram publicamente visíveis diferenças e desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Como conceito analítico – a divisão sexual do trabalho - fundamentou a investigação e foi definido por Daniele Kergoat (2009, p. 67) como uma “forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo”.

Para Hirata (2009) as diferenças entre homens e mulheres não são oriundas de causas biológicas, mas de construções sociais alicerçadas sobre relações de poder, de dominação e de hierarquia e tem uma base material, o trabalho.

A divisão sexual de trabalho tem se adaptado historicamente às sociedades e tem dois princípios básicos: o da separação – existe trabalho de homem e trabalho de mulher; e o da hierarquização – o trabalho do homem vale mais do que o da mulher (HIRATA, 2009).

Sobre o segundo princípio, destaca-se que as relações hierarquizadas podem ser produtos do sistema capitalista que:

é um sistema de mediações claramente identificável, o qual em suas formas convenientemente desenvolvidas subordina estritamente todas as funções reprodutivas sociais – das relações de gênero familiares à produção material – ao imperativo absoluto da expansão do capital (ANTUNES, 2009, p.33).

Baseado nestas relações de poder hierarquizadas, as sociedades ocidentais aceitaram alguns comportamentos como sendo “naturalmente” característicos de homens e mulheres, como por exemplo, as meninas preferem brincar de casinha e os meninos de carrinho, as mulheres são mais sensíveis, tem mais paciência já os homens agem mais racionalmente.

Essas características produziram muitas desigualdades e conforme compreende Yannoulas (2002, p.80) “limitaram à mulher o exercício pleno de seus direitos básicos como seres humanos em todas as dimensões da vida (política, cultural, social, econômica, etc.)”.

Hirata e Kergoat (2007, p.600) compreendem que esse conceito além de investigar os tempos e os espaços investiga as permanências que se traduzem nessa preocupação trazida pelas autoras “o que é estável não são as situações (que evoluem sempre), e sim a distância entre os grupos de sexo” esse fenômeno precisa de constante investigação.

Alvarenga e Vianna (2012, p. 14) consideram que “os estudos da Sociologia do Trabalho, sob a ótica das relações sociais entre os sexos e das relações de gênero permitem ressignificar o uso e os sentidos da divisão sexual e dos tempos do trabalho de homens e mulheres”.

Hirata (2010, p.3) considera as relações sociais de gênero como uma “ligação indissociável entre opressão sexual (e de classe) e exploração econômica (e de sexo)”. Essas relações, segundo a autora, estão permeadas por desigualdades de poder, de saber e de dominação entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, na família e na esfera doméstica e compõe um sistema de gênero.

Os estudos de gênero <sup>12</sup>questionam os olhares que contam apenas uma história única, como se refere a escritora nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie,

A consequência de uma história única é essa: ela rouba das pessoas sua dignidade. Faz o reconhecimento de nossa humanidade compartilhada difícil. Enfatiza como nós somos diferentes ao invés de como somos semelhantes (O perigo de uma história única - TED Conference, 2015).

Parte-se do pressuposto que mulheres e homens são diferentes, mas não devem ser tratados com desigualdade. Nesta perspectiva, no campo do trabalho a OIT reconheceu, desde 1919, “o direito à igualdade de remuneração <sup>13</sup> para homens e mulheres por trabalho de igual valor” e considera este princípio como fundamental para se efetivar a justiça social. (OIT, 2013, p. 2).

Para esta Organização, homens e mulheres, independentemente dos seus atributos pessoais, como identidade de gênero e pertencimento racial bem como suas crenças, tem o direito de promover o seu desenvolvimento espiritual e material com liberdade, dignidade, segurança econômica e oportunidades iguais.

O conceito de trabalho que está implícito nas relações sociais está associado ao trabalho formal, que pode ou não produzir bens, mas não considera o conjunto de atividades mais comumente realizadas pelas mulheres, muitas das quais contribuem para o rendimento e o bem estar pessoal ou familiar (OIT, 2013).

Em pesquisa realizada por Araújo e Lombardi (2013) as autoras puderam perceber o aumento da taxa de postos de trabalho formal, no período investigado, mas as mulheres entraram no mercado de trabalho pela informalidade em ocupações não remuneradas (agricultura) e sem carteira assinada.

Foi possível identificar nos resultados a participação feminina no trabalho autônomo (ambulantes, comércio informal, camelódromos ou shoppings populares, nos serviços sociais e pessoais, setor têxtil e de confecções, produção de alimentos e bebidas, provavelmente em serviços terceirizados executados na própria residência). Para as autoras é no mercado informal e em empregos precários, com os menores rendimentos e menor acesso à proteção social que se encontram as mulheres (ARAÚJO e LOMBARDI, 2013).

---

<sup>12</sup> Gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e é uma forma primária de dar significado às relações de poder (SCOTT, 1995, p.8).

<sup>13</sup> A Convenção 100 (1951) estabelece: a definição de “remuneração” como sendo o salário base ou vencimento normal ou mínimo e quais quer emolumentos pagos direta ou indiretamente, \$ ou espécie; por variante do emprego ao trabalho.

Estes dados corroboram a conclusão de Hirata demonstrando os avanços e também os pontos que precisam de atenção permanente, principalmente em se tratando de uma sociedade em que o modelo econômico está apoiado na relação capital/trabalho.

Nesse tipo de trabalho há um contingente de mulheres em idade ativa dedicadas exclusivamente à tarefa do cuidado da família, crianças, doentes, idosos – as donas de casa (BRASIL, 2013b). Estas atividades são consideradas socialmente necessárias, possuem um tempo de trabalho para a execução e nem sempre tem um produto materializado na forma concreta, mas possui um valor de uso que beneficiará outra pessoa, como o trabalho doméstico e reprodutivo cujo produto é a limpeza e manutenção da casa e o cuidado com a família.

Harvey considera o trabalho doméstico como “uma parte da atividade laboral que é realizada à margem da produção de mercadoria, requer a produção não apenas de uso, mas também de *valores de uso para outrem*”, bem como o serviço público, objeto de investigação desta pesquisa (HARVEY, 2013, p.32).

Para compreendermos os efeitos desta atividade no cotidiano de mulheres e homens utilizamos alguns dados do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (2013) que mostra um recorte entre mulheres e homens ocupados (na semana de referência) que identificou que as mulheres, dedicam em média 22,3 horas semanais para o trabalho reprodutivo, enquanto que os homens gastam em média, 10,2 horas semanais. “Portanto, as mulheres têm uma jornada de trabalho reprodutivo que é mais que o dobro da masculina, o que marca profundamente suas vidas” (BRASIL, 2013b, p.51).

Na soma de horas trabalhadas entre atividade produtiva e reprodutiva o relatório torna evidente o tempo total gasto pelas mulheres e homens ocupadas/os e indica que as mulheres têm uma jornada de trabalho em média de 58,5 horas semanais. Os homens, por sua vez, trabalham em média 52,7 horas por semana. Considerando que as mulheres dedicam 36,2 horas ao trabalho remunerado conclui-se que elas trabalham 11,9 horas a mais que os homens num serviço não remunerado e não valorizado pela sociedade no modelo capitalista ocidental.

A partir do trabalho feminino não remunerado, trabalhadoras podem ser enquadradas na condição de economicamente "inativas". Em virtude desta “invisibilidade do trabalho feminino”, um significativo aporte laboral e produtivo das mulheres é subestimado e não se reflete na taxa de participação no mercado de trabalho. Atualmente essa taxa é de 85,3% entre os homens e de 69,5% entre as mulheres (OIT, 2015).

Para Hirata, (2010, p.1) no conceito de divisão sexual do trabalho estão inseridas diferentes formas de trabalho, que geralmente não são socialmente aceitas por ser associadas

às atribuições da mulher, são eles: “trabalho profissional e doméstico, formal e informal, remunerado e não remunerado”.

Nos anos 1980 o foco das pesquisas da Sociologia do Trabalho identificou os espaços de ocupação mais femininos, a segregação ocupacional das mulheres e identificou “a segmentação<sup>14</sup> do mercado de trabalho que confere às mulheres as posições desprestigiadas, instáveis e desprotegidas” (ARAÚJO, 2005, p. 88).

Yannoulas (2002) defende que no modelo atual de sociedade moderna existe uma divisão sexual horizontal e outra vertical. A segregação horizontal é percebida quando observamos a concentração de mulheres em alguns setores de atividades em que suas funções são equiparadas com as imagens de gênero atribuídas a ela, como o cuidado, a docilidade, a paciência. E a vertical está relacionada às desigualdades salariais, às condições de trabalho e ascensão funcional em relação aos homens.

A autora adverte que os efeitos “perversos da divisão vertical e horizontal do trabalho” ainda apontam para outra segregação de gênero onde nos setores de atividades em que a maioria das trabalhadoras(es) são mulheres, como na saúde e educação, “os cargos hierarquicamente mais altos são ocupados preferencialmente pelos homens”(YANNOULAS, (2002, p.16).

Pesquisa feita pelo IBGE (2013) revela que as mulheres estão concentradas em ramos ou setores relacionados com os papéis tradicionalmente atribuídos a elas: alojamento e alimentação, educação, saúde e serviços sociais; serviços domésticos e outros serviços sociais, coletivos e pessoais. Essas atividades somam aproximadamente 45% da população ocupada feminina. Por outro lado, a população masculina ocupada, cerca de 48% está alocada nos setores agrícola, industrial e construção (BRASIL,2013, p.45).

Deve-se considerar que há novas configurações da participação da mulher no mercado de trabalho,

dando maior visibilidade às formas diferenciadas do trabalho da mulher: trabalho doméstico, trabalho remunerado realizado no domicílio, as relações entre trabalho produtivo e improdutivo, a presença crescente das mulheres em carreiras consideradas masculinas, às mudanças nos padrões salariais e nos vínculos empregatícios, bem como nos atributos e qualificações, incluindo aí a escolaridade, associados às ocupações ditas femininas e masculinas (ARAÚJO, 2005, p. 88).

---

<sup>14</sup>Segmentação ou segregação de gênero é o fenômeno de inserção diferencial de mulheres e homens no mercado de trabalho que insere as mulheres em setores de atividades específicos e num número reduzido de ocupações dentro da estrutura produtiva. (YANNOULAS, 2002, p. 15)

Essas mudanças são abordadas por Kergoat (2008, p.267) como sendo as “novas configurações da divisão sexual do trabalho”.

Nesta ressignificação, considera-se a precarização e a flexibilização do emprego recolocando a mulher nas empresas de menor porte, majoritariamente inseridas na produção terceirizada e intensiva de trabalho, nos serviços e subcontratação e os homens predominam na concepção e produção de bens intensivos, em tecnologia (ARAÚJO, 2005).

O desenvolvimento tecnológico dos processos de produção utilizados na indústria exigem trabalhadores(as) com um nível de formação profissional muito alto. A possibilidade de permanência na formalidade é cada vez menor e a exclusão do mercado de trabalho aumenta a cada dia.

De acordo com Coutinho e Diogo, (2006, p.125) a busca por inovações tecnológicas está promovendo avanços na produtividade, contribuem com o mercado, mas ao mesmo tempo produzem “o desemprego tecnológico, a deterioração das condições laborais, seja pela redução na renda dos/as trabalhadores/as ou pela crescente precarização dos contratos de trabalho”.

Para Carvalho (1997) a sociedade e a tecnologia são fenômenos indissociáveis e as transformações que ocorrem numa delas altera, reciprocamente a outra, a sociedade é antes de tudo, um produto das relações que se estabelecem entre os homens e que interferem na lógica de seu desenvolvimento, inclusive no desenvolvimento tecnológico.

Coutinho e Diogo (2006, p.126) complementam dizendo que “a tecnologia em si não é boa ou má, não causa desemprego ou precarização, entretanto, a forma como o capital dela se apropriou gerou um *apartheid* de excluídos nunca antes visto”.

O desenvolvimento da vida humana, acelerado pelas inovações tecnológicas associadas às necessidades mercadológicas tem produzido transformações radicais na relação do ser humano com a natureza e com a sociedade por isso

é importante considerar a interdependência dos fenômenos culturais, políticos, econômicos, ideológicos, religiosos, educacionais, jurídicos, tecnológicos e históricos, todos interagindo de formas diversas com o meio geográfico e com as características biológicas das pessoas que compõem os grupos sociais, para se ter uma melhor compreensão da sociedade humana (CARVALHO, 1998, p. 90).

Especificidades como o desenvolvimento de pesquisas, a informatização da comunicação e dos serviços são considerados por Antunes (2009) a expansão do trabalho dotado de maior dimensão intelectual e denominado pelo autor como trabalho imaterial é esta reconfiguração do trabalho que ativa e organiza a relação produção-consumo.

Outro aspecto a ser considerado na ressignificação do mercado é a globalização, que segundo Hirata (2010), é um fenômeno que atinge homens e mulheres de diferentes maneiras e que produzem “impactos sociais, econômicos, políticos, culturais e militares além de aumentar as desigualdades de sexo, de classe e de raça/etnia pela reorganização da divisão mundial do trabalho e do acesso aos recursos” (HIRATA, 2010, p.5).

Para Araújo (2005) a globalização reforça as desigualdades sociais e as desigualdades de gênero, provoca uma crescente mobilidade do capital e a deslocalização de empresas e formação das cadeias de terceirização.

A terceirização permite jornadas de trabalho flexíveis, remuneração menor, condições de trabalho vulneráveis, menos garantias trabalhistas, enfim precarização do trabalho.

Hirata afirma que a flexibilidade é sexuada, é condição para a divisão sexual do trabalho, tem conotação ideológica é utilizada para disfarçar os danos que ela provoca como o aumento das desigualdades nas condições de trabalho e emprego e vai além, divide a flexibilização em duas categorias a seguir:

Flexibilidade interna – caracterizada pela polivalencia do trabalhador, pela rotação de tarefas, integração e trabalho em equipe, para estas funções, fundamentalmente a mão de obra é masculina.

Flexibilidade externa – mão de obra fundamentalmente feminina, compõem-se de empregos precários, trabalho em tempo parcial, horários flexíveis, banco de horas (HIRATA, 2007, p. 104).

Appay e Thébaud-Mony (2009, p. 193) associam a precarização do trabalho à precarização social que é definida pelas autoras como “um processo de institucionalização da instabilidade, caracterizada pelo crescimento de diferentes formas de precariedade e exclusão”. As autoras consideram que esta situação produza uma calamidade social atingindo grupos sociais considerados vulneráveis promovendo a exclusão e as desigualdades, incidindo principalmente nas trabalhadoras e nos trabalhadores com baixa escolaridade ou qualificação para ocupar os novos postos de trabalho.

A organização social do trabalho é o lugar onde a reestruturação produtiva e a precariedade estão indissolúvelmente ligadas

porque na interface entre ‘modernização’ do sistema produtivo, pela flexibilidade e a precariedade estrutural na qual uma parte crescente das sociedades industriais se encontram prisioneiras, instala-se um processo permanente de precarização social que reforça continuamente a subjugação de homens e mulheres, ativos e inativos, às necessidades da produtividade e da competitividade das empresas (APPEY e THÉBAUD-MONY, 2009, p. 195).

Há outro fenômeno associado às novas configurações do trabalho - a bipolarização do emprego feminino - consequência destes novos modelos que se consolidaram a partir da escolarização das mulheres.

Os dados apontam que em um dos pólos estão as mulheres com formação superior à dos homens em todos os níveis e modalidades de ensino desempenhando funções em profissões de grande prestígio social como a medicina, o direito, aumentando o grau de participação de 50,6% para 54,6% nestas áreas (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2007).

Do mesmo modo a participação das mulheres aumentou em áreas consideradas como “redutos masculinos como as engenharias e a área de produção e construção, na qual a presença das estudantes aumentou de 20,8% para 30,8% entre 1990 e 2002, incluindo neste pólo as executivas” (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2007).

Para Bruschini e Puppini (2004) o número de mulheres em cargos de diretoria para o ano 2000 era de 24% de um total de 42.276<sup>15</sup>, entretanto, observou-se que grande parte das mulheres são diretoras de empresas de serviços comunitários e sociais como serviços clínicos (30,5%); serviços sociais (42,2%); empresas de serviços culturais (47,3%), as autoras concluem que “os cargos de diretoria ocupados por mulheres se apresentam em número elevado ou até mesmo predominam, em áreas tradicionais femininas”.

Segundo Bruschini e Lombardi (2007) historicamente, as mulheres têm maior possibilidade de ascensão aos cargos executivos nas carreiras da administração pública, 45% dos cargos de diretoria no serviço público são ocupados por mulheres e 21% no setor privado.

Em pesquisa<sup>16</sup> realizada por Lombardi (2008) na área de engenharia, mostraram que os relatos das entrevistadas testemunhavam que uma das grandes barreiras encontradas pelas mulheres para atingir cargos diretivos na área é a discriminação de gênero nos ambientes de trabalho,

parte desses obstáculos inscreve-se na própria condição feminina, como é entendida e vivida na nossa sociedade, que atribui à mulher a quase integral responsabilidade pelo cuidado da família e dos filhos. Outros obstáculos provêm da própria empresa e dos comportamentos esperados por parte de quem pretende ascender na hierarquia, que são seguir o modelo masculino de disponibilidade de tempo e dedicação exclusiva à carreira (LOMBARDI, 2008, p.388).

---

<sup>15</sup>Dados fornecidos pela RAIS no ano 2000 – formulário respondido anualmente pelas empresas para o Ministério do Trabalho e Emprego.

<sup>16</sup> A pesquisa foi realizada em 2003 e 2004 e foi denominada “Perseverança e resistência: a engenharia como profissão feminina” - apresentada como tese de doutorado, em 2005, na Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas, São Paulo.

A dificuldade das mulheres a ascender aos cargos executivos das organizações (direção, gerência e chefia) é chamado “teto de vidro”<sup>17</sup>. Essa expressão considera a ideia da transparência do vidro e relaciona com a invisibilidade da barreira imposta às mulheres no ambiente de trabalho e a falta de critérios legais ou formais que justifiquem a condução das mulheres ao topo da pirâmide organizacional de empresas, departamentos, diretorias, gerências (LIMA, 2013).

Na percepção de Lombardi (2008) para manter-se em cargos diretivos na engenharia, é necessário sempre comprovar um grau de competência profissional, diferentemente para os homens que passam por exigências diferentes para se manterem nesses cargos. Foi necessário também, encontrar novas possibilidades nas relações interpessoais de maneira que fosse possível manter uma convivência perante os subordinados.

A autora conclui que é muito recente a ocupação de postos de comando por mulheres, principalmente em se tratando das áreas tecnológicas, mas o “gerenciar no feminino parece significar, então, tornar o ambiente de trabalho mais caloroso e menos tenso, sem descuidar dos objetivos a atingir” (LOMBARDI, 2008, p.401).

Retomando o conceito de bipolarização demonstrado por Hirata (2010), verifica-se que numa extremidade encontram-se mulheres com elevado grau de escolarização, ocupando cargos executivos e recebendo alta remuneração. Ao mesmo tempo verificam-se em outra extremidade, mulheres que permanecem em ocupações tradicionalmente femininas, como empregadas domésticas e diaristas, setor público (saúde, educação e assistência social), prestadoras de serviços e profissionais da área do cuidado.

A bipolarização promove desigualdades entre as próprias mulheres, criando perfis sociais e econômicos opostos, mas ao mesmo tempo contraditórios na medida em que uma utiliza o serviço da outra para ascender profissionalmente (HIRATA, 2002).

Em estudos mais recentes Hirata afirma que além de provocar o aumento das desigualdades sociais entre homens e mulheres a bipolarização provoca o aumento “da precariedade do trabalho (ou precarização salarial) e da precarização familiar” que na opinião da autora “são indissociáveis” (HIRATA, 2010, p. 4).

Lembrando que parte desta precarização está nas famílias chefiadas por mulheres que de 22,3% em 1993 passou para um quarto do total dos domicílios do país, em 2002 e que neste grupo encontram-se mulheres pretas e pardas, incidindo sobre elas uma dupla

---

<sup>17</sup> A expressão é derivada do termo *glass ceiling phenomenon*, que nasceu na década de 1980, nos EUA, para descrever a barreira transparente, mas suficientemente forte, que as mulheres enfrentam para ascender ao topo da hierarquia organizacional das empresas. Essa barreira se estrutura em função do gênero e não da falta de capacidade das mulheres de ocupar essas posições.

discriminação (de raça e gênero), “razão pela qual a chefia domiciliar feminina costuma ser associada à pobreza” (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2007, p.54).

Lombardi (2008) adverte que precisamos estar atentas(os) à política de conciliação entre vida familiar/vida profissional que está surgindo como modelo de organização. Neste modelo homens e mulheres serão responsabilizados pelo trabalho profissional e reprodutivo.

Hirata e Kergoat (2008, p.270) identificaram e problematizaram quatro modelos de organização família/trabalho, a seguir:

- Tradicional: à mulher cabe a responsabilidade do cuidado da casa e da família e ao homem o de provedor das necessidades básicas.
- Conciliação: cabe à mulher reorganizar as suas atribuições do modelo tradicional à vida profissional.
- Parceria: homens e mulheres dividem igualmente as tarefas domésticas e reprodutivas.
- Delegação: sobrepõe ao modelo de conciliação e advém da entrada das mulheres em profissões intelectuais de nível superior e da ocupação de altos cargos nas empresas surgindo a necessidade de repassar à outrem as responsabilidades das atividades domésticas e de cuidado da família.

Em relação aos modelos destaca-se que não existe preponderância de um sobre o outro, mas percebe-se que permanece a cargo das mulheres a responsabilidade do trabalho doméstico mesmo no modelo de delegação.

Pesquisadoras afirmam que é necessário

refletir não apenas sobre o porquê dessa permanência, mas, principalmente, sobre como mudar essa situação. A nosso ver, é preciso questionar, sobretudo, os âmbitos psicológicos da dominação e a dimensão da afetividade (HIRATA E KERGOAT, 2007, p.80).

Esse cenário impõe como desafio para os governos a construção de políticas que possam, de fato, produzir impactos em termos de redução das desigualdades no mundo do

trabalho e da sobrecarga feminina, relacionada ao acúmulo de trabalho para o mercado e para a reprodução social <sup>18</sup> (IPEA, 2009, p.369).

Neste sentido, a autonomia das mulheres vem sendo o foco prioritário das ações da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), entendendo que para conquistar autonomia, as mulheres necessitam de políticas que atendam a necessidade de conciliação entre vida familiar, pessoal e trabalho, o que certamente demandará intervenções pautadas tanto no campo do trabalho realizado para o mercado, quanto daquele realizado para a reprodução social (IPEA, 2009, p. 380).

Para GAMA,

A existência da divisão sexual do trabalho e sua expressão nas relações de gênero convertem-se em desigualdade social. A desigualdade de gênero coexiste com outras formas de desigualdade, em especial, com as desigualdades produzidas pela divisão social/sexual do trabalho e pela existência de classes sociais (GAMA, 2014, p.60).

A conjuntura apresentada traz à tona a herança de um sistema excludente que se reconfigura de tempos em tempos e em todos os espaços sociais.

Para Yannoulas (2002) o fator que dificulta a integração da mulher no mercado de trabalho se encontra na reedição da pirâmide ocupacional em que um número significativo de mulheres permanece mais próximo da base. Essa posição reduz significativamente as possibilidades de atualização e desenvolvimento de habilidades para acompanhar as inovações do mundo moderno.

Vale dizer que mesmo com maior grau de escolarização das mulheres não se alterou o valor social e econômico atribuído às ocupações masculinas confirmando deste modo, os princípios da separação e da hierarquização já citados anteriormente.

De acordo com Hirata e Kergoat (2007, p. 607)

A socialização familiar, a educação escolar, a formação na empresa, esse conjunto de modalidades diferenciadas de socialização se combinam para a reprodução sempre renovada das relações sociais.

---

<sup>18</sup>Reprodução social e cultural: atividades domésticas não remuneradas, realizadas geralmente por mulheres, relacionadas à reprodução, material ou simbólica, das pessoas (alimentação, cuidados de saúde, educação, etc.). (YANNOULAS, 2002, p. 15).

### 3 CAMINHOS DO CAMPO PESQUISADO

Estudei até a 4ª série, meu pai não me deixou continuar os estudos porque tinha que ajudar minha mãe nas tarefas da casa e da roça. Meu sonho era ser professora. Engravidei...trabalhei muito como doméstica...ajudante de cozinha. Casei e nunca mais trabalhei fora, meu marido dizia que não adiantava trabalhar para ganhar salário mínimo...entrei em depressão...decidi mudar e voltei a estudar (Jane, 2015).

Para elucidar os caminhos que nos levaram a responder a pergunta norteadora dessa pesquisa, buscou-se nesse capítulo descrever os processos metodológicos escolhidos, bem como os autores que subsidiaram esta escolha para chegarmos ao fim do percurso com uma das possíveis respostas para um fenômeno social marcado por uma trajetória histórica com tempo e espaço determinado. A pergunta é: o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Prefeitura Municipal de Curitiba mudou a percepção de engenheiras(os), professoras(es) sobre a concepção da divisão sexual de trabalho em uma instituição pública?

#### 3.1 FASES DO PROCESSO INVESTIGATIVO

A proposta desta investigação se concentra na área da pesquisa social, por se tratar de um fenômeno que surge a partir de um contexto histórico, político, social, cultural determinado.

A pesquisa social é definida por GIL (2007)

como o processo que, utilizando a metodologia científica, permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social. Realidade social é entendida aqui em sentido bastante amplo, envolvendo todos os aspectos relativos ao homem em seus múltiplos relacionamentos com outros homens e instituições sociais (p.26).

Compreende-se, também, que o paradigma transformativo sustenta a relevância social deste estudo por enfatizar a influência dos valores sociais, políticos, culturais, econômicos, éticos e de gênero (MOREIRA, 2008). Para o autor, deve se analisar criticamente as estruturas sociais e políticas para que os sistemas opressivos sejam identificados e não perpetuados.

O compromisso da pesquisa é, portanto, lidar com os mundos naturais e sociais em que as pessoas habitam. Para entender melhor esses mundos, devemos nos concentrar sobre a construção social da realidade e as formas pelas quais a interação social reflete os desdobramentos das definições dos atores de suas situações (MOREIRA, 2008).

Para Mynaio (2001, p.13), a pesquisa social possui um caráter histórico, isto é, está determinada por um espaço com características sociais específicas e num determinado tempo, tornando-a dinâmica, provisória e específica: “vivem o presente marcado pelo passado e projetado para o futuro, num embate constante entre o que está dado e o que está sendo construído”. É essencialmente qualitativa, com instrumentos e teorias que se aproximam da realidade dos indivíduos e da sociedade, ainda que de forma “incompleta, imperfeita e insatisfatória”. A pesquisa social investiga a realidade que não pode ser quantificada, pois, trabalha com o

universo dos significados motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MYNAIO, 2001, p.22).

A autora salienta que existe uma identidade comum, ligada à cultura, à faixa etária, ao gênero, à classe social, entre o sujeito que pesquisa e o objeto pesquisado e que essa os torna comprometidos com visões de mundo implicadas em todo o processo de conhecimento, desde a concepção do objeto, aos resultados do trabalho e à sua aplicação (MINAYO, 2001).

A partir do contexto trazido por Minayo é que se chegou à opção metodológica descrita nesta pesquisa e definida como qualitativa. Utilizou-se da coleta de informações em documentos e observação direta do trabalho na primeira fase e na sequência as entrevistas estruturadas e semi-estruturadas.

A fase exploratória da pesquisa iniciou-se em 2014, com a definição do problema, a escolha do referencial teórico e a opção metodológica. De acordo com Mynaio (2001, p.34), esta fase compreende duas dimensões:

*A dimensão técnica* trata das regras reconhecidas como científicas para a construção de um projeto, isto é, como definir um objeto, como abordá-lo e como escolher os instrumentos mais adequados para a investigação.

A escolha do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça como objeto de pesquisa se deu pela curiosidade em conhecer e investigar um programa de gênero que pretende ressignificar a cultura organizativa de uma Prefeitura possuidora de um quadro de servidoras(es) majoritariamente feminino.

O primeiro contato com o programa aconteceu em novembro de 2013 (antes da minha entrada no Programa de Pós-graduação da UTFPR), quando participei do seminário de divulgação dos resultados às(aos) servidoras(es) da PMC. A apresentação me despertou a

curiosidade, pois contemplava a temática de gênero, área que eu já estava acompanhando no Grupo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Tecnologia (GETEC) da UTFPR.

Durante o seminário, me apresentei à coordenadora do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, fiz algumas indagações a respeito, ela respondeu e me convidou para acompanhar a reunião mensal do Comitê Intersetorial do Programa, o que aconteceu no mês de dezembro do mesmo ano.

A continuidade da fase exploratória está centrada na segunda dimensão da pesquisa proposta por Mynaio (2001, p.34)

*A dimensão ideológica se relaciona às escolhas do pesquisador. Quando definimos o que pesquisar, a partir de que base teórica e como pesquisar, estamos fazendo escolhas que são, mesmo em última instância, ideológicas.*

Iniciou-se a fase documental. As primeiras fontes utilizadas foram as informações disponíveis sobre o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, no portal da SPM, que são descritas a seguir:

- Descrição sobre o programa no portal da SPM, Portaria nº 39, de setembro de 2005, que o instituiu inicialmente e a Portaria nº 43, de 13 de maio de 2011, que inclui raça, ampliando a perspectiva de gênero do Programa.
- Guia operacional – regulamenta o processo de implementação.
- As publicações: Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – Histórias e Trajetórias (2005/2010) e o Caderno de Práticas de Igualdade 4ª edição, ambas relatam as experiências das instituições que participaram da 1ª à 4ª edições.
- Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (2013) – dados estatísticos que foram utilizados para contextualizar o trabalho feminino no Brasil.

Os Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres, documento que é a nascente de onde surge o programa.

- Teses, dissertações e artigos que traziam o programa como objeto de estudos: estes documentos me permitiram conhecer a percepção de pesquisadoras que haviam investigado o programa em outras instituições

Outras fontes documentais públicas se somaram a esta fase:

- A Agenda Curitiba do Trabalho Decente (ACTD), política pública que abriga o Programa na estrutura da PMC e demais publicações produzidas pela PMC que tratam do trabalho decente e do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Essas fontes me ajudaram a compreender porque o Programa veio para a PMC.
- A consulta ao portal da transparência da PMC me conduziu às informações gerais sobre os planos de cargos, carreiras e salários dos(as) servidoras(es) públicos municipais, bem como as leis que regulamentam as carreiras das(os) professoras(as) da Educação Infantil, das(os) Profissionais da Educação e das(os) Engenheiras(os), especificamente. A partir das informações obtidas pudemos comparar os vencimentos básicos iniciais das ocupações acima citadas, assim como foram utilizadas informações das tabelas salariais dos cargos comissionados (informações utilizadas para a comparação dos níveis A, B e C na ascensão funcional, conforme ficha perfil).
- Os relatórios do Observatório do Trabalho de Curitiba que ajudaram a contextualizar o panorama geral do trabalho e emprego da cidade pesquisada.
- A Revista de Gestão Pública em Curitiba (2012), que apresenta o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça na PMC – 4ª edição. Este documento me levou a identificação das pessoas que foram responsáveis pela implantação do Programa, inicialmente (4ª edição). E a publicação intitulada “Curitiba Trabalho Decente” (2012), que apresenta uma compilação de artigos sobre Equidade, Trabalho Decente, Gestão do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da PMC.

Seguiu-se a isso a efetivação do contato com a coordenadora da 5ª edição e da Superintendente da Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego (SMTE) (secretaria responsável pela coordenação do programa na PMC). Este contato resultou em uma visita de campo à sede da SMTE onde obtive acesso:

- Às fichas perfil das edições 2011 e 2013 (a ficha é um diagnóstico detalhado da instituição). Desta ficha utilizaram-se as informações relacionadas ao nº total de servidores(as) da PMC em cada período pesquisado; a distribuição das(os) servidores(as) por faixa etária e sexo, a distribuição dos mesmos por níveis de remuneração e ascensão funcional.

- Aos planos de ações e relatórios finais, onde foi possível identificar em quais dimensões do programa se concentraram as ações propostas e qual foi a avaliação feita pelo Comitê Intersetorial. O Programa possui dois eixos: gestão de pessoas e cultura organizacional e as dimensões: recrutamento e seleção, processo de capacitação e treinamento, ascensão funcional, planos de cargos e carreiras, salários e remuneração, programa de saúde e segurança, políticas de benefícios, mecanismos de combate às práticas de desigualdades e discriminações de gênero e étnico-racial, mecanismos de combate a ocorrência de assédio moral e sexual e prática de sensibilização na cadeia de relacionamentos da organização.

- A registros gravados sobre as ações desenvolvidas na 4ª edição e as estratégias utilizadas para implementação do programa nesta fase.

Durante a visita à SMTE, fui convidada pela coordenadora do Programa a participar da oficina ofertada pela SPM, em Brasília, sobre a 5ª Edição do Programa. A oficina aconteceu no mês de novembro e contou com a participação de representantes de todos os comitês intersetoriais das empresas e instituições participantes da edição que estava em andamento.

O encontro teve como objetivo proporcionar uma troca de experiências entre as(os) participantes e a atualização do cenário nacional em relação às políticas de enfrentamento às desigualdades de gênero e raça, relatadas pela ministra da SPM, pela representante da OIT Brasil e pelas pesquisadoras dos grupos de gênero que compõem o Comitê Ad Hoc do Programa.

Com as informações coletadas em documentos e reuniões foi possível traçar o perfil das(os) servidores(as) da PMC. Esta fase foi importante porque ficou evidente a necessidade de sair a campo e trazer para o lócus da pesquisa os relatos históricos que trouxeram o Programa para a PMC, as articulações políticas que foram necessárias para o convencimento dos(as) gestores(as) públicos da época, incluindo o Prefeito, a construção coletiva de um

programa de gênero e raça numa instituição pública como a Prefeitura e todas as suas secretarias, bem como a percepção das pessoas que participaram destes movimentos iniciais e dos movimentos seguintes à efetivação das ações e os resultados atingidos em cada edição.

Para Gil (2007, p. 109), a entrevista pode ser definida como “a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação”.

A seleção das coordenadoras e da técnica do Instituto Municipal de Administração Pública (IMAP) como entrevistadas foi motivada pela necessidade de se compreender o contexto histórico, político e social que trouxe o Programa para a Prefeitura de Curitiba em 2011 e a adesão à edição seguinte (2013)<sup>19</sup>.

A seleção das(os) demais entrevistadas(os) surgiu a partir da necessidade de se compreender se as ações pactuadas com a SPM surtiram o efeito desejado mudando a percepção das professoras(es) e das(os) engenheiras(os) no que diz respeito às relações de igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho e na relação com o trabalho doméstico e reprodutivo.

A metodologia adotada para as entrevistas foi a utilização de roteiros estruturados e semi-estruturados. De acordo com a literatura, eles tem como ponto de partida a construção

de um protocolo que inclui os temas a serem discutidos na entrevista. O entrevistador é livre para deixar os entrevistados desenvolverem as questões da maneira que eles quiserem. Ao usar a entrevista semi-estruturada, é possível exercer um certo tipo de controle sobre a conversação, embora se permita ao entrevistado alguma liberdade. Ela também oferece uma oportunidade para esclarecer qualquer tipo de resposta quando for necessário (MOREIRA ; CALEFFE, 2008, p. 169).

O passo seguinte foi a estruturação do roteiro de entrevistas e a testagem do mesmo. As entrevistas piloto foram realizadas com uma gestora do Programa e uma professora da instituição que fazem parte da rede de relacionamento da pesquisadora. As entrevistas foram realizadas no local de trabalho das mesmas, mas não no horário do trabalho.

O roteiro precisou de ajustes e na sequência iniciou-se o processo dos agendamentos para coleta de dados das(os) entrevistadas(os).

Parte do grupo entrevistado pertence à rede de relacionamento da pesquisadora e foi convidado pessoalmente, com agendamento feito por meio eletrônico. As(os) demais

---

<sup>19</sup> Importante salientar que no período delimitado houve mudança da gestão municipal com impactos no quadro de pessoas responsáveis pela gestão do programa e na continuidade dos trabalhos.

entrevistados(as) foram indicados(as) por pessoas já entrevistadas. O primeiro contato foi feito por meio eletrônico e na sequência o mesmo aconteceu com o agendamento.

Os critérios utilizados para selecionar as(os) entrevistadas(os) para este grupo foram, em primeiro lugar, o de serem estatutários, pois o maior número de ações previstas nos planos das duas edições contemplavam este recorte; e, em segundo lugar, ter uma experiência em uma união estável pois é nesta relação que ocorre a designação de tarefas e responsabilidades a partir das imagens de gênero. O número de entrevistadas(os) foi delimitado pelo fator tempo para o encerramento da pesquisa, mas procurou-se respeitar a paridade entre os gêneros.

O local de trabalho foi o espaço escolhido pela maioria do grupo, com exceção de duas entrevistadas que optaram por fazer na residência e num restaurante. Os encontros aconteceram nos meses de dezembro e fevereiro (2015/2016) e o tempo de duração das entrevistas variou de quarenta a duas horas de duração.

Gil (2007) afirma que a técnica de entrevistas

É bastante adequada para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, crêem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram, bem como acerca das suas explicações ou razões a respeito das coisas procedentes (GIL, 2007, p.273).

Com o grupo de professoras(es) e engenheiras(os), pretendeu-se captar as percepções sobre a divisão sexual do trabalho e o quanto esta divisão interfere no cotidiano de cada um(a) das (os) entrevistadas(os).

A justificativa para escolha da categoria professoras(es) está na literatura que descreve esta profissão como uma das mais afetadas pelas imagens de gênero. Outro elemento considerado é o de que, neste setor, abarca-se o maior número de servidoras(es) da instituição pesquisada (18 mil).

A escolha da categoria engenheiras(os) está alicerçada no conceito de relações sociais de sexo que entende que as diferenças percebidas na prática cotidiana de homens e mulheres são construções sociais e não biológicas e expressam relações sociais de poder, de dominação e de hierarquia (Kergoat, 2000).

Para compreendermos as bases históricas, sociais e culturais que envolvem as categorias profissionais de professoras(es) e de engenheiras(os), faz-se necessário descrever a origem de cada uma delas.

### 3.1.1 Professoras(es) e engenheiras(os)

A origem do magistério no Brasil está situada no início da industrialização. Criou-se discursivamente, nesse período, uma imagem de gênero para a identidade feminina com base em dois argumentos:

o ecológico, associado as funções reprodutivas e o essencialista que atribui às mulheres características naturais como a fragilidade, docilidade, sensibilidade, etc. Situou-se como ideal feminino, por excelência, a maternidade e, como espaço feminino privilegiado, o privado (YANNOULAS, 2011, p. 275).

Os estudos de Vianna (2013) salientam que o processo de feminização do magistério no Brasil se inicia no século XIX com as escolas que não tinham vínculo com o Estado, com a instituição das escolas seriadas durante a República e o aumento da demanda de escolas públicas primárias no país.

A autora relembra que foi o primeiro campo profissional ocupado pelas mulheres brancas, da classe média, estudiosas, com um padrão de feminilidade atribuído às mulheres da sociedade da época e que também foram consideradas precursoras da ampliação da participação feminina no mercado de trabalho (VIANNA, 2013).

As demandas sociais pela escolarização de meninas e meninos movimentaram a trajetória de professoras e professores no século XX, que passaram a dar aulas nos ginásios. Para isso, a qualificação em nível superior foi exigida, a possibilidade de continuidade dos estudos foi conquistada com dificuldade, mas o processo de desvalorização dos salários em função da etapa de ensino e as mudanças políticas, econômicas, sociais e culturais associadas à industrialização desmotivaram os homens a continuar na carreira, transformando o magistério numa ocupação majoritariamente feminina.

Para Claudia Vianna, as políticas públicas da educação e a instituição escolar têm um traço

fortemente marcado por uma cultura androcêntrica, do ponto de vista da relação entre feminização do magistério, péssimas condições de trabalho, rebaixamento salarial e estratificação sexual da carreira docente, mas também sob a ótica da relação entre produção e reprodução de estereótipos de gênero nas políticas e relações escolares (VIANNA, 2013, p.163).

Esta condição vem se alterando no século XXI, de acordo com dados do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais que compararam a década de 1990 à de 2009 e apontaram uma queda de 16,2% no percentual de mulheres estudantes concluintes na área da

Educação (BRASIL, MEC/INEP, 2009). A pesquisa evidencia, no entanto, o caráter feminino da docência, na perspectiva da divisão sexual do trabalho, que agrupa um percentual de mulheres (97,9%) na Educação Infantil com 97,9% para creches e 96,1% para pré-escolas.

O Ensino Fundamental, segundo tal levantamento, conta com a presença majoritária de 82,2% de mulheres, mas com distinções significativas quanto aos anos iniciais (90,8%) e finais (73,5%). O Ensino Médio registra 64,1% de mulheres e o Ensino Superior conta com 44,8% de mulheres, incorporadas em diferentes proporções, com alterações importantes da presença feminina tanto na graduação quanto na pós-graduação e também para áreas disciplinares distintas (BRASIL, MEC/INEP, 2009).

Em 2015 o Piso Nacional do Magistério, para a rede pública, estabelece uma remuneração de R\$ 1.917,18 (escolaridade exigida ensino médio e uma carga horária de 40 h semanais)

A história da engenharia traz elementos distintos em relação ao magistério. No Brasil, a engenharia nasce a partir dos estudos de Cartografia e Matemática nas bases militares do período colonial, com objetivo de melhorar as condições de defesa das fortificações.

Nessa perspectiva de defesa e inovação de técnicas de edificações, é possível apontar a gênese das experimentações de engenharia no Brasil, que, após a sua consolidação como demanda militar, passa a ser uma matéria de estudos, especialmente na formação dos oficiais que planejavam as estratégias defensivas, desde a logística até a aplicação da artilharia (OLIVEIRA, 2010, p.22).

A implantação dos cursos<sup>20</sup> de engenharia, no Brasil, acompanhou os movimentos da economia, da política e da sociedade na época do Império, em conformidade com o momento histórico internacional, e data de 1792.

A primeira engenheira aceita em um curso, no Brasil, se formou pela Escola Politécnica do Distrito Federal (RJ), em 1917, abrindo possibilidades para as demais mulheres que a sucederam e que atualmente ocupam parte das vagas em Universidades e no mercado de trabalho.

Dados atualizados pelo Conselho Federal de Engenharia e Arquitetura demonstram que, do total de 1.259.834 pessoas cadastradas no Conselho, 172.025 são mulheres ativas e 1.087.809 são homens ativos. Elas representam, portanto, 13,65% do total de engenheiros(as) no país.

---

<sup>20</sup> A data de início formal dos cursos de Engenharia foi 17 de dezembro de 1792, com a criação da Real Academia de Artilharia, Fortificação e Desenho, na cidade do Rio de Janeiro, sendo instalada inicialmente na ponta do Calabouço, na Casa do Trem de Artilharia (atual Museu Histórico Nacional) (OLIVEIRA, 2010, p. 26).

O salário mínimo profissional da carreira estabelece que, para uma carga horária de 6h, engenheiros(as) devem receber R\$ 5.280,00 e, para uma carga horária de 8h diárias, R\$ 7.920,00.

Com esse relato histórico fica evidente a desigualdade de origem cultural que acompanha a carreira de professoras(es) e engenheiras(os) e que se traduz em desigualdade salarial, de condições de trabalho e de valorização da profissão. Enquanto o magistério está associado a uma condição cultural essencialista da mulher (maternidade, fragilidade, sensibilidade), características não consideradas no desempenho do trabalho formal, as engenharias estão associadas às imagens de gênero atribuídas ao masculino (razão, técnica), habilidades muito valorizadas no mercado de trabalho.

Com os critérios de escolhas dos grupos definidos e as justificativas explicitadas, a continuidade descritiva do processo metodológico se encontra na última fase, que foi a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido pelas(os) entrevistadas(os). O termo incluiu a apresentação do tema e dos objetivos da pesquisa, bem como o consentimento para que fosse gravada.

Considero cada entrevista como um grande aprendizado e uma experiência bastante agradável. As pessoas demonstraram interesse em participar e até agradeceram a oportunidade de lembrar sua história de vida, suas escolhas e estratégias para retirar as “pedras do caminho”. A maioria das entrevistas extrapolou o tempo de 40 minutos sem que as(os) entrevistadas(os) percebessem; quando chegava ao final do roteiro algumas pessoas se surpreendiam com o término da gravação, e as vezes continuavam a conversa informalmente.

O fato de utilizarmos a gravação e o roteiro semi-estruturado como apoio na condução dos trabalhos facilitou o processo de descontração do ambiente, facilitando o relato das experiências trazidas pelas(os) entrevistadas(os), mas sem perder o compromisso com a fidedignidade do processo que uma pesquisa de caráter científico exige.

### 3.2 PERFIL DAS(OS) ENTREVISTADOS(AS)<sup>21</sup>

Com base nas informações fornecidas pelo grupo das implementadoras do Programa, pudemos construir um quadro onde encontramos características individuais como idade, escolaridade, pertencimento racial, área de formação e de atuação na PMC.

---

<sup>21</sup> Ressalta-se que nesta pesquisa foram escolhidos nomes fictícios para entrevistadas(os)

O quadro 1 nos mostra algumas aproximações entre as entrevistadas, como faixa etária, tempo na PMC, gênero e algumas particularidades, como o pertencimento racial de Alcione que se auto declarou parda (única entre o grupo de pessoas entrevistadas).

QUADRO 1 - Perfil das coordenadoras

Entrevistadas	Alcione	Teresa	Maisa
Dados			
Pertencimento racial	Parda	Branca	Branca
Idade	59	58	49
Escolaridade	Especialização	Especialização	Mestrado
Área de formação	Pedagogia	Serviço social	Serviço social
Função ou cargo atual	Pedagoga	Gestora de políticas públicas	Coordenadora técnica da Escola de Administração Pública
Tempo na função atual	25 anos	3 anos	Um ano e meio
Tempo de PMC	25	20	24
Rendimento mensal	Mais que 8 até 10	Mais que 10 a 12	Mais que 12 a 14

Fonte: Pessoas entrevistadas

Elaboração: Cruzzulini, 2015

Para identificarmos com mais detalhes as especificidades de cada uma, incluímos no roteiro de entrevistas informações sobre a família. O conjunto dessas informações nos ajudou a compreender a trajetória de vida das entrevistadas e também perceber como as imagens de gênero foram dando significados a essa trajetória. Estas informações estão descritas a seguir:

Teresa está no segundo casamento, tem um filho e uma filha, ambos com mais de 18 anos, a filha está casada. O marido é arquiteto e o filho bancário. Tem sua trajetória de vida marcada, desde criança, pelo cuidado de pessoas doentes na família e atribui a essa situação o encantamento pelo Serviço Social, fato que influenciou diretamente na escolha de sua profissão.

Na continuidade, como Assistente Social, passou por experiências no atendimento à população em situação de rua, na proteção (de média e alta complexidade na área de todas as violências) de crianças, adolescentes, idosos(as) e trabalho infantil.

Alcione é divorciada, três filhos adultos, mora sozinha. Casou-se com um militante do movimento sindical e aprendeu a conviver com pessoas ligadas a defesa de direitos humanos e movimentos feministas como a SOF (Sempreviva Organização Feminista). Quando veio para Curitiba e tornou-se servidora pública, construiu sua trajetória como pedagoga na

qualificação profissional, supervisão, orientação e supervisão de projetos pedagógicos de creches, instituições de acolhimento de idosos(as) e mulheres.

Maisa é casada, dois filhos e uma filha, os três são estudantes e moram com os pais, o marido é analista de sistemas. Foi a primeira pessoa da família a ter formação de nível superior. De acordo com seu depoimento, para seu pai e mãe, o nível médio era suficiente pois o fundamental era que todas(os) continuassem administrando o comércio da família. Escolheu a profissão de Serviço Social por ser associada ao atendimento de pessoas, prática que cultivava quando trabalhava na loja da família e que é sua motivação para o exercício da profissão.

Neste grupo, todas tem uma jornada de trabalho de 40hs. Quanto à escolaridade, Teresa e Alcione tem nível de especialização e Maisa é mestra em desenvolvimento organizacional e modelos de gestão. A variação no rendimento mensal entre as três entrevistadas se justifica pela função gratificada<sup>22</sup> associada ao cargo que ocupam atualmente.

No quadro 2 apresentamos as especificidades dos(as) demais entrevistadas(os) em relação a idade, função atual e tempo no serviço público. Na sequência são descritas particularidades que diferenciam um e outro entrevistado(a) e que de maneira geral complementam o quadro abaixo.

QUADRO 2 - Professoras(es) e engenheiras(os) entrevistados(as)

Nomes	Vanessa	Adriana	Caetano	Diogo	Nara	Monica	Vinicius	Daniel
Dados								
Idade	41	28	27	45	40	50	39	39
Profissão	professora	professora	professor	professor	Eng. cartógrafa	Eng. Civil	Eng. Civil	Eng. Civil
Função ou cargo atual	formação de professoras	formação de professoras	professor	gerente	engenheira cartógrafa setor de geoprocessamento	responsável pela divisão de vistoria de conclusão de obras	coordenador de obras	coordenador de projetos
Tempo na função atual	5 anos	1 ano e meio	1 ano e meio	3 anos	10	3 anos	1 ano e meio	8 anos
Tempo de PMC	21	6 anos	1 ano e meio	12 anos e meio	10	22	8 anos e meio	10
Rendimento mensal	4 até 6	4 até 6	4 a 6	6 até 8	8 até 10	12 até 14	mais que 20	12 a 14

Fonte: Pessoas entrevistadas

Elaboração: Cruzzulini, 2015

<sup>22</sup> Em relação aos cargos em comissão e funções de confiança, o inciso V, do art. 37 da Carta Constitucional traz a seguinte redação: V – as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira, nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

Do conjunto de servidoras(es) entrevistadas(os), verifica-se que a maioria tem entre 39 e 50 anos de idade. O tempo de trajetória na carreira é muito diferente entre eles(as) e o rendimento mensal tem uma variação evidente entre a categoria professores(as), engenheiras(os). Para ilustrar essa variação foi elaborado o gráfico a seguir:

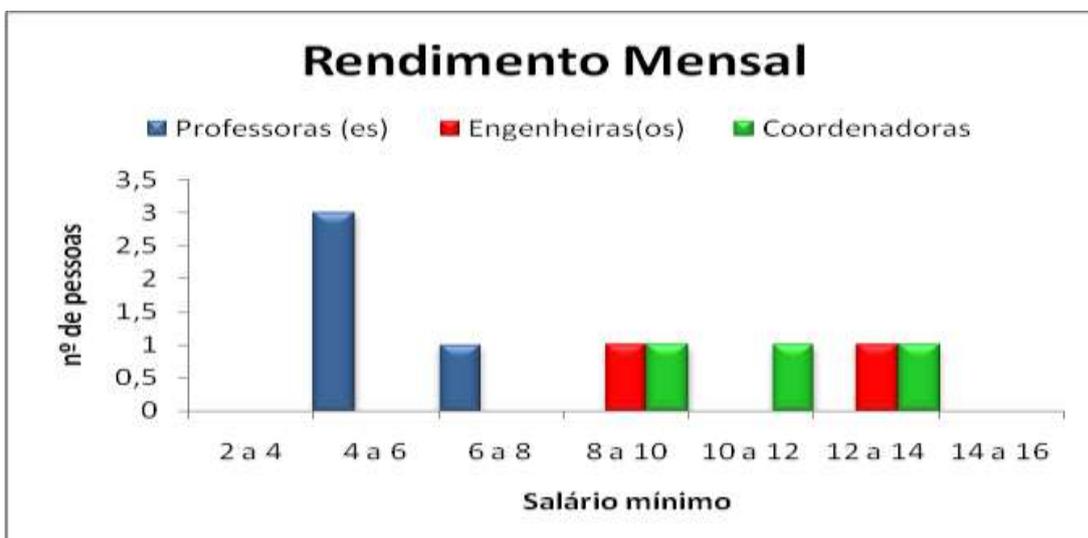


GRÁFICO 1 – Diferença entre o rendimento mensal das(os) entrevistados(as).

Fonte: Pessoas entrevistadas

Elaboração: Cruzzulini, 2015

No gráfico é possível identificar o que os estudos da sociologia do trabalho com recorte de gênero já denunciavam há tempos: a atribuição de valores sociais mais significativos para algumas profissões como as engenharias e, na posição oposta, o magistério, considerado uma ocupação essencial para a sociedade, mas por agregar um grande contingente de mulheres possui as remunerações mais baixas do mercado.

Neste caso a desigualdade não está associada ao gênero e sim à desvalorização que a sociedade brasileira impõe à profissão de professora(or) em comparação com as engenharias, no caso do grupo investigado. Essa desigualdade se explica nos dizeres de Yannoulas (2011) que relata alguns detalhes no trecho a seguir.

Com o ingresso massivo de mulheres, diminuem as remunerações e o trabalho perde prestígio social. Sob outra perspectiva, quando as profissões se feminilizam, passam a ser entendidas como extensão no espaço público da função privada de reprodução social (função dos cuidados) (Yannoulas, 2011, p.284).

Esse fenômeno se intensificou no final do séc. XIX e início do séc. XX período da industrialização<sup>23</sup> e da urbanização, e ainda persiste de maneira mais contundente quando observamos a precarização do trabalho das mulheres no mercado atual, a feminização do assalariamento, as segregações horizontais e verticais e as desigualdades nas carreiras provocadas pelos avanços tecnológicos e pela reestruturação do capital.

Neste grupo, observa-se uma desigualdade nos rendimentos de professoras(es) em relação aos engenheiros(as) que reafirmam os princípios da divisão sexual do trabalho citado por Hirata (2009) - o princípio da separação – existe trabalho de homens e mulheres e o da hierarquização – o trabalho dos homens vale mais do que das mulheres.

A separação e a hierarquização, impostas socialmente para homens e mulheres no mundo do trabalho, são desigualdades aplicáveis tanto para o serviço público quanto para o privado, mesmo sendo considerado trabalho de igual valor, como as duas profissões em questão.

O conjunto de entrevistadas(os) tem em comum uma jornada de trabalho de 40h semanais e escolaridade em nível de especialização, exceto Nara, que possui o título de mestre. São casados(as) e têm filhos(as), exceto Adriana e Nara.

Vanessa tem um filho de três anos, o marido é engenheiro mecânico. Ela escolheu sua profissão por influência de um professor no ensino médio, mas considera que a mãe e a tia também foram suas grandes incentivadoras. Adriana não tem filhos(as), o marido é economista e atua na área de gerenciamento de compra e vendas. Não atribui a ninguém a escolha de sua profissão, mas relaciona com a necessidade de conhecer o corpo e a relação deste com a sexualidade. Ao longo do curso superior acabou se interessando por outras questões e descobriu que nem na faculdade este tema era discutido como disciplina obrigatória.

Caetano é casado com uma professora da rede pública com contrato de 20hs, o restante do tempo ela dedica aos cuidados do filho de oito meses. Vinicius escolheu a profissão porque teve a oportunidade de entrar no curso na faculdade onde já trabalhava como agente de biblioteca. Veio do interior em busca de melhores oportunidades de trabalho, visto que na cidade onde morava o mercado de trabalho estava saturado na área em que atua.

Diogo tem um filho adolescente e sua esposa é representante comercial e viaja muito. Atribui a escolha da profissão às experiências de infância, onde teve muita liberdade para brincar, jogar e se expressar.

---

<sup>23</sup>Essa discussão está referenciada na sessão 2.2 e na 3.2 dessa dissertação.

Nara não mora com o marido e nem tem filhos(as). O marido é engenheiro cartógrafo por influência dela, que o conheceu no ensino médio. A escolha da profissão se deu no último ano do ensino médio quando um professor da área social apresentou a ela outra possibilidade que não a engenharia civil e arquitetura.

Monica é casada com um engenheiro mecânico, tem uma filha (19 anos) e um filho (16 anos). Escolheu a profissão pela afinidade com os números, desde pequena dizia que seria engenheira.

Vinicius tem dois filhos (8 e 3 anos). Sua esposa é técnica em edificações, mas optou por se dedicar exclusivamente à família. Vinicius escolheu sua carreira por sugestão de um amigo. Trabalhou por dez anos na iniciativa privada e depois prestou concurso para a PMC.

Daniel tem um filho de quatro anos, sua esposa é economista e professora. Ela tem uma carga horária de trabalho de 10hs semanais/diárias, o tempo restante é dedicado aos cuidados do filho. Daniel escolheu a engenharia por que sempre trabalhou com o pai na área de construção, mas também é professor no ensino médio estadual.

Em seus depoimentos todos(as) atribuem grande importância à família e à estabilidade garantida pelo fato de serem estatutários(as). Algumas se posicionaram como chefes da família, significando dizer que sua renda mensal é maior que a de seus maridos.

## 4 PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

Não foi nada fácil crescer numa sociedade em que as oportunidades não são as mesmas para todos. Sou mais um dos milhares de jovens que tiveram seus sonhos parados no tempo. Como minha mãe, também teve seus sonhos roubados pela necessidade de buscar melhores condições de vida...(Willian, 2015).

Este capítulo apresenta o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, programa que surge como uma política pública atendendo às demandas sociais a partir do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (2004) e que, de acordo com Laís Abramo<sup>24</sup> (2014), traz “importantes mudanças internas nas empresas como ações de combate às desigualdades, à discriminação racial, à desconstrução das imagens de gênero”.

Para compreender como se deu o processo de construção deste produto político incluiu-se, na primeira sessão, a vinculação do programa às trajetórias históricas dos documentos internacionais e nacionais de proteção à igualdade entre homens e mulheres no trabalho e a descrição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Na segunda sessão, evidenciou-se o contexto histórico e político em que o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça surge na Prefeitura Municipal de Curitiba.

### 4.1 POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA AS MULHERES

Entende-se política pública

como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, colocar o governo em ação e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente) (SOUZA, 2006, p. 26).

Existem duas abordagens para o conceito de políticas públicas, segundo Secchi (2010): a abordagem estatista e a abordagem multicêntrica. A diferença entre elas é o ator protagonista. Na abordagem estatista “é política pública somente quando emanada de ator estatal” enquanto que para a multicêntrica “política recebe o adjetivo de “pública” se o problema que tenta enfrentar é público” (SECCHI, 2010, p.2).

De acordo com Yannoulas (2002) as políticas públicas estão condicionadas

---

<sup>24</sup> Abertura da oficina do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – 5ª edição. Brasília, novembro de 2014.

pelo grau de abertura às mudanças da vida pública de uma sociedade e pela transparência e funcionamento democrático (grau e profundidade) de suas instituições. A interpretação e definição dos problemas bem como a elaboração de alternativas de solução ocorrem num marco de confrontação e procura de consensos entre atores e instituições que participam da elaboração das agendas. Por este motivo, o significado e a importância dos problemas variam no tempo e nos espaços ou cenários onde estes são discutidos, segundo os atores que participam e as alianças e compromissos que se estabelecem entre eles (YANNOULAS, 2002, p. 47).

Políticas públicas também são fundamentais na concretização de direitos e contribuem para a redução das desigualdades sociais, além de minimizar o preconceito, a discriminação e demais injustiças sociais que obstruem a vivência da cidadania plena (LUZ, 2011).

Para a SPM, política pública é definida

como sendo diretrizes e princípios norteadores de ação do poder público. Ao mesmo tempo, se transformam ou se organizam em regras, procedimentos e ações entre o poder público e a sociedade: em outras palavras, são relações/mediações entre atores da sociedade e os do Estado. Políticas públicas se constituem em uma das formas de interação e de diálogo entre o Estado e a sociedade civil, por meio da transformação de diretrizes e princípios norteadores em ações, regras e procedimentos que (re)constróem a realidade (BRASIL, 2013, p. 2).

É possível considerar o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça como política pública na abordagem estatista, pois foi formulado por um ator público – a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – a partir de demandas da sociedade civil.

Além do diálogo entre Estado e Sociedade Civil, as políticas públicas nacionais são orientadas por acordos internacionais assinados pelos países em Congressos e Conferências Internacionais, como as Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho é uma das instituições que assegura a igualdade entre mulheres e homens em suas convenções e resoluções. Um dos documentos importantes pactuados por diversos países desde 1953 é a Convenção nº. 100, ratificada pelo Brasil em 1957, que estabelece igualdade nos parâmetros de remuneração, sem levar em conta o sexo do trabalhador, e exige que a valoração do trabalho de homens e mulheres seja equivalente. (Remuneração igual para trabalho de igual valor).

A “equidade salarial está indissolúvelmente ligada à justiça social” (OIT, 2010, p.5). Assim, os processos de recrutamento, a formação continuada, a promoção e progressão, a remuneração e as condições de trabalho devem ser distribuídas de maneira justa à todas e todos na gestão das empresas e instituições.

A Organização Internacional do Trabalho entende que valor<sup>25</sup> igual significa o trabalho realizado em

diferentes condições, requer qualificação ou competências diferentes, diferentes níveis de esforços, implicam diferentes responsabilidades são realizados em diferentes condições e em diferentes lugares ou empresas ou para vários empregadores (OIT, 2010a, p. 34).

Outra publicação importante da OIT que trata da proteção de direitos civis e políticos de cidadãos(ãs) é a Convenção nº. 111, editada em 1958 e ratificada pelo Brasil em 1968, que trata da discriminação no emprego e na ocupação. Considera discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada em diversos aspectos, inclusive sexo, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Este debate provoca uma desestruturação na raiz das relações entre a conciliação do trabalho e a vida familiar, nas relações entre a esfera produtiva e reprodutiva. Estes fatores dizem respeito não só às mulheres como também aos homens que têm os mesmos direitos relacionados a esfera da reprodução social, como por exemplo, a licença paternidade e o cuidado de crianças e idosos (OIT, 2010a).

De acordo com Yannoulas (2002), a inclusão dos problemas das mulheres na relação com o trabalho nas agendas públicas é bastante recente. O marco internacional que fortalece o processo de inclusão de políticas de gênero na relação com o trabalho é a IV Conferência Mundial sobre as mulheres em Pequim (1995).

A assinatura do pacto por vários países resultou na criação e no

fortalecimento das instituições nacionais (ministérios, secretarias, institutos, serviços nacionais) de promoção da mulher, com objetivo de integrar transversalmente em uma institucionalidade mais ampla que possibilitasse a definição e implementação de políticas públicas na perspectiva de gênero (OIT, 2010, p. 36).

De Pequim (1995) ao Brasil (2003) houve avanços e retrocessos, mas nos últimos doze anos (2003 – 2015) ações significativas no sentido da construção de uma institucionalidade voltada à promoção dos direitos das mulheres e à igualdade de gênero, foram implementadas.

---

<sup>25</sup>Conceito de valor – refere-se ao valor de um posto de trabalho com a finalidade de determinar sua remuneração (OIT, 2013).

Estas ações foram divididas em quatro blocos: programas e políticas de combate à pobreza e à exclusão social; acesso das mulheres aos recursos produtivos (terra, crédito, assistência técnica); políticas ativas de mercado de trabalho, dirigidas aos desempregados e trabalhadores informais e de baixa escolaridade e os programas e ações dirigidos ao âmbito do trabalho assalariado e do emprego formal. Nesse caso, o principal programa desse tipo no âmbito do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) é o Pró-Equidade de Gênero. (OIT, 2010a).

A Secretaria de Políticas para as Mulheres instituiu o Programa Pró-Equidade de Gênero pela Portaria nº 39, de 22 de setembro de 2005, que reafirma e considera “os compromissos internacionais assumidos pelo Governo Brasileiro, de promoção da igualdade entre homens e mulheres”, ao mesmo tempo atende às demandas do “PNPM relativas à autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania”.

Como se observa no recorte proposto abaixo, o conceito de trabalho está explícito no plano nacional e se refere ao trabalho como

direito e condição fundamental à garantia de uma atividade econômica decente para mulheres, que possibilite a inserção e atuação cidadã no mundo do trabalho, em especial daquelas com maior grau de vulnerabilidade social (BRASIL, 2008).

De acordo com Abramo (2008b), o texto da portaria mostra a vinculação do Programa ao I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres de 2004, permanecendo como uma das prioridades nos planos subsequentes, 2008 e 2013, com uma alteração significativa na concepção original. A modificação proposta inclui a diversidade de raça e etnia, ampliando a perspectiva de gênero do programa e passando a ter nova redação a partir da publicação da Portaria nº 43, de 13 de maio de 2011, que institui o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Essa proposta não altera, todavia, compromissos anteriores, com os movimentos sociais nacionais que sempre reivindicaram políticas públicas dirigidas especificamente às mulheres e tampouco compromissos internacionais firmados com a Organização Internacional do Trabalho escritório Brasil, o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e a ONU MULHERES, entidade das Nações Unidas para Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, que a partir de 2011 passa atuar em conjunto com a SPM e as instituições já citadas com o propósito de auxiliar na implementação do Programa (ABRAMO, 2008b).

Yannoulas afirma que para efetivar políticas públicas consistentes, na perspectiva da igualdade de direitos, é necessário “criar densidade social para a questão de gênero, de forma a promover a mudança no comportamento das trabalhadoras, dos trabalhadores, dos empresários e dos governos” (YANNOULAS, 2002, p.49).

O Programa surge para atender essa necessidade, pois tem como objetivo “desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho”. (BRASIL 2011a).

Ele está dividido em dois eixos, a seguir:

a) eixo gestão de pessoas, com atividades relacionadas a recrutamento e seleção; capacitação e treinamento interno; ascensão funcional e plano de cargos, carreiras, salários e remuneração; programas de saúde e segurança no trabalho; e política de benefícios.

b) eixo cultura organizacional, com mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, etnia, estado geracional e orientação sexual); mecanismos de combate à ocorrência de assédio moral e sexual; práticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero e raça na cadeia de relacionamentos da organização; propaganda institucional interna e externa. (BRASIL, 2011b).

Elaborado em 2004 por Magda Neves (UFMG) e Paola Cappellin<sup>26</sup> (UFRJ), o programa foi pensado como ação afirmativa de gênero com base no diálogo entre empregados(as) e empregadores(as), a partir de uma reflexão coletiva sobre possíveis desigualdades de gênero e raça nas formas de acesso, permanência, remuneração e ascensão a cargos de decisão, na organização (BRASIL,2011).

Para Paola Cappellin (1995), uma política de ação afirmativa que visa alcançar a igualdade de gênero no mercado de trabalho necessita alterar os textos normativos, deve incentivar a participação ativa dos homens na reprodução social, além da necessidade de ampliar as oportunidades de trabalho para as mulheres, valorizando as diferentes trajetórias e a construção de vida de cada uma. A autora ressalta, ainda, que quando se perpetuam situações discriminatórias no ambiente de trabalho é necessário que as instituições analisem com profundidade as situações que envolvem as relações de trabalho e as relações de poder.

---

<sup>26</sup> Para a autora ação afirmativa é entendida como iniciativas que visam predispor condutas que afirmam os princípios de igualdade de tratamento, remuneração, ascensão de carreira, promoção e formação entre homens e mulheres nos locais de trabalho (CAPPELLIN, 2000, p.266 ).

Isto quer dizer que devem ser respeitadas as diferenças individuais e o valor do trabalho, sem cair na armadilha das imagens de gênero que hierarquizam as ocupações de homens e de mulheres na sociedade.

De acordo com OIT (2010), existe um modelo de trabalhador ideal que está posto no imaginário do empresariado. Este perfil inclui características como dedicação em tempo quase integral à empresa e disposição para viagens e horas extras. Neste cenário só é possível ao homem adentrar, pois existe alguém (a mulher) que garante a ele esta disponibilidade, na medida em que ela se responsabiliza pelo “cuidado de todas as outras dimensões da vida: a família, as responsabilidades domésticas, o âmbito afetivo e subjetivo” (OIT, 2010, p.20).

Quando a mulher está no mercado de trabalho esta situação se altera, provocando uma tensão nesta relação, trabalho produtivo e reprodutivo. OIT (2010) afirma que este tensionamento provoca um alto custo principalmente para as mulheres, que incorporam às suas horas diárias as demais responsabilidades da esfera social, comprometendo a própria saúde física e mental pela sobrecarga de responsabilidades.

No mesmo perfil de trabalhador ideal, de acordo com a autora, as mulheres encontram dificuldades de contratação em algumas empresas e quando contratadas as barreiras surgem na sua ascensão a cargos diretivos.

O diferencial do programa pode estar presente nesta

nova forma de relacionar-se no âmbito da empresa e da sociedade e a uma nova visão sobre a relação entre a esfera produtiva e reprodutiva, sobre a importância do cuidado e da forma como se assume a questão da reprodução social (OIT, 2010, p.21).

Outros elementos importantes embutidos no desenvolvimento do programa são os princípios da transversalidade, interseccionalidade e intersetorialidade que devem permear as ações da empresa ou instituição.

O PNPM (2013, p. 10) conceitua o princípio da transversalidade<sup>27</sup> das políticas de gênero como uma forma de “ressignificar os conceitos-chave” que estão imbricados nas estruturas sociais e que de várias maneiras produzem e reproduzem as desigualdades de gênero, raça, classe e outros recortes que devem ser permanentemente evidenciados para que as políticas públicas atendam às necessidades de todas e todos.

---

<sup>27</sup> O conceito de transversalidade de gênero é tido como sinônimo de “gender mainstreaming”.

O conceito surgiu no plano internacional a partir das demandas dos movimentos de mulheres que pleiteavam ações que incidissem diretamente sobre elas no campo político, econômico e social.

A transversalidade de gênero e raça nas políticas públicas permitiu visibilizar problemas que até então estavam subsumidos em políticas generalistas, que não atendiam diretamente grupos excluídos como as mulheres, negras(os), pessoas com deficiência e outros grupos que exigem demandas específicas do Estado.

As Conferências Mundiais de Mulheres, realizadas no México (1975), a Convenção para Eliminação de todas as formas de discriminação contra a Mulher – CEDAW (1979), a Conferência Internacional sobre a Mulher em Nairobi (1985), a Conferência de Beijing (1995) e de Beijing +5 (2000) foram determinantes para operar mudanças significativas, principalmente na Europa Ocidental, nas formulações de políticas que atendessem as demandas dos movimentos de mulheres.

A grande diferença surgiu a partir de Beijing (1995), onde o conceito “*gender mainstreaming*” (transversalidade de gênero) foi utilizado pela primeira vez e

garantia, basicamente, a incorporação da melhoria do status das mulheres em todas as dimensões da sociedade – econômica, política, cultural e social, com repercussões nas esferas jurídicas e administrativas, incidindo em aspectos como a remuneração, a segurança social, a educação, a partilha de responsabilidades profissionais e familiares e a paridade nos processos de decisão (FERREIRA, 2000).

A ideia de transversalidade de gênero possibilitou que, para além dos institutos, ministérios e secretarias que respondessem por políticas para as mulheres, todas as propostas políticas promovidas pelos Estados Nacionais deveriam ser pensadas e instituídas na perspectiva de diminuir as desigualdades entre mulheres e homens, no âmbito internacional e nacional.

vale ressaltar que a Plataforma de Ação adotada em Beijing (reiterada em Beijing mais cinco) chamou atenção para o imperativo de que os governos nacionais passassem a “integrar perspectivas de gênero na legislação, nas políticas públicas, nos programas e projetos”, considerando, antes de se adotarem decisões em matéria de política governamental, uma análise de suas repercussões nas mulheres e nos homens (BANDEIRA, 2005).

Esta Plataforma, assinada pelo Brasil, foi o marco legal que impulsionou as transformações ocorridas até agora na perspectiva da transversalidade de gênero e, como consequência, a distribuição mais equânime de direitos entre mulheres e homens.

Este conceito de transversalidade nos leva para outra possibilidade de análise das desigualdades entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, previsto no programa que estamos descrevendo - é o princípio da interseccionalidade.

O termo surgiu a partir das lutas feministas das mulheres negras americanas no final da década de 1990, quando uma jurista americana, Kimberlé W. Crenshaw, utilizou o termo para “designar a interdependência das relações de poder de raça e de sexo, abordando parcial ou periféricamente classe ou sexualidade” (HIRATA, 2014, p.62).

De acordo com Pegorer (2014, p.135), a interseccionalidade “se destaca pelo estudo das correlações entre gênero e outros eixos”, desagregando dados que nos permitem identificar melhor a realidade quando queremos identificar se mulheres brancas recebem o salário igual para trabalho igual em relação às mulheres negras e aos homens brancos, por exemplo.

Helena Hirata (2014) descreve que o termo interseccionalidade não é uma unanimidade entre as pesquisadoras. Danièle Kergoat, por exemplo, é uma crítica ao uso do termo por entender que a ideia de intersecção é geométrica e por isso mascara as relações sociais, inserindo várias categorias analíticas e encobrindo o dinamismo, a evolução e a renegociação permanente que coexistem nas relações sociais entre classe, raça e sexo (HIRATA, 2014, p. 65).

Hirata (2014) combina os argumentos das duas autoras, Crenshaw e Kergoat, e defende a ideia da interseccionalidade de geometria variável, diz a autora que

se para Kergoat existem três relações sociais fundamentais que se imbricam, e são transversais, o gênero, a classe e a raça, para outros a intersecção é de geometria variável, podendo incluir, além das relações sociais de gênero, de classe e de raça, outras relações sociais como a sexualidade, de idade, de religião etc..(HIRATA, 2014, p.66).

A intersectorialidade complementa os dois princípios anteriores (transversalidade e interseccionalidade) visto que para se ter um diagnóstico preciso e uma efetiva promoção de igualdade nas relações de trabalho será necessário promover a transversalidade de gênero em todos os setores da instituição ou empresa que se comprometem com a execução de um programa nesta perspectiva.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça se sustenta nestes princípios e possibilita às organizações signatárias promover profundas mudanças estruturais nas políticas de gestão administrativa desde que gestores e gestoras admitam que

a posição da mulher e dos negros é desigual em relação aos homens e aos brancos e que questões como emprego e desemprego, trabalho precário e remuneração, entre outras, manifestam-se e são vividas de forma desigual entre esses trabalhadores e trabalhadoras (ABRAMO, 2010, p.54).

Para atender a esta demanda, a SPM incluiu, como uma das metas a ser atingida pela organização, a chamada meta político ideológica, que trata de incorporar ao plano de ação a “sensibilização e capacitação” dos técnicos (as), gerentes, diretores (as) do setor de recursos humanos nos temas relacionados às desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho (BRASIL, 2011b, p.11).

O Programa está acessível a empresas ou instituições públicas e privadas, de médio e grande porte, com personalidade jurídica e em dia com as obrigações trabalhistas. A adesão é voluntária e pactuada com a SPM a partir da assinatura do termo de adesão, quando a instituição ou empresa se compromete a refletir, debater e modificar possíveis relações de desigualdades entre homens e mulheres no interior da organização.

O debate acontece a partir do preenchimento da ficha perfil<sup>28</sup> e da elaboração do plano de ação que deve mencionar as metas e estratégias para o enfrentamento das distorções encontradas. Estes documentos são enviados à coordenação do programa que, juntamente com o Comitê Ad Hoc e o Comitê Técnico-Institucional, analisa o planejamento proposto verificando se as ações previstas convergem e promovem mudanças significativas nas assimetrias de gênero diagnosticadas na ficha perfil.

A partir da aprovação do plano de ação, o termo de adesão é confirmado e a instituição inicia seus trabalhos que serão acompanhados periodicamente pela coordenação do Programa (SPM) e pelos membros do Comitê Ad Hoc até o final da edição que a organização se comprometeu a participar.

O Selo é a maneira que a Secretaria de Políticas para Mulheres encontrou para reconhecer publicamente o esforço que empresas e instituições fazem ao cumprir satisfatoriamente o plano de ações proposto durante a vigência da edição do Programa.

Para concessão do Selo é necessário que a organização cumpra com no mínimo 70% das metas qualitativas e quantitativas, estabelecidas no plano de ação e que são princípios fundamentais do Programa.

---

<sup>28</sup> Disponível pelo site da SPM/PR <http://www.spmulheres.gov.br>; juntamente com o modelo do plano de ação. A descrição completa da metodologia está contida no Guia Operacional, descrito na Portaria nº43/2011 – SPM que contém informações sobre implementação, execução, acompanhamento e avaliação necessários para atender as exigências do programa e conseqüentemente a atribuição do Selo Pró-Equidade.

Esta exigência na concessão do Selo foi uma alteração feita a partir da 4ª edição (2011-2013) e foi considerada como uma das “modificações positivas e indicam que o Comitê do Programa tem refletido sobre os limites e as possibilidades de resultados reais na estrutura institucional” (ABRAMO, 2010).

As metas estão divididas em três grupos, a seguir:

- Metas político ideológicas: sensibilização de todas as pessoas da gestão (do lugar mais alto da hierarquia organizacional na instituição às mais simples como gerências e coordenações) para que participem do processo de mudança de forma contributiva e colaborativa, efetivando as ações que sejam necessárias em busca da equidade de gênero e raça.
- Metas estruturais: estão relacionadas às mudanças no processo de recrutamento e seleção, progressão e promoção, condições de trabalho promovendo uma mudança na cultura organizacional da instituição, bem como erradicar condutas discriminatórias de assédio moral e sexual.
- Metas para redução das desigualdades entre homens e mulheres: promovem mudanças na gestão de pessoas. As ações devem ser direcionadas ao enfrentamento da discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego.

Considerado pela SPM um importante instrumento de gestão eficiente, o Selo agrega um valor social, econômico e ambiental à instituição e permite a ela utilizá-lo como diferencial na divulgação nacional e internacional, por meio eletrônico e mídia espontânea do compromisso assumido com a equidade de gênero e raça (BRASIL, 2011a).

Para sensibilizar, mobilizar, coordenar e monitorar as ações do plano é necessário que a direção da organização constitua oficialmente um Comitê Gestor de Gênero e Raça. Este grupo deve ser composto por representantes da gestão da empresa em todos os níveis executivos e de representantes das(os) trabalhadoras(es) dos diferentes setores e departamentos, principalmente Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, Comunicação Social, Ouvidoria e áreas Técnicas (BRASIL, 2011, p.5).

O Comitê Gestor constituído tem como atribuições: “sensibilizar, mobilizar e coordenar o programa dentro da organização com objetivo de atuar, construindo e gerenciando o processo de forma coletiva” (BRASIL, 2011, p.5).

A primeira edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça aconteceu em 2005 e só podiam aderir empresas públicas e de economia mista. 15 instituições se inscreveram e 11 conquistaram o Selo Pró-Equidade, as onze empresas eram do setor eletro energético.

Laís Abramo (2008) apresentou análise sobre a 1ª edição do Programa e apontou como um dos avanços alcançados nas empresas a visibilidade que se deu às desigualdades entre homens e mulheres no acesso, permanência, remuneração e ascensão aos cargos diretivos. Como limitador, foram as resistências internas de setores fortemente hierarquizados e predominantemente masculinos. A autora relata que apesar das resistências enfrentadas, todas as empresas que receberam o selo na primeira edição aderiram à edição seguinte, “demonstrando um grande potencial para o desenvolvimento desse tipo de iniciativa” (ABRAMO, 2008, p. 63).

O Programa vem sendo analisado por pesquisadoras interessadas em comprovar a eficácia do mesmo como uma política pública de superação das desigualdades na dimensão social do trabalho.

Em 2010, Jussara de Assis<sup>29</sup> analisou a melhoria das condições de trabalho das mulheres negras a partir da implantação do Programa em três grandes empresas da área de energia no sudeste brasileiro e concluiu que o mesmo não tem contribuído para a melhoria das condições de inclusão, ascensão e permanência de mulheres negras nestas empresas.

Em outra perspectiva, mas com mesmo propósito, Anabelle da Costa<sup>30</sup> (2011), investigou os avanços e desafios na implementação do Pró-Equidade na Eletronorte e verificou que é uma política inovadora, mas reflete fragilidades e limites na institucionalidade e na transversalidade de gênero, além de não romper com a divisão sexual do trabalho historicamente reproduzida na instituição.

No mesmo ano, Daniela Almeida<sup>31</sup> (2011) se propôs a compreender qual a percepção de mulheres, chefes e trabalhadoras da Petrobrás, em relação às desigualdades de gênero na empresa e se o Programa tinha um efeito de mudança perceptível para elas. O resultado foi positivo no sentido da percepção das mudanças, mas não atribuem ao Programa o fator preponderante para este resultado.

---

<sup>29</sup> Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Serviço Social do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio, 2010.

<sup>30</sup> Dissertação apresentada para banca de defesa como requisito para obtenção do título de mestra no Programa de Pós-Graduação em Política Social – PPGPS do Departamento de Serviço Social – SER da Universidade de Brasília – UnB, 2011.

<sup>31</sup> Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação EICOS – Estudos Interdisciplinares de Comunidades e Ecologia Social, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social, 2011.

Marília Ortiz<sup>32</sup> e Andrea Belo<sup>33</sup> (2014) trouxeram novas contribuições à sociedade analisando os efeitos contraditórios do Programa nas empresas a partir da proposta inicial da SPM e a evolução do mesmo, considerando o período de 2005 – 2013. Belo conclui que a partir das ações pactuadas, as possibilidades de mudanças na cultura de gestão das organizações ultrapassam o espaço do debate transbordando para a incorporação de mecanismos mensuráveis permanentes na política de gestão de pessoas da organização.

Um programa de ação afirmativa como esse exige que as empresas signatárias tenham sensibilidade para perceber que

O trabalho não está submetido unicamente à lógica econômica, ele deve estar relacionado ao conjunto de relações que socialmente o apoiam, como as de âmbito político-institucional - políticas públicas, sindicais salariais – como outros que se constituem às suas margens - as relações familiares, os modelos culturais, as formas de sociabilidade – que intervêm configurando as relações de gênero no local de trabalho (CAPPELLIN, 2000, p. 291).

Diante dos resultados obtidos pelas pesquisadoras, entende-se que ainda não foi possível captar em que medida a promoção da equidade trazida pelo Programa pode contribuir de fato para a transformação das relações entre homens e mulheres no trabalho produtivo e reprodutivo, mas a SPM<sup>34</sup> considera que houve avanços e cita alguns deles:

- Na área de Cultura Organizacional: promoção da propaganda institucional interna e externa; práticas de sensibilização na cadeia de relacionamento da organização e instituição de mecanismos de combate às práticas de discriminação.
- Na área de Gestão de Pessoas: as atividades estão centralizadas nas atividades de sensibilização (os processos de formação continuada); políticas de benefício e os programas de Saúde e Segurança no trabalho.
- Para além das duas áreas, a SPM identificou avanços quanto a: institucionalidade do Programa nas empresas; sensibilização de gestores(as) e trabalhadoras(es) para as questões de gênero e raça; estímulo para levantamento de

---

<sup>32</sup> Dissertação apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública e Governo, 2014.

<sup>33</sup> Dissertação de Mestrado apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (defesa em 26/04/2014).

<sup>34</sup> OIT. Programa Pró-Equidade de Gênero: Histórias e trajetórias 2005/2010.

informações qualificadas; legitimidade dos Comitês; apoio formal da Alta Administração, utilização da linguagem não sexista e inclusiva.

Em conformidade com as exigências para adesão ao programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a Prefeitura Municipal de Curitiba aderiu voluntariamente à 4ª e a 5ª edições, que passaremos a tratar no próximo item.

#### 4.2 PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma política que tem como princípio a igualdade de direitos entre homens e mulheres nas relações de trabalho mediante condições equânimes no acesso, remuneração, ascensão e permanência nas instituições.

Historicamente a igualdade salarial é um direito humano desde 1919 (reconhecido pela OIT). Este princípio é enunciado na Constituição da entidade e reconhece que a equidade salarial está indissolúvelmente ligada à justiça social, à igualdade de gênero e ao salário igual para trabalho de igual valor (OIT, 2010).

Para a OIT, trabalho decente significa a promoção de emprego e ocupação com proteção social, respeito aos direitos e princípios fundamentais no trabalho e diálogo social. Integrando o conceito de forma central e transversal está a equidade que

se contrapõe às diversas formas de desigualdade e exclusão que afetam os grupos humanos numa sociedade, alimentadas por fatores como sexo, origem, condições socioeconômicas, raça, etnia, nacionalidade, opções políticas e religiosas etc. (OIT, 2010, p.54).

Muitos países concordam com os princípios defendidos pela organização que exige dos governos o cumprimento dos compromissos pactuados nas convenções da referida instituição.

A América Latina se comprometeu com a OIT e publicou um documento intitulado “Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica 2006-2015”. Esta Agenda foi apresentada em 2006, na XVI Reunião Regional Americana da OIT, e propunha perspectivas políticas, econômicas e sociais para a geração de empregos e efetivo cumprimento dos direitos fundamentais do trabalho.

O documento se divide em três perspectivas, a saber:

- Políticas antidiscriminatórias e de ação afirmativa que atuem sobre a oferta e a demanda de trabalho, bem como sobre os mecanismos de intermediação de mão de obra;
- Transversalização do princípio da não discriminação e da igualdade em todas as políticas de emprego;
- Sistemas de indicadores para monitorar a evolução das desigualdades.

O Governo Brasileiro assumiu o compromisso com a OIT e com a agenda hemisférica apresentada na Reunião Regional concordando que “assegurar um trabalho decente é fundamental para a promoção do desenvolvimento socioeconômico, o combate à pobreza e a redução das desigualdades” (OIT, 2010, p.53).

Neste caminho, o Brasil construiu uma Agenda Nacional de Trabalho Decente e o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), incluindo metas e estratégias para que além, da federação, os estados e municípios se comprometessem e construíssem suas agendas e planos.

Esta orientação foi seguida pela PMC que assumiu o compromisso tanto com a Agenda Nacional quanto com o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente.

De acordo com Teresa, uma das entrevistadas, este compromisso foi assumido entre 2011 e 2012, período em que houve troca na gestão municipal, conforme relato a seguir.

A adesão formal a Agenda do Trabalho Decente aconteceu durante a retomada do planejamento estratégico da Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego após mudança da gestão municipal entre 2011 e 2012 (TERESA, coordenadora do Programa).

A SMTE definiu como seu plano estratégico “a geração de trabalho decente, emprego e renda para a população de Curitiba e Região Metropolitana, tendo em vista a valorização da cidadania e a busca da realização profissional do ser humano” (CURITIBA, 2012b, p.6).

A Agenda Curitiba de Trabalho Decente (ACTD) é o resultado de um processo de intensos debates, reflexões e proposições, organizado pelo Conselho Municipal de Emprego e Trabalho (CMET).

O grupo de trabalho tem uma composição tripartite integrado por representantes do poder público, das entidades dos trabalhadores, de representantes das instituições privadas dos setores do comércio, indústria, construção civil, etc., das instituições de pesquisa como Universidades e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), seguindo o modelo da Agenda Nacional.

Na percepção da entrevistada Maisa, o DIEESE foi um ator relevante no processo de construção do plano estratégico da Agenda Municipal, porque trouxe sua experiência na produção de dados a partir da criação do Observatório do Trabalho de Curitiba<sup>35</sup> (MAISA, coordenadora do IMAP).

O planejamento estratégico da Agenda Municipal foi definido com base em três prioridades trazidas do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), quais sejam: geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; erradicação do trabalho escravo e trabalho infantil, em especial em suas piores formas e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social e na centralidade da equidade de gênero e raça, como eixo estruturante e transversal aos demais. (CURITIBA, 2012b, p.8).

O eixo Equidade de Gênero e Raça transversalmente incluído na Agenda do Trabalho Decente de Curitiba tem como linhas de ação promover, implementar e fortalecer políticas e programas de promoção da igualdade de gênero e raça, incluindo ações de combate ao racismo e sexismo institucionais; sensibilizar, fortalecer e ampliar a base de conhecimentos sobre equidade, dos atores tripartites (empregados, empregadores e poder público) a partir do Observatório do Trabalho de Curitiba; garantir a inclusão da temática em todos os eixos da Agenda e efetivar ações na administração municipal para obtenção do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

A adesão ao Programa Pró-equidade de Gênero e Raça se deu como uma das estratégias políticas de enfrentamento ao preconceito e à discriminação no quadro próprio dos(as) servidores(as) e também nas empresas terceirizadas. A proposta de adesão à 4ª edição do Programa foi assinada pelo Prefeito em 2011.

Com a aprovação do termo de adesão pela SPM, incluiu-se o eixo Equidade de Gênero e Raça na Agenda Curitiba de Trabalho Decente de maneira que houvesse articulação entre o Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça, a Rede Interorganizacional e os Conselhos, como indica a figura 1 (CURITIBA, 2012b, p.12).

---

<sup>35</sup> OBSERVATÓRIO DO TRABALHO DE CURITIBA - Estudo da estrutura econômica e do mercado de trabalho do município de Curitiba/PR no período 2003-2013 – DIEESE, fev. de 2014.



FIGURA 1 - Mapa das articulações.

Fonte: Agenda Curitiba do Trabalho Decente, 2012, p.12.

A adesão da PMC ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres formalizou-se em junho de 2011, inicialmente, para o quadro de servidoras e servidores da SMTE, conforme depoimento de Maisa.

Começamos fazer a adesão pela própria SMTE, porque já estava pactuado dentro da Agenda do Trabalho Decente e convidamos mais algumas áreas que seriam fundamentais para o processo, não foram todas. O primeiro chamado foi para o RH, porque era uma questão que dizia respeito aos servidores, era uma questão focada ao interno (MAISA, coordenadora do IMAP).

Após a assinatura do termo de adesão, a SMTE convidou para composição do grupo de trabalho as Secretarias Municipais de Recursos Humanos (SMRH), do Abastecimento (SMAB), da Educação (SME), da Saúde (SMS), o Instituto Municipal de Administração Pública (IMAP), a Procuradoria Geral do Município (PGM) e o Conselho Municipal da Condição Feminina (CMCF) (CURITIBA, 2012a, p. 51).

O grupo de trabalho foi constituído com a representatividade formal de servidores e servidoras, o respectivo Secretário e Secretária de cada área, o Presidente dos Institutos e Fundações, e o Conselho Municipal da Condição Feminina. Sua primeira tarefa foi o preenchimento da ficha perfil e a elaboração do plano de ação, explicitando como desenvolveria as ações, responsabilizando-se em desenvolver no prazo de vigência da 4ª edição as condições de equidade (CURITIBA, 2012a).

Durante um mês (agosto a setembro de 2011), o grupo de trabalho contou com a colaboração da Rede Interorganizacional<sup>36</sup> do Programa Pró-Equidade, que o subsidiou com informações e relatos de experiências que incidiram na construção do plano de ação da PMC.

Esta participação fica evidente na percepção de Teresa, quando a mesma demonstra que o fundamental foi a troca de experiências entre as instituições que estavam inscritas no Programa há mais tempo.

Fui aprender com as empresas que já faziam parte do programa, que na época eram o SESI, a Itaipu e a Copel. Minha primeira ação foi conhecer com elas como era o programa, como o Programa se desenvolveu nas suas instituições, qual a experiência que elas tinham (TERESA, coordenadora do Programa, 2011).

Com o resultado de aprovação do plano por parte da SPM-PR, a PMC decidiu incluir representatividade de outras secretarias municipais como Comunicação Social, da Defesa Social, de Governo, o Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba e a Fundação de Ação Social.

Em cumprimento às exigências de participação, foi instituído o Comitê Intersetorial do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça no município, vinculado à Secretaria de Trabalho e Emprego a partir do Decreto nº 540, publicado no DOM nº 27 de 10/04/2012 e republicado no DOM nº 51 de 10/07/2012. Teresa declara que esta ação foi o primeiro compromisso oficial efetivado pelo grupo de trabalho.

O Comitê Intersetorial tinha como membros titulares os(as) secretárias(os) e um(a) suplente técnico(a) que era a(o) executor(a), se reunia mensalmente, as vezes semanalmente. Para compor o Comitê sugerimos aos secretários(as) que nomeassem técnicas(os) que tivessem experiência nas temáticas de gênero e raça, em alguns casos nós indicamos as pessoas (TERESA, coordenadora do Programa).

O comitê possui caráter deliberativo e executivo e tem como objetivo implementar, executar, acompanhar e avaliar o Programa no âmbito do Município. O preenchimento da ficha perfil foi o primeiro compromisso oficial do grupo e que Teresa descreve no seu depoimento.

A primeira ação do Comitê foi dar conta de fazer essa ficha diagnóstica e na sequência elaborar o plano de ação. Para isso foi necessário, por exemplo, a categorização das hierarquias na instituição e a articulação com os dados do Observatório do Trabalho (TERESA, coordenadora do Programa).

---

<sup>36</sup>A Rede Interorganizacional é composta por empresas paranaenses que também utilizam o programa como política institucional (Itaipú Binacional, Copel, SESI-PR).

Na percepção de Maisa, a aproximação do Comitê gestor do Programa com o DIEESE foi fundamental porque qualificou o preenchimento da ficha perfil na medida em que foi sugerida a criação de indicadores que produzissem dados e “gerassem subsídios mais analíticos que, até então, não existiam na PMC” (MAISA, coordenadora do IMAP).

O resultado do trabalho colaborativo entre a SMTE e o DIEESE foi a produção de um documento intitulado “Relatório do Observatório do Trabalho Decente”, que serviu de base para a contextualização do próximo capítulo, “Contexto Local”, seção Município de Curitiba.

Na sequência, a seção Administração Pública apresenta os indicadores criados, a partir do trabalho conjunto entre DIEESE e Comitê Gestor do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, para o preenchimento das fichas perfil (4ª e 5ª edições).

## 5 CONTEXTO LOCAL

Tudo aconteceu quando eu tinha seis para sete anos. Minha avó não me deixou estudar...dizia que as mulheres não precisavam estudar, mas deveriam aprender a cozinhar, lavar louça e se preparar para cuidar do marido. Casei com 12 anos e tive minha primeira filha, depois mais quatro filhos... (Anair, 67 anos).

O presente capítulo contém informações que completam o arcabouço teórico para se compreender a conjunção social onde está inserido o fenômeno pesquisado e sobre a tradicional divisão sexual do trabalho e suas consequências no ambiente de trabalho da PMC.

Nele apresentamos o contexto do município de Curitiba e da Administração Pública no período delimitado pela pesquisa (2011 a 2015) a partir de informações obtidas no último relatório divulgado pelo Observatório do Trabalho Decente<sup>37</sup> e pelos documentos fornecidos pela coordenação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

### 5.1 MUNICÍPIO DE CURITIBA

Os dados apresentados pelo Observatório do Trabalho de Curitiba indicam que a capital paranaense é o município mais populoso do estado, somando, em 2010, 1.751.907 habitantes, com crescimento médio anual registrado para o período de 2003/2013 da ordem de 1,0%. Em comparação com o crescimento anual dos municípios do estado, Curitiba se encontra com uma taxa de crescimento 0,1% maior (CURITIBA, 2014).

O número de mulheres na cidade aumentou de 52,1% para 52,3% no período entre 2000 e 2010, enquanto que a proporção de homens, no mesmo período, diminuiu, passando de 47,9% em 2000 para 47,7% em 2013. Estudos identificam a violência na adolescência como uma das possíveis causas para a redução da taxa de homens na população e atribuem à longevidade das mulheres outro fator que interfere nestes índices (CURITIBA, 2014).

Em relação ao mercado de trabalho, o censo demográfico de 2010 indica que, para a semana de referência da pesquisa, 995 mil pessoas eram economicamente ativas na capital. Deste total, tem-se que 947.195 pessoas estavam ocupadas na semana de referência e que

---

<sup>37</sup>Observatório do Trabalho Decente de Curitiba surgiu a partir de um convênio entre PMC/SMTE e DIEESE e tem como objetivo analisar a agenda do trabalho decente do município, assim como apresentar indicadores que subsidiem o debate em torno do tema.

48.348 estavam desocupadas<sup>38</sup>. Em dados percentuais a taxa de ocupação da população economicamente ativa aumentou de 85,9%, em 2000, para 95,1% em 2010. Conseqüentemente, a taxa de desocupação, que em 2000 foi de 14,1% diminui para 4,9%, em 2010.

Da análise das formas de inserção no mercado de trabalho na cidade de Curitiba identifica-se, em 2010, que dos 947.195 ocupados, 704.343 eram empregados, 190.385 trabalhavam por conta própria e 38.041 eram empregadores. Do total de empregados, 549.565, ou 78,0%, mantinham contratos de trabalho com carteira assinada e 106.324, ou 15,1%, sem carteira assinada. Militares e estatutários contavam um contingente de 48.455 pessoas, representando apenas 6,9% do total de empregados.

O setor de serviços concentrava o maior volume de emprego formal, 43,1% em 2013; a administração pública, com 21,5%, era o segundo setor com maior participação, em números absolutos representando um total de 201.038 empregos formais. Mesmo assim o DIEESE identificou que este setor teve um crescimento médio anual inferior para o conjunto dos setores (CURITIBA, 2014).

Os próximos dados foram publicados em 2010 pelo Observatório do Trabalho Decente de Curitiba, numa produção intitulada “Relatório especial sobre a mulher no mercado de trabalho”.

O primeiro indicativo é o aumento do percentual de mulheres empregadas no mercado formal do município que passou, de 47,6%, em 2009, para 48,4% em 2013, mudança que não se observou para os homens que ocupavam o maior percentual dos estoques de empregos na cidade nesse período. A remuneração média deste contingente (mulheres) era de R\$ 1.724,1, inferior à masculina (R\$ 2.167,2), o que equivale dizer que a remuneração média das mulheres é 80% do valor médio recebido pelos homens (CURITIBA, 2010).

O grau de instrução da maior parte das mulheres empregadas no município é o ensino médio completo (142.054 mulheres, ou 38,7% do total). Do total de mulheres, 32,7% possui nível superior completo, diferentemente dos homens que estão incluídos no mesmo nível de instrução e que representam 18,6%. Entretanto, a mulher recebe menos do que o homem em todos os níveis de instrução como, já citado anteriormente (CURITIBA, 2010).

---

<sup>38</sup> Segundo classificação do IBGE, que realiza o Censo Demográfico, as Pesquisas Domiciliares Anuais e outras pesquisas oficiais a população economicamente ativa abrange os ocupados e desocupados. Os ocupados são aqueles que estão empregados, no emprego formal ou no informal, enquanto os desocupados são aqueles que estão à procura de emprego por ocasião da pesquisa.

A menor diferença encontra-se entre os que possuem até o 5º ano incompleto do ensino fundamental, nos quais a remuneração da mulher equivale a 84% da remuneração do homem, e nos níveis de mestrado e doutorado, em que a remuneração feminina é 83% da remuneração masculina (CURITIBA, 2010).

As faixas de remuneração média (em salários mínimos) indicam, novamente, que a remuneração feminina é inferior à masculina. A maior parte das mulheres (83.516, ou 23,5% do total feminino) recebe entre 1,01 e 1,5 salários mínimos mensais. Já entre os homens, a maior parcela (83.993, ou 21,5%) recebe entre 2,01 e 3 salários mínimos mensais.

Na faixa acima de 10 salários mínimos as mulheres representam apenas 3,5% do total de trabalhadores (homens + mulheres); em contrapartida, os homens representam 5,9% do total do município (CURITIBA, 2010)<sup>39</sup>.

Quanto aos setores de atividade econômica, o maior número de mulheres empregadas está nos Serviços (aproximadamente 44% do total de mulheres), com remuneração média de R\$ 2.134,20. Para a Administração Pública, setor que será analisado nesta pesquisa, encontram-se em média 29,8% das mulheres com remuneração média de R\$ 4.143,64 e 16,4% dos homens com remuneração média de R\$ 6.008,47<sup>40</sup>.

Isso significa dizer que os salários das mulheres são em média menores do que a média da remuneração dos homens para ambos os setores e, ainda, se compararmos a remuneração média da cidade (R\$ 2.964,84) com a remuneração média das mulheres no setor de Serviços, encontramos um resultado de 71,98% menor para o salário das trabalhadoras. Diferença que é ainda maior para o setor da Administração Pública, que apresenta a média mais alta (R\$ 4.866,10) em relação à remuneração média da cidade. No caso das mulheres, observa-se que a remuneração média é 14,85% menor em relação à média da cidade e a dos homens é 23,47% maior que a média da cidade.

A constatação do Observatório do Trabalho diz que este “setor [administração pública] é reconhecido por sua intensa participação no estoque de empregos na cidade (21,5%) e contribui para a tese de que a remuneração média no município é altamente influenciada pelo setor”. (CURITIBA, 2014, p.48).

Diante deste panorama é possível constatar que a influência que o setor exerce na remuneração média da cidade está alicerçada na remuneração dos homens. Portanto,

---

<sup>39</sup> O Observatório do Trabalho de Curitiba traz apenas dados gerais da população de mulheres e homens nas categorias: salários mínimos, faixa etária não sendo possível demonstrar a realidade da Administração Pública nestes itens.

<sup>40</sup> Os valores de referência foram extraídos do ISPER- Informação para o Sistema Público de Emprego e Renda em 31 de dezembro de 2013. Disponível em RAIS/TEM, acesso em 12/08/2015 16:18.

necessita-se analisar como o programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da PMC aborda a divisão sexual do trabalho e se as ações previstas contemplam as reduções das desigualdades de gênero oriundas desta divisão, levando-se em consideração as imbricações entre atividade produtiva e reprodutiva e a interdependência entre as relações de poder e dominação no contexto do local de trabalho e da família.

Para GAMA (2014, p.61),

O projeto de articular produção e reprodução social constrói a família como objeto dinamizado, pelas relações sociais de classe e de gênero, pela consideração da sua dimensão histórica e pela ampliação da família – para além da conjugal – às relações intergeracionais. O desafio é fazer aparecer a divisão sexual do trabalho que afeta homens e mulheres na produção e na reprodução social de maneira diferenciada, bem como uma unidade de regulação do trabalho pela divisão entre trabalho remunerado e não remunerado entre cônjuges e outras formas de arranjo familiar.

Quando se propõe analisar a divisão sexual do trabalho e sua interferência na efetivação de uma política pública criada para enfrentar as desigualdades de gênero e raça no interior das instituições públicas e privadas, faz-se necessário ter como horizonte os movimentos demográficos, tais como: envelhecimento da população, a queda nas taxas de natalidade, crescimento do número de divórcios, de recasamentos, de nascimento fora do casamento, de famílias monoparentais (geralmente mulher e criança(s)) e de maternidades tardias (GAMA, 2014).

Todo este contexto está indissociavelmente estabelecido nas relações cotidianas de homens e mulheres no trabalho e fora dele, como também se deve agregar a esta complexidade

a transição de um modelo de família com homem provedor para um modelo de família de duplo ingresso, a tendência crescente a uniões consensuais e as famílias chefiadas por mulheres, os domicílios unipessoais e a tendência da redução do tamanho das famílias tem modificado esse modelo tradicional que consiste em uma família nuclear com filhos, onde a mãe desempenha trabalhos domésticos e o pai é o único provedor econômico (GAMA, 2014, p. 62).

Essas considerações são de fundamental importância para o escopo desta pesquisa, uma vez que, como se fará na sessão seguinte, reflete sobre esses contextos num setor tradicional - Administração Pública do município de Curitiba – o qual possui, atualmente, um contingente majoritariamente de mulheres.

## 5.2 A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

De acordo com os dados registrados no relatório final da 4ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a estrutura administrativa municipal de Curitiba, em 2011, contava com 21 órgãos da Administração Direta, 10 da Administração Indireta e 3 órgãos paraestatais. Administrativamente a cidade estava dividida em 9 territórios (Administrações Regionais) que funcionavam como mini prefeituras, facilitando o acesso dos (as) cidadãos (ãs) aos serviços públicos básicos.

Com a mudança de gestão em 2013 a PMC alterou o quadro de secretarias e passou a contar com 20 órgãos da Administração Direta e 8 da Administração Indireta, bem como ampliou administrativamente para mais um território, passando de 9 para 10 as Administrações Regionais, no segundo semestre de 2015 (CURITIBA, 2015).

Em relação ao quadro funcional, os dados da ficha perfil da 4ª edição<sup>41</sup> mostraram que o total de mulheres no serviço público municipal, em 2011, era de 26.097 e o de homens, 7.670. Em 2013, 5ª edição do programa, o total de servidoras passou para 27.452 e o dos servidores para 7.761, revelando que a PMC conta com 77,9% de mulheres no seu quadro funcional e 22,1% de homens, respectivamente, conforme dados da ficha perfil 5ª edição.

Nota-se que houve um incremento no número de mulheres e de homens no quadro próprio da PMC entre as edições consideradas conforme, gráfico 2.

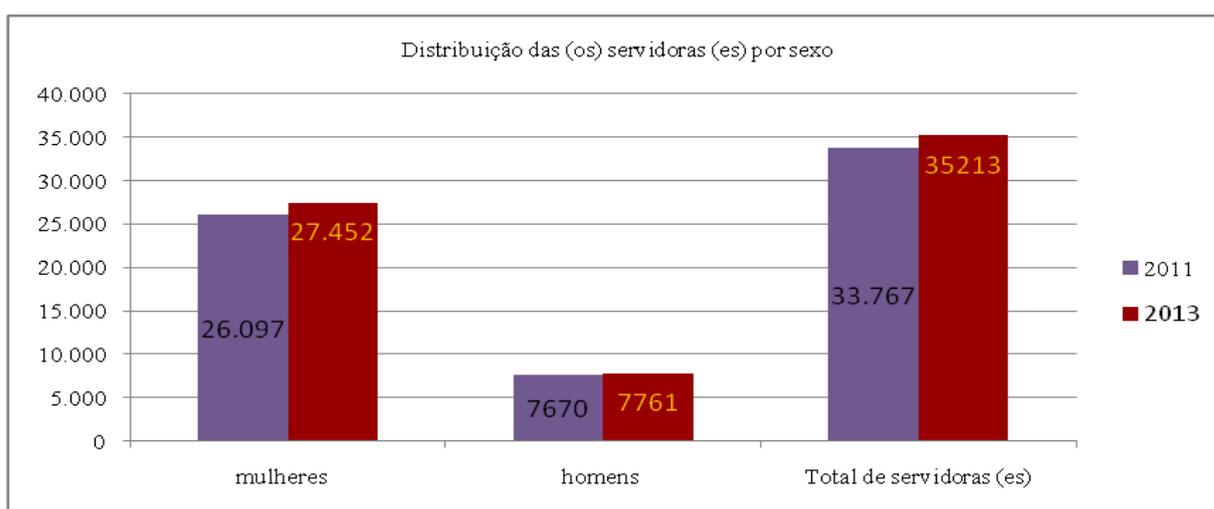


GRÁFICO 2 - Distribuição de servidoras (es) por sexo.

Fonte: Cruzzulini (2015) – dados da ficha perfil de 2011 e 2013.

<sup>41</sup> A PMC disponibilizou todas as informações constantes das fichas perfil – 2011-2013, mas foram escolhidos alguns dados na construção dos gráficos e tabelas apresentados.

As ocupações com maior número de servidores(as) totais (homens + mulheres), de acordo com a relação de cargos efetivos preenchidos em 2015, são as(os) profissionais do magistério<sup>42</sup> (12.754), correspondendo à aproximadamente 36,4%; professoras(es) da Educação Infantil<sup>43</sup> (4.503), que correspondem a 12,8%; Somados, estes cargos de profissionais da educação representam 49,2% dos(as) servidores(as) da PMC em 2015. Dentre os demais cargos com maior número de servidores, encontramos Agente Administrativo(a)<sup>44</sup> (2.615), correspondendo a 7,47% e Auxiliar de enfermagem<sup>45</sup> (2.698), correspondendo a 7,70%. Os outros 36% correspondem às demais ocupações, como: engenheiras, biólogas(as), arquitetas(os), advogadas(os), veterinárias (os), desenhistas, etc... É o que observamos no gráfico 3 (CURITIBA, 2015).

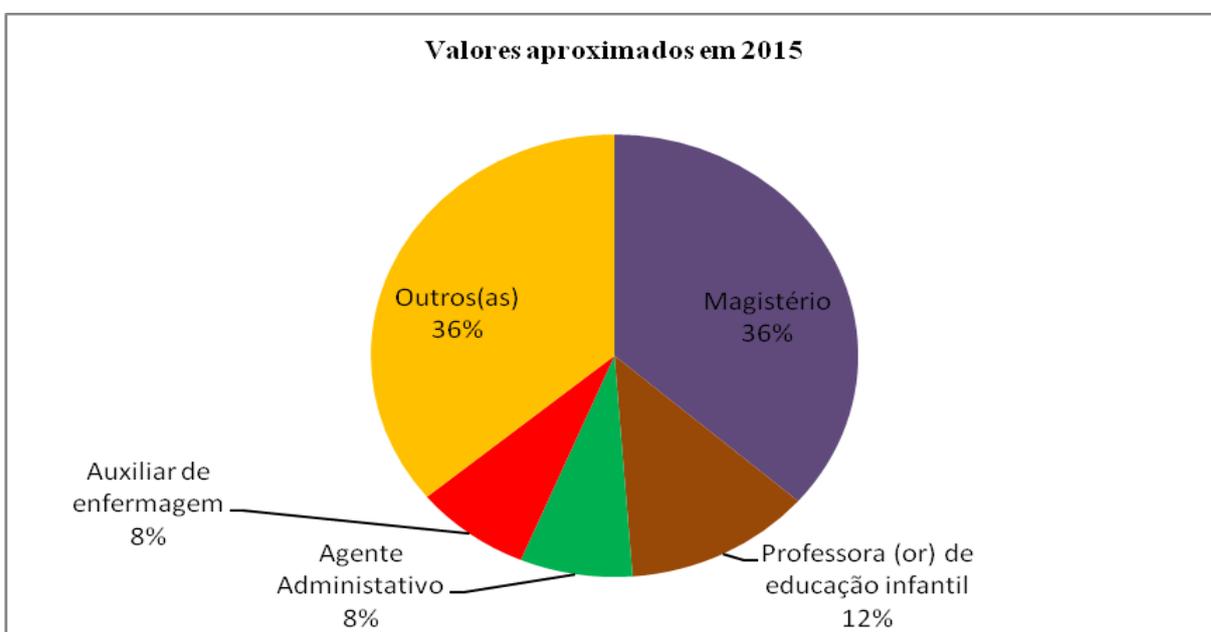


GRÁFICO 3 - Distribuição de servidoras e servidores nas ocupações

Fonte: Portal da transparência, 2015.

Elaboração: Cruzulini, 2015.

<sup>42</sup> Profissional do Magistério: servidor investido no cargo que exerce atividades de Docência, Pedagogia Escolar e Assistência Pedagógica, incluídas a administração escolar e a gestão do processo pedagógico (Lei nº 14.544/2014).

<sup>43</sup> Professor de Educação Infantil: servidor investido no cargo que exerce atividades educativas junto a crianças, incluídas a administração da unidade de educação infantil e a gestão do processo pedagógico (Lei nº 14.580/2014).

<sup>44</sup> Executar tarefas de digitação, pesquisas diversas, levantamento e registro de dados, atualização de sistemas, ordenação e arquivo de documentos. Prestar atendimento e orientações ao público em geral. Controlar e acompanhar o fluxo de documentos, material de expediente, mercadorias e equipamentos. Elaborar relatórios e textos diversos, inerentes à sua área de atuação. (Redação dada pelo Decreto nº 704/2006)

<sup>45</sup> Exercer, sob supervisão de enfermeiro, atividades que envolvam serviços de enfermagem e participação junto à equipe de saúde, em seu nível de competência, nas ações de promoção e recuperação da saúde (VADEC1119/2004).

As ocupações do magistério e da saúde foram historicamente atribuídas às mulheres e socialmente associadas ao cuidado, à maternidade, à sensibilidade, portanto, consideradas “naturalmente femininas” e uma extensão das atividades para reprodução social.

De acordo com Louro (2013, p.92),

as diferentes instituições e práticas sociais são constituídas pelos gêneros (e também os constituem), isso significa que essas instituições e práticas sociais não somente ‘fabricam’ os sujeitos como também são, elas próprias, produzidas (ou engendradas) por representações de gênero, bem como por representações étnicas, sexuais, de classe, etc.

Para a autora, as representações de gênero são constitutivas dos sujeitos, fazem parte da sua construção social e ultrapassam a ideia de desempenho de um simples papel que lhe é determinado. Portanto, é necessário pensarmos sobre as construções sociais e culturais do feminino e do masculino em todos os espaços sociais, incluindo as relações de trabalho e instituições sociais como a família, por exemplo.

A cultura moderna, conforme nos lembra Carvalho (2015), reestrutura o valor que se atribuía ao coletivo, às diferentes formas de organizações coletivas e reorganiza a sociedade com base no “individualismo e a oposição entre o público e o privado”. Antropologicamente, outros pontos importantes devem ser considerados que “dizem respeito a outras questões estruturais, relativas à divisão sexual do trabalho e à definição dos papéis de gênero dentro da família” (CARVALHO, p.49, 2015).

Esta forma de compreender o trabalho feminino e o masculino é marcada pela divisão sexual e social do trabalho, onde aos homens geralmente cabe ocupar os espaços públicos e as ocupações mais valorizadas no mercado de trabalho e às mulheres o espaço privado, doméstico, da reprodução da vida. A autora completa dizendo que esta separação não é rigorosa, tanto homens quanto mulheres transitam pelas duas esferas, principalmente quando se trata da relação marido e mulher na família.

Neste sentido, criam-se alguns estereótipos para homens e mulheres, como: forte, racional, agressivo e, instrumental, para os homens e, em posição oposta, as mulheres são representadas como frágeis, sentimentais, dóceis, responsáveis pela educação dos(as) filhos(as) e pelo equilíbrio emocional da família. Para Claudia Vianna (2002, p. 93),

funções como alimentação, maternidade, preservação, educação e cuidado com os outros ficam mais identificadas com os corpos e as mentes femininas, ganhando, assim, um lugar inferior na sociedade, quando comparadas às funções tidas como masculinas.

Quando esta barreira é rompida e o espaço público torna-se também uma possibilidade para as mulheres, a divisão sexual de trabalho se reconfigura e cria os espaços mais femininos, como o magistério, a saúde e a assistência social, onde a remuneração é menor e o valor social também o é, por ser considerado um trabalho secundário (ABRAMO, 2007), complementar na relação com a família.

Podemos atribuir a esta cultura uma parte da justificativa para o número expressivo de servidoras na Secretaria Municipal de Educação, Saúde e Fundação de Ação Social (FAS) da Prefeitura de Curitiba.

Esses componentes ideológicos que definem a família são introjetados pelas pessoas através de sua participação na própria família e na vida social. A estrutura da família não é resultado de uma escolha pessoal. Ela está dada na sociedade, apesar de as pessoas acreditarem que são elas quem decidem como organizar suas atividades (CARVALHO, p.52, 2015).

Algumas mudanças estão sendo observadas nas relações estabelecidas entre mulheres e homens no que diz respeito aos arranjos familiares. O IBGE aponta que houve aumento da proporção de mulheres como pessoa de referência nas famílias entre 2004 e 2013. “No caso dos núcleos formados por casal sem filhos, a proporção de mulheres como pessoa de referência passou de 6,6% para 19,4% e, no de casais com filhos, de 5,1% para 20,3%” (IBGE, 2014, p.74).

Dados do IBGE apontam que 87% das famílias sem cônjuge e com filhas(os) em Curitiba tem como pessoa de referência, a mulher e ainda 22,9% das famílias com cônjuge e com filhas(os) também tem a mulher como pessoa de referência (IBGE, 2014).

Além da responsabilidade pela sobrevivência da família, nestes casos relatados, a mulher, mãe e esposa, é socialmente responsável por organizar, supervisionar e controlar as atividades dos(as) filhos(as) e da casa.

Para a OIT,

A conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar está intrinsecamente relacionada ao conceito de trabalho decente, principalmente no que tange à liberdade, inexistência de discriminação e capacidade de assegurar uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. É uma dimensão central de uma estratégia de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho e exige a articulação de ações nos mais diversos âmbitos - político, social, governamental, empresarial e individual – que possam conduzir a uma nova organização do trabalho e da vida familiar (OIT, p.15, 2015).

Com foco na relação entre trabalho, vida pessoal e familiar, é que escolhemos os dados a seguir. Os dados foram obtidos a partir das informações da ficha perfil da 4ª e 5ª edições do programa fornecidas pela PMC.

Uma das metas estruturais consideradas foi o processo de recrutamento e seleção que, para a Administração Direta, ocorre por meio de concurso público. As(os) candidatas(as) são submetidos(as) ao processo único com provas escritas, de títulos e físicas, para algumas ocupações, como a Guarda Municipal, bem como processos de avaliação psicológica. No caso dos Institutos e Agências de economia mista, são realizados os recrutamentos por contratos e convênios. Para a contratação de estagiários é feita análise de perfil de acordo com a solicitação (habilidades e escolaridade); terceirizados, conforme legislação (Lei 8666/1993 e decreto municipal nº 1644/2009) e processo seletivo simplificado para os Agentes Comunitários de Saúde. A divulgação é feita pelo site da PMC, no Diário Oficial do Município e em Jornais de grande circulação.

Os concursos públicos são utilizados para preenchimento de cargos efetivos técnicos, administrativos e operacionais e estão regulamentados pelos editais das leis orgânicas municipais que estruturam e reestruturam as carreiras<sup>46</sup>.

A escolaridade é um dos requisitos exigidos pela instituição para o preenchimento de vagas nos editais dos concursos, conforme a ocupação<sup>47</sup> a ser pleiteada pelo (a) candidato (a). No caso das(os) professoras(es) de Educação Infantil, a escolaridade necessária é de nível médio, conforme o art. 2º da Lei municipal 14.580/2014; para as(os) Profissionais do Magistério a escolaridade necessária é de nível superior completo; para a Administração Direta, Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba (IPPUC), Instituto Municipal de Administração Pública (IMAP), Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba (IPMC), Fundação de Ação Social (FAS) e Fundação Cultural de Curitiba (FCC), existem três grupos: básico, médio (ensino médio completo) e superior (ensino superior

---

<sup>46</sup> Lei 11.000/2004, institui o Plano de Carreira para os servidores integrantes dos Grupos Ocupacionais Básico, Médio e Superior do Município de Curitiba para a Administração Direta, IPPUC, IMAP, IPMC, Fundação de Ação Social (FAS) e Fundação Cultural de Curitiba (FCC); Lei 11.001/2004, reestrutura a carreira de Procurador Geral do Município; Lei 12.083/2006, reestrutura a carreira de Atendimento Social da Administração Direta e Atendimento Social da Fundação de Assistência Social; a Lei 13.770/2011, reestrutura a carreira de Auditor Fiscal de Tributos; Lei Ordinária 14.241/2013 – modifica o crescimento vertical e horizontal e adota Avaliação de Qualificação Profissional; a Lei 14.522/2014, plano de carreira da Guarda Municipal; a Lei 14.544/2014, institui o plano de carreira do Magistério Municipal; 14.580/2014, reestrutura a carreira de Professora(or) da Educação Infantil; Lei ordinária 14.583/2014 – adequação das regras pertinentes aos mecanismos de trajetórias nas carreiras das(os) servidores(as) municipais; (CÂMARA, 2015);

<sup>47</sup> Grupo Ocupacional – agrupamento de cargos com a mesma escolaridade e atribuições de complexidade semelhante em carga horária de 40h.

completo e a escolaridade deve ser compatível com o cargo, de acordo com o art. 7º, da Lei municipal 11.000/2004.

A Tabela 1<sup>48</sup> apresenta cinco exemplos de cargos que possuem exigências análogas para o processo de recrutamento e seleção, como concurso público, e escolarização de nível médio. Ao mesmo tempo, evidenciam uma diferença no valor da hora trabalhada inicial entre as ocupações de Professora(or) de Educação Infantil, Fiscal, Fiscal de Obra, Programador(a) e Analista de Programa.

TABELA 1 - Vencimento Básico Inicial em R\$ por hora trabalhada mensal – 2015.

Cargo	Professora (or) Ed. Infantil	O/A Fiscal	O/A Fiscal de Obra	Programador (a) de computador	O/A Analista de Programa
Nível I	11,59	10,90	11,37	11,64	20,98
Nível II	13,33	12,54	13,08	13,39	24,12
Nível III	15,33	14,42	15,04	15,40	27,74

Fonte: Portal da transparência (PMC) 2015.

Elaboração: Cruzzolini, 2015

Observa-se que uma Professora(or) de Educação Infantil (nível I) recebe 55,24% da hora trabalhada dos(as) Analistas de Programa (nível I); verificou-se que para os cargos de Nível II e III<sup>49</sup> o valor é de 55,26%.

No grupo ocupacional superior - tabela 2, nota-se que a hora trabalhada mensal inicial para o Profissional do Magistério<sup>50</sup> é 79,44% da hora mensal inicial de Arquitetos(as) e Engenheiras(os) e 54,39% menor em relação aos médicos(as).

<sup>48</sup>Nas tabelas 1 e 2 optou-se pelo cálculo da hora trabalhada para evidenciar as desigualdades existentes independentemente da carga horária contratada.

<sup>49</sup>Nível - agrupamento de cargos de mesma denominação, numa escala crescente de vencimentos básicos, passível de mudança através de aprovação no Procedimento de Crescimento Vertical.

<sup>50</sup>Existem dois planos de cargos, carreira e salários, um para Profissional do Magistério (Lei Municipal 14.544/2014) e outro para as (os) professoras (es) de Ed. Infantil (Lei Municipal 14.580/2014). As tabelas salariais são diferentes e os dados utilizados referem-se a tabela em vigor divulgados pelo Portal da Transparência 2015. A PMC atende aos pisos salariais das carreiras da Educação, Direito, Auditores Fiscais, Medicina e Engenharia.

TABELA 2 - Vencimento Básico Inicial em R\$ por hora trabalhada mensal – 2015.

Cargo	A/O Profissional do Magistério	Arquiteto (a) e Engenheiro (a)	Procurador (a)	Advogado (a)	Auditor (a) fiscal	Médico (a)
Nível I	19,31	24,33	28,16	29,07	33,95	42,34
Nível II	17,96 (E)	27,98	32,39	33,43	39,05	48,69
Nível III	19,32 (M)	32,18	38,44	38,44	44,90	55,99

Fonte: Portal da transparência (PMC) 2015.

Elaboração: Cruzzulini, 2015.

Para o nível II e III estas diferenças aumentam para 35,8% e 39,9%, respectivamente, no caso dos(as) Arquitetas(os) e Engenheiras(os), e em relação aos médicos(as), a diferença passa para 55,5% e 63,1%.

Dados do Portal da Transparência (2015) informam que o número de servidores(as) que fazem parte do quadro próprio nas ocupações relacionadas à tabela são: Profissionais do Magistério 12.754, Arquitetos(as) 118; Engenheiros(as) 258; Procurador(a) 83; Advogados(as) 5; Auditor Fiscal de Tributos Municipais 137; Médicos(as) 1.239.

Para o acesso ao cargo de Nível II dos(as) Profissionais do Magistério (Lei 14.544/2014) é necessário comprovar titulação em curso de especialização (360h) e para o cargo de Nível III a titulação exigida é a pós-graduação, “stricto sensu” (mestrado ou doutorado), exigências não encontradas para os demais planos de cargos, carreiras e salários. (CURITIBA, 2015).

O processo de crescimento nas carreiras citadas nas tabelas 1 e 2 são diferentes e estão regulamentados nos textos das respectivas leis. Para as ocupações enquadradas na Lei Municipal 12.083/2004 (fiscal, fiscal de obra, programador de computador e analista de sistemas) a ascensão acontece por escolaridade (crescimento vertical) e pelo processo de cadastramento, validação e seleção de cursos; processamento interno dos fatores a serem regulados no edital normativo do procedimento; Divulgação do Formulário de Avaliação do Desenvolvimento Pessoal e Profissional.

Em 2014 os processos de crescimento nas carreiras da Administração Direta, Institutos e Fundações foi alterado pela Lei Municipal 14.583/2014, ficando estabelecido que o procedimento de Crescimento Vertical será composto de 2 (duas) partes:

I - comprovação e validação de:

- a) escolarização formal superior à exigida para o cargo;
- b) tempo de efetivo exercício no cargo;
- c) tempo de gerenciamento de equipes decorrente de designação formal;
- d) participação em conselhos instituídos por legislação Municipal, Estadual ou Federal;
- e) participação em comissão, comitê, câmara técnica, instituídas por ato normativo municipal;
- f) participação como docente em programas de capacitação promovidos pelo IMAP;
- g) trabalhos publicados;
- h) registro de produção junto a órgãos competentes;
- i) participação em cursos de aperfeiçoamento com carga horária igual ou superior a 180 (cento e oitenta) horas.

II - dedução de faltas no período de interstício entre o procedimento anterior e o procedimento a ser deflagrado. (CURITIBA, 2015).

Nas carreiras relacionadas à educação, a formação continuada e o tempo de serviço são os critérios considerados para ascensão profissional, como descrito na Lei 14.580/2014, que regulamenta o plano de cargos, carreira e salários das(os) Professoras(es) da Educação Infantil e da Lei 14.544/2014, que regulamenta o plano do Magistério Municipal.

A distribuição do número de servidoras(es) por faixa etária é um dado extraído das fichas perfil (2011/2013) que complementa o perfil identitário do quadro funcional, como vemos abaixo.

TABELA 3 - Distribuição das (os) servidores (as) por faixa etária e sexo

Faixa etária	Mulheres		Homens	
	2011	2013	2011	2013
16 a 24 anos	181	668	124	127
25 a 29 anos	1548	1940	414	421
30 a 39 anos	8023	8871	1380	1638
40 a 49 anos	9088	9625	2614	2702
50 a 59 anos	5974	5615	2330	2422
60 anos ou mais	1283	1083	808	682
Total	26097	27802	7670	7992

Fonte: Fichas Perfil – 2011- 2013.

Elaboração: Cruzzulini, 2015.

No quadro administrativo da PMC em 2011, período relativo à 4ª edição do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, o maior número de mulheres se concentrava na faixa etária entre 40 a 49 anos (9.088), dados que se repetiram em 2013 (5ª edição), mas, que não convergem com os números apresentados pelo Observatório do Trabalho de Curitiba, quando se verificou que do total (367.462) de mulheres empregadas, 102.752 se encontravam na faixa

etária (30-39 anos). Verificou-se que o maior número de servidores homens estava concentrado na mesma faixa etária (40 e 49 anos) nas duas edições investigadas.

Dados coletados pelo Observatório do Trabalho de Curitiba informam que as mulheres que se encontram na faixa etária acima de 50 anos possuem as maiores remunerações médias, entretanto quando comparadas às remunerações masculinas destas mesmas faixas, encontram-se as maiores diferenças. O salário médio da mulher que possui entre 50 e 64 anos de idade equivale a 73% do salário do homem nessa mesma condição (CURITIBA, 2013).

Nas fichas perfil (2011/2013), os dados foram desagregados por gênero, número total de servidores(as) e salários mínimos, como pode ser observado na tabela a seguir.

TABELA 4 - Distribuição das(os) servidores (as) por níveis de remuneração. 2011 – 2013

Faixa Salarial	Mulheres		Homens		Evolução - %	
	2011	2013	2011	2013	Mulheres	Homens
1 a 2SM	496	602	164	610	21,4	272,0
3 a 4SM	9760	13258	2.160	1.705	35,8	-21,1
5 a 9SM	13257	11142	4083	3903	-16,0	-4,4
10 a 14SM	1759	1617	724	855	-8,1	18,1
15 a 19 SM	496	449	259	367	-9,5	41,7
20 a 24 SM	226	214	207	197	-5,3	-4,8
25 ou mais	103	170	73	124	65,0	69,9
Total	26097	27452	7670	7761	5,2	1,2

Fonte: Dados da ficha perfil de 2011 e 2013.

Elaboração: Cruzzulini, 2015

A tabela 4 nos mostra que 48,2% do total de servidoras recebiam de 3 a 4 SM em 2013; para os homens, a situação era diferente, pois 50,2% recebiam de 5 a 9 SM no mesmo período. Se somarmos o número de mulheres que se encontravam nas faixas salariais entre 3 a 9 SM observaremos que 24.400 do total, ou seja, 88,8% do quadro de servidoras, estavam neste grupo. Observou-se uma evolução no número de mulheres que recebiam de 3 a 4 SM em 2013, fato que não ocorreu para a faixa salarial seguinte (5 a 9 SM), onde para o mesmo ano encontravam-se os maiores contingentes de servidoras. Para os homens, percebe-se que não houve evolução no período investigado, mas a faixa salarial onde se concentrava o maior número dos servidores manteve-se a mesma para o período investigado (5 a 9 SM).

A tabela indica que o maior contingente de servidoras e servidores da PMC no período investigado recebia de 3 a 9 SM. Atualmente, relacionando os valores das horas trabalhadas (tabela 1 e 2) com o valor hora do salário mínimo (R\$ 3,58), verifica-se que Professoras(es)

da Educação Infantil e Profissionais do Magistério mantêm-se na mesma faixa salarial de 2013 (3 a 9 SM) e são 49% do total de servidoras(es) da Administração Pública. Na mesma situação encontram-se as demais ocupações de nível 1 da tabela, exceto auditores fiscais e médicos(as) que se encontram na faixa entre 10 a 14 SM.

Os exemplos demonstrados nas tabelas 1, 2 e 4 caracterizam o princípio da separação e da hierarquização, na divisão sexual do trabalho, onde os lugares de homens e mulheres são pré-definidos a partir de representações de gênero. As ocupações com maior concentração de mulheres são associadas às questões humanitárias e de saúde, como o cuidado com as crianças e idosos(as), algumas vezes interpretadas como missionárias e com menor valor social. Diferentemente acontece para os homens, que são associados às ocupações com o maior valor social agregado e estão relacionadas às atividades fins que geram um produto concreto.

Outra observação possível na tabela 4 é o fenômeno da bipolarização. Encontramos uma evolução no número de mulheres na faixa entre 1 a 2SM (21,4%) e, na faixa entre 3 a 5SM (35,8%), faixas de remuneração menores, em um polo e no polo oposto um grupo de mulheres com alto grau de escolarização e qualificação para a ocupação recebendo os salários mais altos da organização. Neste grupo também se verifica uma evolução do número de mulheres no período analisado (65,0%), mas a evolução observada para os homens foi ainda maior (69,9%).

Em relação à ocupação dos cargos executivos como secretários(as) do município, superintendentes, administradores(as) regionais, presidentes dos institutos e autarquias, diretores de departamentos, gerentes e assessores de gabinetes, a PMC informou que esses cargos são ocupados a partir de indicações políticas feitas pelo prefeito(a) e vice-prefeito(a) e pelos(as) superiores hierárquicos(as), à exceção dos cargos de diretoras(es) das escolas municipais, que passam por consulta à comunidade escolar num processo de eleições diretas.

Com o gráfico 4 pretende-se evidenciar a evolução das mulheres em relação às funções executivas no processo por indicação descrito anteriormente.

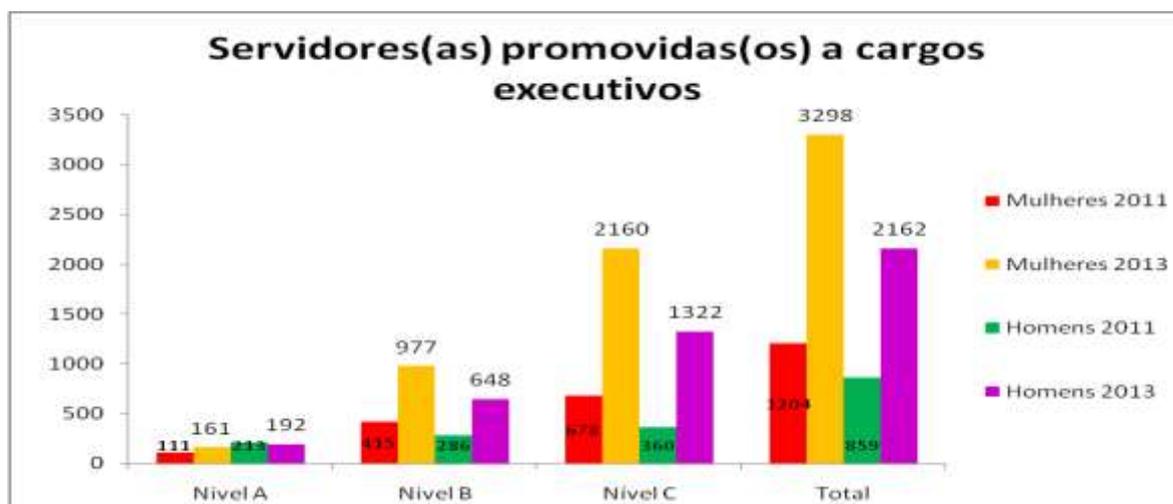


GRÁFICO 4 - Servidores(as) promovidas(os) a cargos executivos

Fonte: Ficha perfil 2011 - 2013

Elaboração: Cruzulini, 2015

O gráfico 4 aponta um crescimento na promoção a cargos de diretoria e gerência tanto para homens quanto para as mulheres nos dois períodos analisados, sendo que em 2013 um número maior de mulheres ascenderam na carreira (2160) em relação aos homens (1322).

Significa dizer que 65,49% das mulheres foram promovidas a cargos de nível C bem como 61,14% dos homens obtiveram a mesma promoção no ano considerado, conforme dados informados pela PMC.

A partir das informações contidas nas fichas técnicas disponíveis nas páginas iniciais das secretarias, agências e institutos da PMC, foi possível fazer um levantamento da ocupação dos cargos/funções executivas atuais e fazer uma comparação com os dados apresentados pelo Comitê Intersetorial do Programa em 2011, explicitados no Gráfico 5:

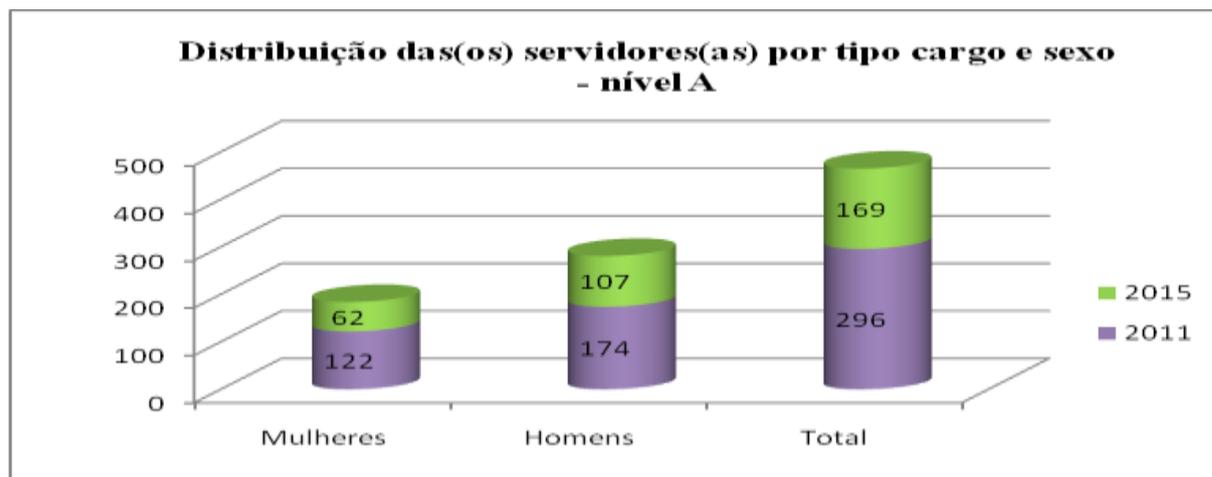


GRÁFICO 5 – Distribuição das(os) servidores(as) por tipo de cargo e sexo – Nível A  
 Fonte: Ficha perfil 2011 e PMC 2015.  
 Elaboração: Cruzzulini, 2015

Para obtenção dos dados demonstrados, utilizou-se os critérios apresentados na ficha perfil 2011, que identificava como Nível A<sup>51</sup> as funções de: Diretoras(es) dos departamentos, Superintendentes, Secretários(as)/Presidentes e as(os) Assessores diretos do Prefeito e Chefes de Gabinetes.

Observando o ano de 2011, verificamos que as mulheres ocupavam 41,22% do total de cargos executivos e os homens ocupavam 58,78% do total de funções executivas. Podemos concluir que as mulheres ocuparam 17,56% menos postos no executivo neste período.

Em 2015 houve uma queda no total de cargos/funções, de 296 para 169. As mulheres ocupam 36,69% do total e os homens ocupam 63,31%. Com esses resultados verifica-se que as mulheres perderam mais postos executivos do que os homens nos períodos investigados.

Quando buscamos informações no site oficial do governo municipal, identificamos que as secretarias ocupadas por mulheres são a Fundação de Assistência Social, Educação, Pessoa com Deficiência, da Mulher, Finanças, Recursos Humanos, Trabalho e Emprego, Curitiba S.A<sup>52</sup>, Agencia Curitiba de Desenvolvimento<sup>53</sup>, Instituto Municipal de Administração Pública e Vice-Prefeita. Já os homens ocupam as secretarias com competências relacionadas às áreas instrumentais das ciências exatas e de grande prestígio social como, Instituto de Pesquisa e

<sup>51</sup> Esse critério não foi o mesmo utilizado pelo Comitê Intersetorial do Programa na edição de 2013, por isso os dados da respectiva edição não foram utilizados neste gráfico.

<sup>52</sup> Agência de economia mista que tem como objetivo coordenar as políticas públicas que visem promover a regularização fundiária das empresas, pessoas e instituições instaladas em Curitiba E RMC, principalmente as assentadas em áreas de sua propriedade, oriundas da implantação da Cidade Industrial.

<sup>53</sup> Agência responsável por promover e liderar o desenvolvimento econômico e tecnológico de Curitiba de forma integrada com a RMC priorizando a geração de trabalho, emprego e renda.

Planejamento Urbano, Transportes Urbanos, de Obras Públicas, Procuradoria Geral do Município, a Companhia de Habitação, Abastecimento, Planejamento e Administração, Urbanismo e Meio Ambiente, por exemplo.

Esses fatos já foram identificados nos dados obtidos a partir dos estudos de gênero e trabalho no Brasil. Os dados identificam que uma quantidade expressiva de servidores é indicada para ocupar cargos de confiança na Administração Pública em detrimento das servidoras.

Esse fenômeno é considerado uma forma básica de segregação ocupacional por sexo e possui duas vertentes a

*horizontal* é a que estabelece barreiras de distintos tipos para que homens e mulheres se distribuam de forma mais equilibrada pela estrutura ocupacional e a segregação *vertical* é aquela que ocorre dentro de uma mesma ocupação, quando um dos sexos tende a se situar em graus ou níveis hierárquicos superiores em relação ao outro (OIT, p.19, 2015).

Para superar esta cultura o Comitê Intersetorial do programa planejou para a dimensão ascensão funcional e plano de cargos e carreira duas ações em 2011: a coleta de dados sobre gênero dos candidatos que participam do processo de ascensão funcional e análise da viabilidade da inclusão, no mesmo processo, dos dados concernentes a raça.

Para a edição seguinte foram planejadas três ações, estão relacionadas à promoção e incentivo ao desenvolvimento profissional de competências e a formação continuada com objetivo de alcançar pontuação na avaliação para o crescimento no plano de cargos e carreiras e ainda uma pesquisa interna sobre interesse e dificuldades de promoção e ascensão a cargos mais elevados na organização.

O relatório da 4ª edição informou que apesar das mulheres serem 77% da força de trabalho, apenas 41% delas ocupavam cargos de nível A. Apontou ainda que as mulheres, correspondiam a 74% da audiência dos cursos e 80% das palestras, atividades que são incluídas no currículo e no sistema de Avaliação do Desenvolvimento Pessoal e Profissional, sistema que possibilita aos servidores (as) ascensão na carreira. O relatório não evidencia se as ações foram realizadas ou não.

Para a 5ª edição as ações não se concretizaram pela atuação do Comitê Pró-Equidade, mas como política da gestão, incluída no plano de governo. As ações desta natureza são consideradas pela SPM como ações transbordantes, significando que não estavam previstas no plano de ação do programa Pró-Equidade, mas incidiram sobre a superação das desigualdades de gênero na instituição (PMC).

A PMC, em conjunto com os sindicatos das categorias, construiu a nova lei que altera o plano de cargos, carreiras e salários das categorias do magistério, guarda municipal e professoras(es) da educação infantil., Neste último, uma das alterações foi a mudança na denominação do cargo de educador para profissional de Educação Infantil.

Com essa alteração este grupo alcançou os mesmos benefícios já garantidos pela lei federal do Piso Nacional do Magistério, que estabelece o piso nacional e a garantia de 33% das horas trabalhadas para formação continuada e planejamento das atividades pedagógicas.

Além desses benefícios alcançados, outra alteração incluída ao plano foi o nível de escolaridade exigido para ingressar na carreira, que passou a ser o nível superior completo. Anteriormente esta era uma ocupação de nível médio. Essas alterações são significativas se pensarmos no valor social, cultural e, histórico que foi e ainda é atribuído à Educação Infantil em nossa sociedade.

No Brasil, a história da infância nos remete a

uma divisão entre classes na medida em que se propõe atender, apenas, as crianças pobres; e tem como outro propósito a liberação da mão-de-obra feminina. Ao mesmo tempo em que se constituía o espaço de atendimento às crianças pobres, datam de 1877 e 1880 os primeiros jardins-de-infância no Brasil: o primeiro, em São Paulo, na Escola Americana, atual Instituto Mackenzie e, o segundo, no Rio de Janeiro, ambos destinados às famílias de alto poder aquisitivo, possibilitando às mães se dedicarem às prendas domésticas ( SILVA, 2007, p.8).

A consequência social para a carreira do magistério na Educação Infantil foi atribuir às educadoras a tarefa de continuar com a responsabilidade do cuidado materno, como uma extensão das funções sociais da mulher, mãe e esposa tornando a carreira menos atrativa financeiramente. Atualmente esta concepção de infância mudou e “faz uma reflexão sobre a concepção de criança, educar, cuidar e brincar” (SILVA, 2007, p.22) justificando as alterações no ingresso da carreira.

Para as demais carreiras da Administração Pública foram feitas adequações salariais, como aumento real do salário e recomposição inflacionária, a partir de 2015.

Diante dos elementos demonstrados nos gráficos, tabelas e nas informações disponibilizadas nos planos de ações das duas edições do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da PMC, foi possível identificar e confirmar o que a literatura nos traz em relação a superação das desigualdades históricas concernentes à divisão sexual de trabalho entre as carreiras humanísticas, como o magistério e as engenharias, estas últimas social e economicamente mais valorizadas e tradicionalmente ocupadas pelos homens.

Segundo dados estatísticos, as relações desiguais de poder e a atribuição de espaços diferentes para homens e mulheres na sociedade contribuem para comprometer a autonomia econômica das mulheres. Romper a barreira do espaço doméstico ou privado para o espaço público depende do acesso à renda e ao trabalho, desde que tenha condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Só assim “as mulheres serão capazes de modificar as relações de gênero e eliminar as desigualdades gênero” (IBGE, p.119, 2014).

Essa afirmação é a base teórica da investigação que está descrita a seguir, quando serão demonstrados, passo a passo, os caminhos e as escolhas assumidas para se chegar à comprovação dos objetivos delineados e que nos propomos a analisar.

## **6 PERCEPÇÃO DAS COORDENADORAS DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA DA PMC.**

Neste capítulo pretende-se mostrar os desafios na implantação e implementação de uma política pública de gênero e raça, as dificuldades e os avanços percebidos pelas coordenadoras da 4ª e 5ª edições do Programa e da articuladora de políticas intersetoriais do IMAP. Vale ressaltar que nesse período pesquisado houve mudança na gestão do município (gestões 2009-2012, prefeitos Beto Richa e Luciano Ducci e 2013-2016, prefeito Gustavo Fruet).

### **6.1 DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA PMC**

As informações descritas nesta seção são fruto das percepções das entrevistadas que coordenaram o processo de implantação e implementação do Programa nas Secretarias que compunham o Comitê Intersetorial.

Fica evidente nos relatos das coordenadoras (Teresa e Maisa) o empenho despendido pela equipe da SMTE e pelo Comitê Gestor no preenchimento da ficha perfil, considerado pelas entrevistadas o primeiro desafio imposto pelo Programa. Outro desafio enfrentado foi a sensibilização do secretariado para a urgência no preenchimento dos dados da ficha a tempo de atender o prazo de entrega à SPM.

O Secretário da SMTE se envolveu muito nesse processo, compreendeu a importância do trabalho e deu muita autonomia para o grupo além de fazer os contatos com os demais secretários solicitando a eles(as) que respondessem as fichas para não perder o prazo (TERESA, coordenadora do Programa).

Esse processo foi possível porque nós tivemos liberdade na gestão. O trabalho técnico fluiu e aí a gente conseguiu colocar isso na pauta. A gente teve uma boa pactuação com o Prefeito que assumiu compromisso com o Programa e também o Secretário que levou à frente fazendo a conquista do secretariado (MAISA, coordenadora do IMAP).

O preenchimento da ficha perfil está indicado nos documentos produzidos pela SPM como uma das principais dificuldades encontradas pelas instituições signatárias do Programa, fato que vai ao encontro das percepções das entrevistadas. A falta de indicadores que gerem

os dados solicitados na ficha são os fatores mais comuns apresentados como justificativa para o não cumprimento de algumas ações incluídas nos planos propostos.

Outro fator determinante para a implementação do Programa foi relatado por Teresa e diz respeito ao tempo dedicado às pesquisas, aos estudos dos temas abordados pelo Programa, à produção de material informativo, ao planejamento e efetivação das ações.’

As ações para disseminação do Programa foram executadas pela SMTE; as ações formativas, como palestras, debates e seminários do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, ficaram sob a responsabilidade do Instituto de Administração Pública, conforme ressaltou Maisa (coordenadora do IMAP).

O conjunto destas ações estava previsto no plano de ação aprovado pela SPM, bem como as atividades formativas a serem desenvolvidas pelo Comitê Intersetorial, que em Curitiba, foram realizadas por servidoras(es) que se sentiam familiarizadas(os) com a temática e por pesquisadoras(es) convidados(as) para os eventos citados.

Teresa cita em seu depoimento que as ações de formação contribuíram para o fortalecimento do grupo gestor (Comitê Intersetorial).

A gente passou pelo processo de capacitação interna. Convidamos pesquisadoras (es) das Universidades e representantes da Rede Interorganizacional com experiência nas áreas, bem como servidoras(es) da nossa instituição. Com isso passamos por um processo de aprendizagem e isso fortaleceu e integrou as pessoas dentro do Comitê, nós tínhamos uma equipe bem coesa (TERESA, coordenadora do Programa).

Para além das ações previstas no plano de ação, o grupo “decidiu monitorar os decretos e portarias que tratassem de benefícios para servidoras(es), a fim de que pudessem ser efetivados durante a vigência da edição do Programa” (TERESA, coordenadora do Programa).

Como resultados alcançados na edição que se findou em 2012, Teresa e Maisa tecem seus comentários mostrando quanto foi possível caminhar no período proposto.

A gente fez muita coisa e conseguimos guardar muito material (registro de palestras, publicações). Não é o Selo que provoca a mudança e sim o trabalho de “formiguinha, de sementinha” e no envolvimento dos profissionais que tiverem tocando o programa. Eu penso que a primeira edição do programa é sempre de muito aprendizado de quem está na organização, o que a gente propôs no plano de ação até não eram viáveis e nós não conseguimos realizar, mas porque não tínhamos o aprendizado ainda de gênero e raça necessários para planejar ações (TERESA, coordenadora do Programa).

Teresa descreve que os participantes ficavam muito interessados nas palestras sobre divisão sexual do trabalho e traz alguns comentários que refletem as imagens de gênero

produzidas pela sociedade. Essas imagens que promovem desigualdades e hierarquizam as relações de trabalho. Ela considera a instituição “extremamente hierárquica”.

*Nossa! É curioso que tenha uma fala dessa pra nós, né? Porque a gente sempre vem para aprender alguma coisa para trabalhar com a população, a gente nunca tem alguma coisa pra nós, as servidoras. Ah! Até que enfim alguém está lembrando da gente, alguém está olhando pra nós enquanto servidoras (servidoras(es), 2011).*

Maisa se posiciona trazendo elementos quantitativos para sua análise de final de edição.

Acho que o programa teve um impacto muito pequeno, alcançamos 1% até 5%, nunca conseguimos atingir mais. Mas isso vai reverberar e dá um efeito cascata, no seu colega de trabalho, na sua família, isso que a gente acredita quando fala de sensibilização, conscientização que isso possa rebater e chegar a mais pessoas (MAISA, coordenadora do IMAP).

Ao final da edição e com o plano de ação satisfatoriamente cumprido, a SPM-PR atribuiu o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça à PMC, deixando algumas recomendações que foram integradas ao plano de ação da 5ª edição.

Durante a entrevista, Teresa apontou para alguns desafios a serem enfrentados na próxima gestão, que está relacionado à abrangência das ações, isto é, fazer com que um número maior de servidoras(es) conheçam o Programa: “conseguimos uma abrangência entre 1.200 e 1.300 pessoas nas palestras”. Outro elemento importante para ela é a necessidade de melhorar a articulação intersetorial para que os dados necessários sejam obtidos facilmente.

Todo o processo de articulação, de transversalidade e de intersetorialidade que a gente tem na nossa PMC é ainda muito no discurso e não está incorporado em todo mundo. Obter as informações para preencher a ficha diagnóstica foi um processo muito difícil (TERESA, coordenadora do Programa).

Ela considera que não houve avanços em alguns pontos, como: inclusão da linguagem não sexista nos documentos; promoção de ações relacionadas a LGBTfobia; a inclusão de ações mais impactantes relacionadas a ascensão funcional e desigualdade salarial para trabalho de igual valor; dotação orçamentária específica. Coloca, ainda, que o grupo ansiava por transformar o Programa, que era temporário, num programa permanente de igualdade de gênero e raça.

Nós queríamos e lutávamos para que o Programa tivesse continuidade na PMC e se transformasse em um programa de gênero e raça permanente (TERESA, coordenadora do Programa).

Em sua opinião, o Programa é um desafio à mudança cultural que uma política nesta perspectiva demanda.

as mudanças aconteçam a partir da compreensão de cada uma. O que está consolidado não muda mesmo de uma hora para outra, isso muda ao longo do tempo, isso é mudar valores pessoais. Não pode ser nada imposto porque os(as) servidores(as) vão boicotar a ação no setor, não adianta exigir uma mudança, a pessoa tem que entender, tem que internalizar (TERESA, coordenadora do Programa).

Em 2013, início de uma nova gestão administrativa no governo municipal, a PMC assinou o termo de adesão à 5ª edição (2013-2015) do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça estabeleceu novo plano de ações comprometendo-se a continuar sua política de equidade de gênero e raça, assumida pela Agenda Curitiba de Trabalho Decente e ainda expandiu o programa a todo o funcionalismo municipal.

## 6.2 DESAFIOS DA 5ª EDIÇÃO: CONTINUIDADE OU DESCONTINUIDADE?

A mudança na gestão administrativa do município alterou o quadro de pessoas que participavam do Comitê Intersetorial em 2012, dentre as quais as pessoas que estavam diretamente responsáveis pela gestão do Programa na administração anterior (secretário municipal e gestoras).

Todo material produzido na 4ª edição ficou à disposição da Secretária do Trabalho e Emprego e das responsáveis pelo gerenciamento da nova etapa.

O processo de transição foi relatado por Teresa no trecho a seguir:

O Comitê trabalhou muito nesse período para fazer a divulgação do programa junto à equipe de transição do novo prefeito. Contamos com o conhecimento da Superintendente da Comunicação Social e da técnica do DIEESE para levar as informações do programa e preparar as pessoas que iam receber o Selo Pró-Equidade, em Brasília. Preparamos kits de materiais pra entregar para algumas pessoas chaves nesse processo de transição (relatório da execução do Plano de Ação e da aprovação do plano e do Selo) e materiais produzidos durante a edição. As informações chegaram às mãos da secretária do trabalho que decidiu manter o programa na SMTE. Na primeira reunião do Comitê o troféu referente ao Selo da 4ª Edição foi entregue a mim como reconhecimento pelo trabalho desenvolvido pelo grupo (TERESA, coordenadora do Programa).

As reuniões mensais do Comitê Intersetorial foram retomadas em 2013 e, em maio, o Decreto nº 833, de 17/04/2013, instituiu o caráter permanente do Comitê Pró Equidade de Gênero e Raça na PMC, ampliando a participação para todas as 40 Secretarias e Órgãos do Município e 02 representações sindicais, revogando o Decreto nº 540 de 2012.

Com este ato a PMC reafirmou a equidade de gênero e raça como uma política afirmativa da sua plataforma política, incluindo as ações no Plano Plurianual do Município (PPA). A coordenação do programa esteve sob a responsabilidade da SMTE, mas a execução e as deliberações continuaram sendo atribuições do Comitê Intersetorial. (CURITIBA, 2013).

Com a indicação da nova equipe, Alcione passou a coordenar o Programa:

Nas primeiras semanas comecei a ler os documentos, analisei os resultados obtidos, li os relatórios I e II e os documentos em arquivos e fiz uma análise mais técnica por escrito. Em seguida apresentei o relatório para a minha chefia que aceitou e marcou uma reunião com o Comitê instituído. Para esta apresentação tive ajuda da técnica do DIEESE que, a partir de uma metodologia de análise, mostrou como estava a situação, o que não estava bom diante da situação e como fazer para melhorar. Não foi feito nenhum repasse para mim, tinha um armário com uma série de documentos e arquivos em CD. O programa não pode acompanhar a coordenadora anterior porque estava vinculado à SMTE (ALCIONE, coordenadora do Programa).

As primeiras reuniões do Comitê Intersetorial foram para deliberar sobre o novo plano de ação. Apresentado à SPM-PR em setembro de 2013, tinha na sua composição ações previstas no plano anterior e recomendações feitas no relatório de análise técnica realizado pela SPM.

Na 2ª reunião fizemos um levantamento de quais aspectos deveriam ser levados à diante, dividimos o Comitê em subgrupos que discutiram e opinaram a partir daí construímos um cronograma. Em maio saiu a nova composição do Comitê. A partir dessa nova formação conseguimos construir a nova proposta, o plano de ação, o cronograma dos eventos e das atividades da nova edição e ai deslanchou. O que me facilita um pouco lidar com essas questões é a minha vivência<sup>54</sup> (ALCIONE, coordenadora do Programa).

A percepção trazida por Maisa é bem importante para compreendermos a diferença do contexto histórico do primeiro momento para o segundo. Ela traz no seu depoimento observações que evidenciam o primeiro tempo da novidade e da euforia pelo novo e o segundo tempo marcado pela volta à calma, o tempo que o programa não é mais novidade.

---

<sup>54</sup>Quando Alcione afirma que a sua vivência facilita o trabalho como coordenadora, faz-se necessário lembrar que ela tem experiência nas temáticas de gênero a partir do envolvimento com os movimentos sociais (fato citado na seção Perfil das(os) entrevistadas(os)).

Essa gestão se posicionou muito porque muitas das ações foram de continuidade e de replicação da 1ª gestão. Se compararmos os planos de ação não tem muita diferença, ele teve ações contínuas (1º, 2º e 3º debate, seminário) então ele foi se fortalecendo aí, mas ele não mudou no sentido estratégico, continuou numa vertente técnica. Ele não tinha impacto estratégico de mudança, de alteração então nós fomos “comendo pelas beiradas”. A gente foi trabalhando naquilo que a gente tinha alcance com o nosso braço mais técnico permeando o estratégico. As pessoas que estavam à frente alavancaram esse programa, quando ele é inicial você está falando de um novo, quando ele já é conhecido ele passa a ser comum. Foram dois momentos diferentes: um você está implementando o Programa e no outro você está fazendo formação continuada, diferente de uma programação inicial e uma continuada. (MAISA, coordenadora do IMAP).

Ela continua seu depoimento complementando sobre sua percepção do contexto histórico do período transitório.

Durante o processo de transição houve uma interrupção no processo que já havia acontecido na gestão anterior. A caminhada anterior foi interrompida, houve negação da história e os avanços já conquistados foram esfriando. O que perdemos de uma gestão para a outra foi o contato com a Rede Interorganizacional, a troca de experiência, o diálogo coletivo com as demais instituições signatárias do Programa (MAISA, coordenadora do IMAP).

Apesar dos elementos relatados por Maisa e Alcione a continuidade dos trabalhos se deu a partir do planejamento e realização das ações pelo grupo de trabalho (Comitê Intersetorial).

Maisa também confirma em seu depoimento o que Alcione trouxe como percepção de contexto.

O Pró-Equidade foi muito mais colocado na pauta pelas pessoas do que pelo estratégico. Tanto na primeira quanto na segunda edição a SMRH se colocava, mas não aprofundava. A gente tentava, mas era uma questão interna de apropriação, de assumir esse programa como sendo da SMRH por estar diretamente envolvido com as(os) servidores(as). A gente acredita que se o Programa fosse uma diretriz estratégica das ações de RH ele teria se desenvolvido de outra forma, mas isso até hoje não foi possível (MAISA, coordenadora do IMAP).

Alcione relata que as ações efetivadas nesta edição foram de formação continuada para o Comitê Intersetorial e também para os(as) demais servidoras(es) nas temáticas de gênero, convenções internacionais, responsabilidades familiares, linguagem afirmativa, assédio moral e sexual, de acordo com a coordenadora alguns desses assuntos nunca foram tratados na instituição.

Para ela,

As discussões, independente do número de participantes, sempre eram muito boas, o resultado era bastante positivo, as pessoas se interessavam mesmo, compreendiam e traziam para seu dia-a-dia (ALCIONE, coordenadora do Programa).

Em relação às atividades propostas no plano da 5ª edição, Maisa comenta que

O foco da 5ª edição foi a relação do trabalho com a questão racial e na anterior foi mais gênero. Penso que foi pelas diretrizes das pessoas que trabalharam uma mais próxima à SPM e a outra mais voltada às questões do trabalho e com a SEPPIR, mas não deixaram de atender as questões de gênero e raça entre um e outro. Os dois fizeram o trabalho. A relação com o público melhorou muito mais na 5ª edição quando se chegou a trabalhar temas nas regionais como a linguagem afirmativa e pertencimento racial. O impacto que causava nas pessoas que percebiam o quanto é importante olhar o outro, adequar a linguagem, perceber se a secretária é mulher, ocupar esses lugares de gênero. As pessoas começaram a pensar de forma diferente (cultura organizacional) (MAISA, coordenadora do IMAP).

Uma das conquistas efetivadas na 5ª edição, relatada por Alcione, foi a provisão de recursos específicos para o Programa. Ela conta que os recursos foram planejados nas diretrizes orçamentárias da SMTE, como podemos observar no depoimento a seguir.

Os recursos foram planejados nas diretrizes orçamentárias da SMTE, não foi determinado um percentual, mas tudo o que foi planejado foi realizado, só não fizemos uma cartilha de gênero e orientação sexual.

A 5ª edição do Programa encerrou-se em agosto de 2015 com a entrega do relatório final. A PMC novamente conquistou seu Selo e foi premiada em dezembro juntamente com as demais organizações, numa cerimônia organizada pela SPM, em Brasília.

O resultado, na opinião de Alcione, é de que o Programa trouxe benefícios para as pessoas, mas a instituição tem um número muito grande de servidores(as), que não foram atingidos na totalidade.

Beneficiou sim, é um trabalho de “formiguinha”, a gente atingiu um nº grande de pessoas, mas ainda é muita gente na instituição. Então eu acho que foi muito positivo (ALCIONE, coordenadora do Programa).

Outro aspecto enaltecido pela coordenadora da 5ª edição foi o enfrentamento que os membros do Comitê fizeram nos seus locais de trabalho.

Foram às pessoas, isso é muito positivo, as pessoas fizeram mesmo o enfrentamento na instituição de forma pacífica tanto é que tudo foi permitido. Mas foi um empenho das pessoas do Comitê que acreditaram nessa proposta e se empenharam em fazer as coisas acontecerem. A maneira como foi tudo encaminhado, a postura do Comitê eu acho que o Programa fez isso. Acho que isso é uma grande coisa, as pessoas continuam na PMC e elas podem contagiar outras pessoas (ALCIONE, coordenadora do Programa).

Para Maisa, servidora que acompanhou os trabalhos dos dois Comitês, das duas coordenadoras e dos dois secretários nas edições, ficou evidente o esforço das pessoas, mas o programa não teve a abrangência suficiente para atingir mais servidoras e servidores. Mesmo assim, considera alguns avanços importantes como a possibilidade de tratar esses temas nas duas gestões.

Por mais que tenha mudado, pelo empenho danado das coordenadoras da segunda gestão que sabiam da importância, que compraram a idéia pela própria experiência, teve alguns avanços não teve o impacto estratégico. Acabou sendo um repeteco. Na 1ª gestão nós tínhamos o foco direcionado para dar prioridade e na 2ª gestão tinha talvez a diretriz, mas passou despercebida nas prioridades dos secretários. A diferença é que na segunda gestão teve uma força fundamental das profissionais de provocar o RH a realizar ações, acho que esse foi o diferencial dessa gestão. Elas fizeram uma provocação maior para que o RH assumisse não só a questão do assédio, mas a criação da ouvidoria, da legislação, da identificação, do pertencimento racial, tiveram diversas provocações. O Programa tem muitos frutos, o ganho maior é que a PMC deu espaço para falar desses assuntos, para dizer que isso é necessário, para dizer que existem pessoas negras, que existem relações de poder e está hierarquizada pelo homem, para desmistificar, para não ter barreiras, para ir “comendo pelas beiradas”, mas é bem importante porque vai criando um novo agir são as barreiras atitudinais. É fundamental para que cada pessoa tenha seus direitos e sejam respeitados. Quando as ações se aproximaram das pessoas nas regionais aí ele deu conta atingiu poucos, mas deu conta pelos relatos das pessoas na avaliação final de cada evento.

Houve avanços na coleta de dados e informações como, por exemplo, a ficha de cadastro dos(as) estagiárias(os) tem um campo para pertencimento racial, gênero e o crachá com nome social mas não fizemos o mesmo no cadastro das(os) servidores(as) (MAISA, coordenadora do IMAP).

Alcione e Maisa, assim como Teresa, trouxeram em seus depoimentos as percepções das(os) participantes das atividades propostas pelo Programa. Maisa aponta que, a intersetorialidade do Comitê gestor, foi um dos pontos estratégicos para que um número maior de servidoras(es) fossem alcançados.

Alcione relata que percebia muita adesão das pessoas, também percebeu no seu local de trabalho que alguns servidores(as) passaram se posicionar de maneira diferente frente às situações cotidianas.

Eu percebi muita adesão das pessoas e a necessidade de falar sobre as temáticas e os assuntos sempre muito bem-vindos. As pessoas sempre se manifestavam muito interessadas e diziam: “nossa porque a gente não discutiu isso antes! Por que isso não veio na discussão?”

O que eu percebi e ouvi, tanto no RH quanto na SMTE, relatos de colegas que participavam das atividades do programa passaram a reivindicar alguns direitos, se posicionar de uma maneira diferente, cobrar o direito do outro, isso eu acho que mudou em alguns lugares (ALCIONE, coordenadora do Programa).

Maisa e Alcione apontaram os desafios que o Programa precisa enfrentar para continuar promovendo as transformações propostas.

O envolvimento dos secretários(as) é essencial porque se não o programa não evolui, eles(as) têm que se envolver. Penso que a SMEM e a assessoria de Direitos Humanos são fundamentais para Programa, assim como a SMRH. Ficamos mais restritas ao ambiente de trabalho não chegamos ao ambiente doméstico, considerando o tempo que estamos trabalhando com o programa acho que foi o possível em tão pouco tempo. Agora no final, não sei se as pessoas estavam com muitos compromissos, cansadas, não sei, senti um pouco de descrença, não no Programa, mas na gestão da PMC (ALCIONE, coordenadora do Programa).

Para Maisa,

Trazer pessoas para o Comitê que não estejam preocupadas com a ascensão na carreira pela participação em comitês, comissões e conselhos, como é o costume de algumas servidoras(es). Ter um alinhamento conceitual, alinhar e utilizar as terminologias nas reuniões para ajudar a desmistificar conceitos e preconceitos. Nesta gestão ele atingiu mais pessoas, mas ele ainda não se solidificou. Teve um pouco haver com a saída de pessoas chaves, mas teve um “plus” com a chegada de outras que foram importantes. Para mim esse programa, infelizmente me parece uma ação pontual de vários setores, focadas num plano, numa diretriz, mas não alinhada estrategicamente. Parece que tudo que a gente faz acaba ali. A gente não faz com que o fomento gere, reverbere isso eu acho estratégico. Esse programa não vingou, ele tomou força, tomou fôlego pelo esforço das pessoas, existe o interesse do Prefeito, mas ele não entrou nas prioridades de alguns setores. O Programa é fundamental, por mais que eu questionei muito a questão estratégica a gente tem que ver o impacto, o fato de ele estar sobrevivendo frente a todas essas questões que o município vive. Eu acho muito importante porque é sempre por na pauta e depende de nós colocarmos na pauta não podemos ficar dependendo muito do estratégico (MAISA, coordenadora do IMAP).

Podemos identificar nos depoimentos das entrevistadas que, apesar das dificuldades enfrentadas nas duas edições, inicialmente pelo desconhecimento do Programa e suas especificidades e no segundo momento pela continuidade de implementação de ações com resultados mais diretos na relação com as(os) servidores(as), ele é imprescindível para promover o debate e a reflexão de temas que nunca haviam sido incluídos nas pautas das formações continuadas e muito menos na discussão das relações de trabalho da instituição.

Outro fator possível de ser identificado foi o comprometimento das pessoas envolvidas tanto no processo de coordenação quanto de execução. Especificamente em relação às coordenadoras esse traço está descrito na trajetória de vida das três mulheres que ocuparam essas posições e evidenciados na observação de Maisa e de Alcione.

Então tem a ver com as nossas convicções profissionais de defesa dos direitos e aí levar à frente, porque poderíamos ter realizado como uma simples tarefa, mas nós acabamos dando todo esse impulso (MAÍSA, coordenadora do IMAP).

Eu acredito em algumas coisas, por exemplo, que haja justiça, no combate a desigualdade, que as mulheres sejam empoderadas mesmo, é da minha vivência (ALCIONE, coordenadora do Programa).

Ao analisamos a trajetória histórica e social das três entrevistadas, Teresa, Maisa e Alcione, verificamos que existe uma confluência de dados que são análogos como, por exemplo, o fato de as três possuírem formação na área social, terem iniciado suas carreiras na PMC na mesma secretaria, mas em setores diferentes. Sempre exerceram funções de atendimento à população de rua, idosos(as), crianças e adolescentes no enfrentamento às várias formas de violências.

Essas qualidades comuns às três mulheres, acrescidas de uma experiência profissional no trato com o serviço público, foram o diferencial na condução do plano de ação das edições analisadas e na liderança que exerceram frente ao Comitê Intersetorial

Durante o processo de entrevistas foi perguntado às coordenadoras sobre o papel da SPM no acompanhamento das edições, visto que, pela descrição do manual do programa, é de responsabilidade do Comitê Ad Hoc monitorar as instituições desde a aprovação da inscrição à entrega do relatório final.

No depoimento, Teresa, declara que esperava mais apoio e orientação da SPM, mas tudo que precisava encontrou disponível no site da secretaria e que a instituição esteve presente no monitoramento e na avaliação final.

Alcione relata que suas solicitações por email ou por telefone foram atendidas, assim como os convites feitos para participação nos eventos organizados pelo Comitê Intersetorial. Além dessas situações, a SPM esteve presente no período de monitoramento do plano de ação e na avaliação final, da 5ª edição.

Teresa e Alcione declararam ainda que foram a Brasília nas oficinas propostas pela coordenação nacional do Programa. Maisa aponta que a SPM esteve presente nos eventos quando convidada, mas a SEPPIR nem tanto.

### 6.3 AÇÕES RELEVANTES PARA INTERVIR NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

O modelo de plano de ação proposto pelo Programa está dividido em duas áreas de incidência, a seguir: Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional.

No eixo Gestão de Pessoas, dimensão Recrutamento e Seleção a PMC, propôs-se a inclusão do campo gênero e pertencimento racial na ficha de inscrição dos(as) candidatos(as)

nos concursos públicos realizados no período 2011 e 2012, assim como inclusão da linguagem não sexista. Para o período 2013/2015 a proposta foi incluir as Leis Maria da Penha, de Igualdade Racial e a de Combate ao racismo como conteúdos dos concursos.

Na dimensão Processos de Capacitação e Treinamento foram propostos 18 ações de formação para o Comitê Intersetorial, para estagiários, jovens aprendizes e servidoras(es) nas temáticas de Gênero e Raça, Divisão Sexual do Trabalho, Assédio Moral e Sexual, Direitos Previdenciários nas Relações Homoafetivas, Pertencimento Racial, Linguagem Afirmativa, Compreendendo a Pessoa com Deficiência, além das apresentações do Programa em diferentes setores da instituição.

Para a dimensão Ascensão Funcional e Planos de Cargos Carreiras e Salários, foi proposta a coleta de dados sobre gênero e raça dos(as) candidatos(as) a ascensão funcional no período da 4ª edição. A pontuação na avaliação de competências para ascensão na carreira de servidores(as) que participassem dos cursos promovidos pelo Programa foi a ação realizada a partir da 5ª edição do Programa.

Salário, Remuneração e política de benefícios foi a dimensão em que menos ações foram previstas. A única proposição realizada foi o estudo das leis e a revisão do estatuto do servidor para verificar possibilidade de manutenção e ampliação de benefícios. Na dimensão Saúde e Prevenção houve ampliação da abrangência de Programas de saúde para mulheres e homens, já existentes, incluindo as temáticas de gênero e raça nas palestras ofertadas, bem como ampliar a participação da instituição nas Campanhas Nacionais do Agosto Azul e Outubro Rosa.

Observa-se que, neste eixo, a Divisão Sexual do Trabalho foi tratada como tema de palestras, mas não como uma política de benefício, de salário, remuneração ou ascensão funcional identificando que as ações realizadas estiveram pautadas basicamente na formação continuada das(os) servidores(as) e não atingiram diretamente o foco do Programa, que é a redução das desigualdades de gênero oriundas da divisão sexual do trabalho.

Analisando a segunda dimensão do plano, Cultura Organizacional, verificou-se que no eixo Mecanismos de combate às práticas de desigualdades e discriminações de gênero e raça e no eixo Mecanismos de Combate ao Assédio Sexual e Moral, os seminários e palestras foram ações realizadas, assim como a constituição e capacitação de uma Comissão de servidoras(es) para acompanhamento das ocorrências de Assédio Moral e Sexual, bem como a ampliação e melhor divulgação dos canais de Ouvidoria para esses casos.

A sensibilização das(os) gestores foi um ponto de referência nas ações da 4ª edição do Programa.

Os demais eixos da dimensão Cultura Organizacional estão relacionados à cadeia de relacionamentos da instituição (empresas terceirizadas) e o eixo Propaganda interna e externa, onde foram realizadas palestras, folders, banners, criação de página no facebook, divulgação nas mídias digitais e canais de comunicação da PMC, não atuando diretamente na redução das desigualdades provocadas pela divisão sexual do trabalho.

#### 6.4 PERCEPÇÃO DE PROFESSORAS(ES), ENGENHEIRAS(OS) SOBRE A CONCEPÇÃO DE DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.

Para chegar ao objetivo proposto nesta seção, primeiramente incluímos no roteiro da entrevista uma abordagem sobre o conceito de trabalho, solicitamos que cada entrevistada(os) descrevesse o que entendia.

A centralidade do trabalho para esse grupo está identificada na descrição que cada um(a) fez ao ser instigado a comentar sobre o tema e está de acordo com o sentido que Saviani defende quando diz que “trabalho é parte da existência humana, é agir sobre a natureza e transformá-la, é o que define a existência histórica do homem e sua cultura” (SAVIANI, 1989, p.8).

Na opinião de Adriana e Nara, o trabalho é uma atividade que está diretamente ligado à formação para a vida e também considerado como obrigação diferente da atividade que cada uma escolhe para fazer porque quer.

Trabalho é o que venho e bato ponto, é o que faço em casa, o aperfeiçoamento profissional, estudos em geral, porque existe uma obrigação (ADRIANA, professora).

Acho que é desenvolver alguma atividade, desde dobrar a roupa que tira do varal para passar, até um prato da mesa de café da manhã. É tudo aquilo que você está construindo na sua vida, arrumando, ajudando, em geral alguma coisa que você faça. É uma atividade que te capacita para a vida de alguma maneira (NARA, engenheira).

O conceito de trabalho para Vinicius está mais associado a obrigação, ao trabalho remunerado onde você vende sua força de trabalho. Diogo, por outro lado, está mais próximo do conceito de Saviani (1989), que considera o trabalho como algo a ser transformado, não depende de remuneração, nem de quem executa.

É uma atividade que tem serviço e você recebe uma remuneração por isso. Trabalho doméstico também é trabalho, mas não é remunerado, mesmo assim é trabalho (VINICIUS, engenheiro).

É tudo que gera energia, consome energia de uma forma ou de outra. Eu entendo que o trabalho é tudo o que o ser humano se dispõe a fazer ou faz, independente do local, quem, remunerado ou não. O trabalho é uma das forças motrizes é basicamente a necessidade de algo a ser transformado (DIOGO, professor).

Uma das entrevistadas afirmou que o cuidado do filho não é trabalho, mas parte inerente da vida, concordando com pesquisadoras que estudam as relações entre trabalho produtivo e família. Estas afirmam que “o modelo de articulação trabalho e família não sofre grandes alterações” porque algumas mulheres continuam assumindo a dupla jornada de trabalho. Ao mesmo tempo, existem aquelas que necessitam assumir compromisso maior com o trabalho remunerado e delegam o trabalho doméstico e os cuidados das(os) filhas(as) a outras mulheres (empregadas domésticas, babás, cuidadora de idosos(as), vizinhas ou ainda as avós) (BILAC, 2014, p.139).

Trabalho de casa é trabalho, mas o reprodutivo não. Faz parte da vida, é família. Um filho altera toda a nossa rotina mesmo, mas é assim (VANESSA, professora).

Antes de ter filhos eu cuidei de toda a demanda da casa, do serviço e meu marido sempre ajudou nisso, mas eu sempre administrei, eu quis fazer isso, sempre cozinhei em casa, a vida inteira. A partir do momento que meu filho nasceu o tempo começou a escassear. Durante o dia eu trabalhava e durante a noite ele estava comigo, eu tinha que fazer outras coisas e cuidar dele ainda, dar banho, a comida dele eu preparava pessoalmente, eu nunca dei comida industrializada para ele, eu fazia tudo, era tudo preparado por mim, eu tinha que dar conta disso (MONICA, engenheira).

Na opinião dos homens entrevistados, a articulação trabalho e família assumida pelos casais corroboram o que os estudos de gênero identificam como regime familista “onde a responsabilidade pelo bem-estar está a cargo da família e das mulheres na rede de parentesco”, mesmo que elas se ocupem de um trabalho remunerado (GAMA, 2014, p.76).

Normalmente ela tem a manhã livre, quer dizer a manhã não é livre, de manhã ela fica com nosso filho e a parte da tarde é livre para ela, ele vai para escola, ela leva e as vezes eu busco ou ela. As atividades da casa são concentradas no período da manhã e também arruma nosso filho para a escola (DANIEL, engenheiro).

A gente teve problemas por conta disso, ela dizia “eu não aguento”, mas você está em casa – “estou em casa, mas tenho que fazer tudo, tenho que fazer os projetos, tenho que fazer almoço, tem que levar as crianças para a escola, limpar a casa, tenho que fazer tudo”! (VINICIUS, engenheiro).

No grupo das mulheres é possível observar diferenças e modos de articulação das tarefas com os respectivos maridos, elementos que evidenciam uma preocupação do casal em dividir as responsabilidades tanto domésticas quanto de cuidado dos filhos(as).

A organização é tranquila, principalmente porque ele está desempregado, mas muitas coisas do serviço de casa eu prefiro fazer, ele foi criado só com a mãe, acredito que isso tenha influenciado, ele faz as coisas mais não tem dedicação como a gente gostaria que fosse. Serviço pesado ele não faz, então quando eu chego em casa sempre tem alguma coisa, mas cada dia eu faço um pouquinho (VANESSA, professora).

Eu dividia a demanda da casa com meu marido, ele fazia as mamadeiras da noite e esterilizava, lavava a louça, colocava a roupa na máquina e estendia enquanto eu arrumava a cozinha, passar roupa eu passei até meu filho nascer depois não dei mais conta, ele sujava muita roupa e eu ficava exausta, daí arrumei uma faxineira (MONICA, engenheira).

No depoimento dos homens fica evidente uma tentativa de desconstrução do modelo tradicional, onde à mulher cabe as tarefas da casa e da família e ao homem cabe a provisão de bens, como classificam Hirata e Kergoat (2008).

Quando eu me formei costumava ajudar minha família, em especial minha mãe, porque meus pais são separados, eu morava com minha mãe e eu costumava ajudar em casa. Depois com o casamento a gente tem uma casa para cuidar. Minha esposa também é professora, então a gente sempre acostumou organizar muito o nosso ambiente caseiro, digamos assim, a nossa família. Com o nascimento do meu filho faço um pouco mais, como ela fica em casa meio período quando eu chego tento compensar, pego ele, a gente sai, faço mama, ele costuma acordar a noite, eu que levanto, troco, dou banho, mas não tem uma divisão combinada (CAETANO, professor).

Nós não temos empregada doméstica, tivemos durante um tempo, mas não temos mais. Agora já estamos pensando numa diarista (uma vez por semana). A rotina em casa, a minha parte começa à noite (2ª a 6ª) ela prepara o jantar, eu lavo louça às vezes com ajuda dela, às vezes não. No final de semana tem calçada para lavar, grama para cortar, então essas coisas sou eu quem organizo. Parte da faxina dos banheiros, piso, cozinha, fogão isso fica com ela. Não tenho dificuldade na conciliação, eu acho importante o trabalho de casa, não é só diversão (VINICIUS, engenheiro).

Além dos depoimentos sobre a organização das tarefas em casa, o grupo relata sobre o aproveitamento que fazem do tempo no horário do almoço, antes de começar o expediente formal e depois do mesmo. Este período é aproveitado para agendar consultas, ir ao banco e realizar atividades particulares em geral., Fica evidente, no entanto, a percepção de Monica e de Caetano sobre o uso do tempo e a interação que cada um(a) tem com o cônjuge.

Porque homem não consegue pensar mais de uma coisa de uma vez, não consegue. Eu faço almoço, respondo uma chamada, agendo médico para um, minha cabeça tem mil coisas, no trabalho também, quando eu saio já agendei umas coisas fora que eu

encaixo depois do expediente ou logo depois do almoço. O planejamento todo é meu, tudo tem uma logística (MONICA, engenheira).

Tem as tarefas da casa e as tarefas do dia a dia a gente sempre divide para não sobrecarregar um e essas questões financeiras de correr para banco, lotérica ou outros lugares eu tomei a iniciativa sozinho para poder deixá-la mais tranqüila, pra ela não perder o horário de almoço que era menor que o meu (CAETANO, professor).

Nos dois depoimentos observamos maneiras diferentes de agir e pensar sobre o uso do tempo e os compromissos relacionados à vida familiar. Um elemento interessante que pode ser trazido à reflexão, a partir destes dois relatos, é que Monica e Caetano têm uma diferença geracional de 30 anos. Neste caso, identificamos as diferenças históricas e sociais em que cada um(a) foi criado e o quanto este processo interfere nas ações cotidianas de um e de outro.

Em outro caso foi possível identificar um aspecto comum nas trajetórias de vida, de engenheiros(as) e professoras(es): a opção de terem filhas(os) após alguns anos de casados(as).

Os relatos evidenciam a busca por uma estabilidade financeira e um equilíbrio entre o trabalho produtivo e reprodutivo, demonstrando uma ruptura na cultura tradicional de casar e logo ter filhas(os). É possível identificar a importância ou a necessidade do casal trabalhar os dois períodos rompendo com a ideia de que o salário da mulher é secundário. Isto não significa que a sociedade esteja mudando, mas que nesse grupo específico essa foi uma condição comum para alguns casais.

Quando eu assumi a Prefeitura em 1995, de imediato eu parei de tomar pílula anticoncepcional, então agora já posso ser mãe e engravidei em janeiro. Porque eu estava com 30 anos, eu me casei com 26, eu precisava ser mãe, até por motivos biológicos. Eu estava esperando o momento certo porque você ter filhos você tem que ter uma estabilidade (MONICA, engenheira).

Eu não gostaria nunca de deixar totalmente de trabalhar, talvez eu diminuísse a carga horária porque tenho vontade de ter um filho, mas tenho consciência de que um filho, por exemplo, é um trabalho também. Você tem obrigação em relação àquela criança e que deve ser considerado na carga horária (ADRIANA, professora).

Desde quando a gente tomou a decisão de sair da cidade onde morávamos e vir para cá a gente saiu com o princípio de casar e buscar um novo ambiente para viver. Então desde o início a gente precisou se organizar muito. Acho que a organização foi essencial para a gente manter a nossa estabilidade financeira e dar conta de conseguir comprar nossa casa e ter nosso filho que exigiu muita organização (CAETANO, professor).

A gente esperou um tempo, a gente vai completar 10 anos de casado agora e meu filho tem 4 anos. Demos um tempo de 4 a 5 anos que estávamos sem filho. Foi porque ela trabalhava mais. Na época ela trabalhava numa empresa (40h) era mais

complicado pela pressão da própria empresa de engravidar. A gente só teve ele quando ela saiu da empresa porque era um trabalho que exigia mais. Ela pediu para sair porque a gente combinou porque já era hora de ter filho, foi planejado e acabou saindo (DANIEL, engenheiro).

O planejamento familiar e a preocupação com a situação financeira são fatores que influenciaram as decisões dos casais, mas o grupo de entrevistados(as) percebe que os modelos hierárquicos tradicionais ainda incidem sobre homens e mulheres.

Na percepção das professoras, o machismo ainda resiste e é muito forte. Elas citam que a ideia de provedor continua existindo e que o trabalho doméstico das esposas ainda é considerado de menor valor.

Há muitas discussões sobre isso, em que a mulher que é dona de casa não tem um trabalho fora de casa, mas ela trabalha em casa, ela limpa, faz a comida e isso eu considero trabalho que não é remunerado, muitas vezes não remunerado e nem valorizado pelo marido e nem pelos filhos que agem como se a mulher ali fosse a empregada, mas sem ter salário de empregada. O machismo ainda impera na sociedade brasileira. (VANESSA, professora).

Penso que o Brasil ainda é muito machista nas relações de trabalho e nas questões subjetivas. De maneira geral, com as outras relações que tenho, eu percebo que ainda é muito forte essa questão de que o marido é a principal renda, mas as pessoas nem percebem é meio velado (ADRIANA, professora).

Para dois entrevistados o fator biológico e o modelo de provedor ainda está presente nas narrativas, mesmo admitindo que é a sociedade que faz a cobrança.

Hoje assim, eu sou o provedor, mas se eu faltar ela tem condições, eu considero que ela tem condições. Se fosse ao contrário eu me sentiria mal, mas assim...é uma questão pessoal por causa da sociedade, que o homem tem que ser o provedor...(DANIEL, engenheiro).

Não vejo homem e mulher como seres antagônicos, mas sim, complementares (a biologia está aí para isso). Já me perguntaram algumas vezes - a final você é machista ou feminista? Sou humanista – a gente está aí para se complementar, há muita coisa que antigamente era atribuído ao trabalho do homem que hoje a mulher absorveu assim como tem muita coisa absorvida pelo homem. Eu digo complementar no sentido de respeito, não é quando acaba o meu começa o seu, mas de respeito. Tem certas características biológicas, diferenças que nesse momento não tem como mudar, um dia o genoma vai fazer isso pra gente (DIOGO, professor).

A desigualdade no mercado de trabalho também foi citada nos relatos. Algumas entrevistadas(os) evidenciaram essa distinção e trouxeram suas percepções.

No geral existe uma diferença, hoje em dia a mulher conquistou seu espaço no mercado, mesmo assim a gente vê entrevistas que a mulher sofre no privado, porque a mulher não tem o mesmo salário, faz a mesma atividade, ela não alcança, ela

desenvolve o mesmo trabalho, mas ela nunca vai ter o mesmo salário, tão bom quanto o do colega de trabalho porque ele é homem (NARA, engenheira).

Percebo desigualdades no mercado de trabalho, parece que é uma coisa meio histórica, talvez pela diferença meio grande entre o profissional que executa o serviço e o profissional que administra a obra, então por essa diferença cultural muito grande acaba havendo uma discriminação por parte dos operários se for gerente mulher ou na execução, você percebe isso. Nas obras você acaba não encontrando, é muito raro. No mercado em geral existe ainda um pouco, parece que os homens têm preferência por um homem (DANIEL, engenheiro).

No ambiente de trabalho as(os) entrevistadas(os) não sofrem discriminação ou preconceito, mas percebem discriminação de gênero na engenharia e na iniciativa privada.

Não percebo nenhuma diferença de tratamento nas relações de trabalho só se for nas entrelinhas e eu não percebo. Acho que sou uma pessoa bem privilegiada porque trabalho num setor onde sou a única mulher hoje em dia (NARA, engenheira).

Não percebo diferença no nosso setor. Na iniciativa privada eu trabalhei com várias mulheres, as mulheres que tinham filhos tinham dificuldade maior de fazer hora-extra, os homens faziam muito mais, trabalhavam aos sábados e a mulher menos por causa dessa dificuldade de conciliar, isso era perceptível. Na primeira empresa que eu trabalhei, essa dedicação, fora do horário de trabalho era importante e realmente era difícil uma pessoa que não fizesse hora extra ou que não trabalhasse fora do expediente conseguiria um cargo de gerência, então as mulheres não se encaixavam nessa situação. (VINICIUS, engenheiro).

Como professor, não vejo muita diferença, não percebo nenhuma discriminação. Agora no ambiente de engenheiro civil tem diferença, a gente percebe e é bem nítido (DANIEL, engenheiro).

O grupo também não percebe se existem barreiras para ascensão aos cargos executivos na instituição. Relatam que existe a possibilidade para homens e mulheres por terem competência técnica, mas algumas entrevistadas admitem que o critério é mais político.

Aqui, no Departamento acho que não tem, mas acho que sempre há uma possibilidade (VANESSA, professora).

Acho que na Instituição existe uma questão política, não por ser mulher, não é uma questão de gênero (NARA, engenheira),

É possível ascender a cargos de chefia tranquilamente, eu já fui chefe de núcleo regional e pedi para voltar por conta da logística, já fui convidada para ser gerente desse departamento. Os cargos de diretoria aqui são tanto ocupados por homens quanto por mulheres, não é um empecilho (MONICA, engenheira).

Um fato interessante observado a partir das características do grupo pesquisado é que tanto professoras(es), como engenheiras(os), não tem familiaridade com as temáticas de gênero. Em contrapartida as entrevistadas que estão diretamente ligadas ao programa descrevem na sua trajetória de vida uma prática na família que subverte em parte a divisão

sexual de trabalho. Cada uma das entrevistadas faz questão de evidenciar este compromisso nos seus depoimentos como veremos,

Meu ex-marido ajudava, mas não muito, ajudava, nos fins de semana, a cuidar das crianças e limpar a casa (nos momentos de folga). As crianças também ajudavam e depois do divórcio as tarefas eram divididas entre todos. A gente combinava um ficava com o banheiro, outro com a cozinha, outro com os quartos e no final de semana todo mundo pegava no batente para fazer tudo. Tanto é que eles sabem fazer tudo, cozinhar, passar...(ALCIONE, coordenadora).

A divisão sexual de trabalho tem que ser forte lá em casa, se não eu não daria conta. Se eu não tivesse a estrutura que eu tenho. Meus dois homens são especiais, meu filho me ajuda muito e meu marido também, minha filha casou agora, mas sempre ajudou muito. Desde pequenos sempre tiveram tarefas deles e meu ex-marido, mesmo viajando muito, sempre colaborou. Eu sempre ensinei as atividades que são do gênero feminino e do masculino tanto pra um quanto pra outro (TERESA, coordenadora).

Minha família inteira trabalha em casa. Todos tem função, meu marido assume a cozinha e meus filhos também, minha filha passa reto. Eu faço com muito gosto aquilo que eu gosto de fazer, por exemplo, passar roupa eu tiro do varal, dobro a roupa eles me ajudam, mas eu não passo em hipótese nenhuma. Sempre foi assim, não posso reclamar porque eu tenho um marido bem especial que se vira sozinho também desde jovem, ele me ajuda bastante na divisão do trabalho em casa. É claro que culturalmente meus filhos se viram naquilo que eles querem, tenho que ficar em cima, não têm uma pró-atividade, uma espontaneidade, são adolescentes, jovens (MAISA, coordenadora IMAP).

Na fase inicial da entrevista, cada um(a) preencheu um quadro que continha algumas sugestões de tarefas domésticas e perguntava quem realizava cada atividade, marido, esposa, filhos(as) e outras pessoas.

O resultado demonstra que a família divide algumas tarefas do dia a dia e a faxina geral é terceirizada para uma pessoa contratada como diarista (mulher), bem como passar roupa é uma atividade que é delegada à diarista.

Quatro homens foram entrevistados, três marcaram que dividem com as esposas as tarefas de arrumar os quartos, lavar e enxugar louça, cozinhar, ir ao supermercado, cuidar dos filhos e da higiene dos mesmos; dois dividem a limpeza geral e todos realizam os consertos gerais nas residências; um deles relatou que mora em uma chácara, então realiza as atividades de manutenção externa e a esposa as internas da casa.

As mulheres entrevistadas somam sete no total, duas moram sozinhas e tem diarista, outra paga a sogra que faz a maior parte das tarefas. Três delas dividem as tarefas com maridos e filhos(as) e uma assume muitas tarefas e tem diarista. Podemos observar que o grupo entrevistado (sete mulheres e quatro homens) procura equilibrar as atividades domésticas, com o cuidado dos filhos e o trabalho produtivo, visto que a renda familiar é composta pelos rendimentos de ambos, marido e mulher.

Fica evidenciado também que todas e todos consideram o trabalho produtivo tão importante quanto o doméstico e reprodutivo e não consideram o salário das esposas secundário.

O fato de serem servidoras(es) públicas(os) contribui para que o planejamento familiar seja mais equilibrado, mesmo casadas(os) com pessoas que são autônomas nas atividades laborais.

O grupo entrevistado não conhece o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça na PMC e nem o percebeu como política pública das gestões aqui consideradas.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a pergunta problematizadora que norteou esta pesquisa e levando em conta os conceitos que a sustentam, pode-se afirmar que o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça não promoveu ainda a mudança na percepção das(os) servidores(as) sobre a divisão sexual do trabalho e também não alterou significativamente a cultura organizacional e a gestão de pessoas, conforme seus objetivos.

Essa afirmação se ratifica após apresentação dos resultados das entrevistas que evidenciaram o desconhecimento total do Programa pelo conjunto das(os) beneficiários(as) que contribuíram para que a pesquisa se concretizasse.

Por outro lado, quando a voz das coordenadoras repercute e seus depoimentos são considerados, verifica-se que o Programa trouxe novas possibilidades para se repensar estrategicamente a gestão de pessoas, assim como promoveu pequenas mudanças na percepção das(os) servidoras(es) que participaram de um ou outro evento de caráter informativo e formativo organizado pelos Comitê Intersetorial Pró-Equidade de Gênero e Raça nas respectivas edições.

Essas considerações se assemelham às constatações feitas pelas pesquisadoras que investigaram o Programa em outras instituições, como por exemplo, Almeida (2009) que analisou o Programa nas Centrais Elétricas de Furnas; Midlej, Pinto (2012), acompanharam o Programa na Caixa Econômica Federal; Almeida (2011) fez o mesmo na Petrobrás.

Quando os objetivos propostos pelo Programa são retomados, verifica-se que as proposições são: *contribuir* para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; *conscientizar, sensibilizar e estimular* empregadores e empregadoras em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das organizações.

O Programa cumpriu em parte com seus propósitos na PMC, porque foi a partir dele que esses temas entraram na pauta de grupos de servidores e servidoras que passaram a reivindicar seus direitos, conforme depoimentos das coordenadoras.

O que ele não produziu foi uma grande mudança na cultura organizacional da instituição em termos estratégicos, porque a PMC não assumiu para si a equidade de gênero e

raça como uma política pública de Estado<sup>55</sup>, como também não sensibilizou Secretárias e Secretários, Presidentes dos Institutos e das Agencias, como prevê uma das metas político-ideológicas a que o Programa se propõe.

As ações planejadas e executadas pelo Comitê gestor da PMC se concentraram na promoção de seminários, palestras e sensibilização das(os) servidores(as) nas questões do preconceito e discriminação racial e de gênero, bem como no debate sobre a divisão sexual do trabalho, mas a instituição ainda não investiu em ações que interferissem diretamente na mudança da cultura organizacional e da gestão de pessoas para romper com os padrões sociais construídos.

Em relação à percepção das(os) entrevistados(as) sobre a divisão sexual do trabalho foi possível constatar que o grupo masculino participa das responsabilidades em relação aos cuidados com os filhos pequenos, compreende e respeita a inserção de suas esposas no mercado de trabalho considerando sua participação não mais como uma atividade secundária e sim como necessidade pessoal. Fica evidente nos relatos das(os) entrevistadas(os) a importância do planejamento familiar e da administração financeira conjunta do casal.

Quanto ao trabalho doméstico, a distribuição das tarefas permaneceu a mesma, as mulheres com as atividades internas da casa (limpeza pesada ou contratação de uma diarista) e os homens as atividades externas (lavar calçadas, cortar grama e consertos em geral). As atividades cotidianas apareceram divididas entre o casal e os(as) filhos(as) adolescentes (arrumar a cama, lavar e enxugar louça, limpar banheiros, arrumar a cozinha e cozinhar).

Para o grupo de mulheres entrevistadas, a mudança cultural é menos perceptível porque boa parte do grupo continua compreendendo que as atividades domésticas são de sua responsabilidade, enfatizando em seus depoimentos que os maridos não fazem bem feito como elas gostariam que fizessem, exceto para as coordenadoras do Programa. Para esse grupo a divisão do trabalho produtivo, reprodutivo e doméstico sempre existiu na composição das famílias, conforme relataram em seus depoimentos.

O fator determinante para que mudanças ocorram, conforme citado pelas entrevistadas é incluir a equidade de gênero e raça como uma política estratégica de gestão da PMC, decisão que ainda não foi efetivada pela gestão municipal.

Por fim, pode-se constatar que as mudanças ocasionais identificadas são inexpressivas num universo de quarenta mil servidoras(es), mas questiona-se: será que podemos desconsiderar o contingente de aproximadamente duas mil pessoas que participaram dos

---

<sup>55</sup> Compreendendo que uma política de Estado está para além das gestões político partidárias do município.

eventos e que se sentiram provocadas e instigadas a refletir? Será que a Prefeitura de Curitiba teria abordado as temáticas sugeridas pelo Programa espontaneamente? Será que o Programa não cumpre ao menos a função de disparador de importantes reflexões internas nas instituições participantes?

A continuidade do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, como uma política pública de gestão, que interfira em mudanças culturais tão difíceis de serem atingidas é de fundamental importância para a PMC. É no processo de reflexão e implantação das ações que constam do plano que as desigualdades, discriminações e preconceitos se tornam evidentes e possíveis de serem enfrentadas.

Consideramos esses fatos como uma alternativa de continuidade para outras pesquisas, pois não investigamos todos os recortes possíveis de uma interseccionalidade de geometria variável. Conceito que se refere às categorias de análise e às relações sociais que de maneira variável se cruzam nas relações entre homens e mulheres no trabalho produtivo e reprodutivo, do espaço público ao privado, criando situações de desigualdades profundas entre eles.

As possibilidades de pesquisas apresentadas associadas à busca de respostas a essas perguntas podem ser consideradas fragilidades que este trabalho não conseguiu investigar. Por outro lado, podem ser o mote para investigações futuras.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais W. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? 2007. 327p. Tese (Doutorado em Sociologia) Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>.

\_\_\_\_\_. TODARO, Rosalba. Custos do trabalho na América Latina. In: COSTA, Albertina; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (orgs.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. – Rio de Janeiro: Editora FGV, p. 141-158, 2008a.

\_\_\_\_\_. O Programa Pró-Equidade de Gênero: uma experiência de política pública voltada para a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento. Brasília: **SER Social**, vol. 10, n. 23, p. 39-70, jan./jul. 2008b.

ALVARENGA, Carolina Faria; VIANNA Cláudia Pereira. **Relações sociais de gênero e divisão sexual do trabalho: desafios para a compreensão do uso do tempo no trabalho docente**. Pesquisa Empírica. Laboreal, vol. VIII · nº1, p. 11-27, 2012.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2ª.ed., 10.reimpr. ver. e ampl. - São Paulo: Boitempo, 2009.

APPEY, Béatrice e THÉBAUD-MONY, Annie. Precarização social. Tradução Miriam Nobre In: HIRATA, Helena [et al.] (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo** – São Paulo: Editora UNESP, p.251-256, 2009.

ARAÚJO, Angela M. C. Gênero nos estudos do trabalho (Para lembrar Elizabeth Souza Lobo). In: MORAES, Maria Lygia, Q. *et alii*, **Gênero nas fronteiras do sul**. Pagu/Núcleo de Estudos de Gênero, UNICAMP, p. 85-96, Campinas, 2005.

\_\_\_\_\_. Dossiê: Gênero e trabalho. In: **Cadernos Pagu** (17/18): p.131-138, 2001/02.

\_\_\_\_\_. LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. In: **Cadernos de Pesquisa**, Fundação Carlos Chagas, v.43, n.149, p.452 – 477, maio/ago. 2013.

AUAD, Daniela. **Feminismo, que história é essa?** – Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

BILAC, Elisabete D. Trabalho e família – articulações possíveis. In: **Tempo Social**. Revista de Sociologia da USP. Universidade de São Paulo. São Paulo, v.26, nº1, p.129–145, nov. 2014.

BRASIL/CNE. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana. Brasília: MEC, 2004.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. – Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2004, p. 104. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm>>. Acesso 14/09/2015.

\_\_\_\_\_. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. BANDEIRA, Lourdes. Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – Avançar na Transversalidade da Perspectiva de Gênero nas Políticas Públicas. Comissão Econômica para América Latina e Caribe (CEPAL) e Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Brasília, 2005. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br>>. Acesso em 02/12/2015.

\_\_\_\_\_. II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, p. 236, 2008. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm>>. Acesso 14/09/2015.

\_\_\_\_\_. Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. Portaria nº 43 de 13 de maio de 2011<sup>a</sup>. Disponível em: <[http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariasmp43\\_2011.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariasmp43_2011.htm)>. Acesso em 16/12/2014.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Guia Operacional do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. 2011b. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao>>. Acesso em 14/09/2015.

\_\_\_\_\_. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça: práticas de igualdade – Ações de destaque na 4<sup>a</sup> Edição. 2011/2013. Secretaria de Políticas para as Mulheres – Presidência da República, 2013a, p. 5-85. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/publicacoes/2014/praticas-de-igualdade-pdf10-12-13.pdf>>. Acesso em 14/09/2015.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. 1<sup>a</sup> Impressão. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, nov. p.170, 2013b. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br>>. Acesso em 14/09/2015.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. III Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, p. 114, 2013c. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm>>. Acesso 14/09/2015.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. 10 anos - Políticas Públicas para as mulheres. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, p.12, 2013d.

BRUSCHINI, Cristina. O trabalho da mulher no Brasil: tendências recentes. In: SAFFIOTI, H.; MUÑOZ-VARGAS, M. **Mulher brasileira é assim** – Rio de Janeiro. Rosa dos Tempos: NIPAS; Brasília, UNICEF, 1994.

\_\_\_\_\_. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil 1985/95). In: ROCHA, Maria I. B. (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG. São Paulo: ed.34, p.13-58, 2000.

\_\_\_\_\_. Cristina, PUPPIN, Andrea B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do séc. XX. In: **Cadernos de pesquisa da Fundação Carlos Chagas**, 34 (121), p.105-138, jan/abr., 2004.

\_\_\_\_\_. Cristina, LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, H. SEGNINI, L. (orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac - São Paulo, p. 45-87, 2007 (Série Trabalho e Sociedade).

CADERNOS DE GÊNERO E TECNOLOGIA. Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná. Ano 1, n.1, - Curitiba: CEFET-PR, fev./mar./abr., 2005.

CAPPELLIN, Paola. Ações afirmativas, gênero e mercado de trabalho: a responsabilidade social das empresas na União Europeia. In: ROCHA, M. I. B. (org.) **Trabalho e Gênero – mudanças, permanências e desafios** – Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG. São Paulo: ed.34, p. 265–294, 2000.

\_\_\_\_\_. **A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação**. – Brasília : OIT, 252 p. 2005.

CARNEIRO, S. Identidade Feminina. In: SAFFIOTI, H.; MUÑOZ-VARGAS, M. **Mulher brasileira é assim** – Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos: NIPAS; Brasília, UNICEF, 1994.

CARVALHO, Marília G. **Do sonho à realidade: o dilema do casamento e da família na sociedade moderna**. 1ª ed. Curitiba: Editora Prismas, 2015.

\_\_\_\_\_. Marília G. de; FEITOSA, Samara; ARAÚJO, Sandro M. C. de. Tecnologia. In: **Revista Educação e Tecnologia**. Curitiba, n.1, p. 70-87, 1997.

\_\_\_\_\_. Tecnologia e Sociedade. In: BASTOS, João Augusto (org.) **Tecnologia & Interação** Programa de Pós-Graduação em Tecnologia – PPGTE/CEFET-PR - Curitiba: CEFET-PR, p.89-102, 1998 (Coletânea “Educação e Tecnologia”).

CASTELLS, M. 1942. **O Poder da Identidade**. Tradução Klauss Brandini Gerhardt, v. 2, 8ª ed., 7ª reimpressão. São Paulo: Editora Paz e Terra Ltda, 2013.

COUTINHO, Maria C.; DIOGO, Maria F. A dialética da inclusão/exclusão do trabalho feminino. **Interações**, vol XI, n.o 21, p. 121-142, jan./jun. 2006.

CHIMAMANDA, Ngozi Adichie. Disponível em: <<http://www.mellho.com>> Acesso em 25/06/2015.

COSTA, Albertina; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (orgs.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. – Rio de Janeiro: Editora FGV, p. 236-276, 2008.

CÂMARA DE VEREADORES. Disponível em: <<http://www.cmc.pr.gov.br>> Acesso em 14.05.2015.

CURITIBA. Prefeitura Municipal. Instituto Municipal de Administração Pública. Revista de Gestão Pública em Curitiba, vol. III, nº IV, ed.11, p. 49 – 57, 2012.

\_\_\_\_\_. Portal da transparência. Disponível em: <<http://www.curitiba.org.br>> Acesso em 17/08/2015.

\_\_\_\_\_. Portal da transparência. Disponível em: <[http://www.transparência.curitiba.pr.gov.br/multimidia/funcionarios/relação-cargos.efetivos\\_preenchidos.pdf](http://www.transparência.curitiba.pr.gov.br/multimidia/funcionarios/relação-cargos.efetivos_preenchidos.pdf)>. Acesso em 15/10/2015.

\_\_\_\_\_. Secretaria Municipal de Educação. Histórias da EJA, 2015.

\_\_\_\_\_. Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego. Agenda Curitiba de Trabalho Decente, p.44, 2012.

\_\_\_\_\_. Observatório do Trabalho de Curitiba. **Relatório Especial sobre a Mulher no Mercado de Trabalho de Curitiba-PR**. DIEESE, p.15, março, 2010. Disponível em: <<http://www.curitiba.pr.gov.br/conteudo/relatorios-observatorio-do-trabalho-2014-smte/1993>>.

\_\_\_\_\_. Observatório do Trabalho de Curitiba. **Estudo da estrutura econômica e do mercado de trabalho do município de Curitiba/PR no período 2003-2013**, fev. 2014. Disponível em: <<http://www.curitiba.pr.gov.br/conteudo/relatorios-observatorio-do-trabalho-2014-smte/1993>>.

FEREIRA, Virgínia. “A globalização das Políticas de Igualdade entre os sexos: do reformismo social ao reformismo estatal”. In: TAVARES, Tereza e FERREIRA, Virgínia (orgs.) **Políticas de Igualdade**. Revista da Associação Portuguesa de Estudo sobre as Mulheres: EX AEQUO, Nº 2/3. APEM. CELTA. Oeiras, Portugal, 2000.

GAMA, Andréa de Sousa. **Trabalho, família e gênero impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil**. São Paulo: Editora Cortez, 1 ed. 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

HARVEY, David. **Para entender O Capital**. Tradução Rubens Enderle – São Paulo: Boitempo, 2013.

HIRATA, Helena, KERGOAT, D. A classe operária tem dois sexos – **Estudos Feministas**, nº 1, Ano 2, 1º semestre, p.94, 1994.

\_\_\_\_\_. KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

\_\_\_\_\_. Globalização e divisão sexual do trabalho. In: **Cadernos Pagu** (17/18) Campinas, p.139-156, 2001/2002.

\_\_\_\_\_. Tecnologia, formação profissional e relações de gênero no trabalho. In: **Revista Educação & Tecnologia**. Periódico Técnico-científico dos Programas de Pós-graduação em Tecnologia dos CEFETs – PR/MG/RJ, 2003.

\_\_\_\_\_. Flexibilidade, trabalho e gênero. In: HIRATA, H. SEGNINI, L. (orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007, p.91 -108 (Série Trabalho e Sociedade).

\_\_\_\_\_. ZARIFFIAN, Philippe. Trabalho (conceito de). Tradução Miriam Nobre. In: HIRATA, Helena [et al.] (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo** – São Paulo: Editora UNESP, p.251-256, 2009.

\_\_\_\_\_. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. In: **Revista Tecnologia e Sociedade**. Curitiba, v.6, n.11, jul./dez, 2010.

\_\_\_\_\_. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. In: **Tempo Social**. Revista de Sociologia da USP. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo – São Paulo: USP, v.26, nº 1, p.61-73, nov. 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS – Síntese de Indicadores Sociais – 2014, IBGE. Disponível em: <<http://www.bi.mte.gov.br>>. Acesso 12/08/2015.

\_\_\_\_\_. Estatísticas de Gênero. Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010. **Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica** nº 33, Sistema Nacional de Informações de Gênero. Rio de Janeiro, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE PESQUISAS ECONOMICAS APLICADAS (IPEA). **Políticas Sociais: acompanhamento e análise, 2009**.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual de trabalho e relações sociais de sexo. Tradução Vivian Aranha Sabóia. In: HIRATA, Helena [et al.] (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo** – São Paulo: Editora UNESP, p.67, 2009.

LAVINAS, Lena. Estratégias femininas para conciliar trabalho remunerado e trabalho doméstico no século XXI. In: **Revista da ABET**, Associação Brasileira de Estudos do trabalho, volume X, nº 2, jul/dez 2011.

LIMA, Betina S. O Labirinto de Cristal: as trajetórias de mulheres na física. In: **Estudos Feministas**, Florianópolis, 21(3): p. 496, set/dez 2013.

LOURO, Guacira L. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**, 15 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

LUZ, Nanci Stancki da. Políticas públicas de gênero: desafios para efetivar a igualdade. In: CARVALHO, Marília Gomes de (Org.). **Ciência, tecnologia e gênero: abordagens iberoamericanas**. – 1.ed. Curitiba: Ed. UTFPR, p. 341- 362, 2011.

MATHIEU, Nicole-Claude. Sexo e gênero. Tradução Miriam Nobre. In: HIRATA, Helena [et al.] (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo** – São Paulo: Editora UNESP, 2009, p.251-256.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.) Pesquisa Social. **Teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 18° ed., 2001.

MORAES, Marcia. **Ser Humana, quando a mulher está em discussão**. Rio de Janeiro: DP&A editora, 2002.

MOREIRA, Herivelto; CALEFFE, Luiz Gonzaga. **Metodologia da pesquisa para o pesquisador professor**. 2° ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2008.

MUZI, Adilson C. Na sala de aula com as tecnologias da informação e comunicação: percepções e vivências. 2014. f.146. Dissertação (Mestrado em Tecnologia) Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2014.

NEVES, Magda. A. Anotações sobre trabalho e gênero. In: **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p.404-421, maio/ago. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. - Brasília: OIT, 2010a, p. 216. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/novo-livro-da-oit-analisa-avanços-e-desafios-da-igualdade-de-genero-e-raça-no-trabalho>>.

\_\_\_\_\_. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente - Gerar Emprego e Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais**. Brasília, 2010b. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>>.

\_\_\_\_\_. **Igualdade Salarial: um guia introdutório**. Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei; BIT, Departamento de Normas Internacionais do trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho - Genebra: BIT, 2013

\_\_\_\_\_. **Perfil do trabalho decente no Brasil. Escritório da Organização Internacional do Trabalho**. Brasília e Genebra: OIT, 2009a, p.10. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/301>>.

\_\_\_\_\_. **Programa Pró-Equidade de Gênero: Histórias e trajetórias 2005/2010** publicação produzida no âmbito do Projeto Gender Equality in the World of Work da Organização Internacional do Trabalho (INT/09/61/NOR), OIT, 2010c, p.95. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/programa-pró-equidade-de-gênero-histórias-e-trajetórias-20052010>>. Acesso em 14/04/2015.

\_\_\_\_\_. **Sistema de Indicadores Municipais de Trabalho Decente**. Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em 09/09/2015.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social** - Brasília: 2009b, p.150. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/275>>.

PEGORER, Mayara A. S. **Transversalidade de gênero, intersectorialidade, interseccionalidade: estratégias para a efetivação das políticas públicas de gênero**. In: MARIANO, S. [et al.] (orgs.). Londrina, [s.n.], p. 129-141, 2014.

RABENHORST, Eduardo. O que são direitos humanos? In: **Direitos Humanos: capacitação de educadores**. ZENAIDE, Maria N. T. [et al.]. – João Pessoa: Editora Universitária, UFPB, p.14-21, 2008.

RAGO, Margareth. **Do Cabaré ao lar: uma utopia da cidade disciplinar: Brasil 1890-1930**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, p.14, 1985.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado e violência**. Rio de Janeiro: Fundação Perseu Abramo, 2004.

\_\_\_\_\_. **A mulher na sociedade de classe**. 3ed. – São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SARTOR, Angela K. R. Sustentabilidade da vida humana e as possibilidades da divisão sexual do trabalho doméstico. 2011. Dissertação (Mestrado em Tecnologia) Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2011.

SAVIANI, Demerval. **Sobre a concepção de politécnia**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ. Politécnico da Saúde Joaquim Venâncio, 1989.

SECCHI, Leonardo. **Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análises, casos práticos**. São Paulo: CENGAGE Learning, 2011.

SILVA, Carmem Virgínia Moraes da. Faz-de-conta que eu brinco: o comparecimento da brincadeira na educação infantil da rede pública de Vitória da Conquista - Bahia, 2007. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Natal, 2007.

SILVA, Lidiane Rodrigues Campêlo [et al] **Pesquisa documental: alternativa investigativa na formação de professores**. Anais IX Congresso Nacional de Educação – EDUCERE, 2009.

SOUZA, Celina. **Políticas Públicas: uma revisão da literatura**. Sociologias. Porto Alegre, ano 8, nº 16, p. 20-45, jul./dez. 2006.

VANDERLÍ, Fava de Oliveira (Orgs.). **Trajatória e estado da arte da formação em Engenharia, Arquitetura e Agronomia** – volume I: Engenharias. – Brasília : Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, 2010.

VIANNA, Claudia P. O sexo e o gênero da docência. In: ARAÚJO, Angela C. **Cadernos Pagu** (17/18) – desafios da equidade. Núcleo de estudos de gênero, UNICAMP, p.81-103, 2002.

\_\_\_\_\_. A feminização do magistério na educação básica e os desafios para a prática e a identidade coletiva docente. In: YANNOULAS, Sílvia Cristina (Org.). **Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília, DF: Abaré, 2013. p. 159-180. Disponível em: < <http://www.producao.usp.br/handle/BDPI/44242>>.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho** – Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

\_\_\_\_\_, Silvia C. Feminização ou feminilização: apontamentos em torno de uma categoria. In: **Temporalis**, Brasília (DF), ano 11, nº 22, p.271-292. jul./dez. 2011.

## APÊNDICE A



**PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA DA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA: estratégia para superar a  
divisão sexual de trabalho em uma instituição pública?**

Mestranda: Luizene Coimbra Cruzzulini  
Orientadora: Profª Dra. Nanci Stancki da Luz

Objetivo geral da pesquisa: investigar se o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça na Prefeitura Municipal de Curitiba alterou a percepção das pessoas sobre a divisão sexual do trabalho.

**A) Dados pessoais.**

CÓDIGO DA (O) ENTREVISTADA(O): \_\_\_\_\_ data: \_\_\_\_\_ local: \_\_\_\_\_

1) Pertencimento racial: ( ) negra (o) ( ) preta/o ( ) parda/o ( ) amarela/o  
( ) branca/o ( ) indígena ( ) outros

2) Gênero: ( ) feminino ( ) masculino ( ) travesti ( ) transgênero ( ) neutro  
( ) outros

3) Idade: \_\_\_\_\_

4) Estado Civil: ( ) solteira(o) ( ) casada(o) ( ) divorciada(o) ( ) união estável

5) Escolaridade: educação básica: ( ) completa ( ) incompleta  
área no ensino médio \_\_\_\_\_

ensino superior: ( ) completo ( ) incompleto ( ) especialização

Qual? \_\_\_\_\_

Pós-graduação: ( ) mestrado ( ) doutorado ( ) pós-doutorado

Área de concentração e linha de pesquisa: \_\_\_\_\_

Atualizações:(formação continuada) \_\_\_\_\_

6) Motivos pela escolha da profissão: \_\_\_\_\_

7) Função/cargo atual: \_\_\_\_\_

8) Tempo na função atual: \_\_\_\_\_

9) Função/cargo anterior(es): \_\_\_\_\_

10) Tempo em cada função anterior: \_\_\_\_\_

11) Tempo de Rede Municipal: \_\_\_\_\_

12) Tempo em outras atividades: \_\_\_\_\_

13) Carga horária de trabalho remunerado: \_\_\_\_\_

14) Rendimento mensal (SM): ( ) 1 até 2 ( ) mais que 2 até 4 ( ) mais que 4 até 6

( ) mais que 6 até 8 ( ) mais que 8 até 10 ( ) mais que 10 até 12

( ) mais que 12 até 14 ( ) mais que 14 até 16 ( ) mais que 16 até 18

( ) mais que 18 até 20 ( ) mais que 20.

## **B) Dados da família**

1) Quantas pessoas residem no seu lar?

marido/esposa ( ) companheiro(a) ( ) namorado(a) ( ) filhos: menino/idade\_\_\_\_  
menina/idade\_\_\_\_ outros(identifique)\_\_\_\_\_doentes \_\_\_\_\_ pessoa c/ deficiência \_\_\_\_

2) Pessoas que contribuem com a renda da família (formal/informal/conta própria)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3) Profissão/atividades: \_\_\_\_\_

4) Jornada de trabalho remunerada e não remunerado (tempo dedicado) \_\_\_\_\_

5) Faixa salarial em SM: \_\_\_\_\_

**C) Divisão sexual do trabalho:**

**Quadro de divisão das tarefas domésticas – grau de participação da família.**

Assinale com um “x” quem se responsabiliza integralmente pela tarefa.

Responsável pela tarefa	Você	Parceiro (a)	Filho(s)	Filha(s)	Parente especifique	Terceiros(as) especifique
Arrumação de quartos						
Limpeza geral						
Lavar e enxugar louça						
Limpar fogão						
Cozinhar						
Lavar e passar roupa						
Supermercado						
Cuidado dos(as) filhos(as)						
Higiene dos filhos(as)						
Cuidados com idosos(as), pessoas c/ deficiência						
Consertar equipamentos						
Consertos elétricos/hidráulicos						
Cuidar animais domésticos						
Outros - especificar						

Fonte: SARTOR, Angela K. R., 2011.

### **Relação do trabalho doméstico e reprodutivo com o trabalho produtivo:**

1) Qual o conceito de trabalho para você?

2) Percebe diferença no valor atribuído ao trabalho produtivo de mulheres e homens? E no trabalho doméstico e reprodutivo (chefe de família, influência nas decisões, imagens de gênero – lugares e funções diferentes e hierarquizadas, composição da renda, possíveis conflitos); Qual o valor que você atribui ao trabalho produtivo, reprodutivo e doméstico? Você deixaria de ter um trabalho produtivo para se dedicar à família ou vice-versa?

3) Você percebe alguma dificuldade na conciliação entre trabalho produtivo e o cuidado da família ou na relação c/ companheiro(a), quais? Prejuízo na carreira profissional? Precisou interromper/alterar sua trajetória profissional por algum motivo, qual? (stress, acúmulo de atividades, filhas(os), doenças, desistiu de trabalhar por um tempo, se sente culpada(o) quando deixa de “dar conta” de alguma coisa)?

4) Além da jornada de trabalho como professor/a ou engenheira(o) você desenvolve ou desenvolveu outras atividades (trabalho doméstico, cuidar de outra pessoa, vendas, outra profissão, etc)? Quais? Por quê? Como concilia isso com sua vida? Encontrou dificuldades?Quais?Por quê?

### **Ambiente de trabalho:**

1) Trajetória profissional: início; idade; dificuldades encontradas em cada fase; estudou e trabalhou; contribuiu com a renda da família;

2) Política de benefícios adequada às suas necessidades (Centros de Educação Infantil; licenças: maternidade, paternidade, tratamento de saúde dos (as) filhos (as), pessoas da família e pessoas c/ deficiência);

3) Possibilidade de ascensão funcional (impedimento e possibilidades);

4) Percebe desigualdade/ discriminação entre homens e mulheres no mercado em geral e na PMC; por ser engenheira ou professora; discriminação na trajetória profissional;

### **O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça:**

1) Você conhece o programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da PMC? Como e quando ficou sabendo? Que ações participou? Qual? Grau de importância da atividade que participou? Conhece os objetivos do programa?

2) O que você acha desse Programa? Importância na PMC. Ações implementadas que você considera importantes.

3) O Programa trouxe alguma mudança para você?Quais?Está relacionado com o trabalho doméstico, reprodutivo e produtivo?