



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

KLÍCIA NATHANY COSTA DE SOUSA

MULHERES NO PODER: análise da participação feminina em cargos de comando nas
instituições públicas de São Luís/MA

SÃO LUÍS

2016

KLÍCIA NATHANY COSTA DE SOUSA

MULHERES NO PODER: análise da participação feminina em cargos de comando nas instituições públicas de São Luís/MA

Monografia apresentada como requisito para a conclusão do curso de Ciências Sociais Bacharelado e Licenciatura da Universidade Estadual do Maranhão.
Orientadora: Profa. Dra. Helciane de Fátima Abreu Araujo.

SÃO LUÍS

2016

Sousa, Klícia Nathany Costa de.

Mulheres no poder: análise da participação feminina em cargos de comando nas instituições públicas de São Luís / Klícia Nathany Costa de Sousa. – São Luís, 2016.

64 f

Monografia (Graduação) – Curso de Ciências Sociais, Universidade Estadual do Maranhão, 2016.

Orientadora: Profa. Dra. Helciane de Fátima Abreu de Araujo

1.Mulher. 2. Gênero. 3.Comando.I.Título

CDU:35.08-055.2(812.1)

KLÍCIA NATHANY COSTA DE SOUSA

MULHERES NO PODER: análise da participação feminina em cargos de comando nas instituições públicas de São Luís/MA

Monografia apresentada como requisito para a conclusão do curso de Ciências Sociais Bacharelado e Licenciatura da Universidade Estadual do Maranhão.
Orientador(a): Profa. Dra. Helciane de Fátima Abreu Araujo.

Aprovada em: ____ / ____ / 2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a **Helciane de Fátima Abreu Araújo** (Orientadora)
Universidade Estadual do Maranhão – UEMA

Prof^a. Dr^a **Marivania Leonor Souza Furtado**
Universidade Estadual do Maranhão – UEMA

Prof^o. Me. **José Domingos Cantanhede Silva**
Universidade Estadual do Maranhão – UEMA

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois nada teria feito até aqui se não fosse a sua infinita misericórdia e seu amor que dura para sempre.

Eu, Klícia Nathany Costa de Sousa, agradeço aos meus pais Nazaré e Elizaldo que tanto lutaram para me fornecer um ensino de qualidade.

A toda a minha turma de Ciências Sociais da Uema: Walbert, Francynilde, Nathália, Ivanilde, Cliciane, Jhullyenne, Tacilvan, Ana Paula, Raylina, Bianca e Jéssica, amigos que vêm me acompanhando durante toda a minha trajetória acadêmica, me assistindo e me apoiando sempre nas apresentações de trabalhos. Em especial minhas amigas, Cássia, Natally, Sabine e Raisa.

A minha tia Eliana e seu esposo Jorge, que me forneceram uma bolsa de estudos em um curso pré-vestibular e que por meio deste eu pude ingressar na universidade.

Agradeço as minhas supervisoras de estágio, as professoras Rosiene e Cláudia, que me ensinaram na prática o que é ser uma cientista social.

As Instituições e mulheres que disponibilizaram o seu tempo para participarem da realização dessa pesquisa.

A toda equipe de professores do curso de Ciências Sociais da UEMA, por compartilharem seus ensinamentos e conhecimentos. Em especial a minha orientadora professora Helciane.

“Ninguém pode fazer com que você se sinta inferior sem o seu consentimento.”

(Eleanor Roosevelt)

RESUMO

Esta pesquisa constituiu-se na investigação das percepções das mulheres ocupantes de cargos de comando em instituições que historicamente tiveram seus cargos de maior poder hierárquico ocupados por homens fazendo uma análise dos fatores que permeiam as relações de gênero. Esferas sociais que comprometem os papéis dos homens e das mulheres como no caso a Polícia, o Corpo de Bombeiros, a Secretaria de Agricultura colocam obstáculos que dificultam a ocupação por mulheres em seus cargos de comando, pois dentro destas instituições existe incompatibilidade dos papéis socialmente construídos as mulheres. Muitos conflitos de gênero existem dentro dessas instituições, porém existe uma valorização crescente das diferenças e conseqüentemente a abertura de espaço para as mulheres dentro dessas instituições objetivando a criação de práticas democráticas ocasionadas pelo maior convivência entre os gêneros. A valorização do trabalho feminino que a abre a possibilidade das mulheres ocuparem cargos de grande poder hierárquico estabelece novas formas de se constituir as relações de gênero dentro da nossa sociedade de economia industrial.

Palavras-Chave: Mulher. Gênero. Comando.

ABSTRACT

This research was constituted to investigate the perceptions of women occupying command positions in institutions that historically have had their positions of higher hierarchical power held by men doing an analysis of the factors that underlie gender relations. social spheres that compromise the roles of men and women as with the Police, the Fire Department, the Department of Agriculture pose obstacles to employment for women in their leadership positions, because within these institutions there is incompatibility of socially constructed roles the women. Many gender conflicts exist within these institutions, but there is a growing appreciation of differences and thus opening space for women within these institutions towards the creation of democratic practices caused by greater interaction between genders. The valuation of women's work that opens the possibility of women occupy large hierarchical positions of power establishes new ways to constitute gender relations within our society industrial economy.

Keywords: Woman. Genre. Command.

LISTA DE ILUSTRAÇÃO

Figura 1 - Modelo de família nuclear	28
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - PEA Homens e Mulheres.....	35
Gráfico 2 - População Ocupada por Nível de Instrução.....	39

LISTA DE QUADROS

Tabela 1 - População economicamente ativa (Pessoas).....	36
Tabela 2 - População ocupada por nível de instrução (Pessoas).....	39
Tabela 3 - Perfil das participantes.....	42
Tabela 4 - História profissional.....	44

LISTA DE SIGLAS

BBS	Batalhão de Busca e Salvamento
CFO	Curso de Formação de Oficiais
CNPM	Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres
EXPOEMA	Exposição Agropecuária do Estado do Maranhão
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
PEA	População Economicamente Ativa
PNAD	Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios
PNPM	Plano Nacional de Políticas para as Mulheres
SPM	Secretaria de Política para as Mulheres
TPM	Tensão Pré-Menstrual
UEMA	Universidade Estadual do Maranhão

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 GÊNERO COMO CATEGORIA DE ANÁLISE	20
1.1 Patriarcalismo: a dominação do homem sobre a mulher	22
1.1.1 Os diferentes papéis sociais no patriarcalismo	23
1.1.2 Consequências da herança patriarcal	25
1.2 Feminismo e crise do modelo de família nuclear	26
2 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO	30
2.1 A mulher no capitalismo	30
2.2 Feminismo e a condição da mulher no trabalho	32
2.3 O poder vinculado à masculinidade	34
2.4 Os obstáculos enfrentados para alcançar lugares de liderança	35
2.5 Mulheres em posição de comando	38
3 MULHERES NO PODER: análise das mulheres em cargos de comando	42
3.1 Mulheres e sua identificação nos cargo de comando	48
3.2 Revelação dos obstáculos, contradições no discurso e discriminações de gênero ...	51
3.3 Representações sociais	55
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	61
APÊNDICE	64

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem como pretensão analisar a participação das mulheres em cargos de comando tradicionalmente assumidos por homens e por meio desta pesquisa refletir sobre o processo de legitimação da autoridade da mulher na atualidade. Buscou-se fazer um diagnóstico a cerca das dificuldades enfrentadas pelas mulheres ocupantes de cargos de comando através de apontamentos dados por estas, discutindo-os transversalmente por meio de um esquema interpretativo e averiguando se os preconceitos com relação ao gênero ainda são existentes no que tangem as relações de trabalho.

A apreciação realizada enfocou a mulher como agente sendo que as práticas destas vão modificar ou perpetuar o modo como a sociedade pensa o papel¹ da mulher em uma dada conjuntura. Entendendo que o papel atribuído à mulher na sociedade contemporânea constitui um objeto de análise, temos que a quebra da hegemonia² masculina no âmbito do trabalho as possibilitou ocupar cargos que durante muito tempo foram ocupados majoritariamente ou exclusivamente por homens.

A investigação efetuou descrições de um grupo de enunciados que ultrapassam o discurso das mulheres em seu sentido mais amplo, tendo embasamento nas teorias científicas de estudos anteriores sobre a temática. Assim, como arcabouço teórico tomou-se bibliografias publicadas referentes à temática, fontes secundárias como, livros, publicações avulsas, curta metragens, planos de governo, literatura não só acadêmica, mas literaturas multifacetárias, ligadas a militância além dos discursos proferidos pelas mulheres entrevistadas.

A delimitação amostral foi definida por meio de indicações de mulheres que estavam dispostas a realizarem as entrevistas, visto que os cargos de direção requerem maior acondicionamento de tempo e adequação às oportunidades e arranjos.

A pesquisa levou em consideração um conjunto de enunciados que abrangem uma variedade de interpretações dos discursos colocados pelas mulheres. Tomando como objeto de estudo o registro das respostas das entrevistadas, intenciona-se expor as dificuldades referentes ao gênero enfrentadas por elas na construção de carreira profissional, se caso

¹ *Papel* representa a face dinâmica do *status*. Quando exerce os direitos e deveres ligados ao seu *status*, o indivíduo está representando um *papel* (LALLEMENT; 2004: 92).

² Gramsci *apud* Alves descreve que a hegemonia “pode ser melhor esclarecida através da seguinte citação: ‘a supremacia de um grupo se manifesta de dois modos, como ‘domínio’ e como ‘direção intelectual e moral’. Um grupo social domina os grupos adversários, que visa a ‘liquidar’ ou a submeter inclusive com a força armada, e dirige os grupos afins e aliados. Um grupo social pode e, aliás, deve ser dirigente já antes de conquistar o poder governamental (esta é uma das condições fundamentais inclusive para a própria conquista do poder); depois, quando exerce o poder e mesmo se o mantém fortemente nas mãos, torna-se dominante, mas deve continuar a ser também [dirigente]” (ALVES, 2010).

existirem, além de revelar, segundo a perspectiva dessas mulheres, como e o quanto elas avaliam como importantes sua participação em cargos de comando para a sociedade.

Durante minha trajetória acadêmica, sempre tive interesse em pesquisas. Fui bolsista de Iniciação Científica com apreciações na área de Preservação do Patrimônio Histórico Material em São Luís/MA, mais precisamente *Análise do Patrimônio Público em São Luís/MA*. Infelizmente não continuei com a iniciação, pois tive que trabalhar, porém não deixei de aproveitar as oportunidades de observar, estudar e desenvolver as proposições propostas em cada disciplina lecionada no curso de Ciências Sociais.

A inquietação em querer saber mais sobre a temática aqui abordada foi provocada a partir da apresentação deste conteúdo na disciplina *Questões de Gênero*, lecionada na academia, que proporcionou um entendimento mais amplo sobre as relações de gênero, tanto no que se refere ao sexo biológico como ao sexo por autodefinição. A *Divisão Sexual do Trabalho*, que também foi objeto de análise na mencionada disciplina será o principal foco desta pesquisa.

O interesse em pesquisar e analisar mais profundamente a participação da mulher que ocupam cargos de comando em espaços considerados masculinizados está relacionado a um interesse pessoal de entender as mudanças nos padrões sociais e as questões de gênero no mundo do trabalho. Entendendo que os processos que envolvem o conhecimento, os esclarecimentos e as lutas têm tornado cada vez mais difícil à aceitação do papel de “inferioridade” atribuído socialmente às mulheres.

Essa veemência em estudar a temática de gênero levou-me a realizar o estágio bacharelado na Secretaria Estadual da Mulher, o que ampliou meus conhecimentos na temática e fomentou mais curiosidade em entender sobre a situação das mulheres em nossa sociedade.

A luta pela igualdade de direitos entre homens e mulheres são fatores significativos para o entendimento da atual sociedade capitalista. O efeito das mudanças provocadas por essas lutas tem causado diversas modificações na estrutura social, na organização familiar, na produção, consumo e no trabalho.

No decorrer da disciplina foi apresentado o artigo “Mulheres em posição de comando” sobre mulheres que ocupavam cargos de comando em empresas públicas e privadas em São Luís/Ma, que posteriormente foi se desenvolvendo e apresentado a outras disciplinas e em seminários externos à Universidade. A temática a ser abordada já foi discutida por outros autores e esse novo estudo estará contribuindo para avaliar se o direito de igualdade entre as mulheres e homens tem sido assegurado mercado de trabalho.

Neste sentido, buscou-se analisar as representações sociais³ das mulheres que ocupam cargos de comando com atuação em instituições nos setores públicos de São Luís/MA a partir da percepção das mesmas tentando analisar o perfil, a trajetória e as dificuldades para alcançar e permanecer em tais posições.

Questões como a construção de carreira, dificuldades enfrentadas no exercício profissional, percepção de si frente ao exercício de um cargo ocupado por um número reduzido de mulheres, estratégias para obtenção e permanência no cargo foram relevantes para esta pesquisa.

Participou do estudo um grupo reduzido de três mulheres que ocupam cargos de comando nas seguintes instituições⁴: **Delegacia Especial da Mulher, Secretaria de Agricultura Familiar do Estado do Maranhão e Academia de Corpo de Bombeiros.**

O Grupo de mulheres selecionadas para a realização das entrevistas foi composto pela delegada de polícia Kazumi Tanaka, titular da Delegacia Especial da Mulher; pela coordenadora do “Plano Mais IDH” da Secretaria de Agricultura Familiar Anilde Serra e pela Aspirante do corpo de bombeiros Walquerlina Brito.

No estudo todas as mulheres entrevistadas são ocupantes de cargos de comando em instituições públicas, em áreas majoritariamente ocupadas por homens, sendo que os postos ocupados por estas mulheres são de grande responsabilidade tendo o seu grau de importância e poder variando de acordo com a hierarquia de cada uma das instituições.

O relato das informantes juntamente com o exame teórico e metodológico possibilitou o entendimento de que o quantitativo de mulheres ocupantes de postos de comando nessas áreas de atuação é inversamente proporcional aos cargos e ao nível de poder decisório ocupado por representantes do sexo masculino.

A idade do grupo de mulheres entrevistadas foi de 29 e 48 anos sendo que uma das entrevistadas não divulgou a sua idade. Entre as participantes, três ingressaram no cargo por meio de concurso público e uma por meio de um convite realizado pelo Secretário de Agricultura em decorrência do seu envolvimento em trabalhos anteriores na mesma área.

³ As representações sociais são conjuntos dinâmicos, seu *status* é o de uma produção de comportamentos e relações com o meio, o de uma ação que modifica uns e outros, e não o de uma reprodução [...] nem o de uma reação ao estímulo exterior determinado. [...] são sistemas que têm uma lógica própria e uma linguagem particular, uma estrutura de implicações que se referem tanto a valores como a conceitos [com] um estilo de discurso próprio. Não as considerações como opiniões sobre nem imagens de, mas como “teorias”, como “ciências coletivas” *sue generis*, destinadas à representação e à construção da realidade. (MOSCOVICI e NEMETH *apud* ARRUDA, 2002, p.17-138).

⁴ Delegacia Especial da Mulher situada na Av. Beira Mar, 534, Centro, São Luís –MA, CEP 65092-366; Secretaria de Agricultura Familiar do Estado do Maranhão situada na Rua Granja Barreto, S/N, Viaduto do Café, Outeiro da Cruz, São Luís - MA, CEP 65040-620; Academia de Corpo de Bombeiros situado no Parque Independência, s/nº, São Luis - MA, ao lado da EXPOEMA.

A escolha das mulheres a serem entrevistadas foi feita por meio de indicações, como já mencionado, de professoras e amigas próximas da graduação e da procura avulsa por estas nas instituições do centro da cidade de São Luís/MA. Foi muito difícil encontrar essas mulheres, as indicações foram muitas, mas a disponibilidade de tempo das indicadas para participarem da pesquisa era bastante reduzida.

Pretendia-se inicialmente realizar as entrevistas com pelo menos quatro mulheres, sendo duas de instituições públicas e duas de empresas privadas, porém houve grande dificuldade de encontro, acesso e aceitação.

A maioria das empresas particulares buscadas não possuía no seu efetivo, mulheres em cargos de comando e quando encontrei uma mulher em uma grande loja de departamento no centro da cidade de São Luís – MA, houve resistência em querer participar da pesquisa, por medo de comprometer a empresa.

Nas instituições públicas, diferente das empresas particulares o percentual de mulheres ocupantes de cargos de comando foi consideravelmente maior, porém o número de mulheres ocupantes de cargos considerados socialmente masculinizados foi pequeno.

A disponibilidade de tempo das mulheres ocupantes de cargos e postos hierárquicos majoritariamente ocupados por homens mostrou ser expressamente controlada e reduzida. As mulheres encontradas nas instituições do centro foram de difícil acesso, a agenda delas é marcada por muitos compromissos. Isso acarretou em apenas uma entrevista sendo realizada na área da Beira Mar do centro de São Luís/MA.

As outras entrevistadas foram indicações, uma da minha orientadora de monografia e a outra de uma amiga de graduação, mas mesmo tendo sido indicadas ocorreram algumas tentativas frustradas, ocorrendo remarcações para a coleta de dados.

As entrevistas foram alicerçadas por um roteiro semiestruturado e elaborado por leituras anteriores sobre a temática abordada, através das quais foram levantadas as categorias provenientes de estudos sobre a mulher, poder e subjetividade, mulheres, trabalho e administração dentre outros.

Os objetivos que constituíram os eixos das entrevistas foram: Analisar o perfil das mulheres que conseguem chegar aos altos postos de hierarquia institucional; Identificar as dificuldades de gênero enfrentadas durante a construção e o exercício da carreira; investigar a representação social da participação feminina em cargos comando através do ponto de vista das mulheres entrevistadas.

O período de efetivação das entrevistas se deu entre maio e julho de 2016 com duração de 10 a 15 minutos cada, e foram realizadas duas nas dependências da própria

instituição na qual trabalham as mulheres e uma na Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, ressaltando que nenhuma ocorreu em finais de semana.

Antes da coleta de dados foi feito um contato inicial com as mulheres informantes, alguns pessoalmente e outros por contato via WhatsApp para obtenção de autorização formal com duas delas e para a marcação da data de realização da entrevista com a outra, sendo que no dia da realização das entrevistas foi entregue a carta de apresentação formal às entrevistadas.

Nas análises das entrevistas foram destacadas as informações essenciais do texto, com o objetivo de investigar as diferenças e semelhanças do discurso. No enfoque qualitativo dos dados se procurou atribuir sentido ao discurso por meio da reconstituição da interpretação das falas das mulheres em relação à construção de carreira, aos mecanismos para alcançar o cargo e as dificuldades enfrentadas por estas no exercício da profissão, recorrendo sempre aos enunciados que permitiram identificar as questões levantadas pelas informantes.

Referente aos procedimentos metodológicos que foram explanados e que serviram de guia para a compreensão da proposição da pesquisa, considerações metodológicas, além do processo de investigação utilizado para executar o presente trabalho monográfico contamos inicialmente com leituras de materiais bibliográficos relacionados à temática da pesquisa, como livros, artigos científicos, monografias, planos de governo e trabalhos acadêmicos.

Buscou-se primeiramente apoderar-se do conceito da categoria “gênero⁵”, fazendo um comparativo entre diversos (as) autores (as): Rose Muraro e Andrea Puppin (2001); Maria Alvares e Eunice do Santos (1997); Denise Carreira, Menchu Ajamil e Tereza Moreira (2001); e Michel Foucault (1979). O acompanhamento das pesquisas sobre gênero é importante para a realização do presente trabalho, pois vai abordar as diferenças sexuais estabelecidas culturalmente e seus significados. O estudo da categoria “gênero” serviu como alicerce para identificar o posicionamento tomado pela mulher dentro das relações hierárquicas através da análise do discurso feminino.

O entendimento da ascensão do sistema capitalista, que provocou mudanças na concepção de trabalho, inserindo a mulher no sistema produtivo são fatores importantes para o entendimento da temática aqui abordada. Por meio do trabalho tanto as pessoas quanto a sociedade se desenvolve, assim esse estudo vai ser importante para compreender a mudança na dinâmica das relações sociais na qual a mulher passou a ser inserida na atividade

⁵ No início dos anos 80 as intelectuais mulheres criaram a *categoria gênero* - pois nos anos 70 ainda não havia instrumento metodológico para dar conta dessa entrada no domínio público. (MURARO e PUPPIN; 2001:7).

produtiva. Para obter-se melhor fundamentação foram estudadas as transformações provocadas pelo sistema capitalista nas relações de trabalho.

O primeiro capítulo da monografia vai tratar da temática gênero como categoria de análise para a Sociologia. Apresentando como a categoria foi reconhecida para como questão de estudo sociológico, discorrendo acerca do seu processo de legitimação e validação. Os estudos sobre gênero vão colocar o discurso sobre o feminino e o masculino em uma semelhança não hierarquizada, sendo relevantes para a compreensão das relações sociais no mundo do trabalho que traz consigo um arrolamento de poder entre os sexos.

O sistema patriarcal foi tomado como base para justificar as diferenças sociais que colocaram o homem em uma condição de superioridade em relação à mulher nas sociedades industriais, principalmente no que concernem as relações de trabalho. Os diferentes papéis sociais do homem e da mulher biologicamente falando, assim como as desigualdades de gênero que marcaram e ainda marcam a mulher vão ser analisadas mediante a esse sistema.

O capítulo segundo vai tratar da entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho remunerado nesses últimos anos decorrente do processo de transformação do mundo do trabalho analisando brevemente o sistema capitalista pelo ponto de vista de escritoras feministas, ou relacionadas à militância, e outros que discorrem sobre a temática. Serão também abordados nesse capítulo os obstáculos que impedem as mulheres de ocuparem cargos de decisão e espaços de liderança entendendo o conceito de poder colocado por Foucault, já que é o exercício do poder quem vai moldar o comportamento social.

O capítulo terceiro vai analisar o perfil das mulheres que conseguem chegar aos altos postos de hierarquia institucional. Assim, como identificar as dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres entrevistadas durante a construção e o exercício da carreira profissional e investigando a representação social da participação feminina em cargos de comando sobre o ponto de vista das mesmas. Foi relevante para essa análise a percepção que as mulheres têm de si no exercício de um cargo de comando que durante a história das sociedades de economia industrial foram ocupados, único ou majoritariamente por homens.

1 GÊNERO COMO CATEGORIA DE ANÁLISE

A Sociologia tem contribuído de forma significativa no que tange à análise das relações sociais, sendo assim, os estudos referentes a gênero⁶ são relevantes para entender as barreiras naturais e simbólicas⁷ de acesso da mulher a determinados níveis de hierarquia social no mundo do trabalho.

Após a Segunda Guerra Mundial a categoria “gênero⁸” foi reconhecida como questão para estudo sociológico. Surgiu inicialmente a partir da necessidade de conceituar o fenômeno que acontecia mais precisamente nos anos 70, no qual as mulheres começaram a aparecer como sujeitos econômicos, sociais e históricos, se tornando parte relevante da População Economicamente Ativa (PEA).

No início dos anos 70 ainda não existia uma categoria legítima que descrevesse a entrada das mulheres no domínio público como explica Muraro e Puppín (2001), logo se criou a categoria “gênero”, que marcaria o início de uma mudança de comportamento das mulheres que passam a questionar todas as estruturas de patriarcado e da sociedade de classes.

A categoria gênero começou a ser usada primeiro para mostrar a discriminação da mulher em todos os níveis: no econômico, no político, no social, etc. Depois passou-se a elaborar uma epistemologia questionando as bases da filosofia platônica e cartesiana baseada na objetividade, na abstração e nas generalizações. (MURARO e PUPPIN, 2001 p.7).

Os meios de comunicação em massa por meio de encontros, seminários e conversações legitimaram e validaram a categoria “gênero” na opinião pública. O que colocou a categoria inicialmente na fala do senso comum, mas ainda sem tecer o significado que a envolve. “Em outras palavras, a conversação social da opinião pública registra a presença da noção e o momento histórico em que começa a procurar o seu posicionamento” (Álvares e Santos, 1997, p.3).

Muitas foram às razões do saber institucional que dificultaram o processo de legitimação da categoria “gênero” tanto intra, como extra campo. Essas dificuldades estão relacionadas à “*origem no sentido foucautiano-nietzschiano de proveniência, certamente mais*

⁶ “Gênero” é uma palavra cada vez mais presente no vocabulário das organizações e movimentos sociais. Trata-se de uma categoria de análise social que estuda as relações entre homens e mulheres na sociedade: relações construídas ao longo da História, que mudam continuamente e que se manifestam de formas diferentes, dependendo de cada lugar e época. (CARREIRA, AJAMIL e MOREIRA; 2001:20)

⁷ Trago para esse estudo a noção de Pierre Bourdieu, no qual “o poder simbólico é, com efeito, esse poder invisível o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem” (BOURDIEU, 1989, p. 7-8).

⁸ Tal categoria de análise foi criada por um grupo de estudiosas feministas da Universidade de Sussex, na Inglaterra (...). Elas analisaram como as pessoas são formadas para desenvolverem comportamentos diferenciados pelo fato de terem nascido macho ou fêmea da espécie humana. (CARREIRA, AJAMIL e MOREIRA; 2001:20)

político que epistemológico da categoria gênero” (Foucault, 1979). Foram nos cursos de pós-graduação em ciências humanas que se iniciou o processo de legitimação de gênero nas universidades, através de pesquisas relacionadas à temática na metade do século 80.

Das questões que mereceram atenção para o processo de legitimação da categoria tem-se primeiramente a preocupação da antropologia com a condição da mulher por meio das relações de parentesco, o que instala a segunda, que se coloca na relação da categoria “gênero” com os movimentos sociais, o fazer político e o feminismo.

No que concerne à genealogia de origem o que dificulta a validação da categoria “gênero” para o saber acadêmico institucional segundo Foucault (1979), seria a mistura de linhagens. Avaliando o processo de validação fez-se notar a fragilização da legitimação e da institucionalização da categoria, isso se deu a carência de programas de especialização propriamente de gênero na época.

Demorou muito até que *gênero* se torna um objeto de ensino legítimo:

O que emerge primeiro é o fato político das mulheres formando “*grupos de tomada de consciência*” para uma construção de identidade sócio-política, quer dizer, subjetividade e objetividade de mãos dadas, sem a emergência da categoria gênero, sem a consciência histórica da existência de um percurso metodológico, nem epistemológico, nem acadêmico (ÁLVARES E SANTOS, 1997, p.6).

Os grupos de trabalho das mulheres com todas as suas associações e história é que faz essa categoria entrar na academia, na produção de poder e saber, ainda com certo preconceito, por se tratar de “coisas de mulher”, e “questão de feministas”.

Com relação a metodologia também é demorado se estabelecer um consenso do quando, e dependendo de que subtema de pesquisa ligada a gênero é necessário que os pesquisadores/as ou aqueles/as, que vão fazer o trabalho de campo, sejam homens e mulheres.

O conceito de gênero passou a ser reconstruído ao longo do tempo ganhando ressignificação, sendo utilizado para marcar a dualidade corpo biológico e mente como espaço onde as desigualdades entre os sexos seriam naturalizadas.

Os estudos sobre gênero passaram então a não focar somente na mulher, no feminismo, na teoria do patriarcado e dominação masculina, mas também passou a ser instrumento para analisar as diferenças sexuais fora do campo social, onde o sexo não seria meramente dado, mas agora estabelecido, deixando assim gênero de ser uma categoria que engloba os grupos de tomada de consciência onde só as mulheres poderiam participar.

O *gênero* vem colocar o discurso sobre o feminino e o masculino em uma semelhança não hierarquizada, porém a relação de trabalho social traz consigo um arrolamento de poder entre os sexos. A utilização da categoria gênero na sociologia do

trabalho coincide com o problema das subjetividades, bem como as identidades que se encontram presentes no mundo do trabalho.

Dessa maneira a relação de trabalho social vem junto com uma relação de poder que o gênero coloca como o discurso do feminino e do masculino, definindo as carreiras, promoções e qualificações de modo diferenciado para o homem e para a mulher.

Nas sociedades industriais, os homens tiveram menor dificuldade para desenvolver sua carreira devido a uma cultura *patriarcal* que colocou e até hoje coloca obstáculos no desenvolvimento profissional feminino. Além de sofrerem com os obstáculos simbólicos (Como quando uma mulher aparentemente bonita ocupa um cargo de comando, e algumas pessoas acreditam que ela chegou àquele cargo apenas por seus atributos físicos, e não devido a sua capacidade intelectual), as mulheres sofrem com as barreiras sociais que as impedem muitas vezes de atingir seu potencial.

As desigualdades de gênero que são herança do sistema patriarcal, tendo como objeto de análise os sexos no aspecto biológico, constituem um fator de estudo importante, levando em consideração que as mulheres na sociedade industrial inicialmente não possuíam os mesmos direitos que os homens. Elas tiveram que lutar para terem garantidos seus direitos de participação nas decisões políticas, de ensino, no trabalho e outros.

1.1 Patriarcalismo: a dominação do homem sobre a mulher

Nessa apreciação tomo a *dominação masculina* de Bourdieu (2002), que se justificaria inicialmente pela *construção social dos corpos*, o corpo como espaço para marcar e justificar as diferenças sociais colocando um homem em uma condição de superioridade em relação à mulher, para poder entender as relações sociais no patriarcalismo que marcariam a divisão social do trabalho. Pois:

A diferença biológica entre os sexos, isto é, entre o corpo masculino e o corpo feminino, e, especificamente, a diferença anatômica entre os órgãos sexuais, pode assim ser vista como justificativa natural da diferença socialmente construída entre os gêneros, principalmente, da divisão social do trabalho (BOURDIEU, 2002, p.19).

Antes de começar a explorar o sistema patriarcal como a estrutura que marca as desigualdades de gênero que gerou e tem gerado problemas referentes a opressão, discriminação e violência contra as mulheres, é importante identificar o seu conceito.

O patriarcalismo é oriundo de patriarcado que Saffioti (1987) coloca como “sistema de relações que garante a subordinação da mulher ao homem”, é um importante

conceito a ser compreendido para se analisar a situação da mulher no mercado de trabalho, visto que o declínio do sistema patriarcal veio acelerar o processo de entrada da mulher na estrutura econômica e social.

Para Castells (1942) “patriarcalismo é uma das estruturas sobre as quais se assentam todas as sociedades contemporâneas. Caracteriza-se pela autoridade, imposta institucionalmente, do homem sobre a mulher e filhos no âmbito familiar.” Castells acredita que para que essa autoridade que o homem exerce exista, é necessário que o patriarcalismo esteja presente em toda a organização social, na política, legislação e cultura. Mais ainda, vai marcar os relacionamentos interpessoais e a personalidade dos indivíduos.

Para o autor este conceito está enraizado na estrutura familiar na reprodução sociobiológica da espécie, contextualizada histórica e culturalmente. Tomo aqui o conceito de patriarcalismo dos dois autores que colocam como a principal característica do sistema patriarcal a autoridade do homem sobre a família, sendo que essa estrutura vem fundamentar quase todas as sociedades contemporâneas, não generalizando todas como acredita Castells, pois dentro e em paralelo as sociedades contemporâneas existem algumas sociedades tribais e outras onde é a mulher que detém a autoridade e poder sobre a família.

1.1.1 Os diferentes papéis sociais no patriarcalismo

Os homens e mulheres no decorrer da história das sociedades industriais ocuparam posições diferenciadas no desempenho das funções sociais, isso aconteceu não apenas na sociedade brasileira, mas como em muitas outras sociedades de economia industrial. “A identidade social da mulher, assim como a do homem, é construída através da atribuição de distintos papéis, que a sociedade esperava ver cumpridos pelas diferentes categorias do sexo” (SAFFIOTI, 1987, p.8).

Os campos a serem ocupados pelas mulheres e homens nas sociedades industriais e em algumas sociedades que vivem por meio da agricultura de subsistência são delimitados e diferenciados socialmente. O campo de atuação colocado a mulher é o espaço doméstico e ao homem o espaço público.

No campo de atuação que seria da mulher, ela é responsável pela educação e socialização dos filhos, pelo cuidado com a casa, do desempenho de funções como limpar a casa, fazer comida, lavar roupa entre outros. Já no campo de atuação designado socialmente

para o homem, determinaria que este fosse o responsável pelo sustento da casa por meio do trabalho assalariado extraluar.

O curta - metragem *Vida Maria* deixa clara a diferença dos papéis sociais atribuídos à mulher e ao homem ao mostrar a história da menina Maria José, que mora em um lugar aparentemente muito pobre, onde o sustento financeiro da casa é de responsabilidade do seu pai que trabalha na agricultura, enquanto quem exerce as tarefas domésticas (sem remuneração) é sua mãe. A menina Maria José sente interesse nos estudos e em desenvolver trabalhos de “autonomia masculina”, mas é severamente oprimida pela mãe, que também foi oprimida pela mãe, avó, bisavó.

A força física durante muito tempo foi colocada como elemento para justificar divisão social desses papéis, como Saffioti (1987) explica:

Presume-se que originariamente, o homem tenha dominado a mulher pela força física. Via de regra, esta é maior nos elementos masculinos do que nos femininos. Mas, como se sabe há exceções a esta regra. [...] A força desta ideologia da “inferioridade” da mulher é tão grande que até as mulheres que trabalham na enxada, apresentando maior produtividade que os homens, admitem sua “fraqueza” (SAFFIOTI, 1987, p.12, grifo da autora).

A questão da maior força do homem em relação a mulher não é justificativa plausível para explicar as diferenças sociais entre os sexos biológicos dos seres humanos. Esse fator vem sendo questionado e desconstruído ao longo desses últimos anos, pois segundo estudos de feministas, acadêmicos e estudos científicos, dependendo da sociedade, da região e do treinamento físico, as mulheres podem ser mais fortes fisicamente do que os homens.

Durante muito tempo a mulher foi reprimida ao demonstrar interesse por atividades tidas como masculinas, assim como o homem que sentia interesse em desempenhar tarefas tidas como femininas e isso acontece até hoje em muitas sociedades. O corpo feminino e masculino sendo colocado como lugar onde as diferenças se alarmam.

A diferença dos papéis socialmente atribuídos pela diferenciação biológica do sexo se fazem presentes não apenas nos campos de atuação, indo muito além e se permeando no modo de pensar e no comportamento dos indivíduos. A mulher é colocada como aquele indivíduo amoroso, pacífico, frágil, que deve preservar suas qualidades e se mantendo pura e casta até o casamento, enquanto o homem é aquele detentor de força física, que não pode demonstrar sentimentos, que é dominante e popularmente caracterizado em nossa sociedade como: “homem viril”.

Por meio da manutenção de um modelo de família patriarcal são colocadas às mulheres a responsabilidade pela socialização dos filhos e dos afazeres domésticos assim como a perpetuação de uma identidade construída em torno de um universo doméstico que acaba por condicionar a participação mulher no mercado de trabalho remunerado a outros fatores que ultrapassam as suas qualificações e à oferta de emprego.

A constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho, que depende de uma complexa combinação de características pessoais e familiares, como o estado conjugal e a presença dos filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, assim como a característica do grupo familiar, como o ciclo de vida e a estrutura familiar (BRUSCHINI, 2000, p. 16-17).

Esses fatores acima colocados que afetam a participação da mulher no mercado de trabalho não acontecem com os homens, logo o trabalho feminino não depende apenas das demandas do mercado e de suas qualificações, mas também depende de um conjunto de subjetividades.

1.1.2 Consequências da herança patriarcal

A autoridade designada ao homem sobre a mulher e os filhos que se permeou tanto de forma simbólica como institucional nas sociedades contemporâneas se faz presente no campo político, econômico e social. No campo político esse fator pode ser avaliado quando fazemos a comparação quantitativa de homens que possuem cargos de governo que é ainda superior ao das mulheres ocupantes desses mesmos cargos. Temos que:

O Brasil e a América Latina vivem importante momento para a ampliação e fortalecimento da participação das mulheres nos espaços de poder e de decisão em especial na política. Hoje, 40% da população da América Latina está sob o governo de mulheres: Dilma Rousseff no Brasil, Cristina Kirchner na Argentina e Laura Chinchilla na Costa Rica. A eleição de Presidentas é um passo importante para a ruptura do “teto de vidro” sempre colocado para as mulheres nestes espaços (BRASIL, 2013-2015, p. 52, grifo nosso).

No campo econômico podemos observar que mesmo tendo diminuído muito, o percentual de mulheres que participam das atividades econômicas continua inferior ao dos homens. Vejamos que:

(...) há ainda um quadro de desigualdade entre mulheres e homens para o qual a 3ª CNPM e este plano dedicam suas resoluções e ações: sete em cada 10 homens na população economicamente ativa trabalham ou procuram emprego, e menos de cinco em cada 10 mulheres estão na mesma situação. A diferença de rendimentos é marcante: as mulheres recebem 73,8% dos rendimentos dos homens. (BRASIL, 2013-2015, p.14).

E no campo social a subordinação da mulher ao homem pode ser vista com frequência nos noticiários de jornais que mostram as mulheres sendo vítimas de violência, psicológica, moral, sexual e patrimonial, dentro do âmbito familiar pelo simples fato de serem mulheres, como enfatiza o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (2013-2015, p.41) “Ser mulher pode se constituir um sério fator de risco. Pesquisa revela que, segundo dados de 2006 a 2010 da Organização Mundial de Saúde, o Brasil está entre os dez países com maior número de homicídios femininos.”.

O patriarcado que funda a estrutura de muitas sociedades e que muitas vezes recebe reforço institucional (como exemplo a Índia) está vinculado a relacionamentos de personalidade e interpessoais marcados não só pela violência, mas como pela dominação. Este também se encontra enraizado na estrutura da familiar, na reprodução biológica que Bourdieu (2002) enfatiza como “o corpo biológico socialmente modelado como um corpo politizado”, onde o corpo físico passaria a ser um espaço onde as desigualdades entre os sexos seriam naturalizadas.

O modelo de sociedade onde as famílias tem como base o patriarcalismo vem sendo modificado, o que ocorreu principalmente devido ao acesso das famílias aos meios de comunicação em massa e a valorização e remuneração do trabalho feminino colocando as mulheres em cargos que antes eram exclusivos ou majoritariamente masculinizados.

1.2 Feminismo e crise do modelo de família nuclear

O modelo de família nuclear ou família patriarcal que fundamenta o patriarcalismo vem sendo muito contestada desde o fim deste último milênio, isso aconteceu segundo Castells (1942) devido aos processos de transformação do trabalho feminino e conscientização da mulher.

O crescimento da economia global, as mudanças na tecnologia, as mudanças tecnológicas no processo reprodutivo e as lutas das mulheres seriam os principais fatores que condicionaram a fragilização desse modelo de família.

Castells (1942) coloca alguns fatores que explicariam o desmoronamento do patriarcalismo sendo eles a *transformação da economia e do mercado de trabalho*, que abriram a porta da educação para as mulheres; As *transformações tecnológicas ocorridas na biologia, farmacologia e medicina*, que proporcionaram o maior controle sobre a gravidez; a *transformação econômica e tecnológica* que proporcionou o desenvolvimento dos movimentos feministas; e a *rápida difusão de ideias em uma cultura globalizada*, onde no

mundo globalizado as ideias dos movimentos feministas e grupos de mulheres se difundem rapidamente ganhando uma representatividade cada vez maior.

Nos anos 1990, a socióloga Sylvia Walby, em seu livro *Theorizing Patriarchy* analisou o patriarcado de uma maneira diferente dos demais estudiosos sobre a temática de sua época, colocando o patriarcado como fenômeno complexo feito de diversas forças que se cruzam definido este como “um sistema de estruturas e práticas sociais no qual os homens dominam, oprimem e exploram as mulheres”. Ela alega que existem seis estruturas em interação: a família, o trabalho pago, o Estado, a violência masculina, a sexualidades e as instituições culturais. (WALBY *apud* LONGO, 2015, p.96).

A autora ao fazer essa análise coloca que no século XIX e XX na Europa e Estados Unidos acontece a primeira onda do feminismo, época em que as mulheres que se encontravam em situação de matrimônio não podiam estudar e trabalhar remuneradamente, ocorrendo a dominação dentro do âmbito família, intensificando aquela ideia de “mulher do lar”.

Naquela época nas sociedades de economia industrial, as mulheres não possuíam o direito ao sufrágio. As feministas daquela época lutaram para conquistar esses direitos básicos, de trabalho, ensino e direito a participar das decisões políticas, além de garantir proteção contra a violência física que sofriam de seus maridos, porém a conquista desses direitos não foi suficiente para eliminar todas as formas de desigualdade entre homens e mulheres.

A contestação do modelo patriarcal de família começa a ganhar representatividade quando as mulheres passam a se unir para lutarem por direitos de igualdade para com os homens.

Nos anos 1950 utilizando a abordagem interpretativa de Max Weber com o conceito de funcionalismo Talcott Parsons examinou a família e considerou está um dos “tijolos” da sociedade. Para ele as famílias eram um reflexo das normas sociais, e que em sua época era estruturalmente patriarcal, tendo como o provedor e chefe da família sempre o homem e a mulher como cuidadora dos filhos e responsável pelo serviço doméstico. (WEBER; PARSONS *apud* LONGO, 2015).

Esse quadro começou a se reverter após a segunda Guerra Mundial. “A ideia de uma mãe “do lar” foi cada vez mais considerada uma forma de opressão, e sociólogas feministas como Ann Oakley e Christine Delphy “descreveram a alienação que essas mulheres experimentavam.” (OAKLEY; DELPHY *apud* LONGO, 2015, p.296). Em consequência do declínio da tradicional família patriarcal, os papéis de gênero na família

começam a ser questionados e surgem conflitos entre trabalho e família no que se referem aos casais. Para Judith Stacey (STACEY *apud* LONGO, 2015) a natureza das famílias começa a ser desafiada para que as demandas do mundo moderno possam ser satisfeitas.

Margaret Mead que atestava que gênero não é baseado nas diferenças biológicas entre os sexos, mas sim seriam reflexões de condições culturais de diferentes sociedades realizou várias investigações sobre a vida privada de povos não ocidentais contestando que a sociedade americana de sua época, pois para ela “homens e mulheres são punidos e recompensados para encorajar a conformidade sexual, e o que é considerado masculino também é visto como superior.” (MEAD *apud* LONGO, 2015, p.299).

Patriarcado, enquanto sinônimo de família nuclear e que durante muito tempo foi considerada a unidade tradicional foi questionada por feministas com o argumento de que “a família nuclear só tinha a ver com as famílias ocidentais brancas de classe média e, assim, as diferentes realidades de muitos outros grupos na sociedade eram ignoradas”. (LONGO, 2015, p.301). Ela também serviu para perpetuar as desigualdades de gêneros.



Figura 1: Modelo de família nuclear.

Fonte: Google imagens

Os movimentos feministas muito contribuíram para a mudança de visão sobre o papel da mulher na sociedade, sendo que estes sempre buscaram reverter os processos de desigualdades que submete às mulheres, mostrando que essa relação de dominação da mulher pelo homem é um processo construído e não natural, portanto essa relação é passível de mudança. Assim:

Tres factors contribuyeron a desenandemar esta nueva oleada de actividade feminista: el clima general de pensamento crítico que caracterizava a ese período; la

rabia de las activistas que se unieran en tropel a los movimientos contra la guerra y em pro de los derechos humanos y la revuella estudiantil para encontrarse con las actitudes sexistas de los hombres radicales y liberales que participaban em esos movimientos (...); y la experiencia de prejuicio y discriminacion que sufrían las mujeres a medida que se incorporaban masivamente al trabajo asalariado y a la educacion superior (RITZER, 1997, p.90, Grifo nosso.).

A história do feminismo já é muito antiga desde o movimento pelo sufrágio nos Estados Unidos, mas foram nesses últimos anos que começamos a observar com organização e mais força a luta global das mulheres contra a opressão, fenômeno que acontece de maneira diferenciada em cada país.

O movimento feminista tem realizado grandes transformações nas instituições mundiais e causado grande impacto na conscientização das mulheres. Essa conscientização de que as mulheres têm sim os mesmos direitos que os homens, de exercerem os mesmos trabalhos, participarem das decisões política e de controlarem seus corpos e suas vidas tem ocasionado muitas mudanças principalmente no que tangem as relações no mundo do trabalho.

2 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

Em virtude da entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho remunerado nesses últimos anos, a família, as relações sociais, as instituições e o mercado de trabalho sofreram profundas transformações. A entrada das mulheres no mercado de trabalho remunerado que para Castells (1942) foi proporcionada principalmente pela:

(...) informatização, integração em rede e globalização da economia de outro, a segmentação de mercado de trabalho por gênero, que aproveita de condições sociais específicas da mulher para aumentar a produtividade, o controle gerencial e, conseqüentemente, os lucros (CASTELLS, 1942, p. 194 e 197).

Mas mesmo com todas essas transformações acontecendo os problemas relativos à discriminação das mulheres não foram eliminados, pelo menos não em sua totalidade. Esses problemas de esforço histórico, coletivo e individual são subjacentes à diversidade do feminismo:

Na verdade, embora a discriminação legal tenha, de certo modo, diminuído e a tendência seja que o mercado de trabalho venha a se equalizar à medida que o nível de educação da mulher aumenta, a violência interpessoal e o abuso psicológico tem-se expandido, justamente em virtude da ir masculina, tanto individual quanto coletiva, ante a perda de poder (CASTELLS, 1942, p.170-171).

Ao falar de mulheres em posição de comando é necessário realizar um apanhado das mudanças que ocorreram através das transformações ocorridas nas relações trabalhistas pela influência do sistema capitalista. Para isto a análise exige, mesmo que de forma sucinta, identificar os significados das representações pelos agentes sociais do feminino e do masculino no mundo do trabalho compreendendo-se que as relações se dão entre aqueles que dominam e os que são dominados a partir das normas sociais.

2.1 A mulher no capitalismo

Em meados do século XX, o capitalismo passou a fazer parte da maioria das sociedades globais. Com o crescimento do sistema capitalista as mulheres perderam as vagas nos poucos trabalhos que lhes eram permitidos estar naquela época, como no caso a indústria têxtil. De acordo com Saffioti (2013, p.53), “A saturação empírica da categoria *mercadoria*, além de fazer-se acompanhar por uma divisão social do trabalho extremamente desenvolvida, marca o divorcio entre o *valor de uso* e o *valor de troca* dos produtos do trabalho”. Entendemos que essa perda se deu devido ao processo de industrialização, que substituiu a mão de obra humana pelas máquinas e desvalorizou a força de trabalho em relação a mercadoria produzida.

As mulheres nas indústrias assumiam posições inferiores e desvantajosas em relação aos homens, além de estas não serem consideradas aptas para desempenhar alguns tipos trabalhos.

Por esse motivo Walby coloca que “as relações patriarcais nos empregos remunerados” constitui a segunda das seis estruturas que mantém o patriarcado (WALBY *apud* LONGO, 2015, p.98).

No século XX também começa a surgir um conflito entre o sistema capitalista e o patriarcalismo. Walby atribui esse fator a questão do capitalismo ter um interesse contrário ao patriarcalismo na exploração do trabalho feminino. Uma mulher que trabalha para o sistema tem menos tempo para trabalhar sem remuneração para o seu marido. Essa confusão entre o local de trabalho e o lar foi solucionada pela terceira estrutura apontada por Walby: o Estado, como exemplo: “No Ocidente, o Estado [...] interveio para melhorar os direitos das mulheres, como na Lei do Salário Equivalente de 1970, no Reino Unido.” (WALBY *apud* LONGO, 2015, p. 98).

Nas relações de trabalho a diferenciação do comportamento da mulher também é fortemente evidenciada, as mulheres nem sempre são bem aceitas pelos seus subordinados e colegas de trabalho homens e para ter respeito dos deste geralmente adotam uma postura considerada masculinizada.

A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre o qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos sexos, de um local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembleia ou de mercado, reservados aos homens e a casa, reservadas às mulheres; (...) (BOURDIEU, 2002, p.14).

As transformações no mundo do trabalho refletem na natureza e nas relações sociais, mas precisamente nas implicações normativas e suas formas organizativas. A representatividade singular do feminino no universo capitalista, a nosso ver, pode ser mensurada a partir do processo de industrialização, pois é permitido que a mulher participasse de trabalhos fora do espaço doméstico.

Segundo SAMPAIO (2013), atualmente as mulheres ocupam posições de liderança e emanam poder não apenas no lar, mas em organizações privadas e públicas, todavia, tendo que conviver com discriminação e com a assimilação de um universo masculino.

A mulher foi designada a ocupar funções de acordo com “o lugar que lhe coubessem”, visão ou ordenação que fora construída no ideário masculino. Ou seja, ela está

fora da ordem mundial, fora do lugar. Segundo Jorge Forbes, no seu livro *Psicanálise: problemas ao feminino* (1996):

(...) do início da civilização até hoje, por meio desses flashes pinçados ao acaso, vemos uma impropriedade comum no tratamento da mulher, um conjunto de desaforos, literalmente, um conjunto de “fora de lugares”. Historiadores, filósofos, teólogos, dramaturgos, políticos, enfim, a inteligência, os que pensam, pensam muito mal a mulher (FORBES, 1996, p. 11).

A industrialização favoreceu a mulher a entrada no mercado de trabalho resultando numa nova redefinição de papéis sociais, ainda que estes sejam fundamentados nas relações sociais construídas de forma desigual.

Para que pudessem vir a ter o seu lugar no mercado foi preciso que partissem na busca de garantias de direitos e de tratamento perante os homens (SAMPAIO, 2013), engajando-se nos movimentos feministas que proporcionaram uma maior organização na conquista de poder (ou de espaço) que proporcionasse uma representatividade de forma respeitável ao feminismo, e não meramente se colocar apenas numa posição subalterna.

Na perspectiva de haver a ocorrência da relação trabalhista entre homens e mulheres de forma democrática, buscou-se um equilíbrio através do desenvolvimento cognitivo e reconhecimento do saber na ocupação de postos de trabalho que não fossem marcadas pelo sexo.

2.2 Feminismo e a condição da mulher no trabalho

As mulheres das sociedades industriais vêm questionando a rígida divisão sexual do trabalho fator que vem contribuído para promoção de mudanças nas relações de poder desiguais entre homens e mulheres em diferentes esferas. No Brasil, desde a criação da Secretaria de Política para as Mulheres (SPM) em março de 2003 decorrem um avanço na elaboração de políticas voltadas para a promoção de autonomia econômica igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho com objetivo eliminar da divisão sexual do trabalho e garantir igualdade de direitos no que tange a questão gênero.

Dentre as metas do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2013-2015, que dizem respeito à igualdade no mundo do trabalho e autonomia econômica estão: Ampliar a taxa de formalização das mulheres no mercado de trabalho, e ampliar a presença de mulheres em posição de comando e direção no mercado de trabalho (BRASIL, 2013). A criação de políticas voltadas para as mulheres tentam corrigir a distribuição desigual de benefícios que se

alastrou durante a história das sociedades industriais por meio da construção de um mundo com menos desigualdades.

No Maranhão, o Plano Estadual de Políticas para as Mulheres 2013-2015 tem como uma de suas diretrizes “Promover o equilíbrio de poder entre mulheres e homens, em termos de recursos econômicos, direitos legais, participação política e relação interpessoais.” (MARANHÃO, 2013 p.13-14). Em nosso Estado já estão sendo implantadas políticas de equidade de gênero que embasadas no PNPM visam combater as desigualdades de gênero na política, economia e garantir os direitos legais das mulheres.

A conquista de equiparação jurídica legal entre homens e mulheres foi fundamental para o avanço na igualdade de direitos entre os sexos o “movimento de mulheres, com suas inúmeras redes locais, nacionais e internacionais, sua diversidade interna, as alianças estratégicas (...) ampliaram os espaços de conquistas nas políticas públicas, nos meios de comunicação e nas instâncias internacionais.” (Carreira, Ajamil e Moreira, 2001, p.15). Foi por meio dos movimentos de mulheres que estas passaram a ser consideradas competentes para desempenhar papéis em outras esferas da sociedade, conquistando novos patamares e direitos.

O movimento feminista internacional corresponde ao importante elo condutor para a literatura e entre seus escritos mais importantes estão às questões sobre o mundo do trabalho. A teoria feminista contemporânea da visibilidade a parte da população não reconhecida colocando relevância no que antes era desconhecido nas atividades realizadas pelas mulheres, que tem contribuído para o desenvolvimento do mundo e da economia. “Este punto de vista require una nueva elaboración de nuestra comprensión de la vida social. Partiendo de esta idea, los teóricos y teóricas feministas comienzan así plantear su reto a la teoría sociológica.” (RITZER, 1997, p.91).

Hall (1999) coloca como relevante o fato de os movimentos feministas terem problematizado a clássica distinção com relação ao público e ao privado colocando em contestação política outras áreas da vida em sociedade, “a como família, a sexualidade, o trabalho doméstico, a divisão doméstica do trabalho e o cuidado das crianças.” (HALL *apud* FONTENELE- MOURÃO, 2006, p.25).

2.3 O poder vinculado à masculinidade

Antes de abordarmos os obstáculos que dificultam ou impedem a ocupação das mulheres em cargos de decisão precisamos entender o conceito de poder, já que é o exercício do poder quem vai moldar o comportamento social.

Até os anos 1960 as teorias de poder se encaixavam em duas vertentes, a primeira era referente ao poder exercido pelo Estado e pelo governo no controle dos cidadãos e, a segunda estava baseada na ideia marxista de luta pelo poder entre o proletariado e a burguesia. Essas duas teorias analisavam o poder em sua esfera macro. Porém alguns estudiosos da época não acreditavam que essas fossem as únicas formas de se analisar o poder, criando assim outra vertente que analisava o poder em níveis mais baixos das relações sociais.

Michel Foucault (1979) analisou o poder em níveis mais baixos das relações sociais. Ele acreditava que “o poder esta em todo lugar e vem de todo lugar”, se diferenciando da teoria do poder em seu nível macro. Para ele o poder pode ser visto em todos os níveis da sociedade, e este seria uma “relação”, explicando a natureza do poder por meio do exame das relações de poder presentes em todos os níveis das sociedades modernas. “No mundo ocidental moderno, as normas sociais são impostas não tanto pela força, mas através de um exercício de um poder “pastoral” que guia o comportamento das pessoas.” (FOUCAULT *apud* LONGO, 2015, p.54).

Tendo como base o conceito de poder para Foucault podemos analisar o exercício de poder que molda os homens e as mulheres das sociedades capitalistas, impondo a mulher mesmo que de maneira subjetiva um comportamento de submissão em relação aos homens nas diferentes esferas da vida social.

A cultura até então predominante do exercício do poder vincula este as características tidas como masculinas. O “discurso” que Foucault coloca como o meio de propagação do poder, em nossa sociedade atual ainda é muito machista, marcado por estereótipos e preconceitos que se reflete na cabeça tanto de homens como das mulheres nos processos de escolha de suas lideranças, sejam elas nos partidos políticos, empresas ou movimentos sociais.

Os chamados fatores autolimitantes, decorrentes da educação machista, fazem com que muitas mulheres não se sintam capazes para o exercício do poder. A educação que a maioria das meninas recebe, apesar da diversidade das experiências reais, até hoje estimula a busca de aprovação social, o controle da agressividade, o medo do conflito, a passividade, a maior restrição ao espaço privado, e a visão do poder como algo externo e distante. As inseguranças, culpas e problemas de auto-estima contribuem para que as mulheres evitem a conquista e o exercício do poder. Por mais que as experiências concretas sejam diversas, muitas mulheres enfrentam em algum

momento (ou em vários) de sua vida os ônus de uma educação discriminatória (CARREIRA, AJAMIL e MOREIRA, 2001, p.14-15).

Apesar da valorização dos valores ditos femininos muitas mulheres ainda se sentem condicionadas a exercerem e propagarem ações e ideias machistas por não se considerarem capazes de ocuparem cargos de comando e liderança. Só se permitem exercer esse “poder quando o usam para enriquecer recursos, atitudes, efetividade e capacidade de atuar de outros” (CARREIRA, AJAMIL e MOREIRA, 2001, p.22). Portanto, essas mulheres veem o poder como algo exterior a elas.

Assim como “Foucault defende que existe uma possibilidade de resistência: ela pode ser contra o próprio discurso (aqui no caso o discurso machista), e este pode ser desafiado por outros discursos opostos” (FOUCAULT *apud* LONGO, 2015, p. 55). As mulheres têm criado maneiras de expressar discursos contrários ao machista por meio da criação de novos valores, grupos organizados de resistência e através dos seus desenvolvimentos no exercício do poder.

2.4 Os obstáculos enfrentados para alcançar lugares de liderança

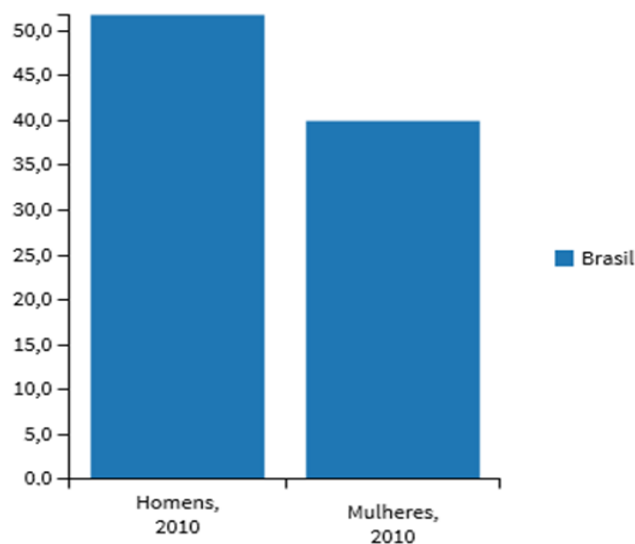
A liderança ou ato de liderar exercido por um líder, que é aquele que comanda e orienta as ações de um grupo, seja ele uma empresa, organização, e até mesmo dentro do âmbito familiar, durante muito tempo foi exercido exclusivamente por homens nas sociedades patriarcais. Os resquícios dessa liderança masculinizada até hoje podem ser observados dentro da nossa sociedade atual dificultando a inserção e permanência das mulheres em postos de comando.

Existem muitos fatores que dificultam ou até mesmo impedem a inserção das mulheres nos cargos de comando e em espaços de grande poder de decisão. Esses fatores são vistos na porcentagem inferior de mulheres em postos de alta hierarquia nas instituições e no mundo do trabalho.

Analisando a participação das mulheres no mercado de trabalho do Brasil em relação a dos homens no ano de 2010 e baseando-se em informações levantadas nas Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNADs), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Podemos observar que a população economicamente ativa feminina (PEA), - que compreende o potencial de mão de obra com que pode contar o setor produtivo,

no Brasil no ano de 2010, encontra-se inferior à masculina mesmo sendo as mulheres o maior contingente populacional no país (vide gráfico 1).

Gráfico 1 - PEA Homens e Mulheres



Fonte: IBGE -2015 (tabulação especial).

O gráfico assim como o quadro revela a diferença entre mulheres e homens que fazem parte da população economicamente ativa no ano de 2010. O gráfico vai mostrar essa diferença em termos percentuais e o quadro em termos numéricos.

QUADRO 1 - POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (PESSOAS)

Divisões Territoriais	Homens, 2010	Mulheres, 2010
Brasil	51.678.548	39.870.376

Fonte: IBGE-2015 (tabulação especial).

Sendo assim o que justificaria esse percentual reduzido de mulheres participante da PEA no país? Denise Carreira, Menchu Ajamil e Tereza Moreira (2001) em seu livro *A liderança Feminina no século 21* colocam alguns obstáculos que podem explicar esse percentual inferior de mulheres na população economicamente ativa.

O primeiro desses obstáculos que as autoras titulam como *O Nós da Democracia*, que se justifica na ordem macro social, que passa pelas limitações da democracia e contradições no seu modelo de desenvolvimento.

A democracia que beneficia o econômico acima do social deveria ser baseada na distribuição equitativa do poder a todos, mas na verdade privilegia alguns grupos em

detrimentos de outros. Os direitos podem até ser iguais para todos os brasileiros amparados pela Constituição Federal perante a lei, mas isso não acontece de forma prática, se não, não haveria a necessidade dessa discussão.

Esses obstáculos segundo as autoras estão conectados e se alimentam mutuamente percorrendo o eixo do sistema patriarcal. As mulheres fazem parte de um grupo menos privilegiado da sociedade. “Responsáveis historicamente por atividades de cuidado e formação de seres humanos – da casa às profissões ligadas a essa função (educação, saúde, assistência social) – as mulheres (especialmente as mais pobres) levam a pior neste jogo.” (CARREIRA, AJAMIL e MOREIRA 2001, p. 13).

Outro fator que dificulta as mulheres assumirem altos postos de hierarquia institucional é o aspecto cultural marcado por estereótipos e preconceitos que vinculam ao poder, características tidas como masculinas. Em decorrência disso muitas mulheres para exercerem liderança acabam tendo que se esforçar e trabalhar mais que os homens.

A batalha pela conciliação da vida pessoal x a vida profissional x a vida familiar ainda são fatores que servem para explicar esse fenômeno. Os homens ao assumirem um cargo de comando passam a se dedicar somente ao trabalho e a vida pessoal, o que não acontece com a maioria das mulheres. “(...) enquanto as mulheres entraram em outros territórios públicos e profissionais, os homens não assumiram na mesma proporção o mundo privado, doméstico e familiar.” (CARREIRA, AJAMIL e MOREIRA 2001, p. 13).

A vida pública e o exercício da liderança requerem muitos sacrifícios pessoais e tempo. A culpa por não acharem que estão cumprindo com o papel tradicional do cuidado com a família ainda se faz presente na vida de muitas mulheres. Isso ocorre devido ao processo educacional que ainda é muito machista, ensinando as meninas a serem cuidadoras do lar desde pequenas, com as bonecas, as panelinhas e a história do príncipe encantado.

Nunca é demais repetir que a manutenção de um modelo de família patriarcal, segundo o qual cabem às mulheres as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico condicionam a participação feminina no mercado de trabalho a outros fatores além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego, como no caso dos homens. A constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho (...) (BRUSCHINI, 2000, p. 16-17).

Outro fator que as autoras colocam como limitante do exercício do poder feminino é o fato de muitas mulheres se considerarem historicamente sem poder. A suposição de inferioridade impede que muitas mulheres reconheçam que elas também são capazes de exercer poder, assumir lideranças e enfrentar riscos. A falta de confiança crítica em si e em

suas semelhantes femininas dificultam elas de emergirem como importantes comandantes e líderes.

Mesmo em meio a todas as transformações no mundo do trabalho e as mudanças ocorridas no âmbito da oferta de emprego as continuidades que colocamos acima como obstáculos ainda dificultam a dedicação das mulheres no trabalho, colocando estas como *trabalhadoras de segunda categoria*, que em relação a maioria dos homens encontram-se em desvantagem no mercado de trabalho. Por continuarem sendo as principais responsáveis pelo cuidado com os filhos e com a casa, as mulheres acabam tendo que ter uma dupla, ou tripla jornada de trabalho que as sobrecarrega diminuindo sua produtividade no desempenhar das suas funções econômicas e até às impedindo de chegar a postos de maior responsabilidade e remuneração.

2.5 Mulheres em posição de comando

Durante muito tempo os homens detiveram o monopólio do poder nas instituições, tanto públicas como privadas, mas o cenário contemporâneo está mudando. A mulher vem quebrando as barreiras de dominação masculina ao longo dos anos e ocupando cargos que antes eram completamente masculinizados (os cargos militares), elas vêm vencendo os preconceitos e cada vez mais conciliando a vida familiar e profissional, porém ainda existe uma grande diferença em termos de igualdade de cargos no âmbito do trabalho.

Em sua pesquisa sobre mulheres no topo de carreira Mourão (2006) constata através de pesquisas:

As mulheres representam 41,4% da população economicamente ativa (PEA) urbana no Brasil (OIT, 2002). Tal inserção vem gerando mudanças nas relações sociais de gênero nas organizações, como observa Lipovetsky (2000). Porém, mesmo que as mulheres tenham expressiva participação no mercado de trabalho, sejam na maioria nas instituições públicas brasileiras e apresentem escolaridade superior a dos homens (ENAP, 1998), ainda são raras as mulheres em altos postos de comando na Administração Pública.

Leone *et al* (2003) afirma que as diferenças existentes entre o trabalho feminino e o masculino, estão diminuindo cada vez mais, em nossa sociedade contemporânea. As mulheres já conseguem ocupar postos que antes eram somente destinados aos homens, devido a escassez de mão de obra que se registrou no início da formação do sistema capitalista, e que absorveu o trabalho feminino nas fábricas. A participação das mulheres no mercado de trabalho se reflete nas taxas de aproximação por sexo nas diferentes esferas e pela inserção das mulheres em postos de alta direção.

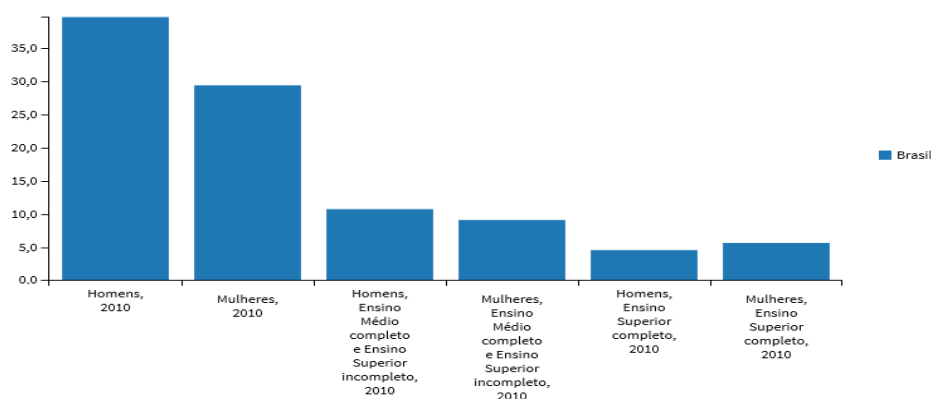
Um dos fatores que possibilitam um maior percentual de mulheres não apenas no mercado de trabalho, mas em cargos de alta hierarquia, pode ser esclarecido pelo aumento do nível de escolaridade destas. O fato de as mulheres estarem estudando e se qualificando mais lhes dá a possibilidade de ingressarem a cargos de maior remuneração e maior poder de decisório.

No Brasil, segundo dados do IBGE (2015) “os homens continuam sendo a maior parte do contingente populacional a possuírem ensino médio completo”. Mas ao analisarmos a educação continuada⁹ podemos observar que as mulheres estão estudando cada vez mais que os homens, buscando se especializar para o mercado de trabalho por meio do ensino superior. Esse fator pode provocar uma grande transformação nas relações de trabalho já que ao se qualificar mais para o mercado a mulher aumenta seu percentual de chances de chegar aos altos posto de hierarquia organizacional no país.

Barroso e Mello desenvolveram ampla pesquisa sobre o “*acesso da mulher ao ensino superior brasileiro*”, onde apontam, com profundidade, questões da mulher no ensino superior e seu desempenho nos exames vestibulares. Não obstante o desempenho feminino ser positivo e crescente durante o período escolar, se comparado ao desempenho masculino, no momento da realização de concursos e exames de ingresso, as mulheres têm desempenho desfavorável (BARROSO e MELO *apud* BETIOL e TONEL 1991, p. 20).

Apesar do favorável desempenho das mulheres durante o período escolar comparado ao desempenho dos homens no momento em que elas vão ingressar nos cargos elas optam por ocuparem patamares inferiores dentro do mercado de trabalho, talvez isso ocorra por ainda existirem resquícios da cultura patriarcal impregnada nessas mulheres que fazem com estas tenham “medo” de assumir grandes responsabilidades frente a cargos mais valorizados.

⁹ A educação continuada é uma prática na qual o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores é fundamental para o aperfeiçoamento das habilidades bem como, maior visão da realidade em que estão inseridos, visando uma construção de conhecimentos. (Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/>>. Acesso em: 01 de junho de 2016)

Gráfico 2 - População Ocupada por Nível de Instrução

Fonte: IBGE -2015 (tabulação especial).

O gráfico indica em termos percentuais e o quadro em termos numéricos as pessoas de 25 anos ou mais, ocupadas, por nível de instrução: sem instrução e fundamental incompleto; fundamental completo e médio incompleto; médio completo e superior incompleto ou completo.

QUADRO 2 - POPULAÇÃO OCUPADA POR NÍVEL DE INSTRUÇÃO (PESSOAS)

Divisões Territoriais	Homens, 2010	Mulheres, 2010	Homens, Ensino Médio completo, Superior incompleto 2010	Mulheres, Ensino Médio completo, Superior incompleto 2010	Homens, Superior Completo, 2010	Mulheres, Superior Completo, 2010
Brasil	39.725.231	29.424.315	10.734.469	9.099.106	4.550.820	5.634.925

Fonte: IBGE (2015)

A apropriação de um maior conjunto de informações é o que atualmente regulamenta as ocupações. Segundo ressalta SABOIA (2006), os empregos atuais exigem maior nível de formação inicial se comparados com décadas atrás.

Ainda que haja um aumento crescente de formação de trabalhadores (independente do sexo), a colocação em cargos de comando é ocupada por mulheres numa equivalência ainda desigual perante o outro sexo, levando-se em consideração a dificuldade no levantamento das informações condizentes com o objeto de pesquisa.

A realização de atividades de comando para a mulher requer, além de assimilação das normas simbólicas do próprio cargo, a possibilidade de uma realização profissional

através da conquista do poder devido às negociações e demonstração da sua competência em relação aos homens, colegas de trabalho sexo masculino. Com isso buscou-se analisar o discursos de três mulheres em cargos de comando em instituições que durante muito tempo foram tidas como masculinizadas.

3 MULHERES NO PODER: análise das mulheres em cargos de comando

Nessa pesquisa buscou-se analisar o perfil das mulheres que conseguem chegar aos altos postos de hierarquia institucional, sendo que o grau de importância e poder desses cargos são relativos a cada uma das instituições. Assim, identificando as dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres entrevistadas durante a construção e o exercício da carreira profissional, investigando a representação social da participação feminina em cargos de comando através do ponto de vista das mesmas.

Questões como a percepção de si no exercício de um cargo de comando que durante a história das sociedades de economia industrial foram ocupados, único ou majoritariamente por homens foram algumas das questões abordadas com as mulheres entrevistadas.

Participaram da pesquisa mulheres ocupantes de cargos de comando em três instituições públicas de São Luís/MA. Sendo todas funcionárias públicas, com cargos em áreas majoritariamente ocupadas por homens. Apesar das instituições não fazerem distinção, pelo menos não de forma legal, entre os sexos biológicos, o que se pode notar dentro de grande parte das organizações são relações culturais marcadas pela discriminação e inferiorização da mulher, colocando preferencialmente homens nos espaços de poder, ou as mulheres que adotaram comportamentos tidos como masculinos, deste modo temos que:

Segundo a análise da Fedepe – Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales e Empresarias, as organizações sempre foram consideradas neutras em termos das relações de gênero. Porém, historicamente, sua cultura dominante tem sido a cultura do homem branco, que reflete os atributos tradicionais masculinos. Nesse ambiente, criado pelos homens e para os homens, os valores predominantes sempre foram assertividade, agressividade, competitividade, atividade, independência, forte hierarquia e orientação à conquista (CARREIRA, AJAMIL, e MOREIRA, 2001, p.26).

Os autores salientam que as características como agressividade, atividade de dependência e orientação à conquista dentro das organizações fazem com que esses espaços sejam valorizados e atrelados ao sexo masculino.

Mesmo em meio às transformações provocadas pela globalização e conscientização das mulheres sobre os seus direitos observamos que “meninas” ainda não são educadas para serem independentes.

Em algumas famílias comumente se verifica maior liberdade dada para os meninos, como por exemplo, não precisam falar com quem e quando vão sair, além de desde pequenos terem uma educação voltada para a conquista de bens materiais, o que ainda pode

ser explicada pela aquisição de brinquedos como o carrinho. Enquanto as meninas são educadas para terem comportamentos mais cuidadosos, delicados, frágeis, dependentes (dependente dos homens, não só financeiramente mais emocionalmente) são educadas para não terem autonomia e para ocuparem o espaço doméstico brincando de boneca de comidinha, panelinha e outros.

Para Carvalho (2000, p.18), ‘as diferenças entre homens e mulheres existem, mas não devem implicar em desigualdade ou desvalorização das qualidades e contribuições femininas (...)’. Dessa forma, compreendemos que a desigualdade de gênero é uma questão de educação que afeta meninos e meninas desde a mais tenra idade, na qual estes são educados dentro de rígidos padrões de comportamento que lhes são impostos pela sociedade (...) (CARVALHO *apud* BOMFIM; BOAKARI; ARAÚJO, 2013, p.86).

Sendo assim concordando com os autores acima mencionados, podemos colocar que as diferença existentes entre as meninas e os meninos não devem servir como justificativa para uma educação desigual que coloca a mulher desde menina em posição de inferioridade em relação ao homem.

A quebra desse paradigma de “inferioridade e subordinação feminina”, já vem sendo quebrado ao longo do tempo e a mulher tem ocupado cada vez mais espaços de decisão, com isso buscou-se analisar o discurso de mulheres ocupantes de três cargos de comando em diferentes instituições públicas em São Luís/MA com intuito de verificar a representação feminina a partir do ponto de vista das mesmas.

A idade das entrevistadas foi de 29 e 48 anos sendo que uma não identificou a sua idade, todas possuem graduação, uma delas não possui filhos, e duas apenas 1 filho(a) demonstrando uma baixa natalidade o que pode está associado com a questão de que quanto maior o grau de escolaridade e a renda da mulher menos filhos esta decide ter. Segundo o IBGE (2012), mulheres com maior nível de escolaridade têm menos filhos; outro dado do mesmo órgão demonstra que vida acadêmica, trabalho e a renda influenciam as mulheres a terem filhos cada vez mais tarde. Esse fator é bem reforçado por Betiol e Tonel (1991):

As mulheres que têm o maior nível de escolaridade poderiam (...) estar apresentando essa correlação porque, primeiro, a maior escolaridade implica em maiores possibilidades de participação pela própria configuração do mercado; segundo porque maior escolaridade está associada com menor número de filhos e maiores possibilidades de infra-estrutura de apoio; finalmente terceiro porque maior escolaridade traz possibilidades de trabalhos mais gratificante (BETIOL; TONEL, 1991, p.19).

Os cargos de alta hierarquia organizacional requerem uma maior qualificação dos seus executores. O aumento do número de mulheres buscando cursos superiores e especializações é um dos motivos que explica a maior presença feminina em postos de

comando, como colocado na citação acima, assim como a redução do número de filhos que possibilitou às mulheres terem mais tempo para os estudos e para o trabalho.

Todas as mulheres participantes possuem cursos superiores em diversas áreas: Pedagogia, Direito, e Bacharelado em Segurança Pública. Entre as três participantes, duas ingressaram no serviço público por meio da prestação de concurso público e uma das mulheres ingressou no cargo por meio de indicação, pois já desenvolvia trabalhos na área de ocupação.

QUADRO 3 - PERFIL DAS PARTICIPANTES

NOME	IDADE	FORMAÇÃO	ESTADO CIVIL	Nº DE FILHOS	EMPRESA	CARGO
Anailde Serra	48 anos	Graduada em pedagogia	Solteira	1	Secretaria de Agricultura Familiar	Coordenadora do Plano mais IDH
Kazumi Tanaka	-	Graduada em Direito	-	1	Delegacia Especial da Mulher	Titular da Delegacia Especial da Mulher
Walquerlina Brito	29 anos	Graduada em Bacharel em Segurança Pública	Casada	0	Academia do Corpo de Bombeiros	Aspirante

Fonte: Sousa, Klícia. 2016

A primeira entrevistada foi à delegada de polícia Kazumi Tanaka, não tendo identificado a sua idade. A escolha da amostra foi devida ao fato do trabalho policial ser muito marcado pela dominação masculina. Busquei identificar a sua percepção acerca da mulher ocupante de um cargo de comando na polícia, verificando sua trajetória como mulher na polícia e as dificuldades enfrentadas ao adentrar em um espaço socialmente masculinizado.

A polícia tem sua origem para Foucault (1994) vinculada às emergências do Estado em meados do século XVIII e assinalada como um instrumento que faz parte do Estado e tem como objetivo manter a ordem vigente. A noção de Estado também pode ser compreendida com relação ao desempenho das funções das instituições. Weber (2004) ao definir Estado, o coloca como um instrumento do exercício do poder e uso legal e legítimo da força.

A polícia em termos de cultura organizacional, desde a sua formação, foi considerada espaço de comportamentos tidos como masculinos (agressividade, força física, e dominação), “marcada pela dominação masculina, pelo machismo e pelo mito do policial herói.” (TAVARES DOS SANTOS, 1997, p. 160). Nessa perspectiva, percebemos que em

muitos casos seguir a carreira na polícia requer a adesão de comportamentos naturalizados como masculino.

O cargo ocupado pela delegada em uma delegacia da mulher não se trata apenas de uma ruptura, mas se trata também de uma disputa, pois mesmo sendo uma delegacia da mulher para a mulher, onde a lógica aplica a ocupação dos cargos dentro dessa delegacia somente para as mulheres existe também a participação de homens ocupando esses cargos. Mesmo atualmente a delegacia da mulher tendo o seu cargo de maior poder hierárquico ocupado por uma mulher, este já foi ocupado por um homem em gestões anteriores.

A segunda entrevistada foi a aspirante do corpo de bombeiros Walquerlina Brito, casada e com 29 anos, onde o seu nível hierárquico ocupado dentro da academia do corpo de bombeiros é superior ao de soldado, sargento, cabo, e cadete segundo relatos da própria entrevistada. Sua escolha foi devida ao fato do trabalho no Corpo de Bombeiros ser marcado histórico e socialmente pela preponderância masculina, assim sendo:

Como a gente ver nos bombeiros e na polícia, a gente ver que as mulheres ainda são minoria na quantidade do efetivo, por exemplo: são 06 mulheres que tem na academia e 52 homens (BRITO, Aspirante do Corpo de Bombeiros, 2016).

Identificamos a percepção da Aspirante da Academia do Corpo de Bombeiros¹⁰ acerca da mulher ocupante de um cargo de comando nessa instituição, verificando sua trajetória como mulher nos bombeiros e as dificuldades enfrentadas ao adentrar em um espaço socialmente masculinizado.

Assim como a polícia, o corpo de bombeiros sempre foi um espaço muito marcado pelo domínio masculino, mediante processo seletivo de entrada pública para as vagas oferecidas na categoria universal do processo seletivo da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA. Na prova física ocorre uma pequena diferenciação na execução dos exercícios físicos:

Nos bombeiros as vagas que são oferecidas são para homens e mulheres, não há divisão. Na polícia 10% das vagas são destinadas às mulheres e 90% aos homens. A prova física dos bombeiros também é a mesma para homens e mulheres, a mulher só não faz barra. Na corrida a distância é a mesma para homens e mulheres, mas o tempo para as mulheres é de 14 min. e para os homens 12 min (BRITO, Aspirante do Corpo de Bombeiros, 2016).

Quando se trata de força física podemos observar no discurso da Aspirante que existe uma diferenciação entre homens e mulheres, onde mais uma vez a mulher está sendo

¹⁰ Art. 116. O Corpo de Bombeiros Militar, órgão central do sistema de defesa civil do Estado, será estruturado por lei especial e tem as seguintes atribuições:

I - estabelecer e executar a política estadual de defesa civil, articulada com o sistema nacional de defesa civil;

II - estabelecer e executar as medidas de prevenção e combate a incêndio; (Art. 116, incisos I e II, da Constituição do Estado do Maranhão.).

colocada como frágil, agora, no processo de seleção para a ocupação do cargo de bombeira e policial.

Esses fatores enfatizam que mesmo de forma subjetiva o mito da “inferioridade” da mulher persiste dentro das instituições e se expandem para as outras esferas da vida social em formas mais explícitas de discriminação e preconceito.

A facilitação dos testes físicos para a entrada de mulheres no corpo de bombeiros constata, para alguns autores que as instituições ainda veem a mulher como sexo frágil. Em contrapartida tem-se que, biologicamente o organismo feminino é mais resistente. Para Saffioti (1987):

Presume-se que, originalmente, o homem tenha dominado a mulher pela força física. Mas como já se sabe, há exceções a esta regra. Variando a força em função da altura, do peso, da estrutura óssea da pessoa, há mulheres detentoras de maior força física que certos homens. (...) Do ponto de vista biológico, o organismo feminino é muito mais diferenciado que o masculino, estando já provada sua maior resistência (SAFFIOTE, 1987, p. 12-13).

Essa colocação ressalta que não existe nenhuma justificativa plausível, para a diferenciação entre homens e mulheres no processo seletivo de entrada nas instituições. Essa diferenciação só seve para enfatizar diferenças que na realidade só são frutos de construções sociais.

A terceira entrevistada foi a Coordenadora do Plano mais IDH na Secretaria de agricultura Familiar, Anailde Serra, solteira e com 48 anos. Sua escolha foi devido a ruptura relacionada ao seu cargo de ocupação, pois durante muito tempo os cargos de coordenação e liderança atrelados as sindicalização e a área de agricultura foram ocupado quase que exclusivamente por homens dentro da nossa sociedade, como coloca a própria coordenadora no seu discurso:

(...) das dificuldades que a gente encontra é justamente quebrar esses paradigmas de que a mulher ela não é. Eu por exemplo, hoje estou exercendo um cargo que nós trabalhamos com a agricultura familiar, então a agricultura familiar sempre foi mais voltada para o homem, a mulher fica em casa e o homem vai para a roça, é o homem que vai plantar, é o homem que vai produzir (...). (SERRA, Coordenadora do Plano mais IDH, 2016).

A agricultura sempre foi muito vinculada aos homens a questão da enxada, da força física, o que mais uma vez reforça o mito da “inferioridade” feminina nas relações de trabalho como enfatiza Saffioti (1987):

A força desta ideologia da “inferioridade” da mulher é tão grande que até as mulheres que trabalham na enxada, apresentando maior produtividade que os homens, admitem a sua “fraqueza”. Estão de tal maneira imbuídas desta ideia de sua “inferioridade”, que se assumem como seres inferiores aos homens (SAFFIOTI, 1987, p. 12).

A amostra da pesquisa nos indicou que as mulheres estão ocupando cada vez mais os espaços de poder, especificamente no mercado de trabalho. Elas possuem elevado nível de instrução, tem um número reduzido de filhos, os tem tardiamente ou optam por não os ter.

Como pode ser observado no gráfico abaixo, duas das entrevistadas chegaram ao cargo por meio da prestação de concurso público e apenas uma por meio de indicação. O tempo de atuação no serviço varia de 01 a 08 anos; a entrevistada que está a mais tempo no cargo é a delegada e a que tem menos tempo no cargo é a coordenadora. .

QUADRO 4 - HISTÓRIA PROFISSIONAL

PROFISSÃO	CONQUISTA DO CARGO	CARGO	TEMPO DE ATUAÇÃO (ANOS)
Delegada de polícia	Concurso Público	Titular da Delegacia Especial da Mulher	8
Bombeira	Concurso Vestibular	Aspirante	4
Pedagoga	Indicação	Coordenadora do Plano Mais IDH	1

Fonte: Sousa, Klícia. 2016

Constatou-se assim por meio das informações contidas no quadro acima que a maioria das mulheres obteve suas conquistas profissionais através do esforço e mérito profissional, e a opção de ingresso para o trabalho por meio de concurso público faz parte desse universo de conquista, já que estes ao organizarem seus processos seletivos baseado em provas teóricas sem distinção de vagas por sexo biológico abrem a possibilidade de inserção de homens e mulheres de forma igualitária no mercado de trabalho alocando mulheres de maneira mais justas em postos de comando.

Na verdade eu me formei e logo apareceu a oportunidade de ingressar na polícia através de concurso público. Tão logo me formei aproveitei a oportunidade fiz o concurso público e ingressei, mas sem ter o conhecimento de como seria internamente o trabalho a ser desenvolvido pela polícia judiciária, mas ai com o decorrer dos anos a gente vai se adaptando, vai conhecendo e também procurando mais identidade nas áreas em que a gente vai trabalhar. (TANAKA, Delegada de Polícia, 2016).

Só através de estudo, porque o CFO praticamente a gente faz a prova e em seguida, conseguindo êxito a pessoa é cadete. A pessoa passa 3 anos como cadete, quando

passam esses 3 anos a pessoa é promovida a aspirante, ai ela fica 6 meses como aspirante, passando para tenente. Então a carreira só segue a partir do momento em que a pessoa estuda, então daí para frente vai só seguindo o curso do tempo, com 2 anos a pessoa é promovida de 2º tenente a 1º tenente, com mais 3 nos a pessoa passa de 1º tenente a capitão, depois de capitão são feitos cursos e através desses cursos a pessoa vai adquirindo a major e tenente coronel (BRITO, Aspirante do Corpo de Bombeiros, 2016).

A conquista do cargo por meio de indicação não é considerada de meritocracia tão grande como aquela conseguida por meio dos estudos, como aconteceu no caso da coordenadora da Secretaria de Agricultura:

Na verdade ele veio por um convite do secretário de agricultura familiar, isso se deu muito através dos trabalhos que a gente já tinha exercido antes né, nessa área da agricultura familiar com assistência técnica e extensão rural (SERRA, Coordenadora do Plano mais IDH, 2016).

Porém nesse caso, uma mulher ser reconhecida como competente para desempenhar um cargo de comando em uma área que durante muito tempo só se reconheciam os homens como aptos a desempenharem essas funções pode ser revisto e colocado como uma meritocracia a parte, visto que a entrevistada já realizava trabalhos relacionados à área, esta teve apenas reconhecimento do seu trabalho por um homem, colocando-a em uma posição de superioridade em relação aos outros membros da equipe.

3.1 Mulheres e sua identificação nos cargo de comando

Ao fazermos uma análise de perspectiva histórica podemos verificar que as mulheres sempre estiveram presentes nas empresas e instituições, porém ocupando lugares menos valorizados socialmente que não requeriam qualificações e nem lhes davam acesso ao poder. Os únicos papéis considerados legítimos para mulher na sociedade industrial durante muito tempo foi o papel de esposa e de mãe como discorre Bezerra de Menezes (2002):

Numa perspectiva histórica, é possível perceber que a mulher sempre esteve presente nas empresas, onde ocupava lugares inferiores, menos qualificados, sem acesso ao poder, uma vez que seus papéis de esposa e de mãe eram os únicos legitimados pela sociedade; não é mais possível identificar-se papéis diferenciados, nem barreiras intransponíveis entre homens e mulheres e os estudos atuais tem demonstrado mudanças significativas na área organizacional em termos de busca pela equidade social (BEZERRA DE MENEZES, 2002, p.70).

O cenário mundial tem sofrido grandes mudanças no que tange as relações de trabalho como mencionado. Nas últimas décadas a mulher tem ocupado espaços mais valorizados dentro das instituições. “No Brasil, só a partir da última década a mulher tem construído sua trajetória em direção aos altos escalões hierárquicos organizacionais.” (MENEZES, 2002, p.61).

Mesmo em meio as constantes conquistas das mulheres, dentre elas a sua chegada ao poder construindo a sua trajetória em direção aos altos escalões hierárquicos, como colocado por Bezerra de Menezes (2002), a relação das mulheres com o poder ainda continua provocando estranhamento nestas. Um exemplo colocado pela delegada é o desinteresse das mulheres pelos cargos políticos eleitorais e sua atitude em relação a política¹¹:

(...) mas infelizmente a gente identifica que em alguns espaços de poder como é o caso dos espaços de poder político, nitidamente se verifica que não se identifica que a mulher deva ocupar aquele espaço de poder né, porque embora nós sejamos a maioria da população do eleitorado, nós sabemos que esses cargos de poder político a maioria 90% é de homens né, mas por que? Porque tanto homens como mulheres não identificam que aquele espaço seja preenchido por mulheres né, porque se fosse ao contrário mulher votaria em mulher, mas isso não acontece se fosse o caso as mulheres que tinham potenciais e competências para estarem ali estariam concorrendo a cargos dentro da nossa estrutura municipal, estadual e federal, mas a gente não ver tantas mulheres procurando se candidatar né por quê? Porque eles não identificam que aquele espaço seja um espaço que a mulher deva ocupar. Está na hora da mulher mudar essa mentalidade, e também não colocar a mulher ali só porque ela é mulher, tem que ver se ela tem o perfil competência para esta ali, que é melhor ser bem representada de que tá ali só por estar né, então isso tem que ser revisto” (TANAKA, Delegada de Polícia, 2016).

Nesta fala a delegada relata que muitas mulheres ainda se consideram incapazes de exercer poder elas não se sentem aptas a representarem um grupo de pessoas e também não reconhecem as outras mulheres como tendo potencialidade para emanar poder. Talvez isso ocorra por elas associarem o poder a características tidas como masculinas e vincularem o poder as antigas referências históricas do sistema patriarcal, como explicitado abaixo:

Marcada por preconceitos e estereótipos, tal visão está refletida na cabeça de muitos homens e mulheres, nos processos de eleição e escolha de líderes e de representantes nas empresas, movimentos sociais, sindicatos ou nos partidos políticos, onde estão explícitas ou implícitas as características que se consideram necessárias para o exercício da liderança (CARREIRA, AJAMIL e MOREIRA, 2001, p. 13-14).

Mesmo com a existência de mulheres nos cargos políticos observamos que em termos percentuais sua participação ainda é muito pequena. Durante todos os anos do Brasil como país democrático verifica-se a chegada de apenas uma mulher no exercício do poder máximo eleitoral, a Presidenta Dilma Rousseff.

Conforme o discurso das mulheres entrevistadas verificou-se que inicialmente elas não demonstraram existir diferença em cargo de poder ser ocupado por um homem ou por uma mulher:

Para mim já não há nenhuma explicação racional que diga o contrário, o que importa é a pessoa ter capacidade para assumir aquele cargo né, capacidade independente de

¹¹ “Política” significaria para nós, portanto, a tentativa de participar no poder ou de influenciar a distribuição do poder, seja entre vários Estados, seja dentro de um Estado entre grupo de pessoas que este abrange. (WEBER, 1999, p.526)

qualquer coisa. Os critérios têm que ser os mesmo, bem objetivos né, no sentido de que aquela pessoa já demonstrou ter competência para assumir aquele cargo, de que aquela pessoa é adequada para gerenciar, para gerir aquele posto de comando (TANAKA, Delegada de Polícia, 2016).

Eu vejo que essa parte de a mulher assumir o comando, a gente ver que os paradigmas já foram quebrados, com certeza a gente está alcançando vários êxitos em relação a isso que as mulheres realmente estão conquistando seu espaço, por isso a gente já ver nos bombeiros mulheres exercendo essa função de comando e a contento (BRITO, Aspirante do Corpo de Bombeiros, 2016).

Eu não penso muito nessa questão do cargo ser comandado por uma mulher ou por um homem, o que eu levo em consideração são as responsabilidades que esse cargo requer, ou do homem ou da mulher que está assumindo (SERRA, Coordenadora do Plano mais IDH, 2016).

O que foi colocado como importante para o exercício de um cargo de comando para elas foi à capacidade de assumir o cargo, a competência, a execução do cargo a contento e a capacidade de assumir as responsabilidades que o cargo requer e exige. Como enfatiza a delegada:

Por isso eu digo que não é por ser homem ou por ser mulher, o que importa é ter o perfil adequado, ter a sensibilidade, ter a capacidade a competência para poder exercer uma função ou outra (TANAKA, Delegada de Polícia, 2016).

Havendo consenso entre as três entrevistadas que em nossa sociedade atual o que marca a capacidade de assumir as responsabilidades que o posto de comando é a capacidade de chefiar e não as características corporais.

As mulheres inicialmente não demonstraram a existência de diferenças significativas no que tange os sexos biológicos para o exercício de um cargo de comando, não inferiorizaram ou criticaram a representação masculina no poder assim como acreditam que mulher no poder é sim possível, como colocado pela Aspirante do corpo de bombeiros em sua fala:

Eu geralmente não vejo diferença, pode ter 5 mulheres trabalhando comigo, porque geralmente a gente trabalha com muitas pessoas, a gente vai trabalhar com o efetivo de mais ou menos 15 a 20 pessoas comandando, se tiver 20 mulheres vão ser essas 20 mulheres fazendo o serviço a contento, e se tiver homem misturado com mulher também não vai ter problema, porque nós acreditamos na equipe que foi treinada para isso, nós acreditamos na equipe (BRITO, Aspirante do Corpo de Bombeiros, 2016).

E enfatizado pela coordenadora da Secretaria de agricultura familiar quando questionada sobre a existência de diferença em se trabalhar com homens ou mulheres:

Não para mim não faz nenhuma diferença. A gente trabalha com a questão de gênero respeitando as individualidades de cada um, acho muito bom quando a equipe ela é mista, gosto disso (SERRA, Coordenadora do Plano mais IDH, 2016).

As mulheres em seus discursos revelaram-se completamente capazes de exercer cargo de comando e atribuem à dedicação e empenho ao realizarem suas tarefas em virtude da adoção de uma postura de respeito frente aos seus liderados, frente aos seus subordinados, como exemplificou a Aspirante do Corpo de bombeiros:

Atualmente nós temos mulheres principalmente agora no BBS (Batalhão de Bombeiros de Salvamento de Resgate) a gente tem uma mulher que assumiu o comando de um dos quartéis aqui em São Luís, e ela assumiu e está fazendo um serviço bem feito (BRITO, Aspirante do Corpo de Bombeiros, 2016).

Os chamados fatores autolimitantes colocados para Carreira, Ajamil e Moreira (2001) que são decorrentes da educação machista que provocam nas mulheres insegurança e fazem com que elas se sintam incapazes de assumir poder, não se mostram presentes nos discursos dessas mulheres como atuantes em cargos de comando. Elas se reconheceram como capazes de assumir cargos de liderança, porém no decorrer dos seus discursos colocaram vários fatores que dificultam o exercício da mulher em um cargo de comando.

3.2 Revelação dos obstáculos, contradições no discurso e discriminações de gênero

Geralmente quando as estudiosas e os estudiosos das questões de gênero colocam as barreiras que impedem a mulher de assumir um cargo de comando, estas estão associadas as: limitações da democracia, onde não há uma distribuição equitativa de poder para todos; a cultura patriarcal que associa o papel da mulher ao cuidado com a casa e filhos; e a cultura das sociedades industriais que valoriza os estereótipos masculinos. Como colocados na subseção acima *Obstáculos enfrentados para alcançar lugares de liderança*.

Uma dificuldade que até eu mesma me surpreendi talvez por nunca ter lido nada relacionado, ou por talvez nunca ter identificado é a questão menstrual, que não englobou todas as mulheres aqui entrevistadas mas pode ser considerado uma dificuldade relacionada ao gênero no exercício da função profissional da Aspirante do corpo de bombeiros como colocou a mesma:

A gente ver que a gente tem essa dificuldade, que a gente faz as mesmas atividades que o corpo masculino e a gente passa por uma atividade que é a “sobrevivência na selva”, que as mulheres tem sua limitação, tem o período menstrual, então a gente ver essas dificuldades que a mulher fica junto com o homem e mesmo estando nesse período ela não é isenta de fazer a sobrevivência na selva, então é um ponto negativo mas cada vez mais a gente consegue transpor mais barreiras (BRITO, Aspirante do Corpo de Bombeiros, 2016).

A menstruação é colocada por essa profissional como uma barreira natural do exercício do cargo, talvez devido ao período menstrual requerer cuidados especiais, ou devido aos problemas pelo ciclo provocados, a cólica e a TPM (Tensão Pré-menstrual), ou talvez

pelo constrangimento de elas estarem ali junto com homens e precisar ter os cuidados especiais durante o ciclo menstrual.

No momento de realização das entrevistas foi perceptível em seus discursos à negação inicial de duas das participantes sobre elas já terem vivenciado situações de discriminação por serem mulheres ocupantes de cargos de comando: “na verdade eu nunca senti”, “não nenhuma, nunca tive problema”, todavia no decorrer do discurso foram surgindo aspectos subjetivos que demonstraram contradições que indicaram várias dificuldades relacionadas à questão gênero.

Na verdade, assim, a mulher no sistema de segurança pública é algo bem novo, então assim de maneira direta, na verdade eu nunca senti, de maneira direta né, que houvesse algum tipo de preconceito, a gente sabe que há aquele preconceito velado né, nada nitidamente assim visível, para que tu diga assim: olha isso aqui foi em função do preconceito, a gente houve determinadas conversas, determinadas ações em que a gente verifica que isso poderia ser né, mas nada assim nitidamente, declaradamente que isso aqui foi em função de ser mulher ou deixou de ser porque é mulher, mas assim veladamente a gente sabe que há (TANAKA, Delegada de Polícia, 2016).

Ao colocar “então assim de maneira direta, na verdade eu nunca senti, de maneira direta né”, colocando *de maneira direta* duas vezes, a participante pode estar se negando a assumir o problema ou este já está tão naturalizado para ela, que faz com que ela só identifique o problema como sendo discriminação de gênero quando este acontece de maneira direta, o que não é verdade pois como explicita a citação abaixo a discriminação indireta também é um tipo de discriminação da mulher.

Existem pelo menos três formas de discriminação da mulher: a direta, a indireta ou não assumida e a autodiscriminação. A discriminação direta é aquela baseada em regras legais ou institucionais, como o antigo Código Civil Brasileiro, que considerava a mulher como dependente do marido, ou em normas internas de empresas que impediam a contratação de mulheres para determinadas funções. [...] As principais formas de discriminação contra as mulheres praticadas atualmente no país são as indiretas não-assumidas. Estruturam-se em práticas cotidianas, em ideias preconcebidas e em estereótipos que atribuem habilidades e competências de acordo com o sexo, a cor da pele, a idade e outros atributos externos para homens e mulheres. [...] a autodiscriminação, por meio da qual as próprias mulheres estabelecem limites para seus espaços de atuação, dirigindo-se para profissões consideradas mais femininas e, normalmente, mais mal remuneradas (INSTITUTO ETHOS, 2004, p.30).

A Aspirante do corpo de bombeiros não explicita com clareza se ela já sofreu preconceito, mas de maneira indireta deixa claro que existe discriminação por gênero dentro da academia quando relata sobre a existência de procedimentos que pode ser feitos caso ocorra à discriminação ou a negação de obediência por seu subordinado pelo fato de ela ser mulher. Com isso revela-se mais um tipo de discriminação indireta não assumida como exemplificado pelo Instituto Ethos (2004).

A gente ver que nós mulheres, como nós vamos futuramente comandar, que aqui no CFO a gente já chega superior a soldado, sargento, cabo, então a gente já chega com uma patente superior a todos esses outros, muita das vezes a gente por ser mulher, a pessoa não quer obedecer ao comando, mas vai de pessoa a pessoa, mas se a pessoa conseguir impor ali o que é para ser posto como a gente vive a hierarquia da disciplina na academia, no quartel como a gente aprende, a gente sabe que existe hierarquia e disciplina e existe antiguidade se essas pessoas – homens, que não querem obedecer, existe todo um procedimento que pode ser feito se a mulher se sentiu constrangida diante de qualquer palavra que eles venham falar e nós por sermos mais antigas assumir o comando, a função de comando tem vários procedimentos que poder ser feitos por nós para inibir esses tipos de situações. (BRITO, Aspirante do Corpo de Bombeiros, 2016)

Sendo assim a existência desses procedimentos pode constatar a existência de ações de discriminação de gênero dentro da academia do corpo de bombeiros, do contrário, esses procedimentos não precisariam existir.

A aspirante do corpo de bombeiros revelou em seu discurso que além das “possíveis” discriminações de gênero ocorridas na academia existem também aquelas sofridas fora da academia na execução de suas tarefas.

Para a sociedade a gente ver que eles ainda olham com o olhar discriminatório para as mulheres, até mesmo quando a gente passa às vezes fardadas ficam olhando assim as mulheres vestidas de bombeiro a má construção, capacete, cabo da vida com tudo, todos os materiais que o bombeiro usa a gente ver as vezes eles olhando com o olhar discriminatório, mas a gente sabe que no momento de uma ocorrência eles vão ter que contar com a gente e com certeza a resposta vai ser dada. Várias vezes a gente já foi, eu já vi resgates, já acompanhei resgates de salvamento aquático e vejo que no momento de pânico a pessoa independente, ele quer é ser resgatado, independente de quem seja, quem chegue lá na hora para fazer esse resgate seja homem ou mulher que chegue lá no local na hora. (BRITO, Aspirante do Corpo de Bombeiros, 2016)

Talvez a sociedade ainda olhe as mulheres fardadas das instituições militares com um olhar discriminatório como a aspirante colocou pelo fato das instituições militares serem instituições que modelam seus sujeitos, desejos e pensamentos como Goffman (1974) coloca, ou seja, pelas características tidas como masculinas.

Para Goffman (1974) dentro das instituições militares existe a preocupação dos seus membros em si parecer uns com os outros, terem os mesmos gestos, como se colocarem em fila indiana durante seus treinamentos, prestarem continência, usarem os mesmos uniformes.

Desta maneira como essas instituições sempre tiveram sua cultura muito vinculada à aparência masculina, ao padrão masculino, reconhecido socialmente, pode causar estranhamento social uma mulher ali presente que inicialmente não pertencia a essas instituições modificando a paisagem, com seus traços femininos: seu cabelo comprido, sua maquiagem, seu salto alto etc...

Esse fator cultural e social das instituições militares serem masculinizadas pode acabar por fazer com que o processo de construção de carreira seja mais árduo para as mulheres do que para os homens causando estranhamento social e até constrangimento para as mulheres que usam a farda.

Ao analisar a integração das mulheres nas instituições militares D'Araújo (2004) propõe uma reflexão sobre a percepção equivocada com relação às mulheres do universo feminino nas instituições militares:

(...) o mundo feminino é classificado de forma diferente e desigual e que as qualidades masculinas são exclusivas, assim como as femininas. E, entre as características femininas, a que mais aparece é a fragilidade. Temos assim, um paradoxo: como admitir mulheres, por natureza fisicamente débil, em uma instituição que por definição tem que lidar com o monopólio da força bruta? (p. 446)

Desse modo, a autora constata que socialmente existem características únicas e exclusivamente femininas e características únicas e exclusivamente masculinas, e a característica tida como femininas que mais reflete o pensamento social para a autora é a “fragilidade”, que é característica totalmente incompatível socialmente e culturalmente com o padrão das instituições militares.

(...) os superiores hierárquicos nas instituições militares vêem as mulheres como seres emotivos, pacificadores, indefesos, delicados, que necessitam de proteção, enquanto que os homens são tidos como seres fortes, agressivos, guerreiros, viris e, portanto compatíveis com a instituição militar que lida com o monopólio da violência com base no atributo da força física. (ARAÚJO e DURÃES, 2010, p.7).

Durante a entrevista com a Delegada Kazumi Tanaka e a Aspirante Walquerlina observou-se características tidas tradicionalmente como femininas da mesma, se opondo aos estereótipos que podem ser recorrentes em cargos de comando. Segundo CARREIRA, AZAMIL e MOREIRA (2001), as mulheres em cargos de chefia precisam desenvolver habilidades tidas como masculinas, tendo que deixar de lado os seus aspectos, se desejar ser reconhecida e bem sucedida como autoridade.

Quando a gente trabalha com a extensão rural, assistência técnica e extensão rural nós temos mais homens do que mulheres no campo, mas a gente tende a mudar isso, por exemplo, na nossa equipe eu estou tentando fazer isso; equipe de campo, eu tenho 90 técnicos que atuam no campo e eu só tenho 11 mulheres de 90, então para mim esse é um número baixíssimo e eu preciso inclusive mudar esse quadro, então assim a gente percebe um pouco a discriminação, ou então assim; apontam a mulher como a mulher frágil que não pode ficar o dia todo no campo, que não pode pegar muito sol, eu não sei a diferença da pele do homem para a pele da mulher, que ele também pega sol tanto quanto, e então a mulher tem que ficar aqui fazendo o trabalho mais administrativo e é isso que a gente percebe em relação a essa situação. (SERRA, Coordenadora do Plano mais IDH, 2016).

As contradições observadas nos discursos das mulheres sobre já terem sofrido preconceito podem significar uma negação ou fuga do problema de gênero, como se eles realmente não existissem dentro do seu ambiente profissional, visto que todas deixaram claro que os problemas de gênero existem nas outras esferas. Talvez isso ocorra como uma tentativa de autoproteção, por acreditarem que assumir a existência do problema pode colocá-las no papel de “vítimas” ou “coitadinhas” que não combina com a imagem de uma mulher em um cargo de comando.

3.3 Representações sociais

A partir dos depoimentos das mulheres entrevistadas, é possível perceber que as representações sobre o significado de ser mulher ocupante de um cargo de comando em nossa sociedade atual, apesar de ter sofrido grandes transformações, ainda encontra-se submetido a situações de discriminação.

As representações femininas colocadas pelas mulheres fizeram com que essas as considerassem igualmente capazes de assumir poder no exercício do cargo em relação aos homens, sendo que as mulheres tem uma forma abrangente de lidar com as dificuldades e procurando sempre resolvê-los.

As mulheres também se mostraram preocupadas com as diferenças de gênero ainda existentes em nossa sociedade. Duas das entrevistadas mostraram-se solidárias com as outras mulheres que ainda sofrem problemas relacionados à cultura machista ainda presente.

A Delegada Tanaka, mostrou-se solidária com a problemática da mulher em situação de violência, e isso pode ser observado na sua procura de identificação da área dentro da polícia judiciária. Quando ela relata que ao assumir o cargo se identificou bastante com a área de atendimento as pessoas vítimas de violência em especial com a mulher vítima de violência.

Eu me identifiquei bastante com o trabalho de atendimento de pessoas em situação de vulnerabilidade social e especificamente com relação a questão da mulher nesta situação de violência e ai, é um tema assim apaixonante, a gente precisa trabalhar e pensar sempre em rede, enquanto rede de atendimento a mulher em situação de violência e por conta disso a gente vai criando uma leitura do que acontece a gente vai inclusive, firmando inclusive opiniões de como as situações devem ser resolvidas de como o problema é complexo de como eles requerem também situações complexas, políticas fortalecidas para que a gente consiga fazer esse enfrentamento né, por que a gente lida com uma cultura machista empregada nas relações pessoais, amorosas e familiares, enfim, é ai que a gente sabe que essa desconstrução do que tá ai requer mesmo um trabalho de longa data né, por que é mudar a mentalidade das pessoas, mudar a maneira como as pessoas se relacionam né, é, e ai a gente sabe que isso ai não é de um dia para a noite e sabe também que não é um trabalho de polícia, muito menos um trabalho específico de qualquer outro organismo, a gente sabe que é um trabalho compartilhado de responsabilidades,

tanto da segurança pública como também das políticas de governo, Estado ou União, né, então é preciso que todas essas políticas sejam fortalecidas no sentido de que a gente de fato consiga ter meios e mecanismos para mudar, modificar essas relações e a maneira como as pessoas se relacionam mais especificamente com relação a garantia de direitos das mulheres e mais ainda no que se refere ao tipo de violência que mais às atinge que é a violência de gênero e também mais especificamente a violência doméstica e familiar, que é a mais denunciada pelas mulheres em todo Brasil (TANAKA, Delegada de Polícia, 2016).

A coordenadora da Secretaria de Agricultura mostrou-se preocupada com as situações de desigualdade entre os gêneros existentes em nossa sociedade e relatou que busca esclarecer essa questão para com os membros de sua equipe de trabalho.

A minha equipe ela é muito mista, nós somos na verdade uma equipe formada que eu estou na coordenação da equipe, eu tenho 6 coordenadores, 3 homens e 3 mulheres, então está muito equiparado isso né, essa questão de gênero a gente respeita muito, eu primo para isso, para que nós tenhamos na formação, essa questão do gênero, eu preciso ter homens e preciso ter mulheres na minha equipe, cada um com suas potencialidades, cada um com o seu jeito de agir, seu jeito de pensar e o seu comprometimento (SERRA, Coordenadora do Plano mais IDH, 2016).

No desempenhar do trabalho da coordenadora, fica clara a preocupação tanto dela como das instituições governamentais em sanar as desigualdades entre os gêneros, por meio da criação de programas destinados as mulheres. A execução desses programas sociais revela que as metas do Plano Nacional e Municipal de Políticas para as Mulheres estão sendo cumpridas.

Um caráter diferenciado do nosso programa, por exemplo, é que ele é destinado às mulheres, elas são protagonistas da sua própria história, inclusive nós liberamos um fomento e esse fomento ele sai em nome da mulher. A mulher deixa de ser aquela mulher que fica só em casa esperando, fazendo comida, enquanto o homem vai para a roça, enquanto o home vai trabalhar lutar para a subsistência da família. A mulher não, ela está junto com ele, os dois estão juntos caminhando lado a lado, então ela não fica mais só em casa só esperando. A gente tá empoderando essa mulher do seu verdadeiro papel, que ela pode mudar essa realidade da família dela, a realidade do campo, a realidade da agricultura familiar (SERRA, Coordenadora do Plano mais IDH, 2016).

Por meio desses relatos podemos constatar que as mulheres, tem consciência de que existe um problema relacionado às diferenças de gênero, e que esse problema não está só presente apenas nas relações de trabalho ou na cultura das instituições, mas é um problema bem mais amplo, que abrange a esfera familiar e as relações sociais e esse problema deve ser sanado, e por isso elas têm a preocupação de conscientizar a suas equipes da existência desse problema, buscando solucioná-lo.

As mulheres relataram que os padrões de comportamento social estão mudando, mas que ainda existem muitos preconceitos a serem quebrados. Por meio dos discursos as participantes observa-se o significado de uma mulher atuante em cargo de comando:

Significa desconstruir determinadas ideias tão consolidadas, já tão consolidadas de que isso aqui não é espaço de mulher, de que isso aqui não é função de mulher. Com a mulher ocupando espaços que até então ela não ocupava e de maneira competente se verifica sim que a mulher já deveria estar ali a muito tempo, significa a garantia e a efetivação da igualdade de direitos estabelecida pela Constituição Federal, significa deixa claro que não há explicações racionais que justifiquem que aquele espaço não possa ser ocupado tanto por uma mulher como por um homem né. A gente não está numa briga entre homens e mulheres para demonstrar quem pode mais, quem tem mais capacidade, a gente está numa situação de provar que uma mulher tanto quanto um homem pode estar naquele espaço e não uma briga de gêneros, a gente não está nisso, e é bom que a gente não encare dessa maneira. É bom que não se encare que o feminismo é o contrário do machismo não é isso né. Hoje em dia o que se procura é a efetividade, da direito as mulheres e o exercício pleno deles né, e onde não há racionalidade, explicação para isso, que não se perpetue que não se repita aquele tipo de atitude que tolhe a mulher em sua liberdade, que tolhe a mulher em suas capacidades (TANAKA, Delegada de Polícia, 2016).

As mulheres entrevistadas deixaram claro em seus discursos que o antigo papel a elas atribuído, como rainha do lar, perdeu o seu significado recebendo um novo por meio da efetivação da igualdade estabelecida pela Constituição Federal.

Elas assumirem o seu verdadeiro papel, eu acho que para a sociedade a mulher deixa de ser coadjuvante e passa ser principal, personagem principal nessa história toda, ela ser responsável pela sua própria história, ela assumir com todas as características próprias da mulher esses cargos, eu penso que a gente tem cada dia mais que empoderar as mulheres do seu verdadeiro papel, então a gente precisa fazer com que elas se sintam cada vez mais protagonistas da sua própria história e quisera que as mulheres ocupassem mais cargos de comando como toda sensibilidade que é peculiar da mulher como todo comprometimento que a gente tem que parece ser só uma mera coadjuvante nessa história (SERRA, Coordenadora do Plano mais IDH, 2016).

Em oposição às antigas representações que colocam as mulheres com característica inerentes a sua condição, como objetivo de justificar as discriminações por elas sofridas, estas revelaram-se para além das fronteiras do sexo biológico. Assumindo novos papéis por elas destinados e por elas escolhidos, por meio da construção da sua própria história e não mais subordinada por uma história por elas não inventada.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a formação das sociedades industriais, atribuíram-se papéis diferenciados aos sexos biológicos dos seres humanos, sendo legitimado para a mulher apenas os papéis de mãe, que era aquela que educava e cuidava dos filhos e dona de casa, no qual ela era responsável por cozinhar, limpar a casa, lavar a roupa, e realizar os afazeres domésticos. Em decorrência dos fatores acima mencionados fundou-se uma sociedade marcada por preconceitos, discriminações e desigualdade de direitos.

Dentro das sociedades industriais ou sociedades que se formaram tendo como base o patriarcalismo as mulheres foram colocadas como inferiores, subordinadas, sem direitos e sem poder. Trabalhar fora do ambiente doméstico, votar, escolher com quem se relacionar afetivamente, estudar, exercer poder que nos dias de hoje pode ser visto com naturalidade foram conquistas de muitas lutas de mulheres, lutas pela igualdade de direitos para com os homens, lutas contra a violência doméstica, contra o preconceito e contra discriminação.

Essas lutas e conquistas das mulheres modificaram e vem modificando a sociedade nas esferas cultural, econômica, política e social. As mulheres têm conseguido conquistar cada vez mais o seu lugar na sociedade e como consequência elas tem conquistado lugares no mercado de trabalho remunerado.

As representações sociais em relação ao masculino e o feminino tem perdido sua tradicional referência. A divisão dos antigos papéis que diferenciavam o ser mulher do ser homem e que foi naturalizado durante muito tempo na cabeça das pessoas colocando a mulher em um patamar de inferioridade e subordinação está deixando de existir, ainda que lentamente.

O exercício profissional feminino em cargos considerados tradicionalmente masculinos envolve estranhamento, negação e conflito para a sociedade. Ainda existem muitas barreiras que dificultam a entrada da mulher nessas instituições, contudo, elas têm ultrapassado cada vez mais os obstáculos existentes na busca de se realizar profissionalmente.

As mulheres que ocupam cargos tradicionalmente masculinos aceitam os desafios relativos a construção de carreira e ao exercício do cargo, tem objetivos amplos e visam dentro do seu ambiente de trabalho solucionar ou pelo menos amenizar os problemas relativos ao gênero por elas percebidos.

O poder que antes estava centralizado nos homens passa a se descentralizar e fazer parte da história da mulher. As participantes da pesquisa se perceberam altamente capazes de

exercer poder, em seus discursos revelaram características de liderança tendo espírito de chefia, e autoridade mesmo em meio as dificuldades por elas colocadas, como serem vistas com rigidez e rejeição.

A busca pela igualdade de direitos dentro das instituições públicas “masculinizadas” exige cooperação não só das mulheres, mas das próprias instituições que devem buscar a manutenção das mulheres não apenas no mercado de trabalho remunerado, mas nos cargos de grande poder decisório, aproveitando a competência destas e criando estratégias de incentivo que aumente a participação feminina frente aos cargos de comando.

O que foi colocado pelas mulheres em seus discursos pode ser interpretado como uma quebra de paradigmas nas relações de trabalho, que durante muito tempo colocou a mulher fora do espaço de poder, mesmo de “grão em grão” as mulheres tem buscado conquistar espaços que por muito tempo foram considerados como inalcançáveis para elas, e em meio a sua pouca representação nos espaços de poder, elas continuam construindo trajetória buscando sucesso profissional.

Foi possível perceber durante a construção do presente trabalho, que as mulheres ocupantes de cargos de comando, tradicionalmente masculinos, tem uma história que vai além das antigas representações sociais que legitimavam apenas o papel de mãe, esposa e dona de casa. A participação delas em lugares de liderança revela que as mulheres são e se sentem capazes de ocupar vários níveis de poder, mesmo em meio as dificuldades de gênero ainda existentes.

As mulheres ocupantes de postos de comando estão se solidarizando com suas semelhantes, buscado criar estratégias para reduzir as desigualdades relativas ao gênero, elas também buscam sempre ser competentes no exercício de suas funções, demonstraram ter compromisso com os objetivos da empresa e com os cargos por elas desempenhados.

Essa pesquisa é apenas um passo para os estudos relacionados às mulheres em espaço de poder, por isso é necessário que a temática aqui abordada ainda continue sendo estudada e pesquisada, por meio de mais pesquisas de campo, estudos bibliográficos, estudos acadêmicos e artigos relacionados a questão da mulher e sua entrada no mercado de trabalho remunerado.

A conquista das mulheres por espaços de liderança é uma importante mudança ocorrida no mundo do trabalho a atualização de materiais sobre a temática é fundamental na tentativa de sanar as desigualdades da herança patriarcal que se fizeram e se fazem ainda presentes na história da sociedade.

Relativo aos objetivos da pesquisa por meio da interpretação do que foi colocado pelas participantes notou-se a quebra de paradigmas no que tange as relações de trabalho, observou-se consenso entre elas em não se perceberem inferiorizadas por serem mulheres. Elas colocaram como relevante para o exercício do cargo, não o fato de ser mulher ou homem, mas sim a competência e preparação para exercício do cargo.

REFERÊNCIAS

- ÁVARES, M.L.M; DOS SANTOS, E.F. **Desafios de identidade: espaço – tempo de mulher**. Belém: CEJUP:GEPEM:REDOR, 1997.
- ARRUDA, Angela. **Teoria das representações sociais e teorias de gênero**. UFRJ. Cadernos de Pesquisa, n.117, nov. 2002). Na pág.: 137 - 138 . (Ela está citando MOSCOVICI e NEMETH 1974, p. 48)
- BETIOL, M.I. Stocco e TONEL, M. José. **A mulher executiva e suas relações de trabalho**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo; out/dez 1991.
- BEZERRA DE MENEZES, M.I.C. Branco. **Mulher poder e subjetividade**. Revista Mal-Estar e Subjetividade. Fortaleza; set 2012.
- BOMFIM, Maria do Carmo Alves; BOAKARI, Francis Musa; ARAÚJO, João Evangelista Neves. **Educação, diversidades e políticas de inclusão**. Teresina: EDUFPI, 2013.
- BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, (2002). 160 p. Maria Helena Kiihner.
- _____. **O Poder Simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.a, 1989. Fernando Tomaz.
- BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2013-2015**. Brasília: Movimento, 2013. 114 p.
- _____. **O compromisso das empresas com a valorização da mulher**. São Paulo: Instituto Ethos, 2004.
- BRUSCHINI, Cristina. **Gênero, trabalho feminino, família e escolaridade**. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar. (org.). **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: ed. 34, Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFGM. 2000.
- CASTELLS, Manoel (1999). **O poder da identidade**. (K. B. Gerhanrdt). São Paulo: Paz e Terra. Vol. II, Cap. 4, (Trabalho original publicado em 1942).
- CARREIRA, Denise; AJAMIL, Menchu; MOREIRA, Tereza. **Mudando o mundo: a liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez; Rede Mulher de Educação, 2001.
- D'ARAÚJO, Maria Celina. **“Pós-modernidade, sexo e gênero nas Forças Armadas”**. Security and Defense Studies Review, vol.3, nº.1, 2003. Disponível em:<http://www3.ndu.edu/chds/journal/index.htm>
- FOUCAULT, M. Nietzsche, F. A genealogia e a história. In: **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.
- FOUCAULT, M., **Vigiar e Punir. História da Violência nas Prisões**. 11 ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
- IBGE. **PEA 2010**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 08 de março de

2016.

_____. **População ocupada por nível de instrução.** Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 08 de março de 2016

LEONE, E. **O trabalho da mulher em regiões metropolitanas brasileiras.** In: PRONI, M. W; HENRIQUE, W. (Org). **Trabalho, mercado e sociedade.** O Brasil nos anos 90. São Paulo: UNESP, 2003.

LONGO, Rafael. **O livro da sociologia.** São Paulo: Globo Livros, 2015.

FORBES, Jorge. **Psicanálise: problemas ao feminino.** Rio de Janeiro. Jorge Zahar Editor, 1996.

LALLEMENT, Michel. **História das ideias sociológicas: de Parsons aos contemporâneos.** Petrópolis- RJ: Vozes, 2004. Ephraim F. Alves.

GRAHAM, James. **O livro da sociologia.** 1 ed. São Paulo: Globo Livros, 2015.

MARANHÃO, Secretaria de Estado do. **Plano Estadual de Políticas para as Mulheres 2013-2015.** São Luís: Gráfica Santa Clara, 2013. 114 p. Catarina Nunes Bacelar.

Micro Dicionário Luft. Ática, 1998.

MOURÃO, Tânia M. Fontenele. **Mulheres no Topo de Carreira: Flexibilidade e Persistência.** Brasília: Secretaria Especial de Políticas Para As Mulheres, 2006. 92 p.

MURARO, Rose Marie e PUPPIN, Andréa Brandão et al (Org.). **Mulher: gênero e sociedade.** Rio de Janeiro: Relume Dumará: Faperj, 2001.

O que é educação continuada. Disponível em: <http://www.portaleducacao.com.br/enfermagem/artigos/32375/o-que-e-educacaocontinuada> . Acesso em: 01 de julho

RITZER, George. **Teoria Sociológica Contemporanea.** Mexico. Mc Graw-hill, 1997.

SABOIA, Vivian. **A importância do capitalismo cognitivo na “nova” sociedade salarial.** DSC/UEMA. 2006.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** 3.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013

SAFFIOTI, Heleieth. **O Poder do Macho.** São Paulo: Moderna, 1987.

SAMPAIO, Danilo de Oliveira et al. **Mulheres executivas no Brasil: cotidiano e desafios.** Qualit@s Revista Eletrônica. 2013.

TAVARES DOS SANTOS, José Vicente. A arma e a flor: formação e organização policial. Consenso e violência. In: **Tempo Social Revista de Sociologia da USP.** São Paulo, V.9, N.1, maio 1997.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva.** 4 ed. V.

1 Brasília: UNB, 2004.

APÊNDICE
Entrevista aplicada às mulheres

1. Nome:
2. Idade:
3. Estado Civil:
4. Número de filhos:
5. Profissão:
6. Cargo:
7. Nome da instituição em que trabalha:
8. Há quantos anos você atua no cargo?
9. Fale sobre a construção de sua carreira.
10. Como você chegou ao cargo atual?
11. Aponte algumas situações que você considera relevantes durante o exercício da sua profissão sendo uma mulher ocupante de cargo de comando.
12. Como você compreende a relação entre você e os demais membros da sua equipe de trabalho?
13. Que tipos de dificuldades você apontaria no exercício de suas funções? Por que você acredita que essas dificuldades acontecem?
14. Durante seu exercício profissional, você acredita já ter passado por alguma situação de discriminação por ser mulher em cargo de comando? Se sim, comente.
15. Com relação a sua equipe de trabalho, você acredita que é mais fácil trabalhar com mulheres ou com homens, ou não faz diferença? Se houver diferença comente como você as percebe?
16. Qual a sua opinião sobre um cargo de comando ser assumido por um homem ou uma mulher?
17. O que significa, para a sociedade, as mulheres ocuparem um cargo de comando?