

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

MARIA CLARA CARDOSO VIANA

ESTUDO SOBRE O EMPODERAMENTO DAS SERVIDORAS NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA

CRICIÚMA

2018

MARIA CLARA CARDOSO VIANA

**ESTUDO SOBRE O EMPODERAMENTO DAS SERVIDORAS NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado para obtenção do grau de
Bacharel no curso de Administração de
empresas da Universidade do Extremo
Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof.^a Almerinda Tereza
Bianca Bez Batti Dias

CRICIÚMA

2018

MARIA

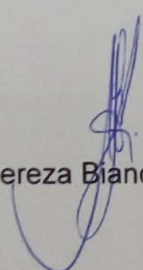
MARIA CLARA CARDOSO VIANA

ESTUDO SOBRE O EMPODERAMENTO DAS SERVIDORAS NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA

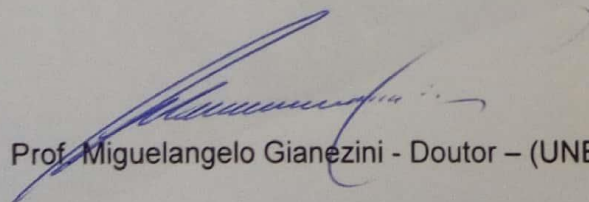
Trabalho de Conclusão de Curso
aprovado pela Banca Examinadora para
obtenção do Grau de Bacharel, no Curso
de Administração de Empresas da
Universidade do Extremo Sul
Catarinense, UNESC, com Linha de
Pesquisa em Administração Pública.

Criciúma, 03 de Novembro de 2018

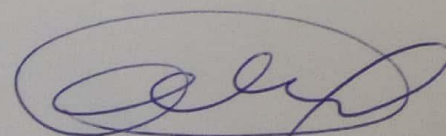
BANCA EXAMINADORA



Prof. Almerinda Tereza Bianca Bez Batti Dias - Doutora – (UNESC) -
Orientador



Prof. Miguelangelo Gianezini - Doutor – (UNESC)



Prof. Cristiane Dias - Especialista - (UNESC)

Dedico esse trabalho á Deus e aos meus pais que me ajudaram tanto no financeiro quanto na motivacional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais que batalharam muito para me dar a oportunidade de cursar uma graduação, uma oportunidade que eles não tiveram. Ao restante da minha família que sempre me incentivaram e ajudaram-me nos projetos nas pesquisas. Não posso deixar de agradecer em especial a minha orientadora, que esteve em cima me cobrando prazos e a qualidade necessária da monografia para uma aprovação e uma possível publicação. Agradeço também a Universidade a estrutura e os profissionais qualificados para a realização da monografia. Por fim a Deus, que me deu força e motivação para a realização da monografia.

**“O que prevemos raramente ocorre; o que
menos esperamos geralmente acontece”**

Benjamin Dis

RESUMO

Este trabalho é sobre o fenômeno do empoderamento na percepção das servidoras públicas da Prefeitura Municipal de Criciúma. Para tanto teve como aporte teórico a proposta teórica do empoderamento feminino. Quanto ao delineamento metodológico, tratou-se de pesquisa qualitativa descritiva, realizada por meio de

pesquisa de campo, com os dados coletados por intermédio de questionário. Os dados coletados foram analisados no que tange ao empoderamento feminino. Como principais resultados foram identificados o perfil das mulheres servidoras, em que quase a totalidade desempenha funções feminilizadas, como professora, enfermeira, dentre outras. Também sobre as atividades familiares, verificou-se que elas desempenham, em sua maioria, todas as tarefas de casa, bem como são responsáveis também pela alimentação, saúde e educação dos filhos. Quanto às atividades profissionais, elas optaram pelo concurso público em razão da estabilidade de serem servidoras públicas. Dentre elas, há quem se sintam menos valorizada que os homens e preconceito no ambiente do trabalho.

Palavras-chave: Empoderamento Feminino. Administração Pública. Servidoras. Pesquisa Qualitativa.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Síntese resultados bloco atividades familiares.....	40
Figura 2 – Resultados bloco atividades profissionais.....	45

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Síntese dos procedimentos metodológicos.....	33
Quadro 2 - Perfil das Pesquisadas: faixa etária e quantidade de filhos.....	34
Quadro 3 - Perfil das pesquisadas: função e renda.....	34
Quadro 4 - Perfil das entrevistadas: escolaridade e função.....	36

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	Erro! Indicador não definido.
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	Erro! Indicador não definido.
1.2 OBJETIVOS	Erro! Indicador não definido.
1.2.1. Objetivo Geral.....	Erro! Indicador não definido.
1.2.2. Objetivos Específicos	Erro! Indicador não definido.
1.3 JUSTIFICATIVA	Erro! Indicador não definido.
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 A MULHER NA SOCIEDADE.....	15

2.2 EMPODERAMENTO.....	19
2.3 EMPODERAMENTO FEMININO.....	21
2.4 AS CONDIÇÕES DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	25
2.5 PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	28
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	31
3.1.CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	31
3.2.POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	31
3.3INTRUMENTO DE COLETAS DE DADOS.....	32
3.4.ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	32
3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	33
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	34
4.1. PERFIL DAS SERVIDORAS.....	34
4.2 ATIVIDADES FAMILIARES.....	37
4.3 ATIVIDADES PROFISSIONAIS.....	40
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
REFERÊNCIAS.....	Erro! Indicador não definido.
APENDICE.....	50

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho articula o fenômeno contemporâneo do empoderamento feminino na esfera da Administração. Segundo Friedmann (1996), empoderamento significa todo acréscimo de poder que pode ser conquistado e que permite aos indivíduos ou unidades familiares aumentarem a eficácia do seu exercício de cidadania. Com isso aponta três tipos de empoderamento: o social, o político e o psicológico.

Para Wallerstein e Bernstein (2006), o empoderamento é uma construção em nível individual, que se refere às variáveis intrafísicas e também comportamentais no plano organizacional, no se refere à mobilização participativa de recursos e oportunidades em uma determinada organização, quando a estrutura

das mudanças sociais e a estrutura sociopolítica estão em foco. De acordo com Stark (1996), é por meio do empoderamento que cada pessoa toma parte nas decisões que dizem respeito ao seu cotidiano que requer democracia e igualdade entre as pessoas envolvidas, na tomada de decisões à nível socioeconômico e político. Ter a possibilidade de escolher tem como fundamento teórico metodológico não só uma categoria política, mas também sociológica, de ação e inter-relação com as estruturas.

Segundo Junquilha (2010), definir o conceito de Administração Pública não é fácil, dada a sua complexidade. Isso faz com que esse conceito seja desdobrado para englobar a amplitude da sua expressão e, assim, contemplar diversas referências. Nesse sentido, se refere ao conjunto de órgãos de governo com função política e de órgãos administrativos, com função administrativa. Pode-se considerar a Administração Pública como o conjunto de órgãos, entidades e agentes públicos que desempenham a função administrativa do Estado.

Pessoa (2003) afirma que a Administração Pública, em seu sentido orgânico ou subjetivo, designa a estruturação e organização dos órgãos, repartições, unidades e entidades públicas.

De acordo com Matias-Pereira (2009), há diferença entre a Administração Pública e governo. Segundo o autor, a Administração Pública tem o papel de executar as metas que são orientadas pelo governo.

1.1. SITUAÇÃO PROBLEMA

De acordo com Santos e Oliveira (2010), em função das condições objetivas e subjetivas dos papéis socialmente atribuídos às mulheres e do modo desigual como são construídas as relações de gênero, o acesso ao trabalho, aos salários e aos bens de maneira geral, há desigualdade entre homens e mulheres.

Qual a percepção das mulheres servidoras públicas da Prefeitura de Criciúma acerca do empoderamento?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo Geral

Analisar o fenômeno do empoderamento na percepção das servidoras públicas da Prefeitura Municipal de Criciúma.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Levantar as facilidades e dificuldades percebidas a aquisição no trabalho.
- Identificar a percepção das mulheres referente ao tratamento profissional no trabalho.

1.3 JUSTIFICATIVA

As lutas que as mulheres têm enfrentado diariamente para superar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho envolvem não só questões sociais, mas diferentes contextos, dramas, resistência familiar, nas escolas, no trabalho, na comunidade, no partido, em diversos lugares e situações. O ingresso da mulher no mercado de trabalho é um processo de transformação no meio, fazendo com que fortaleça e crie-se um ambiente favorável para outras mudanças e extinção das desigualdades (CAPPELLIN; DELGADO; SOARES, 2000).

Segundo Baquero (2012), a complexidade ao falar de empoderamento no Brasil é muito grande, isso ocorre pelo fato de não existir no dicionário brasileiro esse termo, e pelos vários sentidos em que esta palavra é usada. O empoderamento é insociável do poder nos aspectos de obtenção, alargamento e reforço.

Para Santos e Oliveira (2010), em função das condições objetivas e subjetivas dos papéis socialmente atribuídos às mulheres e da desigualdade como são construídas as relações de gênero, o acesso ao trabalho, aos salários e aos bens de maneira geral, não é igualitário entre homens e mulheres.

A força dos movimentos feministas e a advocacia pelos direitos das mulheres enaltecem o papel da mulher no funcionamento da Administração Pública defendendo o seu empoderamento com conhecimentos técnicos e científicos por meio de programas de formação e capacitação que alarguem seu espaço de participação. Todavia, a conquista de espaços para a participação seja de forma reivindicada seja por iniciativa governamental coloca o desafio constante a mulher da necessidade da prova da justeza da sua causa e do seu valor meritocrático. A importância do ingresso da presença feminina nos mais altos cargos do poder público é de suma importância, de forma contrária estará sempre sendo aproveitada, tendo sua capacidade e seus dons limitados a uma hierarquia cultural (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004; LOMBARDI, 2008).

De acordo com Kergoat (2003), a inserção da mulher no mercado de trabalho depende de como relações de gênero são estabelecidas. Quando se estabelecem papéis, para mulheres e homens, considerando o gênero apenas no universo biológico, negando a existência dos papéis sociais. No entanto, as formas da divisão sexual de trabalho que ocorrem não são estáticas, a percepção e a compreensão sobre o trabalho reprodutivo e produtivo agregam, ou não, concepções relativas a lugar e tempo.

As mudanças ocorrem de forma bastante significativas, porém longe de serem destacadas por uma surpreendente igualdade na divisão do trabalho, as diferenças salariais diminuíram um pouco, mas o quadro continua sendo de uma flagrante injustiça quando comparados os salários, as condições de trabalho e de emprego (HIRATA; MURUANI, 2003).

Lima (2009) esclarece que, de 1998 até 2007, as mulheres receberam remuneração 30% inferior a dos homens, sendo considerado para tal percentual o rendimento médio real por hora de trabalho; tal análise é preocupante, pois em dez anos não se constatou mudança relevante nessa base de desigualdade de gênero.

As mulheres têm níveis de escolaridade mais altos, fazem mais tarefas domésticas desde pequenas e estão chefiando cada vez mais famílias no Brasil. Mesmo assim, elas continuam sendo desvalorizadas no ambiente de trabalho e ganhando, em média, menos que os homens, é o que mostram dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010).

Referente aos dados sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres, constata-se que a diferença entre o rendimento médio chega a quase R\$

500,00. Mulheres possuem um rendimento médio de R\$1.500, e os homens R\$2.000 (IBGE, 2010).

O trabalho está estruturado em cinco capítulos. O primeiro se refere a esta introdução, na qual são apresentados a contextualização do tema, situação problema, objetivos e justificativa. No segundo capítulo, tem-se a revisão da literatura, na qual é abordada a mulher na sociedade, empoderamento, empoderamento feminino, as condições da mulher no mercado de trabalho, participação das mulheres na administração pública. No capítulo três, descreve-se o delineamento metodológico, caracterização da pesquisa, população e amostra, instrumento de coleta de dados, e análise e interpretação dos dados. No quarto, apresentação e análise dos dados, perfil das servidoras, atividades familiares e atividades profissionais. Por fim, no capítulo quinto, explicitam-se as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste e capítulo será apresentado a fundamentação teórica do estudo, enfatizando assuntos relacionados ao empoderamento feminino e a relação de mulheres no setor público, com este e intuito apresenta-se materiais fundamentados de diferentes autores direcionando ao tema de estudo, a fim de fazer um embasamento à problemática apresentada .

2.1 A MULHER NA SOCIEDADE

Quando se procura entender o lugar da mulher na sociedade, faz-se necessário fazer uma análise desde o início da existência da sociedade, grupos e classes sociais. O papel da mulher na sociedade passa por inúmeros desafios, chegando a exercer papéis degradantes e desumanos (DEL PRIORE, 2001).

A condição milenar da mulher na sociedade influencia a caminhada e o papel da mulher na atualidade. A crença quase natural em nossa sociedade, de que o homem é superior à mulher, acaba legitimando a discriminação (MORAES, 2004).

Ao fazer uma análise do espaço das mulheres dentro da sociedade, percebe-se uma opressão, desde os tempos antigos, ofertada por uma cultura tradicionalmente patriarcal, marcada pela desigualdade de gênero. Essa circunstância impôs diversas dificuldades tanto na trajetória pessoal quanto profissional feminina. Aos poucos, esta situação tem-se modificado, mas ainda caminha lentamente (COSTA, 2004; LISBOA, 2008; MELO; LOPES, 2012).

As mulheres na antiguidade eram muitas vezes oferecidas como moeda de troca, sem sequer ter direito a voz ou opção de escolha, casamentos arrumados, forjados, objetivando aumento do enriquecimento familiar. A obrigatoriedade da fecundação era primordial para o gênero feminino, a fim de dar continuidade as linhas de sucessão familiar (DEL PRIORE, 2001).

Ao retomar a época de pensadores e grandes sociólogos como Tomas de Aquino e Santo Agostinho os quais posicionavam seus pensamentos trazendo a mulher como parte acessória do homem e apenas ligada a ele teria sentido. Dentro do catolicismo, não era diferente as diversas formas de enxergar o homem como o centro de todas as coisas e a mulher como mera coadjuvante. Neste contraste de valores, o apoio religioso sustentava ainda mais a ideia de diferença entre os gêneros (MACEDO, 1997).

Mesmo com essas informações, a ideia de submissão feminina encontra pouco respaldo na história, ou acaba-se mostrando contraditória em diversos pontos, pois muitas mulheres no passado estiveram à frente da revolução delas. Mesmo que sendo exceções da época, deveriam servir de exemplo para a sociedade e também a outras do mesmo gênero (SINA, 2005).

As relações de poder mantinham as mulheres na condição de inferioridade quanto aos homens no poder hierárquico, logo o direito acompanhou esse panorama. Na sociedade romana, eram vistas as diferenças do gênero com clareza, e a mulher era transferida de pai para marido sua posse (MACEDO, 1997).

Com a chegada da revolução industrial, as mulheres de classes inferiores começaram a ingressar nas fábricas que surgiam naqueles tempos, desta forma sendo considerada inferior, tinha remuneração diferente dos homens (SAFFIOTI, 1979).

A partir de 1979, foram fundados dois tratados que passaram a garantir melhor os direitos femininos dentro da sociedade, que tem por finalidade extinguir a discriminação do gênero e garantir o princípio geral do direito, ainda assim a

conquista de direitos foi e vem sendo muito lentamente atingida, tendo que driblar questões da cultura machista instaurada na sociedade desde os tempos mais antigos (AMANTE 2014).

A situação da mulher ilustrada historicamente traz à tona uma série de vestígios de submissão, mesmo que aos poucos tentando modificar esse cenário. O levantamento histórico descreve claramente episódios em que a figura feminina foi desprezada e colocada à margem não só do cenário jurídico, mas também de outros aspectos presentes na vida em sociedade (SAFFIOTI, 1979).

Um dado que ratifica esse contexto, segundo o relatório de desenvolvimento humano de 1999, são acerca das diferenças de renda entre homens e mulheres no Brasil que são as consideradas as maiores do mundo. Essas diferenças não são medidas por grau de escolaridade ou anos de experiência de mercado, mas sim com a discriminação existente no mercado de trabalho. As condições de ingresso no mercado de trabalho das mulheres brasileiras não são diferentes das condições masculinas, porém as chances de evoluir profissionalmente são muito mais limitadas (CAPPELLIN; DELGADO; SOARES, 2000).

A necessidade constante de articulação entre o papel familiar e o papel profissional, de forma que ela necessita dividir seu tempo entre as responsabilidades de casa e também do trabalho, sendo o mesmo tempo dividido em duas partes, acaba por limitar a disponibilidade das mulheres para o mercado de trabalho, pois a mesma depende de uma ampla combinação de características, tanto pessoais quanto familiares, fatores esses que condicionam a participação feminina e deixa em desvantagem em relação a figura masculina. O trabalho das mulheres não se limita apenas as condições e demanda que o mercado de trabalho oferece, e sim um conjunto de fatores, necessidades e qualificações, que se encontra em constante transformação, condicionando sua capacidade laboral (HIRATA; MURUANI, 2003).

Os avanços que aconteceram nem sempre foram da melhor maneira, pois foi necessário abrir mão do que mais lhes assegurava diferenciação dos homens para se tornarem competitivas, abrir mão da sensibilidade, buscando se preparar de maneira fora do comum para conseguir fazer carreira no mundo masculino (SINA, 2005). Esse grande esforço exigiu destas mulheres que abrissem mãos de sinais referentes ao seu gênero, tirando da própria a sua identificação e passando a agir

como o homem no mercado de trabalho, diante desse preceito, acaba por seguir o modelo masculino de ser, dando maior ênfase as tradições machistas (SINA, 2005).

Igualar-se aos homens quanto à subtração da feminilidade, equiparar-se ao gênero na busca para o confronto das classes, é extremamente equivocado. As empresas e sociedade buscam pessoas capacitadas e dotadas da inteligência emocional, ou seja, a capacidade de lidar com inúmeros conteúdos de fatores diferenciados ao mesmo tempo, tal fato que garante a figura feminina uma vantagem em relação à masculina (SINA, 2005).

As relações de gênero presentes no patriarcado pressupõem que o órgão sexual determina as funções sociais. Dessa forma, a sociedade constrói uma identidade social, que é construída através dos distintos papéis que são atribuídos a homens e a mulheres. (PEDRO, 2010, p. 3).

Neste aspecto, surgem as separações de papéis, não algo que seja biológico ou natural, mas sim algo que foi implantado por meio da sociedade ao longo dos dias considerando suas necessidades e condições. Dessa forma, constatar mudanças que aparentemente se mostram irreversíveis exige um pouco mais de atenção quanto as observações de suas modalidades, tanto na divisão do trabalho como na valorização do mesmo e sua qualificação perante a sociedade.

Conforme Melo e Lopes (2012), o fim do privilegio masculino sobre as mulheres, para que elas tenham domínio sobre seu próprio corpo, sexualidade, ideologia e direito, na busca pela igualdade de gênero, da mesma forma no acesso quanto à garantia da igualdade dos recursos.

Por fim, apesar de grande avanço conquistado pela mulher no âmbito do Direito, deve-se entender que ainda há muito que conquistar para a figura feminina. O principal obstáculo a ser vencido é o preconceito existente na própria vida social, haja vista o tratamento dado à mulher ser evidentemente discriminatório. Isso pode ser visualizado em questões do cotidiano, como nos estereótipos que se tornam piadas, nas grandes diferenças salariais e na delimitação de tarefas domésticas. Ainda que um embasamento legal exista, não são suficientes para retirar da sociedade seus preconceitos relativos aos sexos (AMANTE 2014).

O trabalho estrutura-se em três capítulos. No capítulo 1 apresenta-se uma introdução, situação problema, objetivo geral, objetivo específico, e justificativa.

2.2 EMPODERAMENTO

Friedman (1996) afirma que empoderamento é todo acréscimo de poder, seja de forma induzida ou conquistada, o qual permite aos indivíduos crescimento pessoal e profissional aumentando a eficácia ao exercer seu papel dentro da sociedade.

Stark (1996) complementa que é pelo empoderamento que as pessoas tomam parte nas decisões em relação ao seu dia a dia, tendo desta forma uma democracia justa entre as pessoas envolvidas, tomando decisões cabíveis ao nível político econômico. Possibilitando a opção de escolha, criando seu próprio espaço vital, e a partir dele aprendam a lidar criativamente com situações problemas e em função das suas necessidades básicas, centralizando suas forças na capacidade de descobrir e desenvolver suas habilidades para vencer e superar seus problemas.

A palavra empoderamento, muito utilizada no meio organizacional para definir atribuições transferência de poder a alguém, uma forma de encorajar, indivíduos nas organizações, encorajar a se comprometer com resultados dentro da empresa (MARTINS, 2003). Porém, de acordo com Deere e Leal (2002), o termo empoderamento vai, além disso, podendo trazer diversos significados dependendo do ponto de vista e sua perspectiva, podendo ser interpretado como emancipação, visão política, a busca pelo domínio da própria vida e definição do próprio futuro.

Os projetos que trazem consigo o respeito pela igualdade de direitos, demonstram uma mudança na autoestima dos participantes desencadeando um efeito de transformações positivas nas organizações, nos âmbitos familiares e comunitários. Neste sentido, a ação de efeito do empoderamento tem muito a contribuir com outros setores sociais (VILLACORTA; RODRÍGUEZ, 2000).

Logo, para Bruschini e Puppini (2004), o empoderamento nada mais é do que um mecanismo que as pessoas, organizações e comunidades tomam controle de seus próprios assuntos, da sua própria vida, do seu destino, tomando consciência da sua capacidade de produzir, criar e gerir.

A carreira, além de ter seu significado atribuído à perspectiva objetiva quanto à sucessão de profissões e das atividades realizadas, ela abrange questões subjetivas como as percepções e aptidões do indivíduo (LONDON; STUMPF, 1982; HALL, 2002; COSTA; DUTRA, 2011). Esses aspectos subjetivos são relevantes na

análise da perspectiva feminina sobre sua carreira, pois tornam possível vislumbrar a complexidade da trajetória feminina no âmbito profissional.

2.3 EMPODERAMENTO FEMININO

O empoderamento das mulheres representa um desafio às relações patriarcais, já que não é de costume a mulher ser o ponto de destaque nas questões ou tomar decisões sozinhas ou autonomia para tais, principalmente dentro da sua família, diante da superioridade do homem e a manutenção dos seus privilégios de gênero. Uma ruptura no tradicionalismo do poder dos homens sobre as mulheres, garantindo a autonomia no que se refere ao controle dos seus corpos, da sua sexualidade, do seu direito de ir e vir, bem como um rechaço ao abuso físico e a violação sem castigo, o abandono e as decisões unilaterais masculinas que afetam a toda a família (ROGERS, 1987).

Da mesma forma, ainda segundo Rogers (1987), o empoderamento das mulheres libera e também empodera os homens no âmbito psicológico e também no sentido material, já que a mulher visa ter acesso aos recursos materiais em prol da família e da comunidade, desejando compartilhar responsabilidades com o mesmo. O que nesse caso possibilitaria, ao homem, liberdade para exercer outras funções, ou ainda dispensar maior parte do seu tempo com questões ligado a si próprio, a fim de melhorar sua vida pessoal e profissional, e desta forma não ficaria com a maior parte da responsabilidade em relação aos compromissos que até então são seus, sendo divididos de forma igualitária, tanto nas responsabilidades quanto nos deveres.

Segundo Friedman (1996), as teorias e as políticas de desenvolvimento convencional não incluem em si uma perspectiva de gênero nas suas propostas. As relações de paradigmas referentes ao desenvolvimento humano, de forma alternativa, apoiam os princípios de sustentabilidade, tendo como objetivo atender as necessidades básicas das pessoas, sendo que destas necessidades o ponto de partida são as unidades domésticas. Diante disso, o tema empoderamento é fundamental para que se faça valer a igualdade entre homens e mulheres, em relação as suas competências e a tomada de decisões. Afirmando ser justamente esse o princípio do empoderamento, e que esse princípio que distingue a questão

dos paradigmas do desenvolvimento humano e o distingue de outro tipo de desenvolvimento.

Ainda que pese todas as transformações ocorridas na condição feminina, muitas mulheres não podem decidir sobre suas vidas, não se constituem enquanto sujeitos, não exercem o poder e, principalmente, não acumulam este poder, mas o reproduzem, não para elas mesmas, mas para aqueles que de fato controlam o poder. As pequenas parcelas de poder ou os pequenos poderes que lhes tocam e que lhes permitem romper, em alguns momentos ou circunstâncias, a supremacia masculina, são poderes extremamente desiguais (DA ROCHA, 2000).

Relata ainda que essa alternativa determinante a condição feminina, é fruto do seu papel de gênero. A sociedade por meio de seus modelos ideológicos, da cultura, das crenças e tradições, do sistema educacional, das leis civis, da divisão sexual e social do trabalho, constrói mulheres e homens como sujeitos bipolares, opostos e assimétricos: masculino e feminino envolvidos em uma relação de domínio e subjugação (DA ROCHA, 2000). Afirmando que a discriminação e as barreiras que impedem o desenvolvimento profissional e pessoal não estão apenas nas empresas, a própria sociedade desenvolve estes mecanismos e sequer as vezes percebe.

O empoderamento feminino garante diversos benefícios para a sociedade inteira, o aumento das lideranças femininas proporciona uma sociedade mais justa, por meio dele as empresas passam a ter mais opções favorecendo para melhores tomadas de decisões, obtendo um favorecimento mais longo da carreira e garantindo resultados mais satisfatórios (HIRATA; MURUANI, 2003). Com o mercado mais competitivo as empresas passam a ter mais opções e conseqüentemente muito mais qualidade, gestores e empreendedores terão muito mais alternativas de talentos para elevar sua lucratividade.

No contexto das grandes mudanças do século XX, as questões ligadas à igualdade de gênero têm ganhado enfoque bastante significativo, rompendo barreiras e o feminismo ganhando espaço nas mais variadas áreas de atuação fazendo com que as gerações futuras possam usufruir de uma sociedade mais justa (SINA, 2003).

O empoderamento feminino traz consigo um grande impacto social, político e também econômico, pois as mulheres estão cada vez mais instruídas intelectualmente, sendo assim independentes, reduzindo os padrões de família já

que estão tendo menos filhos, escolha essa que permite melhor acesso ao mercado de trabalho, lhes dando o poder de escolha, capacitação, o que permite ainda o gerenciamento e o bom planejamento da própria carreira (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004).

A figura da mulher ainda que com maior presença no mercado de trabalho figura como um elemento secundário dentro da sociedade. Existe uma desigualdade latente, vinda de um passado bem próximo, trazendo marcas na figura feminina, onde a mesma era vista apenas como reprodutora e como um complemento do homem (SINA, 2005).

É preciso combater a cultura da sociedade machista, diga-se combater, homens, abrir caminhos ao mercado de trabalho e romper os paradigmas determinados por esta sociedade, melhorar os acessos e promover melhores condições ao trabalho, bem como uma boa remuneração, valorização do trabalho, deixar de ser figura frágil efetivando seus direitos ao próprio corpo e sua vida. O caminho a percorrer é árduo e os desafios são enormes, mas é necessário enfrentá-lo com resistência, questionando e combatendo as pautas femininas, a fim de efetivar uma sociedade mais igualitária e justa, e isso não é só um trabalho das mulheres, e sim dos homens em conjunto com as mesmas (SINA, 2005).

Segundo Bruschini e Puppini (2004), a busca pelo empoderamento do sexo feminino fez com que as mulheres tivessem menos filhos, buscassem desenvolver um maior grau de instrução, almejando sua independência e uma participação mais efetiva na sociedade, mudando a economia e os padrões sócio culturais. Das diversas transformações na sociedade acerca das mulheres, considera-se com maior significativa a da carreira, já que anteriormente eram restritas as funções domésticas. Ou seja, o ingresso das mulheres em carreiras profissionais, antes consideradas ocupadas apenas por pessoas do sexo masculino, apresenta-se como o maior avanço da categoria, já que não por vontade própria, mas imposições de um modo cultural limitavam-se aos afazeres de casa, apenas.

Logo a questão de empoderamento vai muito além de conferir benefícios as mulheres e sim criar condições que repare toda injustiça históricas que prejudicaram o gênero. Empodeirar uma mulher engloba tudo que possa fortalecer e valorizar o gênero, permitindo-lhes a igualdade em uma sociedade em que as mulheres são a minoria (SINA, 2005). O empoderamento feminino surge, portanto, como a libertação, sendo uma afirmação, reconhecimento e a valorização das

mulheres perante a sociedade, afirmando ainda como o fim da submissão as relações patriarcais no meio econômico e profissional (LISBOA, 2008).

Os problemas ligados às questões de poder têm sido um dos principais entraves aos projetos de desenvolvimento. O desejo de transformar essa situação deu origem ao conceito de empoderamento feminino, que busca o reconhecimento e valorização das mulheres como forma de alcançar sua emancipação e a igualdade entre os gêneros (COSTA, 2004; LISBOA, 2008; MELO; LOPES, 2012).

Enfim a questão do empoderamento feminino tem ganhado grande visibilidade nos dias atuais, e a mulher tem mais do que provado a importância de ambientes mistos no ambiente de trabalho. Essa ruptura de valores passados, mesmo com a existência de ambientes mais conservadores e tradicionais mostra a dimensão da mudança e reversibilidade, trazendo consigo indícios de transformações quantitativas (HIRATA; MURUANI, 2003).

2.4 AS CONDIÇÕES DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Apesar das melhorias na esfera do trabalho, as mulheres ainda ganham em média menos do que os homens, mesmo tendo mais tempo de estudo e qualificação. Os setores em que o percentual de mulheres ocupadas é superior ao dos homens são Administração Pública e serviços, fortalecendo a tese de que as mulheres têm-se dedicado de maneira superior, qualificando-se muito mais do que os homens (HIRATA; MURUANI, 2003). Quando analisadas as diferenças salariais de acordo com o sexo, fica evidente que grande parte destas diferenças são significativas tendo em vista que os homens com diplomação igual ao de outras mulheres buscam e visam salários mais elevados e empresas que remunerem melhor seus empregados (HIRATA; MURUARANI, 2003).

Sina (2005) ratifica ao afirmar que o período atual representa um tempo de riquezas sem precedentes, mas, apesar disso, as mulheres ainda ocupam os empregos com menores remunerações e menos qualificados e continuam a viver em condições mais precárias de saúde, acesso à água e saneamento.

Focalizando à qualificação, o aumento nos níveis de educação, ao lado do grande aumento da participação feminina no mercado de trabalho, traduz uma importante presença feminina nos grupos de competentes profissionais

(CAPPELLIN; DELAGADO; SOARES, 2000). Mas, segundo os autores, apesar de obter maiores níveis educacionais, os salários continuam significativamente inferiores aos dos homens, em nenhum país latino americano os valores de remuneração entre homens e mulheres com o mesmo nível de instrução são equiparados.

As mulheres - pioneiras aos empregos administrativos e considerados masculinizados, não só na Administração Pública, mas também em bancos, escritórios de grandes empresas, ou grandes estabelecimentos comerciais - sobressaíram-se sobre a figura masculina por meio da qualificação profissional. A dedicação quanto esta qualificação muitas vezes é de maneira triplicada em relação ao gênero contrário, a fim de alcançar o resultado desejado (HIRATA; MURUANI, 2003). Além disso, mesmo diante do aumento do nível de formação feminina tenha sido de forma significativa, a equiparação salarial ainda não ocorre da mesma forma, quando possuem o mesmo nível de diplomação emergem ainda para empregos menos qualificados e tão pouco valorizados. Além disso, o gênero feminino é menos beneficiado pela possibilidade de movimentar-se profissionalmente. Ainda aparece de modo significativo as mulheres que ingressaram em determinada carreira e subiram ou conseguem promoção (HIRATA; MURUARANI, 2003).

Efetivamente as competências que foram adquiridas no âmbito familiar por meio do papel doméstico feminino do cuidado com os outros, são percebidos pelos empregadores com a mesma percepção e, de certa, forma aceito também pelas próprias assalariadas (DA ROCHA, 2000).

O acesso em grande número de mulheres com formação superior no mercado de trabalho dificulta e acirra a concorrência entre a população feminina. A evolução da atividade feminina ocorre em grande principalmente rumo a espaços já bastante feminizados, o que pulveriza os efeitos de diversificação do gênero (HIRATA; MURUARANI, 2003).

Quando se leva em consideração as atribuições de homens e mulheres nos empregos, e observam-se também as carreiras e formação, o critério técnico acaba sendo extremamente discriminatório. Os homens se encontram com muito mais frequência e em maior número nesses espaços, as mulheres ocupam lugares considerados terciários (DA ROCHA, 2000). Os serviços quando não colocados a não qualificação em questão, o sexo masculino é símbolo do poder e da valorização

do ambiente, seus serviços, são considerados em um universo com qualidades inerentes a natureza do sexo feminino (HIRATA; MURUARANI, 2003).

No que se refere às mulheres trabalhadoras, o grande problema está entrelaçado a grades mitos e preconceitos, os quais são frequentemente associadas as ausências no processo de trabalho, atrasos e um número de grandes rotatividades. Um dos pontos fundamentais está ligado aos direitos assegurados ao auxílio maternidade, gerando maiores custos a mão de obra feminina, levando em consideração o grande prejuízo que o afastamento do trabalho gera para a empresa, e quanto maior o grau de importância e chefia, maior a dependência da mesma, gerando maiores prejuízos na sua ausência (CAPPELLIN; DELAGADO; SOARES, 2000). Além disso, a análise dos dados das empresas evidencia que as políticas de recursos humanos dirigidas para a contratação da mão de obra feminina levam em consideração fatores que as limitam na concorrência com o gênero masculino, em geral apresentam baixa frequência de aplicação, mesmo quando se trata de direitos legalmente estabelecidos. Os programas destinados a aumentar a incorporação da mulher e promover o seu desenvolvimento encontra-se longe de um equilíbrio de comparação entre os sexos (CAPPELLIN; DELAGADO; SOARES, 2000).

A realidade na sociedade e no mundo do trabalho ainda é muito dura para as mulheres. O problema não se apresenta meramente pelos dados em si, o preconceito e o pouco caso ainda ocupam espaço no subconsciente e nas mentes de personalidades improváveis. Mesmo com tantos obstáculos, as mulheres vão lentamente ocupando posições de liderança em diversas frentes, tendo que enfrentar dilemas e conflitos que surgem na medida em que crescem suas responsabilidades e desafios. A percepção é que as mulheres se cobram mais quando assumem posições de liderança (HIRATA; MURUARANI, 2003).

A grande realidade é que as mulheres acabam desistindo da liderança por pressão do gênero contrário e das duras cobranças que recebe do mercado de trabalho. Uma sociedade justa parte do princípio que mulheres e homens saiam da mesma linha de partida na maratona da vida profissional, das oportunidades e do convívio com a sociedade. Que não haja discriminação e preconceito (CAPPELLIN; DELAGADO; SOARES, 2000).

O panorama atual é complexo e contraditório. Fazendo com que pesquisas provenientes de conhecimentos e experiências, o acúmulo de dados que contabilizem desagregados por sexo, comprando divisão sexual do trabalho

profissional e doméstico, prosseguindo e elaborando novas teorias sobre a construção social do gênero que permitam um avanço em direção as mudanças a todas estas questões (CAPPELLIN; DELAGADO; SOARES, 2000).

Portanto, mesmo que elas tenham atingido uma grande movimentação em prol da valorização no meio, as mulheres ainda enfrentam um grande problema com obstáculos do meio laboral, questões como a necessidade de conciliar a vida doméstica, responsabilidades de mãe, donas de casa, esposa, afligem a grande maioria das mulheres no seu cotidiano (SANTOS 2011).

2.5 PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Uma das questões centrais quando o tema é a presença da mulher na arena pública de decisão, em geral, ou na política, em particular, é o tipo de mulher ideal para esses cenários, já que todas as mulheres, independente da classe ou posição política devem estar comprometidas com questões ligas ao reconhecimento das minorias sem poder. Nesse sentido, as mulheres vêm ocupando um espaço cada vez maior no serviço público, porém quanto maior de decisão dos cargos menor é a participação feminina, embora o desempenho dos sujeitos se dê em público, os valores que o orientam são predominantemente o da sobrevivência e o da necessidade (ARENDDT, 1988).

Mesmo que não exista distinção no serviço público, e a discriminação seja crime no Brasil, existem ainda resquícios culturais na Administração Pública trazendo prejuízos as servidoras públicas quanto ao preenchimento de cargos. No entanto, a presença minoritária de mulheres em determinadas áreas, e a predominância masculina fazem com que as diferenciações, ocorram em grau maior (BARTKY, 1990).

A ocupação de posições mais altas para mulheres ocuparem os cargos de chefia ainda é evidentemente o mais almejado e mais difícil no momento atual, mas já tem sido verificado esses números com maior ênfase, o que se pode dizer é que o acesso as vagas independentemente do nível na Administração Pública não são igualitárias para homens e mulheres (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004; LOMBARDI, 2008).

Mesmo que o serviço público esteja se encaminhando para eliminar a desigualdade de gênero, ainda se faz necessário adotar ações que garantam na

legislação a inexistência de qualquer forma de discriminação, ou nas formas de promover profissionais ou na ocupação de postos de comando. É fundamental que haja uma participação de ambos os sexos na Administração Pública em todas as esferas de poder, para que não só os homens tenham a oportunidade de administrar e gerir organizações, mas que as mulheres também possam formular conceitos e até mesmo leis, já que são feitas sob a ótica daquele que as elaboram, e as mulheres efetivamente tem feito parte do mercado de trabalho (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004; LOMBARDI, 2008).

Um dos pontos positivos da inserção da mulher nos ambientes de trabalho, é que sob a ótica feminina o ambiente se torna mais acolhedor, já que a mulher possui a característica de perceber de forma melhor o ambiente a características das pessoas. Enquanto servidora pública acaba por lançar um olhar mais humano aos anseios da comunidade. Dessa forma, buscando a qualidade na prestação do serviço sem perder a ternura afirmam (ANDRADE; BARBOSA, 2013). A Administração Pública tem-se tornado cada vez mais uma fonte de emprego para as mulheres, mesmo que ainda ocupem em grande número os cargos de baixo escalão. Muitos são os obstáculos que dificultam o acesso das mulheres aos cargos de gerência, e geralmente são entendidos por elas como de difícil acesso, os quais acabam por rebaixar suas expectativas, visualizando essas funções como desumanas, competitivas demais, e incompatíveis para a natureza feminina. Onde acaba por ressaltar a diferença se submetendo a serem dirigidas por um homem, ou seja, subordinadas (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004; LOMBARDI, 2008).

Mesmo ultrapassando as barreiras pessoais e partidárias, as mulheres não dão ênfase ao fato de serem mulheres quando atingem feitos históricos e grandes conquistas, associando ao fato isolado e lógico de serem novidade (PINTO; MORITZ, 2010). Acrescenta ainda que esta seria uma ação tão fundamental quanto a ausência.

Também a falta de representatividade das mulheres nos meios políticos e nos espaços que são considerados decisivos da sociedade contribui para que não ocorra avanços da categoria em outras áreas, já que o fato de ser mulher não condiciona as circunstâncias, pois é necessário alguém que esteja de acordo com os anseios femininos (SARDENBERG, 2010).

Por fim os desafios na luta por conquistas de direitos e reconhecimento feminista ainda são desafiadores, principalmente quando se trata do cenário da

administração pública, é necessário que o movimento se faça atuante e desta forma garanta a ampliação de novos direitos. O Estado precisa reconhecer e investir em políticas públicas para o crescimento feminino, e que as mesmas sejam protagonistas dessas conquistas (SARDENBERG, 2010).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Pesquisa é toda forma de análise para a tomada de decisão quantos as escolhas diárias. Antes de qualquer tipo de pesquisa, faz-se necessário saber que tipo de problema existe como também é de extrema importância saber aonde se quer chegar diretamente com determinada pesquisa (BARBETTA, 2004).

Segundo Lakatos e Marconi (2010), os procedimentos metodológicos apresentam métodos ligados a sistemáticas e lógicas, além de proporcionar o alcance dos objetivos para conseguir as informações necessárias e apresentar os caminhos a serem seguidos, com o objetivo de obter resultados de maneira científica e confiáveis.

O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos (GIL, 1999, pag.42)

Barbetta (2004) afirma que o método pode ser considerado a maneira que a pesquisa ocorrerá, de que forma ela irá se desenvolver, tem por finalidade mostrar qual o caminho que a pesquisa deve seguir, apontando as diversas visões que existe sobre uma coisa única. Desta forma os objetivos devem ser elaborados com bastante clareza, já que toda a pesquisa tomará por base esses objetivos. A pesquisa tem por finalidade buscar um resultado satisfatório, baseada e planejamentos e conceituações existentes.

Os procedimentos os metodológicos deste estudo serão baseados nos objetivos do mesmo, que é analisar o fenômeno do empoderamento na percepção das mulheres servidoras públicas do município de Criciúma, levantando as finalidades e as dificuldades percebidas por elas, bem como identificar a percepção das mesmas referente ao tratamento profissional no trabalho.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Segundo Apolinário (2004) , o estudo se caracteriza como uma pesquisa aplicada, com o intuito de conseguir resolver problemas ou necessidades concretas e imediatas. A abordagem utilizada é a pesquisa qualitativa, com o objetivo de explorar o aspecto de opiniões de e as diferentes representações sobre o assunto em estudo.

Acerca da finalidade, utilizou-se pesquisa descritiva, a qual tem por função mostrar características de determinada população, fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis. Sua forma ocorre por meio do uso de técnicas de coleta de

Segundo Fonseca (2002), a pesquisa de campo é caracterizada pelas investigações a partir da coleta de dados, com diferentes técnicas de coleta de dados.

Segundo Barbeta (2004) a abordagem quantitativa pode ser listada de variável discreta ou variável contínua. Estas costumam vir de maneira mensurada, a primeira quando os valores são listados em forma conjunta, resultados de algum tipo de contagem, já a segunda quando os números apresentados podem estar dentro de qualquer intervalo de números. Afirma ainda que, quando os valores apresentados de forma variável apresentam um número grande de valores, podem-se usar os artifícios descritos para variável contínua .

A abordagem qualitativa resulta em uma divisão que contém uma grande quantidade de elementos, sejam eles fatos ou locais que constituam objetos de pesquisa, permitindo a extração através desse convívio, os significados claros e ocultos que somente são perceptíveis a uma atenção sensível (CHIZZOTTI, 2006).

A forma de abordagem quantitativa, segundo Polit ; Becker; Hungler (2004, p.201) busca destacar os pontos dinâmicos, holísticos e individuais da vivência humana, para assim compreender em um contexto geral aqueles que estão tendo experiência com esse fenômeno. A abordagem desta pesquisa será de forma quantitativa, pois os estudos apresentados serão mensurados numericamente, visando objetivar o levantamento do número de mulheres no setor, participação efetiva no sistema, formação acadêmica, grau de comando, chefia e setores que ocupam.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Segundo Marconi e Lakatos (2007), a população é um conjunto de elementos, que possuem características que são estudadas. A amostra se caracteriza ser uma parte de uma população escolhida tendo um critério representação. O grande problema da amostragem é escolher uma parte que represente a parte inteira o mais próximo possível da realidade, a partir dos dados recolhidos e pesquisados, o que em algumas ocasiões se torna um problema por interferir na legitimidade do resultado.

Neste estudo, a população ou o universo de pesquisa foi composto por 600 servidoras públicas da Prefeitura Municipal de Criciúma, para as quais foi encaminhado o instrumento de pesquisa. Obteve-se retorno de 60 servidoras as quais passaram a compor a amostra desta pesquisa.

Segundo Massukado e Nakatani (2009), amostra por acessibilidade pode e é a menos rigorosa de todos os tipos de amostragem, uma vez que se tem a seleção de elementos aos quais se têm acesso para que a realização da pesquisa se torne possível.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A forma correta de coletar dados é por meio de técnica de pesquisa. Para que assim seja aplicado de maneira livre pelo pesquisador sendo necessária a sinceridade dos pesquisados para exposição dos dados coletados. E de extrema importância manter a sinceridade e confiabilidade na coleta de dados por parte do pesquisador (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006).

Os dados desta pesquisa foram coletados por meio de questionário – Apêndice A – enviado a servidora utilizando a ferramenta do google docs no mês de setembro do corrente ano.

3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

De acordo com Sampieri; Collado e Lucio (2006), a escolha do Tipo de análise depende muito da forma com que se pretende tratar os dados a coletar, justificando este tratamento. Podem ser tratados de forma qualitativa, codificando-os, apresentando-os de maneira estruturada para análise posterior. Objetivando

resumir com estas análises todas as observações, que permita respostas para as perguntas da pesquisa de forma clara e também objetiva. Os dados coletados foram analisados qualitativamente. Os dados qualitativos são apresentados no formato de citação indireta curta e apresentam, ao final, entre parêntese o número do instrumento.

3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

As sínteses dos procedimentos metodológicos utilizadas estão demonstradas no quadro abaixo para conseguirmos visualizar os procedimentos e os objetivos do estudo.

Quadro 1 – Síntese dos procedimentos metodológicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ABORDAGEM DA PESQUISA	PESQUISA QUANTO AOS FINS	MEIOS DE INVESTIGAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA	TECNICA DE COLETA DADOS	TECNICA DE ANÁLISE
Levantar as facilidades e dificuldades percebidas à aquisição no trabalho.	Qualitativa	Descritiva	Pesquisa de campo	Primário	Questionário- Google Docs	Qualitativa
Identificar a percepção das mulheres referente ao tratamento profissional no trabalho						

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Na seção 4.1, apresentam-se os perfis das servidoras da Prefeitura do Município de Criciúma referente à pesquisa de campo; na segunda seção, são apresentados resultados em que as servidoras foram questionadas sobre as atividades que elas realizam no dia a dia, no ambiente familiar. Por fim, na terceira seção deste capítulo, trata-se do empoderamento na dimensão do trabalho.

4.1 PERFIL DAS SERVIDORAS

No Quadro 2, tem-se a quantidade de filhos por faixa etária das pesquisadas.

Quadro 2 – Perfil das Pesquisadas: faixa etária e quantidade de filhos

	15 a 24 anos	25 a 35 anos	36 a 48 anos	49 a 58 anos	Total Geral
3 ou mais			2	2	4
de 1 a 2		18	14	4	36
Não tenho filhos	3	12	5		20
Total Geral	3	30	21	6	60

Fonte: Elaborado pela acadêmica.

Percebe-se que das 60 servidoras pesquisadas, 18 delas têm de 1 a 2 filhos e possuem a faixa etária de 25 a 35 anos. Quatorze servidoras têm de 1 a dois filhos e estão na faixa etária de 36 a 48 anos. Doze delas não possuem filhos e estão entre 25 e 35 anos. Apenas 4 das servidoras têm 3 ou mais filhos e duas estão na faixa etária de 36 a 48 anos e duas de 49 a 58 anos.

Quadro 3 – Perfil das pesquisadas: função e renda

	Até R\$ 937,00	De R\$ 1.874,01 a R\$ 4.685,00	De R\$ 4.685,01 a R\$ 9.370,00	De R\$ 9.370,01 a R\$ 18.740,00	De R\$ 937,01 a R\$ 1.874,00	Total Geral
Agendadora		1				1
Agente comunitária					2	2
Assistente de gestão					1	1
Assistente Social		1				1
aux. tesouraria		1				1
Auxiliar Odontológico		1				1

	Até R\$ 937,00	De R\$ 1.874,01 a R\$ 4.685,00	De R\$ 4.685,01 a R\$ 9.370,00	De R\$ 9.370,01 a R\$ 18.740,00	De R\$ 937,01 a R\$ 1.874,00	Total Geral
Chefia		1				1
Cirurgiã-dentista			1	1		2
Coordenadora da Sec. Educação			1			1
Enfermeira		6	1			7
Farmacêutica bioquímica			1			1
Fiscal		1				1
Fiscal Sanitarista		2				2
Gestora Escolar			2			2
Médica Veterinária			1			1
Nutricionista		2				2
Professora		13	3	1	1	18
Secretária	1					1
Secretária executiva		1				1
Servente escolar					2	2
Tec. Enf / aposentada		1				1
Técnica em enfermagem		2			1	3
Não respondeu		3	3		1	7
Total Geral	1	36	13	2	8	60

Fonte: Elaborado pela acadêmica.

Foi questionado sobre a renda familiar das servidoras. Das 60, 13 delas possuem renda entre R\$ 1.874,01 a R\$ 4.685,00, e 3 possuem a renda de R\$ 4.685,01 a R\$9.370,00 e exercem a função de professora. Constatou-se que 6 delas realiza a função de enfermeira cujos salários variam de R\$ 1.874,01 a R\$ 4.685,00. Apenas 7 das servidoras não responderam acerca da função.

Quadro 4 – Perfil das entrevistadas: escolaridade e função

	Ensino Médio Completo	Ensino Superior Completo	Ensino Superior Incompleto	Total Geral
--	-----------------------	--------------------------	----------------------------	-------------

	Ensino Médio Completo	Ensino Superior Completo	Ensino Superior Incompleto	Total Geral
Agendadora		1		1
Agente comunitária	1		1	2
Assistente de gestão		1		1
Assistente Social		1		1
aux. tesouraria		1		1
Auxiliar Odontológico		1		1
Chefia		1		1
Cirurgiã-dentista		2		2
Coordenadora da Secretaria de Educação		1		1
Enfermeira		7		7
Farmacêutica bioquímica		1		1
Fiscal		1		1
Fiscal Sanitarista			2	2
Gestora Escolar		2		2
Médica Veterinária		1		1
Nutricionista		2		2
Professora		18		18
Secretária			1	1
Secretária executiva		1		1
Servente escolar	1	1		2
Tec. Enf / aposentada		1		1
Técnica em enfermagem	1	2		3
Não respondeu		5	2	7
Total Geral	3	51	6	60

Fonte: Elaborado pela acadêmica.

Contatou-se que das 60 servidoras pesquisadas, 18 exercem a função de professora e conseqüentemente possuem ensino superior completo. Uma das funções que predominou na pesquisa foi de enfermeira, também com ensino superior completo. Seis das servidoras possuem ensino superior incompleto. De modo geral, a maioria (51) tem ensino superior completo. Percebe-se que apenas cinco delas estão alocadas em funções que não remetem, indiretamente, a esfera doméstica, relacionada ao cuidado ou educação.

Segundo Hirata e Muruarani (2003), a evolução da atividade feminina ocorre em grande parte principalmente ocupando espaços já bastante feminizados, o que caracteriza os efeitos de diversificação de gênero.

4.2 ATIVIDADES FAMILIARES

As respostas deste bloco eram abertas, por esse motivo, elas foram categorizadas em temáticas que emergiram durante a análise qualitativa. Cabe ressaltar que, para cada questão feita as pesquisadas, são apresentadas as respostas mais frequentes a fim de não tornar a descrição cansativa. Ao final de cada fragmento de resposta dada pelas servidoras, é apresentado o número do registro da coleta de dados entre parênteses.

As pesquisadas foram questionadas sobre **as atividades que elas realizam no dia a dia, no ambiente familiar**. Das 60 pesquisadas, 21 afirmaram realizar todas as tarefas domésticas de limpeza da casa: “Realizo tarefas diárias da casa, preparo das refeições, higienização da casa, roupas, louças e etc.” (8). Das pesquisadas, 13 realizam todas as tarefas domésticas e preparar a alimentação da casa: “Lavar louça, roupa, preparar a refeição [...] enfim atividades ligadas à organização e limpeza da casa”. (22). “Todas, lavar, cozinhar, passar, guardar, organizar e limpar a casa, faxina a cada 30 dias mais pesada no lado de fora da casa, lavar janelas e paredes”. (28).

Também 9 delas cuidam de todas as atividades dos filhos e da alimentação: “Cozinhar, lavar, passar, auxiliar a filha nas atividades escolares”. (14). Das 60 pesquisadas, 5 cuidam de todas as atividades no ambiente familiar e cuidam dos filhos: “Serviços da casa, tarefas escolares do filho”. (5). Apenas 3 das servidoras afirmam preparar a sua alimentação e de sua família: “No meu ambiente familiar temos tudo dividido pelos moradores. Por trabalhar o dia inteiro fora tenho poucas atribuições, como cozinhar”. (39). As demais respostas indicaram atividades voltadas para o lazer, atendimento ao público e fazer as compras de alimentos para a família.

Segundo Probst (2003), as pressões do trabalho fora de casa se duplicaram para as mulheres as quais se dedicam tanto ao trabalho na esfera pública quanto o homem e, quando voltam para casa, se dedicam na mesma intensidade ao trabalho doméstico. Embora alguns homens ajudem em casa, não chegam nem perto da energia que a mulher tende a utilizar para a realização nas tarefas da esfera doméstica.

Inicialmente, foram perguntadas as servidoras **sobre quem as auxiliavam para realizar as atividades familiares**. Quinze das servidoras afirmaram que quem mais lhes ajuda nessas atividades é o marido: “Meu esposo atualmente é quem mais faz as atividades.” (5); “Meu marido, diariamente.” (16). Também foi constatado na pesquisa que não só o marido, pois treze delas afirmaram que os filhos auxiliam as

servidoras nas atividades familiares do dia-a-dia: “A filha e o companheiro, auxiliam nas atividades”. (1). “Meus filhos e marido, diariamente”. (2). Seis delas indicaram realizar sozinhas as atividades. Somente três indicaram ter o auxílio de faxineira. Uma delas conta com o auxílio do noivo nas atividades familiares: “Meu noivo. Todos os dias, entretanto é pouca a participação nas atividades diárias. Acredito que estamos numa fase de transição da divisão de tarefas domésticas, visto que a mulher tem jornada dupla (casa-trabalho) ou tripla (casa-trabalho-filhos)”. (22). As demais ou contam com ajuda da mãe, ou da sogra, ou do pai, ou ainda do irmão.

Sobre a frequência que lhe auxiliam nas atividades familiares, quinze delas disseram ser diariamente: “Somente eu e quase todos os dias”. (28). Sete responderam algumas vezes na semana: “Meu filho e meu esposo, algumas vezes na semana”. (60). Das respostas das servidoras 36 delas não responderam a frequência de que lhe auxiliam nas atividades familiares.

A próxima questão a ser analisada é sobre quais **são as responsabilidades das servidoras em seu ambiente familiar**. Cinquenta delas esclareceram que são responsáveis por todas as atividades familiares: “Manter todos com saúde (médicos), pagar contas, organizar a casa como um todo”. (14). “Sou divorciada, todas as responsabilidades são minhas, tanto financeiras quanto decisões familiares e educacionais. O pai é totalmente ausente”. (25). “Pagar contas, cuidar da casa, acompanhar a vida escolar da filha, fazer compras, marcar consultas médicas e odontológicas”. (18). “Cuidar da casa e ajudar as despesas da família”. (10). “Responsável pela escola das crianças, saúde, organização financeira, compras do mercado”. (25). “Eu que organizo/penso tudo, desde financeiro até educação dos filhos”. (30).

Quatro delas esclareceram que a sua atividade familiar é cuidar do financeiro dividindo com o esposo: “Divido a responsabilidade com meu marido, entretanto minha renda é destinada, em sua maior parte para as despesas familiares, já que eu tenho um salário superior ao meu marido. Tenho suporte de uma babá para levar e trazer as crianças à escola”. (52). Seis não responderam.

Segundo Andrade e Carvalho (2015), Além do trabalho fora de casa, há as atividades em suas residências, com as quais elas ainda se sentem comprometidas. Ainda hoje os homens não assumem, ou pelo menos dividem igual essa parte. Para eles, a mulher é a responsável, não entendem que atualmente as mulheres

trabalham na esfera pública como eles. Esse procedimento desencadeia que as mulheres exercem dupla jornada, trabalham dentro e fora de casa.

Acerca de que **com quais pessoas as servidoras dividem as suas responsabilidades com a família**, nove das servidoras responderam que somente elas assumem as responsabilidades da família: “Com ninguém, pois moro sozinha”. (29). Oito delas dividem as responsabilidades da família é o marido: “Todos temos responsabilidades, entretanto acabo realizando a maior parte”. (54). Três das servidoras afirmaram que outras pessoas da sua família realizam uma pequena parcela das responsabilidades da família: “Com esposo e filha de nove anos”. (55). E foi constatado que 37 das servidoras não responderam essa pergunta.

Obteve-se também que 9 servidoras relataram como é feito o **pagamento das despesas da família** são as próprias servidoras: “100% dos pagamentos são realizados por mim”. (8). Oito servidoras também contaram que dividem os pagamentos com o marido: “Divido igualmente com meu marido”. (1). Três delas afirmaram que contribuem para uma pequena parcela das despesas familiares: “Meu salário contribui com pequena parcela para as despesas”. (21). E um grande número de servidoras não responderam esse questionamento.

Segundo IBGE (2006), na pesquisa *O Trabalho da Mulher Principal Responsável no Domicílio*, foi relatado que elas são a principal provedora responsável pelas atividades da casa e também pelo sustento da família.

Na Figura 1, foram sintetizados os principais resultados obtidos com relação as atividades desempenhadas na esfera privada.

Figura 1 – Síntese resultados bloco atividades familiares

Atividades Familiares				
Atividades realizadas	Quem as auxilia	Responsabilidades	Divisão das responsabilidades	Pagamento das despesas
Limpeza da casa.	Marido.	Elas são, em sua maioria, responsáveis por todas as tarefas domésticas, financeiro, educação e saúde dos filhos.	Somente elas.	100% as servidoras.
Limpeza da casa e alimentação da família.	Marido e filhos. Faz sozinha.		Dividem com o marido.	Dividem com o marido.
Limpeza da casa, alimentação da família e cuidados dos filhos.	A ajuda é diária ou semanal.		Maioria não respondeu.	Contribuem com pequena parcela

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

4.3 ATIVIDADES PROFISSIONAIS

As questões apontadas nesta seção buscam identificar como se deram as atribuições das servidoras no ambiente organizacional.

As servidoras foram questionadas sobre **as influências que tiveram para a escolha da profissão**. A estabilidade de um concurso público foi fundamental para escolha delas: nove delas se tornaram uma servidora pública devido a isso: “Sempre gostei de lecionar, e desde o início ouvia as colegas de trabalho conversando sobre as vantagens de ser servidor público então decidiram prestar concurso e passei na primeira tentativa, podendo assim confirmar como é importante ter estabilidade nessa área que tem se tornado cada vez mais desvalorizada”. (5). “Por meio de concurso público, em busca de estabilidade e plano de carreira”. (9); “Através de aprovação em concurso público. Devido motivação de se ter estabilidade financeira numa área que gosto de trabalhar. Ao responder o questionamento me recordo de uma advogada que sempre me incentivou a fazer concursos. A mesma era independente financeiramente”. (22). “Devido à estabilidade no emprego”. (1).

Três responderam que se tornaram servidoras devido à influência dos pais: “Através de um concurso público, por influência de meus pais”. (7). “Meus pais são servidores públicos e cresci com a ideia de fazer concursos para obter estabilidade e garantias que somente a administração pública proporciona”. (30).

Duas delas, porque havia feito magistério, outra devido ao estágio que realizou. Das 60 servidoras, 39 delas não responderam essa questão.

Segundo Almeida e Gomes (2011), asseguram atributos como proatividade, dinamismo, capacidade de planejamento e de inovação, habilidade de lidar com pessoas, espírito de liderança entre outros fatores têm-se revelado fundamentais na busca para se diferenciar e competir no mercado. Essas características são muito presentes na forma de trabalhar das mulheres e não se pode deixar de reconhecer que elas estão no mercado de trabalho para crescerem e isso tem ocorrido, com o passar do tempo.

Foi questionado as servidoras quais foram as **dificuldades que elas encontraram para se tornar uma servidora pública**. Vinte delas não tiveram nenhuma dificuldade: “Não tive nenhuma dificuldade”. (2). “Para ser não encontrei dificuldade, fui aprovada no concurso a dificuldade aparece e quando iniciados nossos trabalhos, como falta de recursos, falta de informações e despreparo dos governantes”. (47). Vinte e uma afirmaram que a maior dificuldade foi passar no concurso ou o número de vagas ofertadas: “Concurso público é um desafio consigo mesmo. Tem que fazer diversas renúncias para atingir o objetivo. Requer muita disciplina, concentração e eu acho que o mais difícil foi recusar convites de amigos, familiares para poder estudar e seguir o cronograma planejado, mas como sabia que era algo provisório, mantive o foco e consegui”. (30). “Dedicar bastante tempo para estudar para os concursos. Abrindo mão de salário (redução de carga horária) em outro local de trabalho para dedicar-me a este objetivo, bem como de tempo de lazer, com a família. Plantando agora, para colher no futuro - frase que me inspirava”. (22). Três delas destacaram a questão de preconceito: “Preconceito dentro do ambiente de trabalho”. (7). “A principal delas é o preconceito que as pessoas têm com o servidor público”. (2). E outras três sobre questões políticas: “Não obter partido político”. (62). “Problemas políticos”. (63).

Acerca das **facilidades que tiveram para se tornar uma servidora pública**, vinte e duas delas responderam que não tiveram nenhuma facilidade: “Nada foi fácil, tudo foi adquirido e aprendido com esforço ao longo do tempo”. (7). “Minha formação foi muito boa e depois de formada no segundo ano já me efetivei”. (8); “Não teve facilidade pelo fato de ser por concurso público”. (14). Das 60 servidoras, 10 delas afirmaram que os estudos as ajudaram a obter essa vitória de se tornarem servidora pública: “Vontade de aprender, de estudar, dedicação”. (12);

“Minha força de vontade e foco nos objetivos”. (36). Sete se tornaram servidoras para obter um emprego estável: “Você ter um emprego estável, e trabalhar no que gosta”. (1). “Ter segurança para trabalhar sabendo que agora depende só do meu bom desempenho para continuar empregada”. (4). “As vantagens de todos os servidores como estabilidade, progressão funcional, etc.” (32). A carga horária de trabalho, flexibilidade e indicação para a função, também foram apontados como atrativos.

Segundo Bruschini (2000) afirma que a mulher vem ocupando espaços sociais, culturais e profissionais tradicionalmente destinados apenas aos homens, provocando uma mudança que induz à redução da hierarquia de gênero nas relações e nas relações sociais e, por consequência no trabalho.

Outra questão analisada foi se as servidoras sentiam **tratamento diferenciado com relação aos homens nas atividades que elas desempenham**. Cinco delas explicitaram que sentem um tratamento diferenciado: “Com certeza. Infelizmente, para mim, os homens são vistos como melhores nos negócios do que as mulheres. O que não é verdade, muitas vezes, a mulher estuda mais e como citei anteriormente tem carga dupla ou tripla, qual homem consegue isso? O tempo de casa e com os filhos ainda me parece ser da mulher, assim claro, o homem fica com mais tempo livre para se dedicar ao trabalho - e lazer. ainda, muitas vezes os mesmos recebem salários superiores, o que é injusto se a função for à mesma. Mas não tenho dúvida que estamos num período de transição. Vejo isso na minha casa. A mulher está cansada de levar tudo nas costas sozinha e batalha por mais igualdade”. (22). “Sim. Principalmente de homem - homem. As mulheres são taxadas como inferiores em conhecimento pelos homens e até pelas mulheres que exercem funções superiores. O respeito (tratamento) com homens é maior em relação às mulheres, mesmo as mesmas apresentando muita das vezes mais conhecimento que os mesmos”. (40).

Segundo Hirata e Muruarani (2003), a realidade na sociedade e no mundo do trabalho ainda é muito dura para as mulheres. O problema não se apresenta meramente pelos dados em si, o preconceito e o pouco caso ainda ocupam espaço no subconsciente e nas mentes de personalidades improváveis. Mesmo com tantos obstáculos, as mulheres vão lentamente ocupando posições de liderança em diversas frentes, tendo que enfrentar dilemas e conflitos que surgem à medida que

crecem suas responsabilidades e desafios. A percepção é que as mulheres se cobram mais quando assumem posições de liderança.

Para Cappellin, Delagado e Soares (2000), se trata de uma realidade em que as mulheres acabam desistindo da liderança por pressão do gênero contrário e das duras cobranças que recebe do mercado de trabalho. Uma sociedade justa parte do princípio que mulheres e homens saiam da mesma linha de partida na maratona da vida profissional, das oportunidades e do convívio com a sociedade. Que não haja discriminação e preconceito.

No entanto dezessete delas relataram que não sentem um tratamento diferenciado: “Não, até por ser uma profissão que geralmente é caracterizada por mulheres”. (29). “No geral não. Na minha área (saúde) temos muitas mulheres atuantes, os homens são minoria, então não percebo diferenças. Percebo diferenças no atendimento ao público, pois, no geral, em situações de conflito, o público respeita mais um servidor homem do que uma mulher”. (35).

“Não, em se tratando de níveis salariais, porém, no meu caso, que sou médica veterinária, para determinadas situações, como atendimento de grandes animais (equinos e bovinos), sempre sinto certo preconceito por ser mulher. Há muitos homens que acham que não possuímos força suficiente para lidar com animais maiores, mas tudo é uma questão de jeito e não de força”. (30). Trinta e oito servidoras questionadas não responderam.

Também foi perguntado a elas sobre **a valorização e reconhecimento das mulheres na Administração Pública**. Nove delas acreditam que as mulheres não são valorizadas da mesma maneira que os homens: “Não. Para mim ainda há o preconceito que os homens são vistos como melhores nos negócios do que as mulheres”. (22). “Não. Caso ela não tenha um cargo melhor, não. Mas ainda que pelo cargo, vejo que o respeito/valorização/reconhecimento é porque se torna ‘obrigatório’, fora isso, a mulher dentro da Administração Pública é desvalorizada, sendo exaltada como necessária quando precisa exercer cargos de organização do local, atendimento telefônico, justificando que é pela mulher ser multi funções. Não um cargo melhor ou que ganhe mais”. (40). Oito delas se sentem valorizadas da mesma forma que o homem: “Em minha opinião são valorizadas, pelo menos na nossa secretaria isso acontece”. (12). “Sim, pois é nossa competência e dedicação que reflete a valorização, e não o sexo feminino ou masculino”. (17). Essa receptividade ao gênero feminino deve ser analisada com cautela pois apesar do

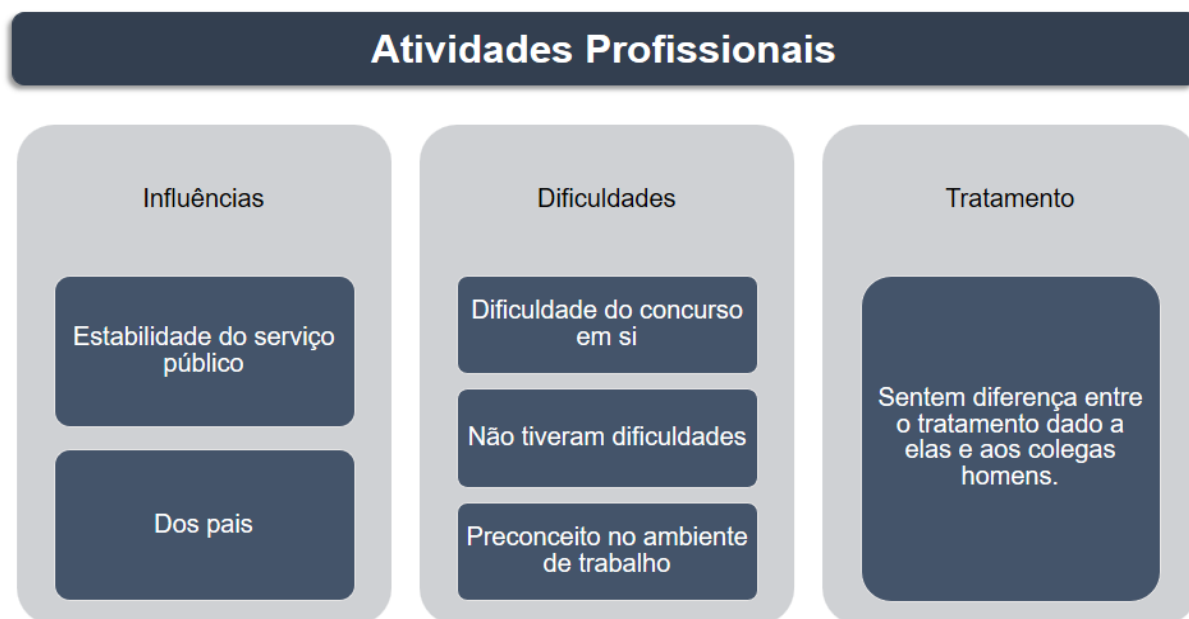
acesso ao mercado de trabalho, as mulheres ainda sofrem discriminações no ambiente organizacional não são todos os cargos e funções que podem ser ocupadas por elas (SOUZA, 2000).

Segundo Rocha (2000), ainda que pese todas as transformações ocorridas na condição feminina, muitas mulheres não podem decidir sobre suas vidas, não se constituem enquanto sujeitos, não exercem o poder e, principalmente, não acumulam este poder, mas o reproduzem, não para elas mesmas, mas para aqueles que de fato controlam o poder. As pequenas parcelas de poder ou os pequenos poderes que lhes tocam e que lhes permitem romper, em alguns momentos ou circunstâncias, a supremacia masculina, são poderes extremamente desiguais.

Para Dieese (2013), a melhor situação alcançada pelas mulheres no mercado de trabalho, não elimina a histórica desigualdade nas oportunidades de inserção ocupacional entre os sexos.

Na Figura 2, apresenta-se a síntese dos resultados acerca das questões que envolveram as atividades profissionais.

Figura 2 – Resultados bloco atividades profissionais



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Referente ao objetivo geral deste estudo que foi analisar o fenômeno do empoderamento na percepção das servidoras públicas da Prefeitura Municipal de Criciúma verificou-se que elas, em sua maioria, possuem o ensino superior completo, cuja função predominou ser professora, com a faixa etária de 25 a 35 anos, e a maioria com um a dois filhos.

Referente às questões relativas às atividades que as mulheres realizam na esfera doméstica, percebeu-se, com raras exceções, que elas mantêm dupla jornada de trabalho, já que são responsáveis pela casa, filhos, alimentação, etc. Além de serem as principais provedoras do sustento da sua família.

Em relação às atividades profissionais que as servidoras realizam, verificou-se que elas buscam estabilidade no emprego público. E, embora, não tenham apresentado empecilhos de ordem da desigualdade de gênero, algumas delas ainda sentem tratamento diferenciado dado a elas. Ou seja: a valorização e reconhecimento das mulheres na Administração Pública, na percepção delas, as mulheres não são valorizadas da mesma maneira que os homens.

Acredita-se que esse resultado tenha sido em razão de que a maioria delas – 55 das 60 – estarem em funções feminizadas, ou seja: são atribuições que tem familiaridade com as desenhadas na esfera do lar, como: cuidado com o outro, educação, limpeza e organização do ambiente.

Desse modo, a limitação dessa pesquisa foi o fato de que as pesquisadas desempenham funções semelhantes às realizadas no âmbito familiar e, acredita-se que devido a isso, as barreiras invisíveis às mulheres foram de certas formas minimizadas, pois se tratam de trabalhos de mulher. Hirata e Kergoat (2007, p. 599) apresentaram a distinção entre trabalho de homem e trabalho de mulher: “características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militar Sugere-se, portanto, replicar a pesquisa em outros órgãos públicos a fim de se esse cenário se reproduz da mesma forma.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, I. C; ANTONIALLI, L. M; GOMES, A. F. Comportamento estratégico de mulheres empresárias: estudo baseado na tipologia de Miles e Snow. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 102-127, 2011.

ANDRADE, J. O; CARVALHO NETO, A. (Org.). **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura**: Estudos sob diferentes abordagens. São Paulo: Atlas SA, 2015.

ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1988.

BAQUERO, Rute. Empoderamento: questões conceituais e metodológicas. **Redes**, Santa Cruz do Sul, v. 11, n. 2, p. 77-93, mai.-ago., 2006.

_____. Empoderamento: instrumento de emancipação social? – Uma discussão conceitual. **Revista Debates**, Porto Alegre, v. 6, n. 1, p.173-187, jan. abr. 2012. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/debates/article/view/26722/170992>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatísticas aplicada as ciências sociais**. 5. ed. rer. Florianópolis: Ed. UFSC, 2004.

BARTKY, S. L. **Femininity and domination: studies in the phenomenology of oppression**. Nova York; Londres: Routledge, 1990.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 34, n.121, p. 105-138, jan.-abr. 2004.

BUTLER, J. **Problemas de gênero**. Feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FRIEDMAN, John. **Empowerment** - uma política de desenvolvimento alternativo. Oeiras: Celta, 1996.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. Petropolis: Vozes, 1997.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, Maranhão, v. 37, n. 132, p. 595-609, dez. 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA (IBGE). **Anuário**

Estatístico Brasileiro. Rio de Janeiro: Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatístico, 2001.

_____. **Anuário Estatístico Brasileiro.** Rio de Janeiro: Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatístico, 2006. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/estudos_mulher_resp_domicilio.shtm>. Acesso em: 10 abr. 2018.

JUNQUILHO, G. S. **Teorias da administração pública.** Departamento de Ciências da Administração / UFSC; Brasília; CAPES: UAB. Florianópolis, 2010.

KERGOAT, Daniele. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas,** p. 55-63, 2003.

LAGARDE, Marcela. **Gênero y feminismo – desarrollo humano y democracia.** Madrid: Horas & Horas, 1996.

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica.** 7. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2010.

LIMA, G. S. **Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil.** 2009. 125 p. Dissertação (Mestrado em Administração)-Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

MACHADO, H. V. Expressão emocional no exercício da atividade empreendedora por mulheres. **Revista Organizações & Sociedade,** Salvador, v. 13, n. 38, p. 103-118, jul.-set. 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório publicações e trabalhos científicos.** 6. ed. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.

MASSUKADO-NAKATANI, M. S. **Métodos e técnicas de pesquisa em turismo: Amostragem.** 2009. Disponível em: <<http://turismo.ufpr.br/drupal5/files/Aula%2022%20-%20Amostragem.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2018.

MENDONÇA, Carla. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho.** Disponível em: <<http://sociologicamentepensando.blogspot.com.br/2011/12/desigualdades-de-genero-nomercado-de.html>>. Acessado em: 19 out. 2018.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos.** 3. ed. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2015.

MORAES, L. V.S. **A trajetória de mulheres executivas em universidades catarinenses**. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) -Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2008.

PERROT, M. **As mulheres ou os silêncios da história**. Bauru, SP: EDUSC, 2005.

PINTO, C. & MORITZ, M. L. **A tímida presença da mulher na política brasileira: eleições municipais em Porto Alegre de 2008**. No prelo.

PROBST, E.R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2018.

SANTOS, Silvana Mara de Moraes dos; OLIVEIRA, Leidiane. Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. **Rev. katálisis**, Florianópolis, v. 13, n. 1, jun. 2010.

SARDENBERG, Cecília M. B. **“Feminismo no Brasil atual e atuante”**. Disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2010/06/feminismo-no-brasil-atual-e-atuante>>. Acesso em: 10 mai. 2018.

SOUZA, A. E.; GUIMARÃES, V. N. Gênero no espaço fabril. In: Enanpad, 24. **Anais...** Florianópolis, 2000.

STARK, Wolfgang. *Empowerment: neue handlungskompetenzen in der psychosozialen praxis*. **Freiburg und Breisgau**, Lambertus, 1996.

VELASCO, Clara. **Diferença de salário médio de homens e mulheres pode chegar a quase R\$ 1 mil no país, aponta IBGE. 2017**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/diferenca-de-salario-medio-de-homens-e-mulheres-pode-chegar-a-quase-r-1-mil-no-pais-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso em: 10 mai. 2018.

VILLACORTA, A. E.; RODRÍGUEZ, M. Metodologias e ferramentas para implementar estratégias de empoderamento. In: ROMANO, J. O.; ANTUNES, M. **Empoderamento e direitos no combate à pobreza**. Rio de Janeiro: ActionAid Brasil, 2002.

APENDICE A – QUESTIONÁRIO

Bloco I – Perfil das pesquisadas

1-Idade

- 15 a 24 anos
- 25 a 35 anos
- 36 a 48 anos
- 49 a 58 anos
- 59 a 67 anos

68 a 79 anos

2-Nível de Escolaridade

Ensino Fundamental Incompleto

Ensino Fundamental Completo

Ensino Médio Incompleto

Ensino Médio Completo

Ensino Superior Incompleto

Ensino Superior Completo

3-Filhos

Não tenho filhos

de 1 a 2

3 ou mais

4-Função

5-Renda

Até R\$ 937,00

De R\$ 937,01 a R\$ 1.874,00

De R\$ 1.874,01 a R\$ 4.685,00

De R\$ 4.685,01 a R\$ 9.370,00

De R\$ 9.370,01 a R\$ 18.740,00

Mais de R\$ 18.740,01

Bloco II – Atividades Familiares

1-Quais as atividades que você realiza no dia a dia, no ambiente familiar?

2-Quem e com qual frequência lhe auxilia na realização das atividades familiares?

3-Quais são as suas responsabilidades com a família?

4-Com quais pessoas você divide as responsabilidades da família?

5-Como é feito o pagamento das despesas de sua família?

100% com você

dividido igualmente com meu marido

meu salário contribui com pequena parcela para as despesas

recebo auxílio financeiro de uma parente (pai, mãe, irmão, etc)

Outra situação

Bloco III – Atividades Profissionais

1-Como e por qual influência você se tornou uma servidora pública?

2-Quais foram as dificuldades que você encontrou para se tornar uma servidora pública?

3-Quais as facilidades que você obteve para se tornar uma servidora pública?

4-Você sente tratamento diferenciado com relação aos homens nas atividades que você desempenha?

5-Na sua opinião, as mulheres são valorizadas e reconhecidas da mesma maneira que os homens na Administração Pública?

