

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

HELDER CARAN FERREIRA DOS SANTOS

IMPACTOS DA DUPLA JORNADA DE TRABALHO FEMININA:
O CASO DAS TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS EM UMA
INSTITUIÇÃO DE ENSINO

CARUARU
2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

HELDER CARAN FERREIRA DOS SANTOS

IMPACTOS DA DUPLA JORNADA DE TRABALHO FEMININA:
O CASO DAS TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS EM UMA
INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.
Orientador: Prof^ª. Dr^ª. Luciana Cramer

CARUARU
2016

Catálogo na fonte:
Bibliotecária – Paula Silva CRB/4 - 1223

S237i Santos, Helder Caran Ferreira dos.
Impacto da dupla jornada de trabalho feminina: o caso das técnicas administrativas em uma instituição de ensino / Helder Caran Ferreira dos Santos. – 2016.
71f.; 30 cm.

Orientador: Luciana Cramer.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, Administração, 2016.
Inclui Referências.

1. Relações de gênero. 2. Jornada de trabalho. 3. Trabalho feminino. 4. Servidoras técnicas administrativas em educação. I. Cramer, Luciana (Orientadora). II. Título.

658CDD (23. ed.)

UFPE (CAA 2016-252)

HELDER CARAN FERREIRA DOS SANTOS

IMPACTOS DA DUPLA JORNADA DE TRABALHO FEMININA:
O CASO DAS TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS EM UMA
INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Este trabalho foi julgado adequado e aprovado para a obtenção do título de graduação
em Administração da Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do
Agreste

Caruaru, 07 de julho de 2016

Prof. Dr Cláudio Montenegro
Coordenador do Curso de Administração

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a. Dr.^a Luciana Cramer
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Orientadora

Prof.^a. Dr.^a M^a Auxiliadora do Nascimento Melo
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

Prof.^a. Dr.^a Alane Alves da Silva
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

Dedico este trabalho, em primeiro lugar, às forças divinas qualquer que seja seu nome. Dedico também, à minha bisavó e aos meus avós, todos *in memoriam*. Por fim, dedico à minha esposa e filho amados, à minha paciente orientadora e. Lembro aqui, também, de minha sogra e sogros muito estimados. *Last, but not least*, de um modo especial à minha mãe, mulher guerreira a quem trago o recorte da notícia abaixo.



*“Minha força não é bruta, não
sou freira, nem sou puta.”*

(Rita Lee)

RESUMO

O presente trabalho buscou analisar o impacto da dupla jornada de trabalho feminino na trajetória até a conquista de cargos de gerência, por parte das trabalhadoras Técnicas Administrativas em Educação de um centro acadêmico de Universidade Federal no interior do estado de Pernambuco. Para tanto, usou-se como aporte teórico estudos sobre organizações, organizações públicas federais, relações de gênero e de trabalho, liderança e sobre liderança feminina. Como metodologia, empregou-se o estudo de caso único, sendo um trabalho eminentemente qualitativo. Os dados foram analisados através da técnica da análise de conteúdo, obtendo como resultado o fato de que as entrevistadas usam como estratégia deixar as tarefas do lar em segundo plano, priorizando o trabalho econômico.

Palavras-chave: Relações de gênero; Dupla jornada de trabalho feminina; Servidoras Técnicas Administrativas em Educação.

ABSTRACT

The present work searched to analyze the impact of double day of women's work on the way to the conquest of management positions, by the female Education Administrative Technicians workers of an academic center of Federal University in the state of Pernambuco. Therefore, it is used as the theoretical studies of organizations, federal public organizations, gender relations and work, leadership and about women's leadership. The methodology used the single-case study, being a highly qualitative work. The data was analyzed by content analysis technique, reaching as result the fact that the interviewees use as strategy to keep household chores in the background, prioritizing economic work.

Key words: Gender relations; Double day of women's work; Female Education Administrative Technician public workers.

SUMÁRIO

RESUMO	6
ABSTRACT	7
CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO	10
1.1 JUSTIFICATIVA	11
CAPÍTULO 2 - APORTE TEÓRICO.....	14
2.1 ORGANIZAÇÕES	14
2.1.1 Organizações Públicas Federais	17
2.2 RELAÇÕES DE GÊNERO E DE TRABALHO	19
2.3 LIDERANÇA	24
2.3.1 Liderança Feminina.....	25
CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA.....	28
3.1 NATUREZA DA PESQUISA.....	28
3.2 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	29
3.3 OBJETO DE ESTUDO	29
3.4 COLETA DE DADOS	30
3.5 CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO EMPÍRICO	33
CAPÍTULO 4 - ANÁLISE DOS DADOS.....	35
4.1 VIDA PRIVADA VERSUS VIDA PÚBLICA.....	35

4.2	PERCEPÇÃO SOBRE DIVISÃO DE TAREFAS ENTRE AS SOLTEIRAS E ENTRE AS CASADAS	37
4.3	NÃO PERCEPÇÃO DE CULTURA MACHISTA NAS INDICAÇÕES AOS CARGOS DE CHEFIA.....	38
CAPÍTULO 5 -	IMPACTOS DA DUPLA JORNADA FEMININA PARA SERVIDORAS EM CARGOS DE CHEFIA.....	41
CAPÍTULO 6 -	CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
CAPÍTULO 7 -	REFERÊNCIAS.....	45
APÊNDICE A	49
APÊNDICE B	50

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO

As relações de gênero ainda hoje têm se mostrado desiguais para homens e mulheres. Pode-se constatar tal fato através de resultados de pesquisas como as do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Humano (PNUD, 2015). Em 2000 (dois mil), a Organização das Nações Unidas (ONU), com seus signatários, assinou o documento conhecido como Objetivos de Desenvolvimento do Milênio que consta de oito metas. Entre as metas, destaca-se a de número 3 (três), relativa à “Igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres”, meta que ressalta a urgência de ações para a redução da referida desigualdade. Destaca-se aqui o atual governo do outrora vice-Presidente Michel Temer, o qual foi citado pelo jornal Folha de São Paulo (Acesso em: 12 mai. 2016) como sendo o primeiro ministério sem mulheres desde o governo ditatorial de Geisel

Sabendo que culturalmente foi imposto às mulheres o trabalho da esfera privada, doméstica, que agora se soma à necessidade de conseguir seu sustento na esfera pública, do mercado de trabalho (OKIN, 2008), nota-se a carga de trabalho duplicada que caracteriza o trabalho da mulher. Neste sentido, é interessante analisar a possibilidade de a dupla jornada de trabalho feminino interferir no desempenho das trabalhadoras.

Levando-se em consideração que as Técnicas Administrativas em Educação passam pela exigência de submissão a um rigoroso, além de bastante concorrido, processo seletivo, é de se intuir que as mesmas tenham um bom nível de escolarização. Dessa forma, são fortes candidatas às possibilidades de ascensão profissional aos cargos de gestão em instituições de ensino superior.

Nessa direção, tem-se como pergunta de pesquisa:

- Qual o impacto da dupla jornada de trabalho feminino na conquista de cargos de gestão das trabalhadoras Técnicas Administrativas em Educação de um Campus de Universidade Pública no interior do estado de Pernambuco?

Para responder à questão acima, busca-se atingir como objetivo principal:

- Analisar o impacto da dupla jornada de trabalho feminino na trajetória até a conquista de cargos de gerência, por parte das trabalhadoras Técnicas Administrativas em Educação de um Centro Acadêmico de Universidade Federal no interior do estado de Pernambuco.

Para atingir tal objetivo, a pesquisa terá como objetivos específicos:

- Caracterizar a dupla jornada de trabalho feminina; e
- Identificar as Técnicas Administrativas em Educação em cargos de gerência, analisando seu percurso até estes cargos.

1.1 JUSTIFICATIVA

Dessa forma, a escolha do tema se justifica, pois entre homens e mulheres não existem diferenças anatômicas e mentais tão significativas ao ponto de haver tão discrepante desnível salarial entre ambos. O que se verifica na prática são abstrações sociais denominadas de patriarcado por correntes feministas. Tais abstrações têm o intuito de subjugar a mulher em detrimento do homem, quer seja na vida doméstica, quer no mercado de trabalho. Nessa direção, tais atitudes têm se mostrado deletérias para a sociedade como um todo uma vez que, no intuito de forçar tal ordem de coisas em favor do masculino, se cometem verdadeiras atrocidades contra tudo que represente o feminino (KERGOAT, 2003; ÁVILA, 2011).

Sabe-se hoje que a diversidade de força de trabalho, do ponto de vista capitalista, é considerada, inclusive, uma vantagem competitiva que gera pontos fortes tais como cumprir com a responsabilidade social, atrair, conservar e motivar funcionários, aumentar o conhecimento de um mercado de trabalho diversificado, promover a criatividade, a inovação e a resolução de problemas, bem como aumentar a flexibilidade da organização (BATEMAN e SNELL, 2006). Junte-se a isto que, segundo dados do IBGE de 2015 (dois mil e quinze), dos 204.450.649 (duzentos e quatro milhões quatrocentos e cinquenta milhões seiscentos e quarenta e nove) do total da população brasileira, 103.495.127 (cento e três milhões quatrocentos e noventa e cinco mil cento e vinte e sete) eram mulheres, o que correspondia a 50,62% do total de

brasileiros. Porém, mesmo sendo a maior parte da população, em 2014 (dois mil e catorze), ainda com dados da fonte anterior, a proporção de mulheres exercendo mandatos no parlamento é de apenas 8,6% e, segundo a pesquisa “*Women in Business 2015*” da *Grant Thornton*, 57% das empresas brasileiras não têm sequer uma mulher em cargos de liderança.

O panorama apresentado reflete como o patriarcado ainda está arraigado em nossa sociedade, subjugando o feminino. Outro grande problema, que é também uma consequência negativa do regime patriarcal, é a dupla jornada do trabalho feminino, alvo do estudo que se desenha. Segundo a cultura vigente, é dever da mulher, casada ou não, assumir todos os afazeres domésticos, o que implica dizer que, dentro dos mesmos preceitos, não é coisa de homem assumir trabalhos relativos ao cuidado.

Dessa forma, mesmo que a trabalhadora assuma uma carga horária de oito horas diárias no mercado de trabalho, ela será coagida a cumprir uma segunda jornada de trabalho em sua residência, pois ao homem cabe o descanso de sua rotina de trabalho, erroneamente valorada como superior à feminina. Tal situação acaba por reduzir bastante a possibilidade de um maior tempo para dedicar à sua ascensão funcional, o que, por muitas vezes, resulta em desperdício de grandes talentos nas organizações. Em face da necessidade de se desenvolver uma sociedade igualitária, plural e diversa, sem distinções de gênero, raça/etnia, entre outras tantas, é que se ressalta a necessidade de trabalhos que busquem problematizar tais desigualdades, para que possamos superá-las, valorizando as pessoas e suas capacidades únicas e respeitando suas especificidades.

A escolha do tema se dá devido à presença de mulheres fortes na vida do pesquisador. Filho de mãe solteira, abandonado pelo pai ainda no ventre da valente guerreira. Bisneto de mulher desquitada que enfrentou a sociedade intolerante dos anos 1930 (mil novecentos e trinta). Neto de uma Professora aguerrida, vinda da zona rural de uma cidade menor, que através de seu trabalho na Educação, formou-se e contribuiu com a formação de muitos estudantes desta cidade. Casado com uma mulher com uma linda trajetória de superação acadêmica pautada pela superação dos efeitos de uma condição neurológica crônica e que, mesmo assim, busca avançar sempre na quebra de paradigmas e ser estudante, mãe, esposa e, sobretudo, mulher. Tais fatos contribuíram para a ampliação da percepção do pesquisador acerca do tema proposto e o levaram a escolhê-lo.

Nessa direção, no capítulo 2 trar-se-á o aporte teórico que, inicialmente, tratará sobre o mundo das Organizações como fenômeno humano, para, em seguida, aprofundar-se o texto sobre as Organizações Públicas Federais. Mais adiante serão tratadas as relações de gênero e de trabalho na sociedade, como um todo e, mais especificamente, nas Organizações. Finalmente, este trabalho versará sobre Liderança, aprofundando-se no recorte da Liderança Feminina.

No capítulo 3, será apresentada a Metodologia deste trabalho, que tem como Natureza de Pesquisa Qualitativa, quanto ao objetivo, ele é exploratório descritivo, com relação ao objeto de Pesquisa, este se classifica como Estudo de Caso Único. Assim, foi utilizada a coleta de dados através de pesquisa documental, bem como bibliográfica, além de entrevistas semiestruturadas com amostragem não probabilística por conveniência. Os dados coletados foram analisados através de Análise de Conteúdo.

No capítulo 4 será feita a análise dos dados, apresentando as categorias de análise, sendo elas Vida Privada Versus Vida Pública, Percepção Sobre Divisão de Tarefas Entre as Solteiras e Entre as Casadas e Não Percepção de Cultura Machista nas Indicações aos Cargos de Chefia.

No capítulo 5, discorrer-se-á sobre os impactos da dupla jornada feminina para servidoras em cargos de chefia.

Por fim, no capítulo 6, serão trazidas as Considerações Finais, onde serão abordados os temas mais proeminentes do texto como o protagonismo das mulheres e a percepção da desigualdade entre homens e mulheres na divisão do trabalho doméstico.

CAPÍTULO 2 - APORTE TEÓRICO

Na busca de um melhor entendimento acerca da questão ora estudada, buscou-se apoio em trabalhos que versam sobre temas caros ao desenvolvimento da pesquisa em tela. Nessa direção, foi encontrado diversificado material acadêmico, sendo esse dividido nas temáticas como se segue na presente seção.

2.1 ORGANIZAÇÕES

Nos cursos de Administração já se tornou célebre a sentença de que as organizações estão presentes nos mais variados aspectos de nossa vida, fornecendo os meios para o atendimento das necessidades humanas, desde os serviços de manutenção da vida pública, passando pelo pagamento de salários até o fornecimento de bens para o cumprimento de variadas necessidades (MAXIMIANO, 2010). Afinal de contas, para conseguir-se o dinheiro necessário à compra de materiais indispensáveis ao sustento humano, recorre-se às mais diversas instituições formais ou informais (STONER; FREEMAN, 1994). Para comprar-se os produtos que suprirão às necessidades também se recorre a outras tantas entidades. Em suma, a vida nas sociedades contemporâneas é permeada por organizações.

Bohlander, Snell e Sherman (2005) afirmam que, atualmente, ao contrário do que pensou-se, em meio à crescente introdução das máquinas na produção, a importância das pessoas nesta última, vem crescendo bastante. Desse modo, a Gestão de Recursos Humanos tem um papel estratégico no sucesso das organizações. Assim:

O preenchimento de cargos na empresa, o projeto de cargos e equipes, a promoção de qualificação dos funcionários, a identificação de abordagens para aprimorar o desempenho e recompensar os sucessos dos funcionários – tipicamente atribuídos ao GRH – são questões tão relevantes para os gerentes de linha quanto para os gerentes de RH. (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, p. 2, 2005)

É importante notar que para manter as competências, habilidades e atitudes dos

trabalhadores sempre proveitosos e em consonância com os objetivos organizacionais, é necessário implementar uma política eficaz de treinamento e desenvolvimento de seus quadros. O termo treinamento se refere a algo mais focalizado e ligado ao curto prazo, já o desenvolvimento se refere à ampliação das habilidades dos indivíduos para o desempenho de futuras responsabilidades (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005).

Segundo Bohlander, Snell e Sherman (2005), integrar os programas de Recursos Humanos (RH) ao Desenvolvimento de Carreiras cria sinergias em que se reforçam mutuamente todos os aspectos do RH. Assim, um programa de desenvolvimento de carreira deve ser visto como um processo dinâmico integrador das necessidades individuais e organizacionais.

Por outro lado, é quase impossível, atualmente, referir-se às organizações sem buscar o conhecimento construído por Max Weber. O filósofo alemão foi o primeiro a buscar uma sistematização do conhecimento acerca do fenômeno das organizações surgidas durante a Revolução Industrial, que lhe foi contemporânea. Weber inicialmente pesquisou os grupos sociais e percebeu que poderia dividi-los em primários, também chamados informais, onde predominam as relações pessoais, e secundários, ou formais, onde as relações são regidas por regulamentos. Para o alemão, todas as organizações formais são burocracias, ou seja, são regidas por regulamentos. Tais regulamentos são aceitos pelas pessoas por acreditarem que eles são racionais e direcionados para o benefício de todos e não para satisfazer um capricho arbitrário. Elas aceitam que algumas pessoas representem a autoridade da lei lhes conferindo autoridade como contrapartida da responsabilidade pelo zelo no cumprimento das leis, que devem ser obedecidas. (STONER; FREEMAN, 1994; MAXIMIANO, 2010; CARAVANTES et al., 2005)

As organizações formais têm três características principais que as distingue das informais. Essas características são formalidade, pois todos são iguais perante a lei, a impessoalidade que se refere ao fato de que as organizações são dirigidas pelo cargo e não pelas pessoas. Por último, o profissionalismo, significa que o ocupante do cargo o tem como um meio de vida, recebendo um salário regular e sendo escolhido para ocupá-lo, geralmente, devido às suas qualificações, que devem ser melhoradas através de treinamento especializado (MAXIMIANO, 2010). A essa visão, junta-se o fato de que, segundo Chester Barnard, as organizações são subsistemas dentro de um sistema mais

amplo denominado de sistemas cooperativos (CARAVANTES et al., 2005), fato que aumenta a complexidade da análise das organizações.

Conforme apontado pela Teoria dos Sistemas, as organizações não atuam isoladas, não são autossuficientes, nem independentes, dependendo do ambiente externo, do qual retiram insumos, devolvendo-os sob a forma de produtos. Os elementos do ambiente externo podem ser divididos em de ação indireta ou de ação direta, também chamados de ambiente geral e ambiente específico, respectivamente (STONER; FREEMAN, 1994; MAXIMIANO, 2010; CARAVANTES et al., 2005). O primeiro se refere a um conjunto de condições que podem, eventualmente, impactar a organização, o segundo, pelo contrário, tem um forte impacto sobre a instituição. Então, tem-se certa separação do que é ambiental e do que é organizacional, ou ambiente externo e interno e cada um deles é tratado de forma diferente, de acordo com o poder de controle que se possa ter sobre cada um. O ambiente de ação direta é formado, basicamente por grupos ou indivíduos, direta ou indiretamente, afetados pelas ações da instituição, mas que também têm o poder de afetá-las. Sendo assim, temos consumidores, fornecedores, governo, grupos de interesses especiais, mídia, sindicatos de trabalhadores, instituições financeiras, competidores, além de outros que podem surgir em cada ambiente externo. Internamente temos empregados, talvez acionistas, e os boards. Em face disto, pode-se perceber a seriedade com que uma organização deve ser administrada em direção à consecução de seus objetivos.

Pode-se caracterizar uma organização como sendo a junção de duas ou mais pessoas utilizando recursos de modo estruturado para alcançar objetivos, específicos ou um conjunto deles (STONER; FREEMAN, 1994; MAXIMIANO, 2010; CARAVANTES et al., 2005). Vive-se em um “mundo organizacional”, assim, vários são os fatores que tornam as organizações necessárias. Governo, empresas, além de sindicatos, são alvos de críticas que dão conta de seu crescimento e conseqüente afastamento do povo e de serem liderados por indivíduos com padrões éticos não muito elevados. Porém, servem à sociedade permitindo a realização de grandes objetivos, como a conservação e construção do conhecimento, além de proporcionarem fontes de subsistência e, até mesmo, de satisfação e de realização pessoal (STONER; FREEMAN, 1994). Porém, este trabalho irá se deter nas organizações complexas que, conforme Drucker (1994) citado por Caravantes et al. (2005), têm como características terem grande porte, de modo que a maior parte de seus membros não se conhece visualmente,

elas são formalizadas de modo a garantir estabilidade e previsibilidade, têm uma hierarquia que articula as atividades para concretizar seus objetivos. Outras características são a especialização, que permite que a organização seja eficaz e a racionalidade que descreve especificamente o modo de agir da organização.

Através do conceito de ação administrativa de Guerreiro Ramos (1983), citado por Paula (2008), o sociólogo das organizações, apoiando-se nos conceitos de racionalidade propostos por Weber, destaca a tensão entre a racionalidade funcional ligada a uma ética da responsabilidade, voltada aos fins, e a racionalidade substantiva voltada à ética da convicção, volvida aos valores. Essa tensão reside no fato de que no mundo das organizações a tolerância com singularidades é muito limitada e, por outro lado, todo ser humano possui o direito de se personalizar. Ele argumenta ainda que, com o advento da Escola de Relações Humanas, a ciência administrativa passou a ser dominada por um falso humanismo e que as organizações econômicas deveriam se limitar aos seus objetivos sem invadir o espaço vital humano.

O tipo de organizações que será estudado neste trabalho será apresentado na seção seguinte.

2.1.1 Organizações Públicas Federais

As organizações públicas se inserem no contexto do Estado, um acontecimento quase tão antigo quanto a humanidade. Porém, o fenômeno da burocracia como classe dominante, mediando a sociedade através do poder político, para Tragtenberg (2006), surge com o modo de produção asiático. Este último nasce na sociedade quando passa a existir o excedente de produção, aprofundando a divisão do trabalho quando a exploração assume o caráter de dominação, não de um indivíduo sobre o outro, mas de um indivíduo que personifica uma função sobre a sociedade (TRAGTENBERG, 2006).

Segundo Beçak (2013) o termo Estado para se referir às, por assim dizer, novas entidades que surgiam na Europa foi utilizado primeiro por Maquiavel, no século XVI, porém, apenas em 1648, com a Paz de Westfália, que surge o Estado moderno. Dallari (p. 122, 2012), apud Beçak (2013), define Estado como “a ordem jurídica soberana que tem por fim o bem comum de um povo situado em determinado território”. Vários

estudiosos se debruçaram sobre a questão desse ente que estava emergindo, porém, a visão triunfante foi a Montesquiana e sua Teoria da Separação dos Poderes que deu margem ao debate da Soberania (BEÇAK, 2013). Dessa forma, como apontam Gouveia e Amaral (2008), a partir de Montesquieu, surgiu a ideia dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário exercendo funções típicas, inerentes à sua natureza e que atuam autônoma e independentemente.

Como é no âmbito do poder executivo que o Estado apresenta suas organizações mais pujantes e que estão em contato mais direto com os cidadãos e sendo numa dessas que a pesquisa será desenvolvida, é sobre esse poder que este trabalho se aterá. Segundo Trigueiro (2015), a Constituição brasileira adota a teoria da tripartição e, dessa forma, as funções de nosso Estado são exercidas por três órgãos distintos que são o Executivo, o Legislativo e o Judiciário. Continua o autor informando que, em nossa Constituição, o Executivo tem como prerrogativa a responsabilidade direta sobre os serviços públicos, como saúde, segurança, educação, abastecimento e infraestrutura, porém, só pode executar tais serviços na medida em que as leis permitem.

A lei 8112 de 1990 é a lei que regulamenta o emprego dos chamados funcionários públicos estatutários e em sua Seção III, ela informa como ocorre a nomeação, processo pelo qual os empregados das organizações públicas recebem o direito de integrar os quadros da administração pública federal. No artigo 9º, incisos I e II, a lei informa que a nomeação pode se dar em caráter efetivo ou de comissão. No artigo 10, a 8112/90 informa que a nomeação em cargos de carreira ou isolados de provimento efetivo se dá mediante prévia habilitação em concurso de provas ou de provas e de títulos e que esteja dentro de seu prazo de validade. Mais adiante o texto legal esclarece que o cargo apenas estará devidamente ocupado quando houver, nos prazos legais, acontecido respectivamente a posse e o exercício no cargo, sendo que apenas adquirirá a estabilidade quando decorrido o período de três anos, após avaliação de desempenho por estágio probatório (BRASIL, 2016).

No que se refere à ocupação do grupo de cargos ou de funções de chefia, administração, assessoramento, em suma em cargos de gestão, a legislação vigente no Brasil não buscar esclarecer e regulamentar como se deve dar a ocupação de tais cargos e funções. Nessa direção, prevalece o entendimento de que essas são funções de confiança, sendo sua medida de seleção para ocupantes, a confiança que os investidos de cargos eletivos têm nas pessoas que os ocuparão (BRASIL, 2016).

Por fim, ressalta-se aqui que, conforme o trabalho de Matos e Paradis (2014), é de se ter em conta que o exercício do poder estatal se inclina fortemente sobre as questões relativas ao gênero, buscando disfarçar tal fato sob uma neutralidade de gênero no âmbito das instituições de seus Poderes. Continuam as autoras afirmando que essa neutralidade não existe e que há inclinações patriarcais no Estado brasileiro.

2.2 RELAÇÕES DE GÊNERO E DE TRABALHO

Se for feita uma busca nos empoeirados manuais de história, do ensino médio, acerca da participação feminina nos interstícios do poder, observar-se-á que às mulheres, na maioria das sociedades ocidentais, fora destinado o espaço do trabalho reprodutivo, doméstico. Em pleno período da Revolução Industrial, em meados do Século XIX, Marx e Engels (2001) escreveram:

O burguês enxerga em sua mulher um mero instrumento de produção. Ele ouve dizer que os instrumentos de produção devem ser explorados comunitariamente, e é natural que não consiga pensar outra coisa senão que o destino do sistema de comunidade irá atingir igualmente as mulheres.

Ele não imagina que se trata precisamente de suprimir a posição das mulheres enquanto meros instrumentos de produção.

De resto, nada mais ridículo do que o espanto altamente moralista dos nossos burgueses diante da comunidade oficial de mulheres pretensamente proposta pelos comunistas. Os comunistas não precisam introduzir a comunidade de mulheres, ela existiu quase sempre.

Os nossos burgueses, não satisfeitos em ter à sua disposição as mulheres e as filhas dos seus proletários, para não falar da prostituição oficial, encontram supremo divertimento em seduzir mutuamente suas esposas.

O casamento burguês é na realidade a comunidade das esposas. Poder-se-ia, no máximo, censurar aos comunistas que, em lugar de uma comunidade de mulheres hipocritamente ocultada, eles queiram introduzir uma oficial, franca. De resto, entende-se de imediato que, com a supressão das atuais relações de produção, também a comunidade de mulheres delas derivada, isto é, a prostituição oficial e não-oficial desaparece (MARX; ENGELS, 2001, pp. 55-56).

Face ao exposto, a partir das palavras dos autores acima, depreende-se a complexidade das questões de relações de gênero e de trabalho. Nessa direção, conceituar-se-á a categoria trabalho à luz das questões de gênero. Segundo Ávila (2011), por muito tempo o conceito de trabalho apenas considerou o chamado trabalho

produtivo, realizado no meio público, o meio masculino. Ainda segundo a autora, por outro lado o trabalho reprodutivo, doméstico, feminino apenas passou a ser considerado nas análises a partir da construção histórica das lutas dos movimentos feministas. Ela ajunta ainda que é a partir da construção do conceito de trabalho como pertinente às esferas produtiva e reprodutiva que a crítica sobre a divisão social do trabalho pode evidenciar a divisão sexual do trabalho.

O conceito de divisão sexual do trabalho, segundo Kergoat (2003), primeiro utilizado pelos etnólogos, depois por Levi-Straus como mecanismo explicativo da estruturação da sociedade em família, tomou os contornos atuais através das antropólogas feministas. Ainda segundo a autora, estas demonstraram que tal divisão não oferecia uma complementaridade de tarefas, mas uma relação de poder. Dessa forma, Kergoat (2003) define divisão sexual do trabalho como sendo

a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; esta forma é adaptada historicamente e a cada sociedade. Ela tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc...) (KERGOAT, 2003, p. 1).

Continua a autora relatando que há dois princípios que organizam a divisão sexual do trabalho, o princípio da separação e o princípio da hierarquização. O primeiro diz respeito à separação feita pela sociedade entre trabalhos masculinos e trabalhos femininos, já o segundo princípio diz respeito ao fato da valorização do trabalho masculino sobre o trabalho feminino. Dessa forma, ela afirma que as práticas sexuadas são construções sociais, resultado de relações sociais de sexo.

Ainda ajunta ela que relações sociais é uma tensão que atravessa o campo social sem ser passível de reificação e produz certos fenômenos sociais e em torno do que está em jogo nestes se constituem grupos antagônicos, como é o caso do grupo social homens e o grupo social mulheres, que nada têm a ver com machos e fêmeas. Ainda segundo Kergoat (2003), os grupos de homens e mulheres estão em tensão permanente em torno do trabalho e de suas divisões.

Nesta direção, a autora acima citada enumera como dimensões que caracterizam as relações sociais de sexo:

- a relação entre os grupos assim definidos é antagônica;
- as diferenças constatadas entre as práticas dos homens e das mulheres são construções biológicas;
- esta construção social tem uma base material e não é unicamente ideológica – em outros termos, a “mudança de mentalidades” jamais acontecerá espontaneamente se estiver desconectada da divisão de trabalho concreta – podemos fazer uma abordagem histórica e periodizá-la;
- estas relações sociais se baseiam antes de tudo em uma relação hierárquica entre os sexos, trata-se de uma relação de poder, de dominação (KERGOAT, 2003, p. 4).

Dessa forma, Kergoat (2003) ressalta que são reflexos das turbulências da divisão sexual do trabalho os nomadismos sexuais de tempo para as mulheres e de espaço para os homens. Ela também pontua a dualização do emprego da mulher, fenômeno em que, pela primeira vez no capitalismo, uma camada de mulheres tem interesses diretos antagônicos aos interesses daquelas que têm ocupações precarizadas.

Quando se trata das relações de gênero na distribuição dos espaços sociais, Lopes (1988) destaca a discussão sobre a contradição na articulação dos mecanismos de controle para a manutenção da separação entre o público e o privado, masculino e feminino. Para a autora, ao se analisar a relação de inferioridade estabelecida, deve-se ter a consciência de que o doméstico não necessariamente é inferior, mas que a sua manutenção como inferior é necessária ao controle e subordinação da mulher.

Esclarecendo as noções de público e de privado na perspectiva de gênero, Okin (2008) aponta que na teoria liberal os conceitos citados têm um papel central onde o primeiro é ligado à esfera da vida social onde intrusão e interferência à liberdade individual requer permissões especiais. Continuando, ela diz que o público, na referida teoria, é encarado como a esfera ou as esferas geralmente ou justificadamente mais acessível. A autora destaca ainda que há de se ter o cuidado com o uso indiscriminado dos termos, pois há duas ambiguidades principais envolvidas na maioria das discussões sobre o público e o privado. A primeira delas é que público e privado são usados para se referir tanto a Estado e sociedade como à vida não-doméstica e vida doméstica, o Estado é visto como paradigmaticamente público e a família e a vida íntima e doméstica são vistas como paradigmaticamente privado, porém, os teóricos têm ignorado a natureza política da família.

Outra ambiguidade a que Okin (2008) se refere, é de cunho patriarcal e tem consequências práticas sérias, é a divisão sexual do trabalho, segundo a qual os homens são vistos como ligados às ocupações políticas, econômicas e responsáveis por elas. Já

às mulheres, segundo a autora, é reservado as ocupações da esfera privada da domesticidade e da reprodução, para as quais são vistas como naturalmente aptas.

Com relação à distribuição do trabalho não remunerado intradomiciliar, Ramos (2009) afirma que a mesma pode ser explicada pelas relações de gênero na divisão sexual do trabalho que reserva o trabalho na esfera pública e mercado para os homens e na esfera privada, das atividades domésticas, para as mulheres. Assim, continua a autora, o tempo destinado ao trabalho remunerado, no mercado, tende a ser o mais institucionalizado e o trabalho não remunerado, doméstico, apesar da rigidez dos horários das instituições com as quais interage, carece de intervenções regulatórias externas.

Com relação ao tempo gasto por homens e mulheres com o trabalho doméstico, Ramos (2009) afirma que homens têm aumentado o tempo dedicado a tais tarefas apenas residualmente, porém apenas por que com a inserção da mulher no mercado, o trabalho doméstico tem de ser dividido. Contudo, como afirma a autora, as mulheres continuam desenvolvendo uma carga maior de trabalho na esfera privada e a diminuição de horas trabalhadas por elas nesse âmbito se deve em maior parte à inserção de eletrodomésticos em sua rotina.

Ante o que foi exposto, depreende-se que o fato de, na maioria das organizações, homens ocuparem cargos de chefia em número superior ao de mulheres nos mesmos cargos é mais ligado à dominação ideológica do masculino sobre o feminino do que às diferenças biológicas entre homens e mulheres. Nessa direção, Cramer, Neto e Silva (2002) afirmam que as representações sociais são fenômenos psicossociais e, por isso, estão presentes no ambiente organizacional e nos processos pelos quais os humanos desenvolvem identidade e criam símbolos dando sentido à cultura existente. Os autores continuam afirmando que tais representação são usadas como categorias de pensamentos que “expressam, justificam, explicam e questionam a cultura organizacional”, assim, permitem compreender como se constroem as relações sociais.

Para Cramer, Neto e Silva (2002) ao tempo em que as mulheres buscaram inserir-se no mercado de trabalho, começaram a emergir as relações de gênero entre mão-de-obra masculina e feminina. Os autores prosseguem afirmando que a maioria das organizações discursa em favor da igualdade de condições e de oportunidades entre o

sexo feminino e o masculino no ambiente organizacional, contudo, persiste flagrantemente a desigualdade entre ambos no mercado de trabalho. Os articulistas completam dizendo que a desigualdade relatada se traduz em diferenças salariais, oportunidades de ascensão na carreira ou no desempenho de certas funções e, dessa forma, as mulheres ainda encontram barreiras.

Com relação à jornada de trabalho feminina, constata-se que, muito embora haja a legislação limitando a carga horária diária de trabalho, a mulher exerce uma dupla jornada de trabalho, na esfera pública, com o trabalho produtivo, econômico, e na esfera privada, com o trabalho reprodutivo, doméstico. Nessa direção, Cramer, Neto e Silva (2002) relatam que, embora tenha havido mudanças na divisão do trabalho doméstico e até algumas inversões, vários estudos apontam que, na maioria dos casos, o que está havendo é um incremento na jornada de trabalho feminina. Eles escrevem que a mulher acaba por assumir uma dupla jornada de trabalho, pois além de continuar com os serviços, culturalmente impostos, de rainha do lar, tem que assumir no mercado de trabalho os mesmos horários, tarefas e compromissos que os colegas do sexo masculino.

A dupla jornada de trabalho feminina incide em uma possível menor produtividade no mercado de trabalho e para Madalozzo, Martins e Shiratori (2010) tal implicação tem menor relação com as habilidades naturais de cada um e mais com os papéis sociais que as mulheres desempenham. Eles comparam homens e mulheres que participam do mercado de trabalho e mesmo número de horas trabalhadas e que tenham presença do cônjuge no domicílio, a partir daí, afirmam que, de alguma forma essas mulheres cumprem, além da jornada no mercado de trabalho, outra compensatória aos seus cônjuges. Os autores acrescentam ainda o fato de que a presença de crianças no lar aumenta ainda mais a quantidade de horas domésticas trabalhadas para as mulheres, mas não para os homens e que, em suma, muitas vezes, a presença do cônjuge aumenta o número de horas trabalhadas para as mulheres, tendo efeito contrário para os homens. Segundo os articulistas, essa é a tradução da divisão sexual do trabalho.

2.3 LIDERANÇA

Um dos fenômenos mais estudados em administração é a liderança, ela é grande facilitador para o cumprimento da função de direção exercida pela gestão. Nessa direção, Caravantes, Panno e Kloeckner (2005) afirmam que se estuda a liderança a mais de um século, sendo um fenômeno que ocorre em variados ambientes e formas. Prosseguem afirmando que liderança difere de gestão ou gerência, pois uma pessoa pode ser líder sem ser gerente ou vice-versa, sobre esse assunto, Chiavenato (1999) escreve que é desejável que um administrador consiga exercer os dois papéis.

Max Weber, que estudou bastante o universo das organizações, buscou saber o porquê de os indivíduos obedecerem ordens e listou três tipos de autoridade. Foram elas, a autoridade tradicional, que é aquela apoiada nos costumes, a autoridade carismática, baseada nas qualidades do indivíduo que exerce a liderança e a autoridade racional-legal, baseada na obediência ao cargo (CARAVANTES; PANNO; KLOECKNER, 2005).

Liderança pode ser definida como um processo de influência dirigido para modelar o comportamento e a mentalidade humanos, mediado pela comunicação e voltado à consecução de um ou mais objetivos, podendo ou não haver proximidade física e/ou temporal (CHIAVENATO, 1999; MAXIMIANO, 2010; CARAVANTES; PANNO; KLOECKNER, 2005). Segundo Caravantes, Panno e Kloeckner (2005), os líderes devem cumprir numerosos desafios para suprir as expectativas de outras pessoas, dependendo o sucesso em grande parte de cuidar desses desafios de modo aceitável pelos indivíduos, sendo que os mais comuns são clientela múltipla, decisões impopulares e diversidades.

Para Chiavenato (1999) a liderança é um tipo de poder pessoal, através do qual uma pessoa influencia outras em função dos relacionamentos existentes, estando ligado ao conceito de poder e ao de autoridade. Para o autor, o poder nas organizações significa o potencial de influência sobre outras pessoas e a autoridade é o poder legítimo, no sentido de ser o poder que uma pessoa possui em virtude do papel ou posição que tem na estrutura organizacional. Prossegue afirmando que o poder de um líder tem bases diversas, seja a coerção, a recompensa ou a legitimidade, inerentes ao cargo ou sua competência e poder de referência, ligados ao indivíduo, sendo que a verdadeira liderança se baseia nestes dois últimos poderes.

No caminho para explicar a liderança nas organizações, Chiavenato (1999) diz que existem três diferentes abordagens teóricas, as teorias de traços de personalidade, as teorias sobre estilos de liderança e as teorias situacionais de liderança.

Conforme o autor acima, as teorias de traços de personalidade, que são as mais antigas, baseavam sua explicação nos traços de personalidade capazes de caracterizar os líderes, tendo como pressuposto que se poderia encontrar um número finito de características que identificassem os líderes de sucesso. Já as teorias sobre estilos de liderança, segundo o autor, prescrevem estilos particulares de liderança que provocam como resultado final alta produção e satisfação das pessoas. As últimas teorias, destaca ele, buscam incluir a liderança no contexto ambiental em que ocorre, analisando fatores como o líder, os liderados, a tarefa e a situação, avançando com relação às teorias baseadas nos estilos de liderança.

Em face disto, Chiavenato (1999) destaca que as variáveis ambientais incluem fatores importantes para a satisfação ou um desempenho eficaz, mas que não estão sob o controle dos subordinados e entre esses pontos estão as tarefas, o sistema de autoridade formal e o grupo de trabalho. Nessa direção, Drucker (1993) afirma que o trabalho humano, em sua maior parte, é realizado por equipes e até mesmo nas profissões mais solitárias existe a necessidade de outras pessoas para que o trabalho seja eficaz, enfim, quase todos nós trabalhamos em relacionamento muito próximo com os companheiros de equipe.

2.3.1 Liderança Feminina

A mulher em seu percurso no mercado de trabalho, se depara com muitos empecilhos, como destaca Carvalhal (2002), a trabalhadora é duplamente subjugada pelo domínio do capital, na esfera do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo. Isso, sem que haja preocupação em prover quaisquer mecanismos de apoio, tais como creches ou escolas infantis. Continua a autora afirmando que às mulheres, independente da classe social, tem sido destinado as funções domésticas e cuidados com os filhos, havendo um desenrolar da naturalização dos processos socioculturais, pois as funções foram criadas socialmente quando a família se estruturou dessa forma. Em face disto, a

mulher quando passou a fornecer sua mão-de-obra no mercado de trabalho, continuou como a principal responsável pela reprodução da família, sendo importante frisar que sua inserção no primeiro âmbito pode trazer, de certa forma, sua autonomia financeira (CARVALHAL, 2002).

Um importante dado trazido para a discussão por Carvalhal (2002) é o fato de muitas famílias estarem sendo chefiadas por mulheres, sendo que em 2000, segundo o censo, um em cada quatro lares eram mantidos por mulheres. Dados trazidos pela autora também dão conta de que, com sua inserção no mercado de trabalho incentivada pelas crises econômicas, as mulheres estão cada vez mais escolarizadas e têm tido vantagem com relação ao nível de escolaridade. Porém, a autora enfatiza que mesmo diante desse cenário as mulheres continuam ganhando menos que os homens.

As mulheres também buscam um padrão de vida melhor e, nessa direção, Tourinho (2012) escreve que a mulher ao ingressar no mercado de trabalho aspira se desenvolver e crescer tanto quanto o homem, porém o porquê do desenvolvimento de sua carreira ser tão tímido é alvo de estudo de alguns autores. Ela prossegue citando Dutra (2002) dizendo que o desenvolvimento de carreira atualmente deve ser pensado levando em conta o casal, uma vez que a mobilidade geográfica se torna cada dia mais complexa. Diz ainda Dutra (2002, apud TOURINHO, 2012) que na gestão de carreiras deve se ter em consideração que os funcionários se encontram em diferentes estágios, tendo necessidades distintas. Continua dizendo que, principalmente quando houver necessidade de mudança de domicílio se deve considerar a carreira do cônjuge e que deve haver a minimização da discriminação de sexo, raça, religião, social e com relação a aspectos físicos quando houver possibilidades de ascensão.

Dessa forma, Andrade (2012) destaca que muitas mulheres têm deliberadamente empreendido um movimento contrário ao de promoção na carreira, inclusive buscando a via do empreendedorismo, tendo razões mais profundas de que a explicação de incompatibilidade entre as demandas do trabalho e a família. Para ela a forma como as carreiras vêm sendo geridas pelas organizações não tem permitido às mulheres que se sintam realizadas no trabalho, fato que tem levado às entidades perderem muitos de seus talentos. Afirma ainda que essa forma de gerir as carreiras, em muitos casos, tem trazido conflitos entre o domínio pessoal e o profissional, o que pode causar maior risco de doenças, desempenho inadequado com familiares, problemas na relação, redução da satisfação na vida profissional. A autora relembra que estas questões

têm vindo à tona por conta da inserção da mulher no mercado de trabalho e a dupla jornada que têm de enfrentar.

Assim, na luta por colocações no mercado de trabalho, segundo Cramer e outros (2012) a mulher tem criado uma nova identidade de modo a desconstruir estereótipos sociais e culturais para transpor barreiras que ainda permanecem, das quais as mais difíceis de transpor são de natureza psicológica. Prosseguem afirmando que a mulher para progredir tem de introjetar características masculinas do espaço público de trabalho enquanto têm de manter suas características femininas. Nessa direção, Metz (2014) afirma que, culturalmente, os cargos de liderança sempre foram ocupados por homens, causando um sentimento de que as mulheres não poderiam ocupa-los.

Contudo, com a ascensão de mulheres aos cargos de liderança tem havido a possibilidade de se observar algumas coisas a respeito do perfil de gestão feminina como destaca Metz (2014), que uma de suas características favoráveis é uma maior preocupação com os outros. Também são destacados a descentralização do poder, o respeito às diferenças, a busca do menor risco financeiro, a busca da estratégia do tipo ganha-ganha, a preocupação com a inovação e satisfação dos colaboradores, a preocupação com a qualidade e a busca da cooperação entre todos e por menos níveis hierárquicos.

CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA

Na presente seção serão abordados os procedimentos relativos ao rigor metodológico para a obtenção dos resultados que subsidiarão a análise, discussão e apontamentos finais realizados durante a pesquisa em tela.

3.1 NATUREZA DA PESQUISA

Devido às características da realidade a ser estudada, com suas minúcias e singularidades, optou-se pela pesquisa de natureza qualitativa, pois, como enfatiza Teixeira (2014), na pesquisa qualitativa o pesquisador busca reduzir a distância entre os dados e o que a teoria explicita. Segundo a autora, o percurso é feito através da compreensão dos fenômenos, descrevendo-os e interpretando-os, tendo as experiências pessoais do pesquisador importância na análise do que está sendo estudado. Strauss e Corbin (2008) definem pesquisa qualitativa como qualquer tipo de pesquisa que produza resultados que não podem ser alcançados por métodos quantitativos, citando como exemplos pesquisas sobre a vida das pessoas, comportamentos, experiências vividas e até fenômenos culturais e o funcionamento organizacional.

Para Godoi e Balsini (2010) a visão qualitativa nos estudos organizacionais surge a partir de 1960, seguindo o movimento mais amplo das Ciências Sociais, se contrapondo à predominância do positivismo. Continuam afirmando que incluíram-se nesse movimento áreas mais próximas da consultoria que da pesquisa, como administração da produção, administração da informação e contabilidade gerencial. Para os autores, pesquisa qualitativa é um conceito que abrange formas de explicar o fenômeno social com o menor distanciamento do ambiente natural. Assim, para eles não se buscam regularidades, mas compreender os agentes em suas atitudes, algo que só é possível se os sujeitos forem ouvidos a partir de sua lógica, expondo suas razões.

Por fim, como sugerem Rosa e Arnoldi (2008), uma característica relevante da pesquisa qualitativa é que o significado dos sujeitos tem maior importância de que a quantidade de pessoas que irão prestar informações.

3.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

Para melhor classificação da pesquisa, também se busca seu enquadramento quanto aos seus objetivos, nesta direção, Oliveira (2011) e Gil (2002), afirmam que se classifiquem as pesquisas quanto ao seu objetivo em três tipos, sendo eles exploratório, descritivo e explicativo, este último podendo ser subdividido em descritivo ou causal.

Dessa forma, o tipo de pesquisa com relação ao objetivo do trabalho em tela é a pesquisa exploratória que, como explica Gil (2002), tem o objetivo de aumentar a familiaridade com o tema estudado ou construir hipóteses. Ele afirma ainda poder dizer que este tipo de pesquisa tem como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Uma vez que, como descreve Oliveira (2011) uma pesquisa exploratória é útil mesmo quando o pesquisador já tem conhecimento sobre o assunto, pois um mesmo fato organizacional pode ter inúmeras explicações alternativas e através de seu uso o pesquisador poderá conhecer, ao menos, a maioria delas.

A pesquisa será também do tipo descritiva, quanto aos objetivos, pois, como informa Gil (2002), esse tipo consiste em descrever características de determinado fenômeno ou população ou a relação entre variáveis. Ainda segundo o autor, esse tipo de pesquisa pode ser utilizado para descobrir associações entre variáveis, levantar opiniões e, também, estudar as características de um grupo.

3.3 OBJETO DE ESTUDO

Outra classificação importante a ser feita diz respeito ao objeto da pesquisa. Nessa direção, para Oliveira (2011), levando em consideração este fator, a pesquisa pode ser dividida em estudos de caso (único ou múltiplos), censitários ou por amostragens (probabilística ou não-probabilística).

Dessa forma, o atual esforço de pesquisa devido à sua natureza será desenhado como um estudo de caso único. De modo mais amplo, o estudo de caso, conforme Goldenberg (2004), veio da tradição médica e psicológica, se referindo a uma análise detalhada de um caso individual. Este tem como suposição que se pode adquirir

conhecimento do fenômeno estudado a partir da exploração intensa de um caso. Prossegue afirmando que o estudo de caso foi adaptado para as ciências sociais e o mesmo constitui uma análise holística que considera uma unidade social estudada como um todo completo.

Ampliando esta visão, Yin (2005) define estudo de caso como sendo uma investigação empírica sobre um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando não há limites claramente definidos entre o fenômeno e o contexto. Desse modo, Godoy (2010) complementa a definição expondo que tal método obtém seus resultados a partir de uma gama de técnicas usuais nas investigações sociais, desde a realização de entrevistas até a coleta de histórias de vida. Assim, o presente Estudo de caso único será voltado para as especificidades das servidoras Técnicas Administrativas em Educação de uma universidade pública do interior de Pernambuco.

3.4 COLETA DE DADOS

Devido às características do estudo empreendido foram utilizadas as técnicas de pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e entrevista semiestruturada para a coleta dos dados. Conforme explicam Marconi e Lakatos (2003) essa é a etapa da pesquisa onde se aplicam os instrumentos de pesquisa elaborados e as técnicas selecionadas.

Nesse sentido, a maior característica da pesquisa documental é estar restrita a documentos, escritos ou não, valendo-se de fontes que ainda não receberam tratamento analítico, denominadas fontes primárias e podendo ser produzidas no momento em que acontece o fato ou depois (MARCONI; LAKATOS, 2003; GIL, 2002). Para Gil (2002), também constituem documentos que podem ser utilizados neste tipo de pesquisa aqueles que ainda podem ser reelaborados de acordo com a necessidade da pesquisa, tais como documentos de segunda mão, relatórios e tabelas que já foram analisados.

Podem ser fontes de documentos, segundo Marconi e Lakatos (2003), arquivos públicos federais, estaduais ou municipais que podem prover documentos oficiais, publicações parlamentares, documentos jurídicos e iconografia, também arquivos

particulares pessoais e de instituições públicas ou privadas. Por último, as autoras citam as fontes estatísticas de onde se conseguem dados sobre características da população, fatores que influenciem no tamanho da população, distribuição da população, fatores econômicos, moradia e meios de comunicação. As autoras diferenciam ainda os tipos de documentos em fontes escritas e em outras fontes, tais como fotografia, iconografia, objetos, canções folclóricas, vestuário e folclore.

As pesquisas bibliográficas são aquelas elaboradas a partir de material já elaborado, as fontes secundárias, sendo constituídas principalmente de livros e artigos, tendo por finalidade por o pesquisador em contato com tudo que já foi dito, filmado ou escrito sobre determinado assunto (MARCONI; LAKATOS, 2003; GIL, 2002). Ressaltam Marconi e Lakatos (2003) que o fato de se utilizar fontes secundárias não quer dizer mera repetição e sim propicia que se analise os assuntos sob um novo enfoque se chegando a conclusões inovadoras. Elas relatam que podem ser utilizadas como fontes bibliográficas a imprensa escrita, meios audiovisuais, material cartográfico e publicações.

A respeito das vantagens da pesquisa bibliográfica, Gil (2002) expõe que esta permite ao pesquisador explorar uma gama de assuntos bem maior de que aquela que poderia explorar pessoalmente, principalmente quando os dados estão muito dispersos geográfica e temporalmente. Porém, a contrapartida levantada por ele é o fato de haver a possibilidade de os documentos secundários terem sido coletados ou processados de forma equivocada, assim, convém ao investigador assegurar em profundidade a qualidade de cada detalhe para minimizar a possibilidade do erro.

Sobre o conceito de entrevista, Gil (2002, p. 115) esclarece que a mesma pode ser “entendida como a técnica que envolve duas pessoas numa situação ‘face-a-face’ e em que uma delas formula questões e a outra responde”. Marconi e Lakatos (2003) especificam que as perguntas em uma entrevista são de natureza profissional, sendo um procedimento utilizado na coleta de dados, diagnósticos ou no tratamento de um problema social, dentro da investigação social. A entrevista pode ser usada com uma vasta gama de pessoas, pode oferecer a possibilidade de o pesquisador auxiliar o entrevistado com dificuldade para responder, além de permitir analisar o comportamento não verbal do entrevistado (GIL, 2002).

Dentre os vários tipos, a entrevista semiestruturada foi o escolhido, pois, como

definem Rosa e Arnoldi (2008), é um tipo no qual as questões são elaboradas de modo a permitir que o sujeito discorra e verbalize o que pensa, reflete e como se comporta diante do tema apresentado. Com relação ao nível do questionamento, elas afirmam que o mesmo é mais profundo e mais subjetivo, podendo conduzir a um relacionamento recíproco, muitas vezes de confiabilidade. Informam ainda que estas entrevistas se referem a uma “avaliação de crenças, sentimentos, valores, atitudes, razões e motivos acompanhados de fatos e comportamentos” (p. 31, 2008). As autoras descrevem, ainda, que é necessária a elaboração de tópicos selecionados e que as questões têm elaboração flexível e os detalhes surgem da dinâmica que acontece naturalmente a partir do discurso dos sujeitos.

O tipo de amostragem a ser usado no presente trabalho será amostragem por acessibilidade ou por conveniência, que segundo Gil (2008), é aquela em que o pesquisador seleciona os elementos acessíveis ao mesmo, assumindo que tais elementos podem, de alguma forma, representar o universo que será abordado. Assim sendo, o presente estudo será conduzido com 4 (quatro) servidoras Técnicas Administrativas em Educação, ocupantes de cargos de gestão num campus de interior de uma universidade federal.

Por fim, resta esclarecer a análise dos dados, que será elaborada a partir da análise de conteúdo em entrevistas. Para Bardin (2011) a mesma consiste em dois níveis que podem ser sucessivos ou imbricados e que se enriquecem mutuamente. Para ele, o primeiro nível é um processo de decifração estrutural centrado em cada entrevista, sendo uma abordagem que leva em conta trabalhos existentes em matéria de enunciação e até da psicanálise. Assim, para ele, tal abordagem procura compreender a partir do interior da fala do sujeito, buscando sua subjetividade, exigindo-se esforço, mas sem dispensar a intuição. Prossegue o autor definindo a segunda fase, que é a da transversalidade temática onde se deve, sob uma aparente desordem temática, buscar a estruturação específica que rege o processo mental do sujeito. Continua afirmando que cada um é único e os resultados de cada entrevista também serão, pois todos têm não só o seu registro de temas, bem como sua maneira de os mostrar ou não.

A análise dos dados coletados nas entrevistas (DADOS DA PESQUISA, 2016) será dividida em três categorias, visando conhecer melhor o tema abordado, emergidas dos questionamentos levantados nos encontros. Tais categorias serão nomeadas de vida privada versus vida pública, percepção sobre divisão de tarefas entre as solteiras e entre

as casadas e, a última categoria, não percepção de cultura machista nas indicações aos cargos de chefia. Ainda de acordo com a fonte citada, os nomes ditos durante as entrevistas serão trocados por alcunhas fictícias visando preservar as identidades das sujeitas entrevistadas e demais membros da entidade. Além disso, as sujeitas serão denominadas de S1, S2, S3 e S4, de acordo com a ordem dos encontros.

3.5 CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO EMPÍRICO

Segundo o Projeto político pedagógico da interiorização da instituição estudada (DADOS PESQUISA, 2016), que data do ano de 2005 (dois mil e cinco), após 58 (cinquenta e oito) anos de existência, a instituição de ensino em questão ainda não contava com um campus sequer no interior. Ainda segundo os dados, considerando o compromisso com desenvolvimento regional e particularmente do estado de Pernambuco e a determinação do governo do então Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, Caruaru foi escolhido como o local adequado para a interiorização da entidade. Segundo ainda tal documento, a escolha da cidade levou em consideração seu arranjo produtivo, onde predominam as áreas da confecção e da agroindústria. Ainda faz referência a sua posição geográfica, que interliga a região metropolitana ao sertão do estado e os estados da Paraíba e de Alagoas e seu entorno próximo de onze das treze cidades de menor índice de desenvolvimento humano de Pernambuco.

Outro documento da instituição (DADOS DA PESQUISA, 2016), datado de 2007 (dois mil e sete), dá conta de que em 2006 (dois mil e seis), tendo estreado suas atividades em salas alugadas numa galeria comercial e principiando a construção das instalações definitivas, a instituição contou inicialmente com cinco cursos. Segundo dados do mesmo documento, esses cursos eram Administração, Economia, Design, Pedagogia e Engenharia Civil e atendiam a 1160 (mil cento e sessenta) alunos em 2007 (dois mil e sete). Ainda, segundo a mesma fonte, àqueles cursos seriam adicionados os cursos de Licenciatura em Química, em Física e em Matemática e o curso de Engenharia de Produção.

Atualmente (DADOS DA PESQUISA, 2016), a organização conta, ainda com

os cursos de Medicina, de Licenciatura Intercultural Indígena e de Comunicação Social, que atendem, junto aos cursos anteriores a um total de 4420 (quatro mil quatrocentos e vinte) alunos e com aulas ministradas por 255 (duzentos e cinquenta e cinco) docentes. Ainda segundo a mesma fonte, toda essa estrutura recebe o suporte de 128 (cento e vinte e oito) Técnicos e Técnicas Administrativos em Educação (TAE), distribuídos entre as mais diversas áreas desde o trabalho burocrático até o trabalho nos laboratórios.

CAPÍTULO 4 - ANÁLISE DOS DADOS

Para analisar os dados obtidos nas entrevistas, buscou-se dividir a mesma em três categorias surgidas durante as entrevistas colhidas e que serão desenvolvidas na sequência, vida privada versus vida pública, percepção sobre divisão de tarefas entre as solteiras e entre as casadas e, a última, não percepção de cultura machista nas indicações aos cargos de chefia. A organização estudada conta com um total de 128 (cento e vinte e oito) Técnicos e Técnicas Administrativos em Educação, dos quais, 55 (cinquenta e cinco) são mulheres (DADOS DA PESQUISA, 2016).

O Campus conta com várias chefias, porém, apenas oito funcionários têm chefias formais, que contam com cargos e, por conseguinte, gratificação pelo exercício de tal função. As chefias com vencimentos estão distribuídas entre 4 (quatro) mulheres e 4 (quatro) homens, sendo que destes últimos, um encontra-se cedido ao Campus sede, na capital do estado e seu cargo pertence a essa unidade. Foram entrevistadas 4 (quatro) técnicas através de amostragem por conveniência, sendo estas escolhidas por serem mulheres e ocupantes de cargos de chefia na instituição pesquisada. Dessas, foram 3 (três) ocupantes de cargos com vencimentos (formais) e 1 (uma) não, informa-se, ainda, que a outra detentora de cargo formal estava afastada por motivo de saúde durante o período da pesquisa. Com o intuito de preservar a identidade das entrevistadas e dos demais sujeitos citados pelas mesmas, utilizou-se nomes fictícios e as sujeitas entrevistadas foram nomeadas de S1, S2, S3 e S4, de acordo com a ordem dos encontros.

4.1 VIDA PRIVADA VERSUS VIDA PÚBLICA

Nesta categoria buscou-se analisar como e em que medida o trabalho da esfera privada interfere e interage com o trabalho da esfera pública, ambos definidos conforme Okin (2008). Dessa forma, analisou-se as respostas das entrevistadas, de modo que foi observado, entre as sujeitas pesquisadas, uma prevalência da vida pública sobre a vida privada, comportamento que sugere uma mudança, mesmo que singela, na auto

percepção do papel feminino.

Para ilustrar, traz-se o recorte da resposta de S4 que, quando indagada sobre se o desempenho nas atividades exigia algum esforço extra na vida pessoal, afirmou que

sim (tempo) sim... Porque, num... eu não sei lhe dizer se é uma, uma falha minha... mas, é... eu não consigo desligar, né!? Quando eu estou fora do centro, da estrutura física do Centro, eu levo o Centro comigo... que foi uma coisa que a gente discutiu até hoje. Eu tava em casa, né!? num horário que não era o meu horário de trabalho... e estava trabalhando. Fui tão tensionada, que tive que vir pra cá, num horário... né!? que não era exatamente meu horário do-do de trabalho, enfim. Mas sim, um esforço pessoal... que a gente dis... é-é... que a gente subtrai horas de lazer, horas de descanso, horas da família, entende? A gente subtrai isso, sim. E... E em alguma medida, existe... existe um peso, né (S4, 2016)!

Essa fala ilustra bem as respostas, também de S2 e S3.

Assim, das quatro entrevistadas, apenas S1 afirmou não sacrificar mais sua vida privada em nome da vida pública, no entanto, a mesma alegou que no início “era hercúleo (o trabalho) e como o campus tava começando, então você tinha aquilo que eu te falei de conseguir, conseguir, conseguir, conseguir melhorias, isso requer, re-requerer muito esforço da diretoria, à época, e de quem tava per... próximo, né!?” (S1, 2016).

Nessa direção, os dados obtidos se contrapõem ao que Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), afirmam, uma vez que os autores dizem que, no trabalho feminino há uma possível menor produtividade uma vez que, na sua dupla jornada de trabalho, priorizam o trabalho na vida privada. No caso das entrevistadas, as mesmas, em busca de desempenharem um trabalho de excelência na vida pública, priorizam esta última, até mesmo prejudicando a vida privada, como estratégia para um melhor desempenho. Tal fato pode indicar que, no ambiente estudado, o maior nível de instrução contribua para esta mudança, uma vez que todas as entrevistadas têm ao menos a graduação completa, além de serem, como disseram, concurseiras, ou seja, estão sempre em um ritmo intenso de estudos, se preparando para melhores oportunidades de concursos.

4.2 PERCEPÇÃO SOBRE DIVISÃO DE TAREFAS ENTRE AS SOLTEIRAS E ENTRE AS CASADAS

Entre as quatro entrevistadas havia duas solteiras (S1 e S3) e duas casadas (S2 e S4), porém, nenhuma delas com filho, sendo que as solteiras moram sozinhas e as casadas dividem a casa apenas com o marido. Dessa forma, a presente categoria buscou analisar o que disseram as casadas e as solteiras em relação ao tempo gasto na vida privada, uma vez que S1 e S3 deixaram transparecer em sua fala como positivo o fato de morarem sozinhas. É importante ressaltar, ainda, que nenhuma das quatro conta com funcionária doméstica.

Apesar de todas perceberem que a maior parte do trabalho do lar é atribuída às mulheres, a percepção de injustiça na divisão foi maior entre as solteiras. Nessa direção, S4 quando indagada achou justa a divisão das tarefas, pois, segundo a mesma, ele trabalha em outra cidade e, como já esteve em situação parecida, ela percebe que se torna mais pesado o trabalho na vida pública para ele. Dessa forma, ela afirmou que “então, assim, eu já trabalhei fora, eu entendo que você chega mais cansado, mas ele não faz questão nenhuma, assim. É engraçado que ele faz o café da manhã dele, entende? Assim... Se tiver de passar roupa, ele passa roupa, ele lava os pratos...” (S4, 2016). A outra casada, S2, afirmou nunca ter pensado sobre o assunto. Assim ela afirmou que

a gente meio que fez um acordo... Aí... Assim, nunca teve briga pela divisão, entendesse? A gente foi se acomodando, nas-nas tarefas que mais se identifica, né!? E foi fazendo. Mas... Assim, na verdade eu nunca pensei na justiça, da divisão. Porque... eu q... fui criada com quatro irmãos, né!? E eles não faziam nada (ênfatizando) que não fosse pelo puxarranco de orelha. Então... já... assim, Augusto (nome fictício) já se dispôs a fazer já-para mim já foi bom. Eu fui aumentando as tarefinhas dele, ao longo da... da vida de casado, mas nunca pensei na justiça dessa divisão, entendeu (S2, 2016)!?

Porém, entre as outras duas, a percepção de injustiça na divisão das tarefas foi marcante, para S3 “o papel sempre fica pra mulher, a mulher fica com a jornada dobrada, triplicada, às vezes, né!? Que além de cuidar da casa, tem que cuidar dos filhos, a educação dos filhos, né!? As-a realidade que eu conheço dos amigos e-e-e familiares, né!?” (S3, 2016). Já para S1, a divisão de tarefas “é injusta, ela é injusta... e... tsc Na maioria das vezes os meninos são muito espertos em fugir delas.” (S1, 2016). Por outro lado, a percepção acerca da divisão das tarefas para S1 foi a de que

eu acho que a... que... que... tem um lado que você é responsável por tudo, se quebrar uma coisa em casa, um cano, corre (ênfatizando) e vai resolver, só tem tu, né!? Por outro lado, você pode deixar lá e resolver quando puder. Mas aí, fi... com filho, né? É uma responsabilidade, é uma pessoinha, né!? que depende de você exclusivamente, né!? Ou... s... s... você e seu companheiro, né!? Então já é uma energia bem maior que você tem que... (pausa) administrar melhor, né (S1, 2016)!?

Já para S3, a percepção acerca da divisão foi a vantagem de morar sozinha, no que afirmou,

eu-eu saio... deixo minha casa fechada, graças a Deus, todos os dias encontro ela do jeito que eu deixei. Eu só vou encontrar diferente, se alguém... assaltar, entrar, arrombar, né!? Mas, do contrário, deixo do jeito que eu... eu encontro do jeito que eu deixei, né!? E isso facilita muito, né!? Porque, você tendo um filho, você tendo uma mãe, pai, né!? as pessoas. E aí as pessoas, cada um vai ter sua, sua baguncinha... Seu, vai sujar prato, vai. E comigo, sozinha, num tem essa... dificuldade (S3, 2016).

Já entre as casadas, ambas afirmaram que dividem as tarefas com os maridos, com a ressalva de que sobra mais trabalho para elas. Nessa direção, S2 afirmou que

ah, não, as tarefas são ótimas. Eu varro a casa, né!? Varro a casa e faço a comida, mas, tipo, e... aí... arrumo a casa de uma forma geral, arrumo... assim, varrer, passar pano, essas coisas. Mas o esposo lava prato... bota roupa na máquina... vai providenciar de comprar as coisas, porque... eu nunca vou, porque tou sempre fazendo alguma outra coisa. É... a gente vive. Algumas-umas coisas definitivamente ele não faz. Porque não gosta. Diz que não sabe, mas na verdade, é porque não gosta. Mas também tem coisas que eu não faço. Que eu já escalei a figura pra fazer (S2, 2016).

Para S4,

Em casa a gente é muito... assim, é muito solidário um com o outro, né!? Só tem eu e meu marido, então, assim, a gente sempre divide, a-a-as tarefas. A gente vive muito fora, então... não temos tanto (ênfatizando) trabalho caseiro pra fazer. Mas, o que temos, a gente, geralmente... divide. Mas, claro que sobra mais pra quem? (risos) Pra esposa (S4, 2016).

Assim, na categoria analisada, os resultados confirmam o que Madalozzo, Martins e Shiratori (2010) afirmam, no sentido de que a presença do cônjuge aumenta o trabalho privado das mulheres.

4.3 NÃO PERCEPÇÃO DE CULTURA MACHISTA NAS INDICAÇÕES AOS CARGOS DE CHEFIA

As entrevistas revelaram que as sujeitas da pesquisa não sentiram que pudesse haver predileção por homens para ocupar os cargos de chefia se referindo especificamente ao campus onde trabalham e onde aconteceram os encontros. As

entrevistadas ressaltaram bem que se referiam ao campus onde desenvolviam suas atividades.

Dessa forma, as entrevistadas se referiram ao sentimento de não haver indicação para cargos de chefia baseada no gênero, isso, se referindo apenas ao Centro Acadêmico e não à instituição em geral. Aqui se traz a fala de S1, para quem

Aqui no CAA, sim, porque a gente tem a biblioteca, tem... tivemos na escolaridade por muitos anos. Ah... nós não tínhamos um cargo de coordenação administrativa, né!? Então o cargo foi criado e quem assumiu foi uma mulher, que é Andréa (nome fictício). Nós tivemos Flávia (nome fictício) na infraestrutura que a gente poderia dizer que é um setor muito mais masculino, né!? E ela assumiu por muitos anos, assim que chegou, e tinha, assim, no rol de administradores, quando a gente entrou aqui, tinha outros... colegas... homem... que poderia... assumir. Então, assim, em termos de competência, né!? Formação igual... de experiência, e ela assumiu, né (S1, 2016)!?

No entanto, é importante registrar que, segundo duas das entrevistadas, as funções para as quais foram designadas eram funções consideradas femininas. Por outro lado, como destaca S1,

o campus era novo e a gente foi a primeira turma que chegou, então esses espaços precisavam ser ocupados. Então (cortado) as pessoas que eram de nível superior e... precisavam dessas chefias, foram recebendo essas ches... chefias de acordo com... com o perfil, m-mas assim com fun... com a... com o cargo que ela fez. Então, por exemplo, ah... você tinha uma biblioteca, você precisava de uma chefia, como o número de concursados era muito pequenininho, então praticamente você não tem uma seleção, você recebe e vai assumir, né? (S1, 2016).

Contudo, registra-se aqui, também, que duas das funções ocupadas pelas entrevistadas são recentes e mulheres foram escolhidas para ocupa-las.

Outra fala interessante trazida por S1 foi a de que

por ela ser considerada uma profissão feminina, às vezes ela não é entendida na sua potencialidade, nas suas competências. Ela é vista naquele estereótipo feminino, ah... mais assim, é uma função... de cuidado... Pense em tudo que é estereótipo feminino e coloque nessa profissão, né!? É vista como cuidado... então você cuida das pessoas... Você... Isso... Aí... E você ajeita... E você serve o cafezinho... E você serve a água... ah... (pausa) E aí você fica sempre nesse patamar, né!? Ah... E aí só o dia a dia, só você mostrando o trabalho é que as pessoas vão percebendo que é um profissional que oferece isso, oferece isso aqui, é especializada nisso aqui. Tan, tan, tan". "Em relação homem mulher, aí como é estereótipo feminino, dificilmente você vai, é... ver esse estereótipo feminino no masculino. Você não vai ver, é... alguém pedir pro sexo masculino, por exemplo, me sis... me sirva um cafezinho ou uma água. Não há problema nenhum, desde que você não torne isso como a tua função." "você não vai ver isso, né im... é... acontecer com o sexo masculino. Né!? Eu trabalho com... com um colega, né!? Então, eu consigo ver isso muito transparente (S1, 2016).

Assim, essas falas estão de acordo com o que Cramer e outros (2012) e Metz (2014) afirmaram no sentido de que a mulher tem criado uma nova identidade para desconstruir estereótipos sociais e transpor barreiras remanescentes, das quais as mais difíceis de superar são as de natureza psicológica. Além disso, afirmam os autores que as mulheres, em busca de sua progressão na carreira têm introjetado características

masculinas, mas buscando não perder sua feminilidade. A introjeção pode ser ilustrada através da concordância completa das respostas de S2, S3 e S4 e concordância parcial de S1, quando indagadas se o desempenho do cargo de chefia exige algum sacrifício da vida pessoal em detrimento da profissional. Ou seja, existe a prevalência da Vida Pública sobre a Vida Privada (OKIN, 2008), do espaço masculino sobre o feminino. Isso acontece por buscarem, de modo mais igualitário, chances de disputarem cargos de liderança, uma vez que, no tocante à ocupação de tais cargos, as instituições historicamente os masculinizaram, atribuindo-lhes características masculinas, ligadas à Esfera Produtiva, do econômico, da Vida pública.

CAPÍTULO 5 - IMPACTOS DA DUPLA JORNADA FEMININA PARA SERVIDORAS EM CARGOS DE CHEFIA

A interação e interferência da vida pública sobre a vida privada (OKIN, 2008) das Técnicas Administrativas em Educação, conforme as respostas obtidas nas entrevistas das sujeitas pesquisadas, mostrou-se latente, com prevalência da primeira sobre a segunda nas assertivas de três das respondentes. Apenas S1 respondeu que atualmente aprendeu a não permitir que o trabalho da esfera pública invada a esfera privada de sua vida, contudo, conforme seu relato, no início de sua vida na instituição era comum haver tal invasão, ao que chamou de hercúleo o esforço que despendia inicialmente.

Nessa direção, os dados obtidos acerca da vida privada versus a vida pública das sujeitas se contrapõem ao descrito por Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), quando dizem que o trabalho feminino apresenta uma possível menor produtividade, pois o trabalho do lar se sobrepõe ao trabalho econômico. Tal fato aponta que, no ambiente pesquisado, existe uma possível mudança na auto percepção do papel da mulher, talvez devida ao maior nível de instrução das entrevistadas.

Sobre a percepção da divisão das tarefas entre as solteiras e entre as casadas, os dados apontaram que, embora a percepção de que a divisão das tarefas domésticas é injusta, sobrando mais trabalho para as mulheres, isso foi percebido como mais injusto pelas solteiras. Nessa direção os resultados confirmam o que Madalozzo, Martins e Shiratori (2010) afirmam, no sentido de que a presença do cônjuge aumenta o trabalho privado das mulheres, uma vez que, mesmo dividindo o trabalho doméstico, as casadas afirmaram que sobram mais afazeres para a mulher.

Por fim, a não percepção de cultura machista na indicação para cargos de chefia no campus onde foram coletados os dados foi unânime entre as entrevistadas. Todavia, elas ressaltaram que essa percepção se restringia ao Centro onde trabalham. Algo importante de ser registrado é o fato de que as funções ocupadas por três das entrevistadas foram descritas como sendo de prevalência feminina por S1, ressalvada a de S4. Outro ponto a ser destacado é que duas das funções foram preenchidas em uma época em que a equipe da instituição era restrita, fato destacado por S1 e S3.

Ante o exposto, observou-se que os dados foram condizentes com o que dizem Cramer e outros (2012) e Metz (2014) em relação ao fato de que as mulheres estão criando uma nova identidade em busca da desconstrução dos estereótipos sociais e transpondo barreiras, das quais as mais difíceis de transpor são as psicológicas. Além disso, afirmam os autores que as mulheres, em busca de sua progressão na carreira têm introjetado características masculinas. Sendo a principal característica masculina introjetada, a prevalência da Esfera Econômica sobre a Esfera Reprodutiva (OKIN, 2008). Ilustra-se aqui a fala de S3 que, quando indagada sobre se havia esforço extra que o cargo de chefia trazia para a Vida Privada, respondeu que “Sim, sim, existe. Eu tenho a sorte de ser solteira, num ter quem dependa de mim. Vivo aqui, na cidade, sozinha e... e... mas aí, eu deito e acordo pensando aqui, nas pessoas que eu administro” (S3, 2016). Assim, as mulheres tem tomado tais atitudes em busca de ocupar cargos de liderança, historicamente dominados por homens.

CAPÍTULO 6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face do que foi apresentado, observa-se que no caso estudado a mulher ainda continua sofrendo algumas discriminações em seu ambiente de trabalho e em sua vida privada, porém, através de seu protagonismo, vem conseguindo vencer muitas de suas barreiras. Nesse sentido, os resultados apontaram que, no ambiente pesquisado, há uma possível mudança na auto percepção de seu papel social, uma vez que elas estão buscando se afirmar em sua atuação na vida pública, não se restringindo ao papel de dona de casa socialmente imposto a elas. Destaca-se que todas as pesquisadas têm, ao menos, a graduação completa, além de serem, como se denominam, concurseiras, estando sempre em ritmo de estudos, de preparação para novos concursos.

Outro ponto que se verificou importante é que, embora as entrevistadas percebam como desigual a divisão do trabalho doméstico, essa dupla jornada não atrapalha seu desempenho no trabalho econômico e nem a conquista de funções de chefia. Contudo, ressalta-se que as entrevistadas têm utilizado a estratégia de deixar o trabalho da esfera privada para depois, isso para lidar com a dupla jornada, do trabalho doméstico e do trabalho econômico. Porém, a percepção de que a presença de cônjuge e/ou de filho aumenta o trabalho doméstico foi maior entre as solteiras, apesar de nenhuma das entrevistadas ter filhos.

Por fim, a não percepção, por parte das sujeitas da pesquisa, de uma cultura machista na indicação para as funções de chefia foi unânime e reforça a mudança de papel que a mulher tem empreendido com ardor, inclusive introjando características consideradas masculinas, conforme Cramer e outros (2012).

A pesquisa desenvolvida teve como principal limitação o tempo exíguo para seu desenvolvimento, fato que dificulta um maior aprofundamento das questões estudadas, pois, quando se trata de pessoas e suas especificidades, inclusive as do pesquisador, tempo é um fator de grande importância.

Resta citar que, na busca de respostas para as questões abordadas na pesquisa, sugeriram várias novas indagações que poderão ser caminhos para novas pesquisas. Questões como analisar como fica a divisão do trabalho doméstico entre casais homoafetivos, ou analisar as diferenças entre homens e mulheres com função de

secretaria na instituição onde a pesquisa em tela foi desenvolvida emergiram do contato com os fatos estudados.

CAPÍTULO 7 - REFERÊNCIAS

ANDRADE, Juliana Oliveira. **As carreiras femininas no espaço contemporâneo: trajetórias e perspectivas de mulheres profissionais brasileiras**. Tese (Doutorado em Administração). Belo Horizonte, 2012.

ARBEX, Thais; BILENKY, Thais. Ministério de Temer deve ser o primeiro sem mulheres desde Geisel. **Jornal Folha de São Paulo**. São Paulo, 12 mai. 2016. Caderno poder. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2016/05/1770420-ministeriado-de-temer-deve-ser-o-primeiro-sem-mulheres-desde-geisel.shtml>>. Acesso em: 12-05-2016.

ÁVILA, Maria Betânia. Trabalho, desenvolvimento e os impactos na vida cotidiana. **2ª Escola de Verão para Juventudes Políticas Progressistas da América Latina**. 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott. **Administração: novo cenário competitivo**. 2ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BEÇAK, Rubens. A soberania, o Estado e sua conceituação. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**. v. 108. São Paulo: USP, 2013. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67988>>. Acesso em: 20-04-2016.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Texto compilado**, Brasília. 2016. Palácio do Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm>. Acesso em: 23-04-2016.

CARAVANTES, Geraldo R.; PANNO, Claudia C.; KLOECKNER, Mônica C. **Administração: Teorias e processo**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

CARVALHAL, Terezinha Brumatti. Gênero e trabalho: a participação da mulher nos sindicatos de Presidente Prudente/SP. **Revista Pegada**, São Paulo, v. 03, 2002. Disponível em: <<http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/viewArticle/794>>. Acesso em: 30-04-2016.

CRAMER, Luciana, et al. Representação feminina da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v.1, n.1, 2012. Disponível em: <<http://www.regepe.org.br/index.php/regepe/article/view/14>>. Acesso em: 01-05-2016.

CRAMER, Luciana; NETO, Alcielis de Paula; SILVA, Áurea Lúcia. A inserção do Feminino no universo masculino: representações da educação superior. **Organizações & Sociedade**. v. 9, n. 24, Salvador, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **A sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1993.
GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOI, Kleinübing Christiane; BALSINI, Cristina Pereira Vecchio. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: SILVA, Anielson Barbosa da; GODOI, Christiane Kleinübing; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo (Orgs.). **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GODOY, Arilda Schmidt. Estudo de caso qualitativo. In: SILVA, Anielson Barbosa da; GODOI, Christiane Kleinübing; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo. **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOLDENBERG, Mirian. **A Arte de Pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. 8ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GOUVEIA, Daniel Otávio Genaro; AMARAL, Sérgio Tibiriçá. Organização dos poderes e suas funções típicas e atípicas segundo a Constituição Federal de 1988. **ANAI DO ETIC – ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA**. Araçatuba: Unitoledo, 2008. Disponível em <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1685/1604>>, Acesso em 20-04-2016.

KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: **Dictionnaire Critique du Féminisme**. Paris: Ed. Presses Universitaires de France. 2000. (Traduzido por Miriam Nobre, 2003).

LOPES, Maria Julia Marques. O trabalho da enfermeira: nem público, nem privado feminino, doméstico e desvalorizado. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, n. 41, jul/dez. 1988.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila. Participação no mercado de trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 18(2), 2010.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, Karl; ENGELS; Friedrich. **O Manifesto do Partido Comunista**. Porto Alegre: L&PM, 2001.

MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse Goulart. Desafios à despatriarcalização do Estado brasileiro. **Cadernos Pagu**. n. 43. Campinas: Núcleo de Estudos de Gênero – Pagu, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332014000200057>. Acesso em: 26-04-2016.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: Da revolução urbana à revolução digital**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

METZ, Eduardo Silva. Gestão feminina: a presença de mulheres na liderança de empresas. **Ágora**, v.19, n.2, 2014. Disponível em: <<http://www.periodicos.unc.br/index.php/agora/article/view/667>>. Acesso em: 30-04-2016.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis. v. 16, 2008.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia Científica: um manual para realização de pesquisas em Administração**. Catalão: UFG, 2011.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Teoria Crítica nas Organizações**. São Paulo: Thomson Learning, 2008.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Relatório do desenvolvimento humano 2015: O trabalho como motor do desenvolvimento humano**. New York: United Nations, 2015. Disponível em: <<http://www.undp.org/content/brazil/pt/home/library/relatorios-de-desenvolvimento-humano/relatorio-do-desenvolvimento-humano-200014/>>. Acesso em: 30-04-2016.

RAMOS, Daniela Peixoto. Pesquisas de usos do tempo: um instrumento para aferir as desigualdades de gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis v. 17. n. 3, 2009.

ROSA, Maria Virgínia de Figueiredo Pereira do Couto; ARNOLDI, Marlene Aparecida Gonzalez Colombo. **A Entrevista na Pesquisa Qualitativa: mecanismos para validação dos resultados**. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

STONER, James A.F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 1994.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. **Pesquisa Qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada**. 2ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TEIXEIRA, Elizabeth. **As Três Metodologias: acadêmica, da ciência e da pesquisa**. 11ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

TOURINHO, Cristiane Prado. **Ascensão profissional da mulher: um estudo no Banco dos Corais S.A.** Trabalho de conclusão (Especialização em Gestão de Negócios Financeiros). UFRGS, Curitiba, 2012.

TRAGTENBERG, Maurício. **Burocracia e Ideologia.** 2 ed. São Paulo: Editora UNESP, 2006.

TRIGUEIRO, Maurício Marques. **Organização do Estado.** Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, Escola do Legislativo, 2015. Disponível em: <<http://mediaserver.almg.gov.br/acervo/714/889714.pdf>>. acesso em: 25-04-2016.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos.** 3ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS COM AS SERVIDORAS TÉCNICAS DA INSTITUIÇÃO

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

QUESTÕES PARA CATEGORIZAÇÃO

IDADE:

ESCOLARIDADE (COMPLETO OU CURSANDO):

CARGO:

NÍVEL DO CARGO:

TEMPO DE INSTITUIÇÃO:

TEMPO NA FUNÇÃO:

COM QUANTAS PESSOAS RESIDE? QUEM SÃO?

FILHOS (IDADE, ESCOLARIDADE):

CONTA COM FUNCIONÁRIA DOMÉSTICA:

TÓPICOS A SEREM ABORDADOS NAS ENTREVISTAS

COMO FOI A PREPARAÇÃO PARA O CONCURSO (HOVE DIFICULDADES FACILIDADES DIRETAS OU INDIRETAS)

APÓS O INGRESSO, QUAL O CAMINHO PERCORRIDO ATÉ A FUNÇÃO

ACHA COMUM MULHERES TÉCNICAS OCUPAREM FUNÇÃO DE CHEFIA

O DESEMPENHO DAS FUNÇÕES DE CHEFIA EXIGE ALGUM ESFORÇO EXTRA NA VIDA PESSOAL

PERCEBE ALGUMA DIFERENÇA DO CAMINHO PERCORRIDO ENTRE HOMENS E MULHERES?

COMO LIDA COM A QUESTÃO TEMPO (DISTRIBUIÇÃO PARA SI, PARA A FAMÍLIA E PARA O TRABALHO)

COMO FICA A DIVISÃO DAS TAREFAS NA VIDA PRIVADA?

A DIVISÃO DAS TAREFAS NA VIDA PRIVADA É JUSTA, ATRAPALHA NO DESEMPENHO DO TRABALHO

APÊNDICE B – GRELHA DE ENTREVISTAS
SEMIESTRUTURADAS COM AS SERVIDORAS TÉCNICAS DA
INSTITUIÇÃO

Sujeitas				
Tópicos	S1	S2	S3	S4
<p>COMO FOI A PREPARAÇÃO PARA O CONCURSO (HOUE DIFICULDADES FACILIDADES DIRETAS OU INDIRETAS)</p>	<p>“na minha área, eu percebi que, assim... a melhor opção seria migrar pro... pro serviço público. Aí foi quando eu decidi estudar pra concurso.” “quando eu fiz o corte mesmo... me distanciei da iniciativa privada foi quando eu passei num concurso da polícia militar. Pra ser soldado (ênfatizando) da polícia militar. Só que aí eu passei um dia na academia, desisti, o que foi maravilhoso pra mim, porque... eu tive o apoio da minha irmã mais velha, porque a grana tava curta. Mas ela disse: continua estudando pra concurso que eu seguro você por um tempo.” “inclusive eu voltei a trabalhar, porque a grana tinha acabado e</p>	<p>“eu já vinha estudando, já algum tempo, pra... fazer... o TJ, né!? o TJ e o INSS. Foi pra... eram é... Esses eram o meu gru... o meu foco. Só que... é... como eu pa... no-no... no... no primeiro do TJ, eu não passei... e no INSS eu fui classificada, em terceiro lugar, mas, assim, nunca era chamada e realmente, no fim das contas, não foi chamado, então... é... tsc eu pensei em mudar pra educação, porque como, desde que eu comecei a trabalhar, eu trabalhava na assistência social e fui tendo uns desencantos... aí eu fo... n... foquei na... na área da educação e...</p>	<p>“(Se referindo a dificuldades) De jeito nenhum. Assim, eu v... eu quando vim para esta cidade (omitida para preservar as identidades), é... eu vim trabalhar numa empresa religiosa, né!? É-é... Vim pra trabalhar num seminário, e... quando eu estava lá trabalhando, eu fui fazer uma prestação de serviço e fui contratada. Quando eu já estava lá a dois anos, aí surgiu o concurso e... como eu já f... numa... leva de concursos muito grande, né!? eu tinha, desistido já de fazer. Eu tava a dois anos aqui sem fazer nenhum concurso. E aí, quando surgiu,</p>	<p>“Olha, eu sou concurseira... e já passei em vários concursos. Mas, por incrível que pareça, o da instituição (alterado, por questões de identidade) eu não... fiz uma preparação que achasse que fosse... suficiente. Pra falar a verdade, tinha uma... tinha uma parte lá que era bem administrativa e... teórica, né!? que não é da minha formação e confesso que eu... realmente não estudei aquele edital, nesse... nesse ponto, entende? Mas... eu digo que sempre foi um milagre (risos). A-ser aprovada no concurso eu digo que foi um milagre. Claro que a gente tinha uma de outras, né!? De outras áreas... de áreas assim... gerais... e isso eu acho que... foi o</p>

	<p>já era uma s... eles chamavam de seleção pública simplificada. Você fazia uma prova pra poder entrar, mas era CLT. Aí eu trabalhei um tempo... acho que foram 7 meses, na associação dos Magistrados” “recebi o resultado daqui e vim pra cá. Depois eu recebi o resultado de um outro concurso, que foi o da CHESF. Mas aí, quando eu fui analisar, (pausa) eu optei por ficar aqui.” “Eu acho que o maior desafio tá na sua mente. Ah... Eu tive uma colega que estudava comigo, hoje ela é concursada do tribunal... regional eleitoral, como analista e... uma se segurou na outra, eu acho que é uma coisa boa. E a gente ia pra biblioteca da UFPE do Campus Recife e fazia do horário de trabalho, porque ela também pediu demissão,</p>	<p>também na cidade de Caruaru. Esse era o meu... meu objetivo. Mas... o ritmo de estudo eu tinha, porque eu vinha fazendo outros... outros concursos.” “Eu já tinha um ritmo, assim, próprio... e... não tive muita dificuldade pra estudar.” “Na época, que eu t... eu tava... tendo o concurso, eu tava fazendo uma outra pós, não essa que eu apresentei na universidade. E essa pós foi assim... foi O concurso. (risos) Todas as questões da pós, né!? Tudo que a gente debateu na pós, na área de serviço social, as específicas... foi toda minha pós.”</p>	<p>eu disse: depois vou fazer... né!? Me inscrevi, assim... de bobeira, não estudei nada, não... né!? E... e aí, fiquei em segundo lugar. A... a moça que passou em primeiro assumiu, em 2006 e em 2007 eles me chamaram... né!? E-aliás, no fim de 2006 me chamaram e eu assumi em 2007, fevereiro de 2007.</p>	<p>que... definiu, né!? Pesquisador: legal. Entrevistada: Foi mais ou menos isso. (risos) Eu acho que eu tinha que vim aqui, fazer alguma coisa. Entrevistador: Tua formação é Direito, né!? A-a graduação? É. A graduação e a especialização é em Direito e eu tenho uma graduação em Letras, também.</p>
--	--	---	--	--

	da iniciativa privada, e... a gente fazia o horário de trabalho o horário de estudo.”			
APÓS O INGRESSO, QUAL O CAMINHO PERCORRIDO ATÉ A FUNÇÃO	<p>“o campus era novo e a gente foi a primeira turma que chegou, então esses espaços precisavam ser ocupados. Então (cortado) as pessoas que eram de nível superior e... precisavam dessas chefias, foram recebendo essas chefias de acordo com... com o perfil, mas assim com fun... com a... com o cargo que ela fez. Então, por exemplo, ah... você tinha uma biblioteca, você precisava de uma chefia, como o número de concursados era muito pequenininho, então praticamente você não tem uma seleção, você recebe e vai assumir, né? Agora, como é que você vai dar conta o andamento vai</p>	<p>“Quando eu cheguei, no dia que eu me sentei na sala de gestão de pessoas, eu fui abduzida para a assistência estudantil. Eu não sabia realmente o que eu vinha fazer aqui.” “nunca tive nenhuma pretensão de ser mais do que assistente social, na instituição. Hoje... eu brigo (ênfatizando), né!? pra ser assistente social da assistência estudantil, não quero conversa com s... trabalhar pra servidor.” “ Na verdade a função foi uma surpresa, pra mim, né!?” “Eu aceitei... né!? a questão da... de-de ser coordenadora pra fazer uma experiência, na minha vida. Pra fazer uma</p>	<p>“Foi bem curto, né!? Eu assumi 27 de fevereiro, no dia 13... de-de março eu já assumi a chefia interina, né!? Que aí a-a... chefia entrava em férias e eu assumi enquanto ela tava no período de férias. E aí, foi... com mais uns oito, dez meses, ela passou em outro concurso, voltou pra Recife, 1 ano depois, eu já era coordenadora. Não tinha outro bibliotecário, era só eu e ela, então tinha que ser eu a coordenação.”</p>	<p>“Tá. Inicialmente, fui alocada como secretária do núcleo de gestão. Primeira secretária do núcleo de gestão, porque antes a gente só tinha secretaria do centro, né!? que... que trabalhava, atendia todos os cursos e núcleos. E aí, eu fiquei uns três anos nessa função, mais ou menos, né!? Fiquei, depois, em seguida mais uns dois anos como secretária da pós graduação de Economia. E aí veio o convite pra coordenação administrativa. Mas, assim, eu percorri esse caminho.” “Entrevistador: teve alguma facilidade nesse caminho? Alguma dificuldade? Entrevistada: Todas as dificuldades do mundo, que você imaginar, pode dobrar. (risos) Não, com relação à... à... questão de</p>

	<p>dizer se você continua ou não ou você também pode não querer mais. Foi o que aconteceu com a escolaridade, foi o que aconteceu com a secretaria do centro.” “o que faz você se manter no cargo, aí vem o seu... expertise, né!? Que é a sua competência profissional técnica e também a sua habilidade de se relacionar, né!? Com as pessoas, isso é muito forte, principalmente na área que você lida constantemente com gente, né!? E você lida com... não deixa de ser hierarquia, né!? E você tem uma chefia que muda, ela vai mudar. Então ela pode não te querer e... e trocar...”</p>	<p>experiência, pra ver se a gente conseguiria algumas coisas para o setor, não para o estudante. Porque a nossa luta pra... pelo estudante, ela transcende a questão da função, de a de coordenador, entendeu?” “Cada minuto que eu saio, eu fico pensando que eu poderia estar na sala, eu poderia estar analisando um processo. A gente tá virando meio robô.” “Eu continuo fazendo o meu trabalho de assistente social, com um pouquinho a mais, que é o contato com os DAs, participação com a... com as reuniões com DAs, esclarecendo aos DAs e aos estudantes de uma forma, né!? de... uma forma mais política, mas... mas assim, isso tem me causado um certo incômodo, estar</p>	<p>infraestrutura, né!? a gente sempre teve muita... muita dificuldade... porque, como a gente foi um setor criado, assim... sem muita estrutura, a gente passou uns perrengues no início... que... acabaram assim... implicando na nossa motivação... na verdade na falta da motivação... né!? No desânimo (ênfatizando) muitas vezes... Então, essa questão da infraestrutura, a gente sofreu bastante, no núcleo, na secretaria. É... Acúmulo de trabalho... Enfim... A pós... já foi um pouco melhor, a gente já avançou um pouco mais, tanto na infraestrutura, quanto na organização do trabalho, na logística. Porque, como o núcleo, assim, quando eu entrei, ele não existia, a gente partiu do zero, né!? Tudo partiu do zero. as atribuições foram se definindo, ao passo que iam</p>
--	---	--	--

		nessa função e não tá me dedicando o que eu acho que deveria me dedicar, isso me incomoda.”		surgindo demandas. Então, foi difícil, de toda forma. Tanto no âmbito de... de infra, como de... competência, mesmo. Já na pós, a coisa tava mais organizada porque tinha até... a próp... o próprio núcleo como espelho. Apesar de que era diferente na pós, porque a gente abrange também uma escolaridade na pós, né!? Então, teve lá também suas nuances, problemas, enfim. E na coordenação ademast... administrativa, mais uma vez. Eu peguei, mais uma vez uma... uma função que não existia, né!? nem no centro, nem na entidade (omitido para não revelar a identidade) e a gente foi aprendendo... e foi... mais usando o bom senso, o equilíbrio, o conhecimento e... estamos até agora aqui.”
ACHA COMUM MULHERES TÉCNICAS OCUPAREM FUNÇÃO DE CHEFIA	“Aqui no CAA, sim, porque a gente tem a biblioteca, tem... tivemos na escolaridade por	“Veja, é... na minha a... na minha área, né!? na área do serviço social, é uma área	“Eu acho que acontece, né!? Se a gente, se a gente... for... olhar aqui... né!? Agora que	“Só... na categoria de técnicos, você tá me perguntando? Pesquisador: só técnicos.

	<p>muitos anos. Ah... nós não tínhamos um cargo de coordenação administrativa, né!? Então o cargo foi criado e quem assumiu foi uma mulher, que é Andréa (nome fictício). Nós tivemos Flávia (nome fictício) na infraestrutura que a gente poderia dizer que é setor muito mais masculino, né!? E ela assumiu por muitos anos, assim que chegou, e tinha, assim, no rol de administradores, quando a gente entrou aqui, tinha outros... colegas... homem... que poderia... assumir. Então, assim, em termos de competência, né!? Formação igual... de experiência, e ela assumiu, né!?" "eu acho que essa divisão num... não, não aparece. Eu não sei se é porque nós somos uma instituição de ensino... né!? Se</p>	<p>eminentemente feminina, né!? Então, todo tod... sempre quando eu trabalho, sempre tenho chefes, f... do sexo feminino. Mas, assim... eu não vejo... é... nenhum impedimento pra que as técnicas assumam seus postos, né!? de função de chefia, aos quais elas estão qualificadas. Se tiver qualificação, pode ser qualquer pessoa, não faço distinção. Mas, para algumas funções, eu acho que, é... a mulher, ela tem uma sensibilidade e tem um olhar diferenciado, isso faz a diferença em algumas funções, né!? Faz a... Pra mim faz alguma diferença. Mas eu acho legal e... que realmente elas ocupem esse espaços, que elas estejam aí, mostrando...</p>	<p>mudou um pouco, mas era... era... Eu, Maria (nome fictício), hoje tem Andréa, né!? As coordenações de-de-de curso, também, têm várias professoras, né!? É... Eu acho, eu acho que quanto, quanto a isso, a-a questão, essa questão de se tem menos, eu acho que num... eu acho que é a... questão de ter mais ou menos num é por gênero, por preconceito, não acho que seja isso. Eu acho que é por... por... oportunidade, por capacidade, por é... de repente, é... por circunstâncias, como foi o meu caso, né!? Assim, eu-eu... eu assumi por circunstâncias. se-se tivesse uma outra opção, se tivesse outra pessoa, eu não</p>	<p>Entrevistada: Olha, eu acho hoje (tempo) que eu tenho mais técnicas do que técnicos... na... na gestão. Enquanto... enquanto... chefia, porque... é... até pouco a gente tinha isso, porque a gente tinha Maria (nome fictício) na escolaridade, é, aí agora é Marcos (nome fictício), realmente mudou. Aí eu tenho J... Judite (nome fictício), eu e Martha (nome fictício). E temos, também, Deise (nome fictício). Então a gente tem um bom número. Eu acho que... hoje a gente pode dizer... que está... em número de chefias (tempo) só na categoria de técnicos, eu acho que temos mais mulheres. Acredito que seja isso, sim. Porque eu só tenho... Mateus, Marcos... Lucas (nomes fictícios)... É, temos mais mulheres, temos mais mulheres, quase empate, mas é mais mulheres.</p>
--	--	---	---	--

	<p>a gente for olhar pras pró-reitorias talvez a gente tenha um número maior de pró-reitores. Mas eu vejo que... se é competente, não vejo isso mais como impedimento não. A gente tem Muriel (nome fictício)... é... na PROGEST também, se eu não estou enganada, né!? (pesquisador: PROGEST, acho que mudou recentemente) é... não tenho certeza, mas aí eu acho que o número masculino é maior nas pró-reitorias, né!? E se a gente chegar a reitoria, então, hoje a gente tem só a vice, né!? Vice reitora, mas eu não me lembro, né!? Talvez os cargos maiores têm essa, né!? Essa... Esse peso mais masculino.” “Só dá pra falar do campus, fora eu já não sei, né!? Outra áreas também, que eu ainda acho que pesem, assim... você... uma</p>	<p>valor, mostrando sua competência... né!? e não disputando com homens... ocupando o que é seu, num tá pegando a vaga de ninguém. É um cargo, né!? uma função que... ela conquistou por mérito. Seja a mulher que for. Né!? Eu-eu vejo isso na universidade, sabe!? De uma maneira geral, né!? que algumas pessoas, que eu já olhei assim, não aqui no centro (alterado para preservar as identidades)... mas, eu já olhei assim e digo: por quê essa criatura é chefe, né!? Mas... de uma forma geral... as mulheres que eu conheço que são... têm cargos de chefia, na instituição (alterado para preservar a identidade), elas têm competência para estar, de uma forma</p>	<p>teria aceitado a chefia, né!? Eu tive que ser chefe naquele momento e estou até hoje porque ninguém quer, o meu cargo, né!? E-e... Mas, eu acho que não é, por diferença, por preconceito, a capacitação, uma série de fatores.”</p>	
--	--	---	---	--

	<p>cultura. É cultural, né!? É cultural essa tendência do masculino assumir posições de poder, ainda é forte.”</p>	<p>geral, tem umas duas ali que eu num... sei . Mas... não estou aqui para avaliar competência de ninguém.”</p>		
<p>O DESEMPENHO DAS FUNÇÕES DE CHEFIA EXIGE ALGUM ESFORÇO EXTRA NA VIDA PESSOAL</p>	<p>“Eu acho que nos primeiros anos, como o campus estava em construção, demandou, e a equipe era pequena, aí demando muita energia. Hoje a gente já consegue se acomodar mais, porque a gente tem uma equipe maior, então a gente consegue dividir mais essas atividades, mas quando eu cheguei, eu assumia a secretaria do centro e ainda (ênfatizando) tinha que dar um suporte pra os quatro núcleos. Então era hercúleo e como o campus tava começando, então você tinha aquilo que eu te falei de conseguir, conseguir, conseguir, conseguir melhorias, isso</p>	<p>“Sim, tem. Tenho, eu tenho... abdicado de algumas coisas, de algum... de algumas coisas não, de algum tempo... meu... né!? meu , no sentido de não seria meu horário regular de trabalho, né!? Final de semana não é horário regular de trabalho... né!? que eu tenho, é... feito minhas ações de assistente social, no, no final de semana, porque... a minha função aqui, que é uma função de estar... próxima (ênfatizando) aos estudantes, uma função política de participar de algumas coisas, me impedem de fazer o meu trabalho, no meu horário regular da universidade.</p>	<p>“Sim, sim, existe. Eu tenho a sorte de ser solteira, num ter quem dependa de mim. Vivo aqui, na cidade, sozinha e... e... mas aí, eu deito e acordo pensando aqui, nas pessoas que eu administro. Agora que eu tô de mudança, né!? É se... consegui cortina, se conseguiu sofá, se conseguiu... instalar uma divisória certa, se não quebraram as paredes demais, entendeu!? Isso tudo afeta o lado pessoal, porque aí você não consegue resolver só isso aqui, né!? Você tem que levar, pra casa, pra resolver uma outra hora, não encontra todo</p>	<p>“Sim (tempo) sim... Porque, num... eu não sei lhe dizer se é uma, uma falha minha... mas, é... eu não consigo desligar, né!? Quando eu estou fora do centro, da estrutura física do Centro, eu levo o centro comigo... que foi uma coisa que a gente discutiu até hoje. Eu tava em casa, né!? num horário que não era o meu horário de trabalho... e estava trabalhando. Fui tão tensionada, que tive que vir pra cá, num horário... né!? que não era exatamente meu horário do-do de trabalho, enfim. Mas sim, um esforço pessoal... que a gente dis... é-é... que a gente subtrai horas de lazer, horas de descanso, horas da família, entende? A gente subtrai isso, sim. E... E em alguma medida, existe... existe um</p>

	<p>requer, re-re-requeru muito esforço da diretoria, à época, e de quem tava per... próximo, né!?”</p> <p>“Quando a gente fala de chefia, eu acho que... quem pode hoje, talvez voc... possa dizer melhor sobre isso, seja Andréa. Como ela tá na coordenação administrativa, acaba tendo um olhar... e uma responsabilidade maior envolvendo os técnicos, distribuição de pessoal, né!?”</p> <p>Então assim, eu acho que pra ela sim deve fazer diferença na vida pessoal.”</p> <p>“Hoje como eu já ten... a gente já tem as secretarias bem estruturadas, então, é... (pausa) é mais tranquilo administrar, falando de secretaria do centro, no meu caso, né!?”</p> <p>É... (pausa) E também, depois de dez anos, a gente aprende a</p>	<p>Então, assim, de alguma forma, o meu tempo tá sendo consumido. Por enquanto, não criou nenhum entrave... em casa, né!?” Não criou nenhum entrave, mas, assim, já é uma coisa que eu tenho percebido.</p> <p>Que... s... apesar de sempre ter levado o trabalho pra casa, sempre, é... eu tenho percebido que eu tenho levado mais (tempo) trabalho pra casa... e... em decorrência dessa... dessa história da função.”</p> <p>“Então, participar de reuniões, também é outro tempo que me consome. Eventos, né!?”</p> <p>de intro com os estudantes, é... eu tenho que ir, eu tenho que prestigiar, né!?”</p> <p>É uma coisa que hoje me é, vamos dizer assim, obrigado a ir, né!?” Eu me sinto obrigada a ir, a participar,</p>	<p>mundo disponível na hora que você tá no expediente. E aí, isso termina indo pra sua vida pessoal, né!?” De... de fato leva sim.”</p>	<p>peso, né!?” Existe sim, porque quando a gente é responsável, talvez, e-e eu volto a dizer, talvez seja uma coisa minha, uma falha específica minha. Mas a gente quer ver as coisas acontecendo, enfim. E às vezes não é no nosso tempo que as coisas... têm que acontecer. Olha, não vai só acontecer no meu horário de trabalho, ela pode acontecer em qualquer momento, porque a universidade tá aberta, né!?”</p> <p>ininterruptamente. Então, assim, quando você é responsável e você quer que coisa aconteça... que... você quer o melhor... enfim. Você se dispõe. Né!?” E-eu uso muito esse termo de ser ser-vi-dor a-ao pé da letra. Eu sou servidora. Então, assim... enquanto eu estiver aqui, eu vou estar... pra fazer... o melhor possível. Às vezes você se desmotiva, com algumas coisas, enfim, é normal, mas...</p>
--	---	---	---	---

	<p>não ficar pensando no problema que você tem que resolver, ir pra casa e deixá-lo aqui. Né!? Porque você não vai resolver ele em casa e se ficar pensando nele, também não. Se ficar ansioso, né!? Preocupado... é... Eu também aprendi a me distanciar das... das... de questões ah... de reunião de conselho que às vezes eram muito fortes, né!? As reuniões a discussão de um ponto ou outro.”</p>	<p>prestigiar. Coisas que em outro momento, se eu tivesse ocupada, ah, não deu pra ir, pronto.”</p>		<p>assim, eu acabo sendo penalizada. Mas, é mais uma coisa minha, eu acho. Né!? Mas aquela pessoa que tá realmente imbuído do... do... espírito de servidor e querendo que, de fato, né!? a coisa... coletiva, o bem coletivo aconteça, ele-ele eu acho acabar... indo pelo mesmo caminho.”</p>
--	--	---	--	---

Tópicos	Sujeitas	S1	S2	S3	S4
PERCEBE ALGUMA DIFERENÇA DO CAMINHO PERCORRIDO ENTRE HOMENS E MULHERES?		<p>“na minha carreira, ela é uma carreira extremamente feminina, né!? Tanto é que o meu curso... se tinha muito, tinha cinco alunos do sexo masculino, em sala de aula. (pausa) Ah... Então, não consigo fazer... Tem o estereótipo também da</p>	<p>“Claro... Eu percebo, porque... historicamente a gente sempre teve chefes, homens, né!? Na universidade... sempre, sempre, chefes homens, coordenadores de curso homens...” “De uns tempos pra cá é que a gente tem observado essa... essa abertura para as mulheres. Mas... is... is... além de</p>	<p>“Não percebo. Aqui, no meu ambiente, né!? não percebo, não percebo. Eu acho que os direitos são iguais, né!? É... Pode ter uma, uma visão, pessoal de um ou de outro, a gente num tá, dentro das pessoas pra saber, mas eu acho que as oportunidades</p>	<p>“Olha, no campus, eu acho que a questão de gênero, ela... não interfere. Aqui no campus, as experiências dentro desses oito anos, eu não... eu não percebi, né!? que... tenha sido definidor, não, ser homem, ou ser mulher,</p>

	<p>profissão. Por ela ser considerada uma profissão feminina, às vezes ela não é entendida na sua potencialidade, nas suas competências. Ela é vista naquele estereótipo feminino, ah... mais assim, é uma função... de cuidado... Pense em tudo que é estereótipo feminino e coloque nessa profissão, né!? É vista como cuidado... então você cuida das pessoas... Você... Isso... Ai... E você ajeta... E você serve o cafezinho... E você serve a água... ah... (pausa) E aí você fica sempre nesse patamar, né!? Ah... E aí só o dia a dia, só você mostrando o trabalho é que as pessoas vão percebendo que é um profissional que oferece isso, oferece isso aqui, é especializada nisso aqui. Tan, tan, tan.”</p> <p>“Em relação homem mulher, aí como é estereótipo</p>	<p>historicamente algumas (pausa) algumas funções eu realmente eu desconheço que tenha mulheres... né!? exercendo. Função tipo reitora, nunca, nunca vi falar. Num sei, num sei... se já vi em algum lugar não. Agora, no momento eu não recordo. Mas... A muito tempo isso era basicamente impensado. Né!? Uma pró-reitora... n... na minha época não tinha nada disso. Que eu lembre, eram só as-as chapas eram sempre masculinas, e as assessoras, femininas... né!? As auxiliaadoras (ênfatisando), femininas. Então, eu acho que se naturaliza que o homem é chefe, fali que o homem é chefe. Iss... isso é... é natural, na cabeça das pessoas, né!? E por isso que quando uma mulher, ocupa um cargo faz, oh... nossa... Num deveria ter isso, né!? Nos... não, uma pessoa competente, ponto. Não, mas as pessoas se</p>	<p>tão aí... E-e-e eu não acho que é por questão do gênero. Eu acho que é por questão de afinidade, por questão, de-de-de amizade. Entendeu? Eu acho que essa questão de se é homem, se é mulher, num... eu acho que hoje tá mais... equiparado.”</p> <p>“Do que eu percorri até hoje, né!? Eu acho que as oportunidad... Eu, por exemplo. Sou chefe, sou mulher. Mas aqui, as-as-as nossas relações, pra mim, indifere se hom... se é João, se é... Júlia (nomes fictícios), se é, né!? Porque aí eu vejo as competências e habilidades de cada um pra exercer tal coisa e não é o s... o, o gênero que vai determinar isso, são as suas habilidades e competências.</p>	<p>enfim, não. Eu não percebi isso. Mas eu sei que a sociedade é muito machista. Então, lá fora... a gen... a gente n... eu acho que é ponto fora da curva. Acho que lá fora a gente vê... muitas situações, sim, de-de discriminação, né!? de gênero, ma... onde as mulheres sofrem muito, né!? Eu tava falando é... com... veio um caso de gênero pra gente conversar aqui e... eu tava contando ao pessoal que eu, tinha parado pra analisar uma seguinte questão, assim... e isso pra fora dos muros da instituição (suprimido por questões de identidade) e pra fora do Brasil. Que a gente sempre tem esse</p>
--	--	---	---	--

	<p>feminino, dificilmente você vai, é... ver esse estereótipo feminino no masculino. Você não vai ver, é... alguém pedir pro sexo masculino, por exemplo, me sis... me sirva um cafezinho ou uma água. Não há problema nenhum, desde que você não torne isso a tua função." "você não vai ver isso, né im... é... acontecer com o sexo masculino. Né!? Eu trabalho com... com um colega, né!? Então, eu consigo ver isso muito transparente. Então... era uma coisa que eu me chateei no início, mas, hoje... com a maturidade... isso não me incomoda... Mas o interessante é que às vezes você vê esse comportamento de mulheres, e de mulheres que estão em chefia." "Quer dizer que você vê a outra mulher para ser... ser subserviente (lentamente) essa que é a palavra, né!? Ser</p>	<p>surpreendem porque uma mulher ganhou uma função tal."</p>	<p>"</p>	<p>pensamento, que a gente tá no terceiro mundo... submundo, né!? Mas aí, precisou levar lá pro primeiro, lá pros Estados Unidos, né!? A primeir... primeira vez que uma mulher chega... a... realmente concorrer a presidência dos Estados Unidos, com... chances de ganhar, é agora com a Hillary Clinton, né!? E, assim, poxa, uma história, inteira, né!? Séculos e séculos pra que, hoje, em 2016, a gente tenha a primeira mulher, com chances reais de ser presidente da... né!? d-dos Estados Unidos, que é a maior potência do mundo. E- enfim, sempre homens, sempre homens. Então, assim,</p>
--	---	--	----------	--

	<p>subserviente. Como assim, né!? Então assim, essa... esse... esse universo (lentamente) machista ele também (enfatizando) é... tsc... é... afirmado pelas mulheres.” “Quando a gente fala de mulher, quando a gente fala de machismo, quando a gente fala dessas relações, com certeza aqui a gente tem é... é... qué... algumas... lógico que existe ainda, mas a gente tem quebra de paradigmas que em Recife, é mais complicado de você resolver.” “as características pessoais, seja, homem ou mulher é quem vai fazer a diferença. É que a gente costuma dizer, ah, porque os homens são menos detalhistas... Mentira. Eu tive um chefe que era extremamente, detalhista, mais assim, é um homem vestido de saia... é...</p>			<p>foi o exemplo que eu parei pra analisar e dizer: poxa, não é só aqui, não é!? A gente vê isso todo tempo.</p>
--	--	--	--	---

	<p>Flávia, que assumiu a infraestrutura, extremamente prática e não se apegava a detalhes, ela tinha uma natureza masculina muito forte, se a gente for... se a gente for usar nesses estereótipos. Então eu acredito assim... que, é mais... característica pessoal” “Em áreas mais assim... dominadas, né!? É... pelo homem, uma mulher, quando assume, com certeza vai, em algum momento, sofrer alguma situação, né!?”</p>			
<p>COMO LIDA COM A QUESTÃO TEMPO (DISTRIBUIÇÃO PARA SI, PARA A FAMÍLIA E PARA O TRABALHO)</p>	<p>“O serviço público ele te dá assim uma... uma... flexibilidade, né!? Eu gosto de ser responsável em entregar produtos, né!? Se eu tenho um trabalho a fazer, eu faço. Mas hoje eu consigo equilibrar bem, talvez não fosse possível na iniciativa privada.” “Aqui... não sei se por ser uma instituição voltada pra</p>	<p>“Meu Tempo? Fica... Durante A Semana (Suspiro) 70% Pro Trabalho, Porque Ainda Que Eu Esteja Em Casa, Eu Estou Trabalhando Em Casa E 30%... Pra Dividir Pra Mim... E Pra Família, Né!? Pra Mim... E Quando Eu Digo Pra São Pras Minhas Coisas. Pra Olhar Uma Rede Social, Pra Botar Um Creme No Cabelo, Pra Fazer Uma Unha, Pra Dormir</p>	<p>“Quando eu cheguei aqui, né!? em Caruaru, eu fui ver que... que, diferente da minha família, né!? eu sou uma pessoa que s... que, mais ou menos (ênfatisando) consigo, administrar esse tempo que as pessoas correm tanto, que as pessoas hoje, dizem que você é feliz quando</p>	<p>“É meu grande, meu grande erro, é esse. Meu grande erro é esse. Eu acho que eu me dedico muito (ênfatisando), né!? ao lado, profissional, ao trabalho e aí, consequentemente ao campus, porque é meu único trabalho, né!? ao campus e eu, eu deixo a</p>

	<p>educação... acho que isso também diferencia. Então eu consigo conciliar b... bem. Houve um tempo em que não conseguia, logo no início. Um. Talvez, por inexperiência, então você precisa... Não digo inexperiência profissional, mas assim, você precisava descobrir os caminhos pra conseguir iss... né!? Resolver aquilo ali, hoje eu já sei quais são esses caminhos, né!?"</p>	<p>(Enfatizando)... Entendesse? E Médico, Essas Coisas. E, Pra Família, Assim... Pra Viver Pra Conversar Pra (Pausa) Rir E Chorar Junto, Entendeu? Isso, na... durante a semana é assim. No final de semana... ele inverte m... dá-dá uma invertida, mas eu ainda tiro uma tarde, do sábado... ou o sábado todo... pra... pra o trabalho. O domingo, realmente eu tenho tentado não fazer nada no domingo. Só que esses dois últimos finais de semana eu não consegui, mas, eu tento no domingo ser só eu (ênfatizando) e a família. Mas é só o domingo.</p>	<p>você tem tempo pras coisas, né!? É... é... apesar de eu levar (tempo) sair dos muros da universidade, as coisas que eu tenho que resolver daqui, né!? Eu tenho uma-uma-uma-eu me divirto muito, eu vejo minha família com frequência, eles não moram aqui, eu moro só e aí tem uma, esse fim de semana mesmo, eu vou vê-los. Tenho amigos, né!? Que aí eu tenho que me distribuir entre a família, entre os amigos de lá, entre os amigos daqui, entre o trabalho daqui, né!? E-e você tendo duas cidades, é-é pode parecer difícil, mas não é. Né!? Você, e-eu ao longo desses nove anos que eu tou aqui, onze anos, fora universidade, né!? Esses</p>	<p>desejar assim, nos outros aspectos da vida. E isso não é bom, porque vai chegar um momento que os outros lados vão cobrar, né!? A saúde, vai cobrar, a família vai cobrar. E tá errado, eu acho que tudo tem que ter equilíbrio. A gente tem que ser equilibrado... e... nesse ponto, eu-eu-eu sei que eu tou falhando, tou errada. E compromete, compromete, inclusive, o próprio... o próprio trabalho. Porque, se você... se dedica tanto... s... de forma... assim... descontrolada e-e você vol... fica doente, isso vai interferir de volta pro seu profissional lá-lá na frente. Não vai ser bom pra os outros aspectos e</p>
--	---	--	--	---

			<p>onze anos que eu tou em Caruaru, é-é eu fui, criando uma política dessas relações, pra poder as pessoas também, terem tempo de vir me ver e não só eu, ter que ir pra, Recife.”</p> <p>“Como sou solteira, não tenho a responsabilida de de ter filho, marido, pra ter, né!? uma-uma, uma vida pra dividir e-e-e e-me... pautar na dele também, né!? Aí, isso é bem mais fácil, a liberdade é-é outro nível (risos).”</p>	<p>nem pro profissional também, né!? Vai chegar um momento que isso vai reverter de forma prejudicial, né!? Você não está bem com a família, você não está bem em casa, né!? com você mesmo, com a sua saúde, vai chegar um momento que lá na frente tudo isso vai, vai interferir negativamente no profissional.”</p>
<p>COMO FICA A DIVISÃO DAS TAREFAS NA VIDA PRIVADA?</p>	<p>“Como eu moro sozinha e onde eu moro não é um espaço tão grande, então eu não sujo tanto. (riso) Eu não tenho que cuidar de ninguém, então se eu não quiser fazer eu não faço. Mas... eu fiz a opção de eu mesma cuidar da minha casa, hoje. Por morar sozinha, por ter disposição. Ah...</p>	<p>“Ah, não, as tarefas são ótimas. Eu varro a casa, né!? Varro a casa e faço a comida, mas, tipo, e... aí... arrumo a casa de uma forma geral, arrumo... assim, varrer, passar pano, essas coisas. Mas o esposo lava prato... bota roupa na máquina... vai providenciar de comprar as coisas, porque... eu nunca vou, porque tou</p>	<p>“É tranquilo... né!? Como eu sou uma pessoa, extremamente organizada, é... é... não tenho, tem assim, tenho os dias que eu faço a limpeza, tem os dias que eu faço, é... é... eu fa... eu trago minha comida todo dia, né!? É... o</p>	<p>“(risos) Tem, assim, tem. Em casa a gente é muito... assim, é muito solidário um com o outro, né!? Só tem eu e meu marido, então, assim, a gente sempre divide, a-a-as tarefas. A gente vive muito fora,</p>

	<p>Agora eu vejo que lev... toma um tempo, toma um tempo. Você tem que fazer isso no final de semana, você tem que fazer isso à noite, enfim. Toma o seu tempo, né!? Então você vai administrando. Antes de fazer o mestrado, eu cozinhava, depois do mestrado eu não cozinho. Então... eu vejo como cozinhar leva o seu tempo (ênfatizando), né!? Tem pessoas que amam cozinhar, né!? Pra mim já passa a ser um fardo, porque quando você junta atividade e trabalho... e você mora sozinha, então voc... é só vo... você só conta com você pra tudo, então pesa (ênfatizando). Então você tem que administrar, que eu acho que é o que qualquer trabalhador faz, né!? Então você compra seu almocinho... às vezes sobrou o almoço do domingo, aí você</p>	<p>sempre fazendo alguma outra coisa. É... a gente vive. Algumas- algumas coisas definitivamente ele não faz. Porque não gosta. Diz que não sabe, mas na verdade, é porque não gosta. Mas também tem coisas que eu não faço. Que eu já escalei a figura pra fazer. Tipo, lavar prato. Eu não lavo de jeito nenhum. Pode ficar lá a pia, ó... pfuu... Eu não lavo, já é a função dele.” “antes eu só não lavava no final de semana, pra não estragar o esmalte da unha. Mas agora é assim, todos os dias, não lavo. (risos) Só se ele tiver doente.” “Divide conta também. Tem isso aí? (se referindo ao roteiro da entrevista)” “Divide as contas. São proporcionalmente iguais, a nossa divisão, né!? É x, percentual x, do meu salário paras as despesas da casa, percentual x, do salário dele para as despesas da casa.”</p>	<p>meu domingo, eu faço a-a comida da semana inteira, na-na e aí tem a limpeza e aí eu divido isso. Num tem problema, porque eu sou só, não tenho quem-quem suje, quem-quem bagunce... quem, né!? Do jeito que eu deixar, ela fica.” “Pesquisador: Tu acha que se tivesse, de repente, algum companheiro, tal... Entrevistada: Isso. Pesquisador: talvez fosse... Entrevistada: Talvez fosse mais trabalhoso, né!? Porque você... eu-eu saio... deixo minha casa fechada, graça a Deus, todos os dias encontro ela do jeito que eu deixei. Eu só vou encontrar diferente, se alguém... assaltar, entrar,</p>	<p>então... não temos tanto (ênfatizando) trabalho caseiro pra fazer. Mas, o que temos, a gente, geralmente... divide. Mas, claro que sobra mais pra quem? (risos) Pra esposa. Fica mais pras mulheres, que... é uma coisa mesmo de... de cultura, né!? de educação. Mas ele, ele... a gente divide, ele não tem problema de cozinhar... de lavar os pratos, de lavar o banheiro, de botar a roupa na máquina, não, não, entende!?, assim... A gente consegue dividir direitinho. Entrevistador: Mas Entrevistada: Mas sempre sobra um pouquinho mais, né? (risos)</p>
--	---	--	--	--

	<p>leva pro trabalho, né!? Você tem... Até porque assim... não é só trabalho, né!? Você tem que também separar um tempo pros seus estudos... né!? Pro seu crescimento, né!? pessoal, profissional... Final de semana tem que ter o seu tempo de lazer também, ou até um... tira um dia, uma noite, né!? pro seu lazer." "Então eu acho que a... que... que... tem um lado que você é responsável por tudo, se quebrar uma coisa em casa, um cano, corre (ênfatizando) e vai resolver, só tem tu, né!? Por outro lado, você pode deixar lá e resolver quando puder. Mas aí, fi... com filho, né? É uma responsabilidade, é uma pessoinha, né!? que depende de você exclusivamente, né!? Ou... s... s... você e seu companheiro, né!? Então já é uma energia bem</p>		<p>arrombar, né!? Mas, do contrário, deixo do jeito que eu... eu encontro do jeito que eu deixei, né!? E isso facilita muito, né!? Porque, você tendo um filho, você tendo uma mãe, pai, né!? as pessoas. E aí as pessoas, cada um vai ter sua, sua baguncinha... Seu, vai sujar prato, vai. E comigo, sozinha, num tem essa... dificuldade."</p>	
--	---	--	---	--

	<p>maior que você tem que... (pausa) administrar melhor, né!? Mas eu acho que a gente tá sempre tentando administrar, sempre tentando melhorar, né!?”</p>			
<p>A DIVISÃO DAS TAREFAS NA VIDA PRIVADA É JUSTA, ATRAPALHA NO DESEMPENHO DO TRABALHO</p>	<p>“Ela é injusta, ela é injusta... e... tsc Na maioria das vezes os meninos são muito espertos em fugir delas. (risos) (o pesquisador: levados) são, são muito espertos. (suspiro) Eu não tenho essa experiência, né!? Assim, a bastante tempo, porque assim, eu tenho tr... duas irmãs, então assim, meu universo é muito feminino (riso) e meu pai é das antigas, né!? então... a gente já sabe como é que funciona ele, né!? Então é um exemplo, mas é importantíssimo e... assim... hoje ambos trabalham, né!? então você tem que compartilhar em casa, né!? E também im... vai chegar o ponto de você precisar de alguém também, né!? Às</p>	<p>“Na verdade, eu nunca pensei, Caran, se é justa, ou não. A gente meio que fez um acordo... Aí... Assim, nunca teve briga pela divisão, entendesse? A gente foi se acomodando, nas tarefas que mais se identifica, né!? E foi fazendo. Mas... Assim, na verdade eu nunca pensei na justiça, da divisão. Porque... eu q... fui criada com quatro irmãos, né!? E eles não faziam nada (ênfatizando) que não fosse pelo puxarranco de orelha. Então... já... assim, Augusto (nome fictício) já se dispôs a fazer já pra mim já foi bom. Eu fui aumentando as tarefinhas dele, ao longo da... da vida de casado, mas nunca pensei na justiça dessa divisão, entendeu!? Eu</p>	<p>“Nã- não é iguali... Nisso aí, não é, né!? O papel sempre fica pra mulher, a mulher fica com a jornada dobrada, triplicada, às vezes, né!? Que além de cuidar da casa, tem que cuidar dos filhos, a educação dos filhos, né!? As- a realidade que eu conheço dos amigos e-e-e familiares, né!? quem se desdobra é a mulher, né!? Eu conheço um ou dois casos, que os maridos lavam pratos, lavam banheiro, que não trabalha, que a mulher que trabalha e ele que cuida da casa, um caso só, eu conheço, né!? Mas ele não é</p>	<p>“Sim, sim, eu-eu sinto que ela é justa sim. Porque... ele também trabalha fora, trabalha em uma outra cidade... então pra ele é mais... é mais desgastante, entende? Então quando ele chega, à noite, ele já chega bem, bem cansado. Enfim, é uma, é uma, uma lida, assim, árdua, entende!? Que cansa tanto, cansa tanto... psicológicamente, quanto fisicamente, não é? Então, assim, eu já trabalhei fora, eu entendo que você chega mais cansado, mas ele não faz</p>

	<p>vezes alguém que possa fazer uma faxina grande (ênfatizando), né!? Porque se ambos trabalham, se for fazer uma faxina grande, nem descanso, nem tenho tempo pros dois, né!? Então... é a forma que as pessoas vão encontrando pra administrar. Isso porque a gente tem a possibilidade de fazer isso, né!? Assim... É mais fácil porque... há lugares que você não tem, né!? Você só pode contar com você e com o no... o parceiro que você tiver, né!? Mas é fundamental, porque assim... se somos seres que comemos, dormimos, sujamos... igualmente, né!? Então é natural... pra mim é super natural que... a gente minimamente se vire. Quando eu falo se virar, é você... se eu sujei minha roupa, eu lavo minha roupa, se eu não</p>	<p>acho que eu vou até botar ele pra lavar o banheiro, vai ser mais justo. (risos)” “Pesquisador: tu acha que as do-do-lar chegam a atrapalhar no desempenho do trabalho? S2: Não... de uma forma geral, não, porque eu não sou muito neurótica com casa, entendeu?”</p>	<p>bem visto, o cara, né!? Porque ele era pra ser o provedor, né verdade? E... e... Mas eu acho que deveria ser, se os dois trabalham, os dois chegam em casa e fazem tudo junto, né!? Ou seja, um lava o banheiro, o outro lava, o pra... os pratos, o outro cozinhar, quem tem habilidade pra tal coisa melhor, é quem vai dizer... destrinchar, né?” “Pesquisador: e no teu caso, é... as tarefas de casa, elas acabam atrapalhar... chegam a atrapalhar o trabalho ou não? Entrevistada: Não, de jeito nenhum. De jeito nenhum, assim, porque eu sou extremamente organizada. Né!? Então, assim, tem uma certa,</p>	<p>questão nenhuma, assim. É engraçado que ele faz o café da manhã dele, entende? Assim... Se tiver de passar roupa, ele passa roupa, ele lava os pratos... Assim, eu acho super justo. Porque eu sinto que ele trabalha, mais do que eu também. É mais difícil pra ele, por ele ter que viajar todos os dias, eu, então... Pesquisador: Essa divisão, chega, assim, a atrapalhar no-no trabalho? Chega confl... As tarefas de casa chegam a atrapalhar no trabalho? Entrevistada: Não! Não, o contrário, né? (rindo) Eu chego em casa cansada, não tenho coragem de lavar os pratos. Isso, sim, mas não, o inverso, não. O de casa interferir no</p>
--	---	---	--	---

	<p>quero fazer isso, então eu pago alguém pra fazer. Não é!? Então eu vejo isso muito... muito tranquilo, seja homem, seja mulher, seja criança. Porque mainha educou... antes de a gente ir pra escola, pequeninha, a gente já tinha tarefinhas (ênfatizando) que a gente tinha que fazer. Eu achei legal isso, porque... você... vai entendendo que é alg... é algo natural do ser humano. Né (ênfático)? Não tem como. Você precisa escovar os dentinhos todo dia, não precisa!? E assim vai com... com... com o que você vai assumindo ao longo do tempo, né!? Você assume sua casa... Né!? E depois vêm os filhos... Então, se não for parceria, eu acho que fica pesado. Ah... Acredito que tenham pessoas que não se importem com isso, né!? Mas se você trabalha... eu acho que... vai pesar , seja pra</p>		<p>leveza aí. Eu gosto de cozinhar, eu gosto de manter minha casa limpa. Então, tem dificuldade nenhuma.”</p>	<p>meu trabal... meu profissional? Pesquisador: sim. Entrevistada: Não, não. Até hoje nunca não.”</p>
--	---	--	---	---

	<p>um como pra outro. E eu acho que não vai ser saudável... inclusive pra relação. Em algum momento esse peso vai incomodar, né!? Eu acho..."</p>			
--	---	--	--	--