



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO

Melissa Rodrigues
Pedro Paulo Schmitt

**EQUIDADE DE GÊNERO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE
SOBRE O PODER EXECUTIVO EM SANTA CATARINA**

Florianópolis

2018

Melissa Rodrigues
Pedro Paulo Schmitt

**EQUIDADE DE GÊNERO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE
SOBRE O PODER EXECUTIVO EM SANTA CATARINA**

Trabalho de Curso apresentado à disciplina CAD 7305
como requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração pela Universidade Federal
de Santa Catarina.

Enfoque: Monográfico
Área de concentração: Recursos Humanos.
Orientadora: Dra. Helena Kuerten de Salles Uglione.

Florianópolis

2018

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Rodrigues; Schmitt, Melissa; Pedro P.
Equidade de gênero na Administração Pública : uma
análise sobre o Poder Executivo em Santa Catarina /
Melissa; Pedro P. Rodrigues; Schmitt ; orientador, Helena
Kuerten de Salles Uglione, 2018.
69 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio
Econômico, Graduação em Administração, Florianópolis, 2018.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Equidade de gênero, Administração
Pública, Mulher. I. Uglione, Helena Kuerten de Salles. II.
Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em
Administração. III. Título.

Melissa Rodrigues
Pedro Paulo Schmitt

**EQUIDADE DE GÊNERO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE
SOBRE O PODER EXECUTIVO EM SANTA CATARINA.**

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria do Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 21 de Junho de 2018.

Prof. Martin de La Martinière Petroll, Dr.
Coordenador de Trabalho de Curso

Avaliadores:

Prof^a. Helena Kuerten de Salles Uglione, Dra.
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^a. Rebeca de Moraes Ribeiro de Barcellos, Dra.
Avaliador (a)
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^a. Clênia de Mattia, Me.
Avaliador (a)
Universidade Federal de Santa Catarina

Dedicado às mulheres e sua representatividade.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus em primeiro lugar por estar presente em todos os dias de nossas vidas, nos pequenos e nos grandes detalhes.

Agradecemos aos nossos familiares pelos incentivos nas horas difíceis, paciência nos momentos estressantes, mas principalmente por todo amor que nos deram durante todas nossas vidas.

Agradecemos aos nossos pais em particular, por serem nossa força e alicerces para todas as conquistas que tivemos e que teremos.

Agradecemos aos amigos, pois sem eles nossas vidas seriam muito menos divertidas. Em especial a Luiara Borges que nos auxiliou na formatação do texto deste trabalho.

Agradecemos a nossa orientadora, professora Helena Salles, que nos orientou e confiou que seríamos capazes de dar início a uma pesquisa tão importante. Mas também a professora Rebeca Barcellos que começou este trabalho conosco.

Agradecemos a todo corpo docente, que abriu nossos horizontes com conhecimentos e orientações que levaremos para a vida.

Agradecemos a Júnia Rosa Soares, presidente da ENA, por nos ter auxiliado na solicitação dos dados para a SEA para o referido trabalho de conclusão de curso.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da nossa formação, o nosso muito obrigado.

“O fato de as mulheres serem maltratadas financeiramente não é, infelizmente, uma notícia de última hora. Isso acontece em todas as áreas!”.

(Carli Lloyd, 2016).

RESUMO

O presente trabalho busca através do poder Executivo estadual fazer uma análise sobre a equidade de gênero nas Secretarias de Estados do Poder Executivo de Santa Catarina, visto que pesquisas feitas sobre o tema no Serviço Público Federal revelou que as mulheres assumem menos cargos de comando e conseqüentemente recebem um salário menor. A equidade entre gênero deve significar que homens e mulheres recebam o mesmo tratamento, de forma justa, de acordo com suas respectivas necessidades. Este tratamento deve considerar valorizar e favorecer, de maneira equivalente, direitos, benefícios, obrigações e oportunidades entre homens e mulheres. O presente estudo justifica-se em virtude de ser uma parcela de contribuição teórica para a academia e para a sociedade de modo geral por analisar a situação da equidade de gênero e remuneração em âmbito estadual. O referencial teórico mostra a situação da mulher no mercado de trabalho e sua evolução dentro do serviço público, contextualizando com o Poder Executivo Estadual de Santa Catarina. A análise parte de dados primários fornecidos pela SEA (Secretaria de Administração do Governo Estadual), órgão responsável pela gestão de recursos humanos. Com o presente estudo constata-se que há uma disparidade entre os gêneros em determinados parâmetros, como por exemplo, a remuneração acima da média e a contratação de mais homens para ocupar cargos comissionados, apesar das mulheres possuírem maior nível de instrução. Sendo assim, percebe-se que a disparidade das desigualdades entre mulheres e homens é sintomática tanto na esfera federal como na esfera estadual do poder Executivo.

Palavras-Chave: Equidade de gênero. Administração Pública. Mulher.

ABSTRACT

The present study seeks to analyze gender equity in the Secretariats of States of the Executive Power of Santa Catarina, since research on the subject in the Federal Public Service revealed that women take on fewer positions of command and consequently receive a lower salary. Gender equity should mean that men and women receive the same treatment, fairly, according to their respective needs. This treatment must consider, value and favor, in an equivalent way, rights, benefits, obligations and opportunities between men and women. This study is justified because it is a part of theoretical contribution, and for analyzing the state of equity of remuneration at the state level. The theoretical framework seeks to strengthen women in the labor market and its evolution within the public service, contextualizing the State Executive Branch of Santa Catarina. The analysis is based on primary data provided by the SEA (Secretariat of Administration of the State Government), responsible for the management of human resources. It is noted that there is a gender gap in certain parameters, such as the occupation of commissioned positions and above-average remuneration for men, despite the fact that women are majority and have a higher level of education. Thus, the disparity of inequalities between women and men is symptomatic both at the federal level and at the state level of executive power.

Keywords: Gender Equity. Public Administration. Women.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 - Organograma Administração Direta de Santa Catarina.....	30
Figura 02 - Portal Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos.....	45
Figura 03 – Software Qlik Sense Cloud- Data Cloud Brasil.....	46

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 - Distribuição por sexo dos servidores do Poder Executivo.....	49
Gráfico 02 - Sexo x Secretaria de Estado.....	50
Gráfico 03 - Sexo x Faixa Etária.....	51
Gráfico 04 - Sexo x Escolaridade.....	52
Gráfico 05 - Sexo x Vínculo de Trabalho.....	53
Gráfico 06 - Sexo x Cargo de Chefia (Diretores e Gerentes).....	54
Gráfico 07 - Sexo x Cargo de Diretor.....	55
Gráfico 08 - Sexo x Cargo de Gerente.....	56
Gráfico 09 - Sexo x Faixa de Remuneração.....	57
Gráfico 10 - Sexo x Secretaria x Cargos de Chefia.....	58
Gráfico 11 - Sexo x Faixa Etária x Cargo de Chefia.....	59
Gráfico 12 - Sexo x Escolaridade x Cargo de Chefia.....	60
Gráfico 13 - Sexo x Vinculo x Cargo de Chefia.....	61

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Valor por cargo de Direção e Gerenciamento conforme o nível.....	36
Tabela 02 - Valor por cargo de Funções Técnicas Gerenciais conforme o nível.....	36
Tabela 03 - Relação das quinze Secretarias estudadas.....	44
Tabela 04 - Variáveis para cruzamento de dados.....	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANA	Atividades de Nível Auxiliar
ANO	Atividades de Nível Operacional
ANS	Atividades de Nível Superior
ANT	Atividades de Nível Técnico
CFRB	Constituição Federativa da República do Brasil
DAS	Direção de Assessoramento Superior
DGI	Direção e Gerenciamento Intermediário
DGS	Direção e Gerenciamento Superior
ENA	Escola Nacional de Administração
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
ESAF	Escola Superior de Administração Fazendária
FG	Função Gratificada
FTG	Função Técnica Gratificada
FUNDEC	Fundo Estadual de Defesa Civil
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LC	Lei Complementar
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCV	Plano de Cargos e Vencimentos
PEA	População Economicamente Ativa
PSI	<i>Public Services International</i>
SAR	Secretaria de Estado da Agricultura e da Pesca
SCC	Secretaria de Estado da Casa Civil
SDC	Secretaria de Estado da Defesa Civil
SDS	Secretaria de Estado do Desenvolvimento Econômico Sustentável
SEA	Secretaria de Estado da Administração
SECOM	Secretaria de Estado de Comunicação
SED	Secretaria de Estado da Educação
SEF	Secretaria de Estado da Fazenda
SES	Secretaria de Estado da Saúde
SIE	Secretaria de Estado da Infraestrutura
SIGRH	Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos
SJC	Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania

SOL	Secretaria de Estado de Turismo, Cultura e Esporte
SPG	Secretaria de Estado do Planejamento
SSP	Secretaria de Estado da Segurança Pública
SST	Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação
TSE	Tribunal Superior Eleitoral
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
1.1	OBJETIVO GERAL.....	18
1.1.1	Objetivos Específicos.....	18
1.2	JUSTIFICATIVA.....	18
1.3	ESTRUTURA DO TRABALHO.....	20
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	21
2.1	MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	21
2.2	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	24
2.3	PODER EXECUTIVO ESTADUAL DE SANTA CATARINA.....	28
2.3.1	Estrutura do Plano de Cargos e Vencimentos.....	33
2.3.2	Cargos de Chefia no Governo do Estado de Santa Catarina.....	35
2.4	MULHER NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	36
3	METODOLOGIA.....	42
3.1	ABORDAGEM.....	42
3.2	NATUREZA.....	43
3.3	OBJETIVOS.....	43
3.4	PROCEDIMENTOS.....	43
3.5	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	44
3.6	COLETA DE DADOS.....	44
3.7	ANÁLISE DE DADOS.....	46
4	RESULTADOS.....	48
4.1	ANÁLISE DOS DADOS.....	48
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
	REFERÊNCIAS.....	64

1 INTRODUÇÃO

A crescente inserção do contingente feminino nas organizações tem alterado o comportamento da mão de obra e das relações de trabalho. As mulheres estão conquistando espaço no mundo inteiro, em praticamente todas as atividades, mas, apesar dessa conquista e de possuírem os mesmos ou melhores níveis de escolaridade que os homens, ainda existem algumas disparidades quando se discute a igualdade entre gênero (CAPPELLE; BRITO; MELO; et al, 2007).

Pesquisas sobre as relações de gênero e, portanto, a participação da mulher se encontra em estágio crescente na literatura acadêmica nacional e internacional, mas nem por isso, tem contribuído de maneira efetiva para diminuir as diferenças entre os gêneros e suas relações, principalmente no campo das organizações e do trabalho (CAPPELLE, et al. 2007). Para entender as políticas de gênero, envolve estudar as formas nas quais comportamentos e linguagens expressam e mantêm a visão cultural hegemônica sobre o significado de homem e mulher, revelando, portanto, as relações de poder que ocorrem nas organizações e na sociedade (HATCH; CUNLIFFE, 2006). Neste sentido, quando nos remetemos à realidade brasileira, vale ressaltar que, segundo dados do censo realizado em 2015 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), um pouco mais da metade: 51,6% (105,5 milhões) da população brasileira é constituída por mulheres, sendo que elas compõem quase a metade da força de trabalho e correspondem a 52% do eleitorado do país (TSE, 2018).

No contexto sociocultural do século XX a mulher deveria trabalhar no lar e, o marido (homem) ser o provedor da casa. A partir dos anos 70 após a ocorrência de movimentos sociais mundiais a cultura da sociedade foi se modificando, as mulheres começaram a conquistar espaço no mercado de trabalho, aumentando o seu nível de escolaridade. A inserção da mulher no mundo do trabalho, ao longo desses anos, vem acompanhada de elevada discriminação, não só em relação à qualidade de ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal, mas no que se refere à desigualdade de remuneração entre homens e mulheres (MAIA; LIRA, 2004).

Vários estudos sobre a crescente participação da mulher no mercado de trabalho concluem que esse aumento das mulheres tem vários motivos, e não somente as mudanças de padrões culturais. Na literatura nacional há um consenso de que o fator primordial a determinar a "feminização" do mercado de trabalho é o aumento do nível de escolaridade da mulher brasileira nos últimos anos, graças à evolução dos seus valores sociais. Outro fator de grande relevância para a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho refere-se

à estagnação econômica, elevada inflação e mudanças na estrutura do emprego vividas pelo Brasil na década de 80 (LEONE, 1997). Seja por motivos financeiros ou mudanças nos padrões culturais ou até por realização pessoal, é fato que as mulheres têm entrado de forma consistente no mercado de trabalho.

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho não corresponde à diminuição da discriminação, pois estas, ainda recebem menores salários, mesmo possuindo as mesmas ou até mais características pertinentes às funções que exercem. Embora tenhamos mudanças gradativas e importantes no mercado de trabalho que incluem as mulheres, a questão da discriminação em relação a ela permanece, pois os homens ainda são detentores da ocupação dos altos cargos e salários.

No âmbito da administração pública, por volta do ano de 1920 alguns postos públicos importantes foram conquistados pelas mulheres, às vezes através de concursos abertos aos quais podiam se candidatar depois de recorrer à justiça.

O direito ao voto em 1932, foi exemplo de mais uma conquista das mulheres brasileiras que em uma campanha que reunia mulheres profissionais, trabalhadoras de escritório, funcionárias públicas e enfermeiras - porém não inclui as trabalhadoras fabris, mas a vitória, não impediu que no ano de 1937 por meio de um golpe fora banido o direito a participação das eleições, excluindo as mulheres da diplomacia e outros postos governamentais aos quais haviam sido admitidas (HAHNER, 1981). Apesar deste grande veto ao direito das mulheres, o Censo do serviço público federal de 1938 registrou 8,8% de mulheres; porcentagem esta que subiu para 20,6% em 1958 quando se publicou que desta participação 26,4% dos cargos eram efetivos e 15,9% não efetivos (CUNHA, 1963). A vantagem relativa das mulheres em relação aos cargos efetivos se deve provavelmente à lei de 1938 que estabelecia que tais postos deveriam ser preenchidos através de concursos abertos e testes anônimos.

De fato, a administração pública se tornou cada vez mais uma fonte importante de emprego para as mulheres, neste mesmo setor público, estão sendo realizados ações e programas de profissionalização e capacitação visando à promoção da igualdade entre homens e mulheres no funcionalismo público. Um exemplo destes esforços é a criação de seis cursos de capacitação gerencial exclusivos para mulheres na Escola Nacional de Administração Pública - ENAP e Escola Superior de Administração Fazendária - ESAF, com programas voltados a capacitar servidores do sexo feminino, no intuito de superar os obstáculos à ascensão profissional feminina nas relações de trabalho, principalmente no preenchimento de cargos de direção.

Contudo, em contraposição à diretriz governamental de superação das desigualdades de gênero, constata-se, na administração pública, particularmente no serviço público federal, a existência da discriminação da mulher no ambiente de trabalho, percebida por sua menor participação nos postos de direção do Poder Executivo. Em pesquisa realizada pela ENAP, no ano de 2015, os homens ocupavam maior número de cargos superiores do que as mulheres, principalmente no nível estratégico.

Atualmente, as mulheres são 46% do total de servidores no Poder Executivo Federal; quase metade, 48% delas têm nível de escolaridade superior (um percentual maior do que a média total que é de 45,6%). Nos níveis de escolaridade correspondentes à especialização, mestrado e doutorado a proporção de mulheres também é maior do que a média de servidores. Delas, 5% apresentam especialização, 8% mestrado e 11% doutorado, enquanto que a média total é de 4%, 6,5 % e 10,1%, respectivamente.

Apesar de apresentarem melhores níveis de escolaridade do que a média, o acesso das mulheres aos cargos de direção e assessoramento superiores – conhecidos como DAS distribuídos em seis níveis hierárquicos, ainda é desigual. No total desses cargos, elas representam 43%; contudo, nos postos mais altos (DAS 4 a 6), somam 33%; nos cargos DAS 6, elas são somente 19%. Em relação hierarquia-salário, 17% dos homens têm remuneração acima de R\$ 12.501,00 reais mensais, enquanto 12% das mulheres têm remuneração nessa mesma faixa. Ao analisarmos a situação segundo o vínculo, notamos uma conjuntura pior para as servidoras pertencentes às carreiras do funcionalismo público, dentre todos os servidores com vínculo ocupante de função DAS 38,8% são mulheres; enquanto que, de todos os ocupantes sem vínculo 54,4 % são mulheres (ENAP, 2015).

Estes dados demonstram que muitas das barreiras profissionais encontradas pelas mulheres no setor privado repetem-se no Executivo Federal. Isto porque, no Poder Executivo Federal as mulheres também se defrontam com dificuldades para ascender profissionalmente.

Para Abreu e Meirelles (2012), o setor público é mais resistente à ascensão profissional das mulheres do que as grandes empresas. Embora nessas o acesso seja menos igualitário e as barreiras aos cargos de chefia são menores. A partir dos resultados encontrados na pesquisa sobre gênero feita na esfera federal como a desigualdade referente principalmente a remuneração e ascensão a cargos de chefia, questiona-se se esta realidade se repete na Administração Direta do Poder Executivo do Estado de Santa Catarina?

1.1 OBJETIVO GERAL

Analisar o quadro de servidores das Secretarias de Estado do poder Executivo do Governo Estadual de Santa Catarina, a partir de uma perspectiva de gênero.

1.1.1 Objetivos Específicos

- a. Descrever o Poder Executivo de Santa Catarina e suas Secretarias de Estado;
- b. Compreender a distribuição dos servidores, segundo o sexo, nas Secretarias de Estado e respectivos níveis hierárquicos;
- c. Avaliar a distribuição de cargos, funções e gratificações, segundo o sexo, nas Secretarias de Estado no poder executivo;

Avaliar a distribuição de servidores, por sexo, por faixa de remuneração nas Secretarias de Estado.

1.2 JUSTIFICATIVA

O artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 versa sobre os direitos e garantias fundamentais individuais e coletivas, dentre eles o de igualdade perante a lei:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Igualdade de gênero não significa que mulheres e homens devam ser idênticos, mas sim, que seus direitos, responsabilidades e principalmente suas oportunidades não dependam do simples fato de terem nascido com o sexo biológico feminino ou masculino. Desta forma, a equidade entre gênero deve significar que homens e mulheres recebam o mesmo tratamento, de forma justa, de acordo com suas respectivas necessidades. Este tratamento deve considerar valorizar e favorecer, de maneira equivalente, direitos, benefícios, obrigações e oportunidades entre homens e mulheres.

Oportuno realizar a pesquisa sobre equidade de gênero dentro da Administração Pública, mais especificamente no Poder Executivo do estado de Santa Catarina, pois são

crecentes os estudos acerca do tema. Desde 2002, através de uma campanha mundial da *Public Services International* - PSI, lançada através do 26º Congresso Mundial realizado no Canadá, muito se progrediu em termos de estudo nesta área, como exemplo, “Mulheres e Homens: diferenciais de remuneração nos serviços públicos”, onde se demonstrou que de fato existe diferença de remuneração de gênero, mesmo no setor público onde por suposição acreditava-se existir equidade. (ISP BRASIL, 2006).

Essa pesquisa poderá ser considerada uma parcela de contribuição teórica, subsidiando assim novos estudos acerca das abordagens em questão, além de analisar a situação da equidade de remuneração entre os gêneros no Poder Executivo de Santa Catarina.

A importância de realizar este estudo se demonstra não apenas a título de um conhecimento mais aprofundado do campo de estudo, mas também como forma de contribuição para a sociedade de modo geral, que vê como inaceitável essa disparidade entre salários. Mesmo sendo um direito fundamental estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a igualdade de remuneração não é respeitada não só no Brasil como também no planeta (ISP BRASIL, 2006). São necessários muito esforço das autoridades responsáveis (governo), sociedade civil e sindicatos para que possamos construir medidas concretas que eliminem esta disparidade, sendo assim, esta pequena parcela de contribuição materializada em um trabalho acadêmico torna-se importante quando queremos contribuir para que algo seja efetivamente realizado.

A originalidade deste estudo deve-se ao fato de ser um estudo no Poder Executivo de Santa Catarina, portanto, uma pesquisa regional e bem específica, fato que não foi trabalhado por outros pesquisadores.

Torna-se viável realizar esta pesquisa, pois, há uma pesquisa com base de dados nacional elaborada pela ENAP com os parâmetros semelhante a este trabalho proposto, o que permite acesso a um vasto banco de dados primários e informações pertinentes.

Fato motivador a esta pesquisa é a posição fundamental que o Poder Executivo de Santa Catarina tem dentro da cadeia de Governo Estadual e Nacional, responsáveis por governar e administrar o interesse público. Além do fato de nas últimas décadas crescerem o interesse não só das mulheres, mas um interesse público por equidade de gênero e igualdade salarial. Diante deste cenário, justifica-se a relevância da pesquisa.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho está dividido em quatro capítulos. No primeiro capítulo, é apresentada uma introdução com a formulação do problema de pesquisa, os objetivos pretendidos com a elaboração desta pesquisa, a justificativa do estudo, e a estrutura dele.

O segundo capítulo aborda os fundamentos teóricos da pesquisa, tendo como temas principais: a administração pública, seus princípios constitucionais, e o poder executivo estadual com plano de cargos e vencimentos; e mulher no mercado de trabalho e na carreira pública.

O terceiro capítulo versa sobre a metodologia a ser utilizada para atingir os objetivos traçados, determinando a caracterização da pesquisa, abordagem, natureza, objetivos, procedimentos, população e amostra, e coleta e análise de dados.

O quarto capítulo é destinado a apresenta as análises e inferências sobre os dados do ponto de vista dos pesquisadores.

Por fim, as conclusões do estudo, referências, apêndices e anexos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção se destina a elaboração de uma revisão bibliográfica, abordando os aspectos que envolvem este trabalho, subsidiando o alcance dos objetivos propostos. Para o desenvolvimento deste capítulo, foram elaborados quatro subtítulos, a fim de dar um melhor conhecimento sobre o tema de pesquisa.

No primeiro subtítulo, será abordado sobre a mulher no mercado de trabalho, trazendo a abordagem histórica até os dias atuais, é trazido também o conceito de gênero, e por fim uma abordagem sobre a mulher dentro do espaço organizacional. Para o segundo subtítulo será tratado sobre administração pública, trazendo seu conceito na forma de lei, e seus aspectos perante CRFB de 88.

No último subtítulo será abordado sobre o Poder executivo do Estado de Santa Catarina, visto que é o campo de estudo deste trabalho, para isso foi apresentado de que maneira são estruturadas as secretarias do Estado.

2.1 MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A expansão do processo de industrialização ao final do século XIX trouxe profundas mudanças nos arranjos sociais e no trabalho: a migração da produção doméstica para a industrial redefiniu a relação entre público e privado e também a relação dos homens e das mulheres com o trabalho e com a vida doméstica. Neste contexto a família deixou de ser uma unidade de produção e passou a ser consumidora, conforme colocam Alvesson e Billing (1997), traduzindo uma necessidade de se ganhar o suficiente para o sustento da família, papel esse que foi assumido pelo homem como provedor.

Desta maneira, de acordo com Hollway (1996), o conceito de trabalho neste momento da história, passou a estar vinculada a este gênero, em relação desigual, a esfera do trabalho passou a ser a esfera masculina, com um *status* superior ao trabalho da mulher que estava vinculado à esfera doméstica.

O lar passou a ser o local onde se encontrava apoio emocional, distinto do caráter instrumental do trabalho. O centro da família deslocou-se da autoridade patriarcal para a afeição maternal, o que estabeleceu a idealização da mãe e da maternidade. A imagem da “esposa mãe” passou a associar maternidade com feminilidade, criando uma clara distinção de papéis: a mulher subordinada ao lar e isolada do mundo externo. Dessa maneira, a delimitação entre a esfera pública e privada ganhou contornos mais rígidos, sendo a primeira definida

como essencialmente masculina, e a última como o lugar da esposa/mãe/dona de casa e seus filhos. (GIDDENS, 1993).

Já nos anos de 1950, com o início da ascensão da classe média, o crescimento urbano e a expansão da indústria, os brasileiros ganharam acesso à informação, ao lazer, ao consumo e as possibilidades educacionais e profissionais para homens e mulheres (BASSANEZI, 2009). Ao mesmo tempo em que se mantinha forte distinção entre as esferas públicas e privadas – espaço do homem e da mulher, respectivamente, nessa década também se observou o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho, especialmente no setor de serviços, em profissões como enfermeira, professora, funcionária pública e vendedora. Esse quadro exigiu das mulheres certa qualificação e, em contrapartida, tornou-se profissionais remuneradas, ainda que recebessem remuneração inferior às profissões destinadas aos homens, já que assumir essas profissões femininas não requeria tantas habilidades que não àquelas inatas a mulher (BASSANEZI, 2009; FREIRE, 2009).

Para definir gênero Mathieu (2009, p. 181) afirma, que “gênero é um processo de categorização”, onde o início se dá com a divisão entre homens e mulheres, não só pelas características físicas de cada um, mas sim, pelas atividades executadas, pelos comportamentos, pelos objetos com que interagem e tarefas que cada categoria possui distintas das outras.

Charlesworth e Baird (2007) consideram que gênero não deve ser considerado apenas “mulher”, o que, segundo os autores, pode acabar marginalizando a equidade entre os gêneros, almejada pela maioria dos estudos. Dando continuidade à crítica, os autores salientam que o estudo dos gêneros não ocorre no vácuo, por isso, é necessário compreender os amplos contextos e as situações nas quais os gêneros são envolvidos para que os estudos possam obter resultados plausíveis e com implicações reais à prática da igualdade entre os gêneros.

Na distinção entre sexo e gênero, Calás e Smircich (1999) colocam que sexo é definido pela constituição biológica dos indivíduos, enquanto que o gênero é definido pelas vivências e pelas interações, sendo um produto social. Andrade et al. (2002) citam que o estudo dos gêneros deve superar a barreira do biológico, ao passo que compreensões simbólicas e subjetivas devem ser consideradas nas análises, uma vez que os gêneros implicam uma construção compartilhada e coletiva.

Sob uma perspectiva masculina dos estudos de gênero, Freedman e Phillips (1988) colocam que a pesquisa sobre gênero nas organizações despertou em três principais frentes: (a) sobre o impacto econômico das mulheres no trabalho; (b) modelos para explicar a

presença ou ausência de diferenças de gênero nos comportamentos organizacionais; e (c) mudanças nos valores sociais, aspectos legais e o aumento de mulheres ingressando no ambiente organizacional.

Segundo Cappelle et al. (2007), devido às alterações nas dinâmicas empresariais nos últimos anos, têm sido frequente os estudos que procuram debater questões sobre gênero no ambiente organizacional.

Ainda que várias considerações e proposições sejam apresentadas nos mais diversos estudos, Mathieu (2009) considera que ainda há um *gap* entre a prática e a consciência discursiva sob a inclusão dos gêneros no ambiente organizacional. Por vezes, a conduta prática é contrária ao intencionado e ao almejado antes da ação. Diante disso, Murgia e Poggio (2009) colocam, que a característica dinâmica, ou seja, a constante mudança dos gêneros e das suas relações pode ser uma causa dessa lacuna, que também pode ser influenciada pelas dinâmicas e processos históricos da sociedade, bem como pelas características físicas e estéticas dos espaços de trabalho.

Olhar hoje a situação vivenciada pelas mulheres em determinado contexto organizacional significa ir além desse aspecto material. As mulheres são oprimidas, essa vivência é decorrente do fato de que elas são mulheres, pelo simples pertencimento a uma determinada categoria de sexo. As relações sociais entre os sexos envolvem não somente as práticas, mas também as representações arraigadas que fazem com que essas práticas perpassam gerações e situações sociais (DEVREUX, 2004).

Os avanços em relação à ocupação do mercado de trabalho pelas mulheres, bem como o acesso que elas têm tido aos mais altos níveis de educação são inegáveis, embora nas áreas tecnológicas, como as engenharias, elas ainda sejam minoria. No Brasil, há décadas, as mulheres já são maioria na educação superior (ABREU 2012; MEIRELLES, 2012).

No entanto, tais avanços parecem não ter ocorrido na mesma proporção quando a análise focaliza-se nos altos postos da administração pública e de empresas privadas. Os obstáculos existentes para as mulheres ocuparem cargos de chefia e de gerenciamento já foram verificados, tanto na administração estatal federal, quanto na administração de empresas, constituindo o que a literatura já consolidou como “teto de vidro” (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004; LOMBARDI, 2008).

Entre as manifestações da segregação de gênero no mercado de trabalho está a segregação hierárquica (ou vertical). O fenômeno, teto de vidro, caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas

do poder, do prestígio e das remunerações. É observado mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino.

O IBGE lançou no dia 08 de março de 2012 uma pesquisa sobre a representatividade da mulher no mercado de trabalho. O estudo mostra que as mulheres com o mesmo tempo de experiência que os homens recebem menos. Ainda que a mulher esteja conquistando mais espaço no mercado, este espaço não é igualmente valorizado. Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010) mostram que quanto maior a qualificação da mulher não só ela recebe menos, mas mais ela se sujeita a condições desiguais no trabalho para batalhar por condições de igualdade no ambiente de serviço.

Vários fatores explicam o crescimento da participação feminina, que saltou de 29% da População Economicamente Ativa (PEA) na década de 1970 para 46%, 30 anos depois, mas também as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo (IBGE, 2012). As trabalhadoras, que até o final dos anos de 1970, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mãe, acumulando as funções com os cuidados com a casa e a família, com crescente aumento das mulheres como chefes de família. (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004)

Nas últimas décadas, as mulheres tiveram importantes conquistas no acesso a participação no mercado de trabalho e autonomia econômica. Entretanto, mesmo estando presentes em todos os níveis do espaço social, as oportunidades de acesso e seus índices de representação são decrescentes à medida que atingem posições mais altas e raras, como aponta Bourdieu (2007).

Apesar das várias conquistas da mulher na sociedade e principalmente no mercado de trabalho, ainda é rara a presença das mulheres em cargos expressivos tanto na administração privada, bem como na pública, no qual é foco deste estudo. Para poder entender e contextualizar sobre a presença feminina na administração pública, o próximo tópico versa sobre a Administração Pública.

2.2 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A administração pública, conforme Salm e Menegasso (2009) são entendidas como um conjunto de conhecimentos e estratégias em ação estruturadas de forma a fornecer serviços públicos para o ser humano, onde estes indivíduos são levados em consideração diante de suas múltiplas dimensões e sendo estes cidadãos membros de uma sociedade

multicêntrica articulada politicamente. Sendo assim, conforme os autores, ela precisa envolver o Estado, o ser humano e as organizações, e tendo como finalidade oferecer o bem público para a sociedade.

De acordo com Pereira (2010), a administração pública deve ser entendida como todo o sistema de governo, conjunto de ideias, atitudes, normas, processos, instituições e conduta humana, que determinam a autoridade política e que atendem aos interesses públicos. Neste sentido, a administração pública funciona como uma ligação entre o governo e a sociedade, de forma que objetive o bem comum.

A expressão administração pública pode assumir diversos sentidos, dependendo do contexto onde está inserido. Santos (2003) define que ela pode ser encarada em dois sentidos: amplo e estrito. Em seu sentido amplo e aspecto subjetivo, a abrangência está relacionada aos órgãos governamentais (governo) e os órgãos administrativos, sendo o aspecto objetivo a abrangência da função política e administrativa. Em seu sentido estrito, compreende-se: (a) as pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos que exercem função administrativa (aspecto subjetivo); (b) a atividade administrativa exercida por aqueles entes (aspecto objetivo).

Segundo Pereira (1995 apud Medeiros 2013) e o art. 37 da CRFB de 1988, a administração pública refere-se ao aparelho estatal, formado por um governo e seus agentes administrativos, regulado por ordens jurídicas, consistindo em um conjunto de normas, leis e funções existentes para organizar a administração do Estado em todas as suas instâncias, cujo objetivo principal é o interesse público, regido pelos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Em suma, a finalidade da administração pública é o interesse público, compreendendo as atividades executadas pelo poder Público para atender os interesses e necessidades do coletivo, exercendo função administrativa. Dessa forma, a administração foi organizada com o intuito de atender seu objetivo maior: Administração direta e indireta.

O artigo 4º do Decreto Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 (com redação da Lei nº 7.596, de 10/04/1987), versa sobre a Administração Pública:

Art. 4 A administração federal compreende:

I – A administração direta, que se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios;

II – A administração indireta, que compreende as seguintes categorias de entidades, dotadas de personalidade jurídica própria:

- a) autarquias;
- b) empresas públicas;
- c) sociedades de economia mista;
- d) fundações públicas.

Sendo assim, o Decreto Lei nº 200, apresenta a Administração Pública Federal, na qual é formada pela administração direta, que é constituída pela Presidência da República e dos Ministérios, e a administração indireta, que corresponde, às autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações públicas. Mas para compreender ainda mais sobre a Administração é necessário entender a Administração Pública, sobre a perspectiva do maior ordenamento Jurídico que é a Constituição.

A CRFB de 1988, no caput o seu art. 37 – alterada pela Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998 – explicita os princípios norteadores ao funcionamento da administração pública brasileira, onde a administração direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, Estados, Distrito Federal e Municípios devem obedecer. São os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

O princípio da legalidade foi instaurado com o Estado de Direito, sendo este, fruto da submissão do Estado à Lei, tornando-se uma das principais garantias de respeito aos direitos individuais. Este princípio está associado a gestão pública no que diz respeito a todas as suas atividades, sujeitos à lei e as exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de práticas ilícitas (MADEIRA, 2010).

Meirelles (1990, p. 78) corrobora com o princípio de legalidade:

Na Administração Pública, não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo o que a lei não proíbe, na Administração Pública, só é permitido fazer o que a lei autoriza. A lei para particular significa pode fazer assim; para o administrador público significa deve fazer assim.

A legalidade define parâmetros de até onde o administrador público poderá atuar de forma lícita. Na administração pública, conceder direitos, criar obrigações ou impor vedações aos gestores, têm de valer-se da lei, abandonando o apego a meros atos administrativos (SANTOS, 2003).

O princípio da impessoalidade tem como objetivo garantir tratamento igualitário para todos os indivíduos, onde qualquer atividade desempenhada pela gestão pública deve ser orientada a todos os cidadãos, sem discriminação de qualquer natureza e determinação de pessoas. Ou seja, este princípio significa o tratamento que a Administração Pública deve propiciar a todos os cidadãos de forma igualitária, anulando qualquer forma de privilégio.

Para garantir este princípio, a administração pública deve voltar-se exclusivamente ao interesse público, e não ao privado, condenando que sejam favorecidos alguns indivíduos em relação a outros, e vedando que sejam prejudicados alguns para favorecer outros (MADEIRA, 2010).

O princípio da moralidade impõe que o gestor público não dispense os princípios éticos de sua conduta, eles devem agir conforme esses preceitos, pois sua violação implica o não cumprimento do próprio direito, configurando ato ilícito. Madeira (2010) salienta, que apesar deste princípio regular as condutas na esfera da Administração Pública, seu atingimento depende dos mandamentos da moral comum, já que o gestor público, quando agir em conformidade com esses preceitos de boa administração, estará seguindo padrões morais comuns, provenientes da sociedade onde vive e atua.

O princípio de publicidade relaciona-se com a transparência adotada aos atos administrativos, sendo esta, entendida como a divulgação oficial para conhecimento público e início de seus efeitos externos. Exceções relacionadas a este princípio são aqueles previstos por lei, como atos e hipóteses sigilosas.

Santos (2006), afirma que o instrumento oficial para divulgação é o jornal, público ou privado, para a publicação dos atos, sendo o mais comum utilizado os diários oficiais. Duas funções são vinculadas a este princípio: dar conhecimento dos atos administrativos ao público em geral; e transparecer a Administração Pública à sociedade, permitindo sua fiscalização por parte da população.

A eficiência é o princípio constitucional explícito na CRFB de 1988, introduzido pela Emenda Constitucional nº 19 de 05/06/1998, é conceituado como o princípio que:

[...] aquele que impõe à administração pública direta e indireta e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, primando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para a melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitarem-se desperdícios e garantir-se uma maior rentabilidade social. MORAES, 2010, p. 333.

A eficiência visa combater a má utilização dos recursos públicos, falta de diretrizes e planejamento e ônus provocados por erros, destacando algumas formas para melhor eficiência, conforme abordam Santos (2003, p.190):

- a) o administrador público, embora desempenhando suas atividades sob o manto da igualdade, da imparcialidade e objetividade, precisa produzir os efeitos desejados, precisa dar bons resultados;
- b) o aparelho estatal precisa revelar-se apto para prestar serviços à sociedade, respeitando o cidadão contribuinte e gerando benefícios a todos.

De acordo com o autor, esse princípio pode ser visto sob a ótica de dois enfoques, sendo o primeiro relativo ao modo de atuação do agente público (esperando dele o melhor desempenho), e o segundo relacionado ao modo de organizar, estruturar e disciplinar a

Administração Pública em busca do melhor resultado, utilizando-se de toda a racionalidade possível. Este princípio é conhecido como dever da boa administração, onde todas as atividades do gestor são submetidas ao controle de resultados.

O princípio da economicidade (previsto no Art. 70 da CRFB/88) é muito relativo ao princípio de eficiência, em suma, este princípio visa promover resultados ao menor custo relativo possível. Trata-se da união de qualidade, celeridade e menor custo na prestação dos serviços ou na forma de lidar com os bens públicos. Sendo assim, a Administração Pública deve preocupar-se com o aperfeiçoamento dos serviços prestados com economia de despesas.

A CRFB/88 deixa bem claro, que todas as esferas da administração pública devem obedecer aos princípios fundamentais. E para poder continuar a contextualização teórica da pesquisa, é fundamental entender o Poder Executivo do Estado de Santa Catarina, na qual é apresentado no próximo tópico.

2.3 PODER EXECUTIVO ESTADUAL DE SANTA CATARINA

O Poder Executivo Estadual é exercido pelo Governador do Estado, auxiliado pelos Secretários de Estado, e estes, exercem atribuições constitucionais, legais e regulamentares, com o apoio dos servidores públicos titulares de cargos efetivos, de provimento em comissão, a eles subordinados direta ou indiretamente (SANTA CATARINA, 2007)

A Lei Complementar nº 381/2007 define que a estrutura organizacional da Administração Pública Estadual deverá desburocratizar descentralizar e desconcentrar os circuitos de decisão, melhorando os processos, a colaboração entre os serviços, o compartilhamento de conhecimentos e a correta gestão da informação. Para garantir a prestação eficiente, eficaz, efetiva e relevante dos serviços públicos, visando tornar o Estado de Santa Catarina referência em desenvolvimento sustentável, nas dimensões ambiental, econômica, social e tecnológica, promovendo a redução das desigualdades entre cidadãos e entre regiões, elevando a qualidade de vida da sua população.

A estrutura organizacional da Administração Pública Estadual é constituída da seguinte forma:

I - a Administração Direta, constituída pelos órgãos integrantes da estrutura organizacional administrativa do Gabinete do Governador do Estado, do Gabinete do Vice-Governador, das Secretarias de Estado e das Secretarias Especiais e Executivas;

II - a Administração Indireta, constituída pelas seguintes espécies de entidades dotadas de personalidade jurídica própria:

- a) autarquias;
- b) fundações públicas de direito público e de direito privado;
- c) empresas públicas;
- d) sociedades de economia mista.

A estrutura organizacional da Administração Direta, tema deste estudo, compreende:

- I - Gabinete do Governador do Estado;
- II - Gabinete do Vice-Governador;
- III - Secretaria de Estado do Planejamento;
- IV - Secretaria de Estado da Administração;
- V - Secretaria de Estado da Fazenda;
- VI - Secretaria de Estado da Segurança Pública;
- VII - Secretaria de Estado da Saúde;
- VIII - Secretaria de Estado da Educação;
- IX - Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação;
- X - Secretaria de Estado da Agricultura e da Pesca;
- XI - Secretaria de Estado do Desenvolvimento Econômico Sustentável;
- XII - Secretaria de Estado de Turismo, Cultura e Esporte;
- XIII - Secretaria de Estado da Infraestrutura;
- XIV - Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania
- XV - Secretaria de Estado da Casa Civil.
- XVI - Secretaria de Estado de Comunicação;
- XVII - Secretaria de Estado da Defesa Civil.

O organograma da Administração Direta do Estado de Santa Catarina é definido conforme abaixo:

Figura 01 - Organograma Administração Direta de Santa Catarina.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

A Secretaria de Administração do Estado de Santa Catarina tem como finalidade definir e gerir as políticas administrativas de recursos humanos, patrimônio, documentação, materiais e serviços, ouvidoria e tecnologia da informação para dar suporte aos órgãos e

entidades do poder executivo estadual, objetivando a excelência dos serviços prestados à sociedade (SANTA CATARINA, 2018a).

A Secretaria da Agricultura e da Pesca de Santa Catarina compete planejar, formular e normatizar as Políticas de Desenvolvimento Rural e Pesqueiro do Estado de Santa Catarina através de programas, projetos e ações voltadas ao desenvolvimento agropecuário, pesqueiro e florestal (SANTA CATARINA, 2007).

A missão da Secretaria de Agricultura, Trabalho e Habitação tem como premissa assegurar os direitos sociais às pessoas em situação de vulnerabilidade, risco e de violação de direitos em Santa Catarina (SANTA CATARINA, 2018b).

A Secretaria de Estado da Casa Civil tem como objetivo promover assessoramento técnico-institucional ao governador no desempenho de suas atribuições constitucionais e legais para o desenvolvimento das ações de governo, na articulação com os demais entes federados, no relacionamento com os demais poderes e para a promoção da integração das ações de Governo desenvolvidas pelas secretarias setoriais e demais órgãos estatais com a sociedade (SANTA CATARINA, 2018c).

A Secretaria de Estado de Comunicação (Secom) é um órgão vinculado ao gabinete do governador e é responsável pelas políticas públicas de comunicação de Santa Catarina. A principal função da Secom é garantir que as informações oficiais das atividades governamentais e os serviços públicos cheguem ao conhecimento do cidadão, seja por meio da imprensa, de campanhas publicitárias, anúncios oficiais ou pelos novos meios de comunicação, como redes sociais e aplicativos móveis (SANTA CATARINA, 2018d).

A Secretaria de Estado da Defesa Civil foi criada pela Lei Complementar nº 534/2011 e busca assegurar o direito fundamental e constitucional do cidadão que é a segurança à vida, com o planejamento de ações que possam promover a defesa permanente contra as situações emergenciais. Através da Lei nº 8.099/90 foi criado o Fundo Estadual de Defesa Civil - FUNDEC, garantindo a execução das ações de socorro, assistência às vítimas e restabelecimento dos serviços essenciais, quando oficialmente homologado pelo Estado a situação de emergência ou estado de calamidade pública, bem como para as ações de reconstrução e de prevenção (SANTA CATARINA, 2018e).

A Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico Sustentável compete planejar, formular e normatizar, de forma descentralizada e desconcentrada, as políticas estaduais de desenvolvimento econômico sustentável, recursos hídrico, meio ambiente, mudanças climáticas, pagamentos de serviços ambientais e saneamento através de estudos de

potencialidades dos recursos naturais com vistas ao seu aproveitamento racional (SANTA CATARINA, 2007).

A Secretaria de Estado da Educação é o órgão central do Sistema Estadual de Educação, responsável pela formulação, controle e avaliação das políticas educacionais, bem como pela coordenação das atividades, ações, programas e projetos da educação básica, profissional e superior em Santa Catarina. Sendo assim é responsável pela administração e orientação do ensino público no Estado. A Secretaria tem como metas: garantir o acesso e a permanência dos alunos na educação básica de qualidade no Estado; coordenar a elaboração de programas de educação superior para o desenvolvimento regional; definir as políticas educacionais; programar a atualização da Proposta Curricular de Santa Catarina; estabelecer políticas e diretrizes para a expansão de novas estruturas físicas, reformas e manutenção das escolas da rede pública estadual; firmar acordos de cooperação e convênios com instituições nacionais e internacionais para o desenvolvimento de projetos e programas educacionais (SANTA CATARINA, 2018f).

A Secretaria de Estado da Fazenda de Santa Catarina é órgão central dos sistemas de Administração Financeira, Controle Interno e Planejamento Orçamentário. Por meio de suas oito diretorias, a Secretaria da Fazenda administra a arrecadação e a fiscalização dos tributos estaduais; gerencia, controla e audita a utilização dos recursos públicos estaduais; elabora, executa e acompanha o orçamento estadual; contabiliza a gestão dos recursos públicos; e acompanha e controla a dívida pública do Estado. A Secretaria da Fazenda também apoia os demais órgãos do Governo do Estado quanto à administração financeira e contábil, sempre com o objetivo de garantir que os impostos pagos pelos contribuintes sejam muito bem aplicados nos serviços demandados pelos cidadãos catarinenses (SANTA CATARINA, 2018g).

A Secretaria de Estado da Infraestrutura compete desenvolver, de forma articulada com as Secretarias de Estado de Desenvolvimento Regional, as atividades relacionadas com o planejamento, a formulação e a normatização de políticas, programas, projetos, ações e execuções de obras, inclusive obras para prevenção e resposta a desastres, referentes a sistemas de mobilidade rodoviária, ferroviária, hidroviária, aeroviária, ciclo viária e de pedestre (SANTA CATARINA, 2007).

À Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania compete planejar, formular, normatizar e executar as políticas públicas para o sistema prisional do Estado de Santa Catarina, além de programar a política estadual de atendimento socioeducativo destinada aos adolescentes autores de atos infracionais inseridos nas unidades de atendimento em regime de privação e

restrição de liberdade, e promover a defesa dos direitos humanos dos cidadãos entre outras atribuições (SANTA CATARINA, 2018h).

À Secretaria de Estado do Planejamento, como órgão central dos Sistemas de Planejamento Estratégico, de Informações Estatísticas, de Gestão Organizacional e de Geografia e Cartografia, compete coordenar o processo de planejamento estratégico estadual (SANTA CATARINA, 2007).

A Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina tem como missão assegurar aos catarinenses o acesso aos serviços de saúde, coordenando, planejando e avaliando a política e as ações de saúde no Estado, tendo como referência a resolutividade dos serviços, estímulo a parcerias, regionalização da saúde e o controle social, visando a promoção, a prevenção e a recuperação da saúde para a melhoria da qualidade de vida da população (SANTA CATARINA, 2018i).

O art. 63 da Lei Complementar discorre que competem à Secretaria de Estado da Segurança Pública, por meio de seus órgãos e instituições, atividades relacionadas à ordem pública, a segurança pública; a investigação criminal, policiamento de trânsito, o policiamento ambiental entre outras (SANTA CATARINA, 2007).

A Secretaria de Estado de Turismo, Cultura e Esporte tem como objetivo promover o desenvolvimento e a integração das atividades turísticas, culturais e esportivas, visando à melhoria da qualidade de vida da população catarinense. Tendo como desafios desenvolver as áreas do turismo, cultura e esporte no estado de forma legal, equilibrada e sustentável gerando novas oportunidades de trabalho e renda e promovendo a equidade entre as regiões do estado (SANTA CATARINA, 2018j).

2.3.1 Estrutura do Plano de Cargos e Vencimentos

O Plano de Cargos e Vencimentos (PCV) dos servidores públicos civis do Quadro de Pessoal do Poder Executivo é um conjunto de diretrizes e normas que estabelecem a estrutura e procedimentos de cargos, vencimentos e desenvolvimento dos recursos humanos. Cada órgão ou entidade possui o seu PCV, e estabelece diretrizes para sua elaboração, implantação e administração (SANTA CATARINA, 2016).

A Lei Complementar nº 676 de 2016 estabelece o PCV e considera-se (SANTA CATARINA, 2016):

I - Plano de Cargos e Vencimentos: como o sistema de diretrizes e normas que estabelecem a estrutura de cargos, remuneração e desenvolvimento funcional;

II - Quadro de Pessoal: é número total de servidores distribuídos na estrutura organizacional do órgão ou entidade;

III - Quadro Lotacional: é agrupamento de cargos de provimento efetivo integrantes do Quadro de Pessoal por órgão ou entidade, adequado à obtenção dos respectivos objetivos institucionais;

IV - Grupo Ocupacional: é o conjunto de cargos ocupados por servidores efetivos agrupados segundo a formação, qualificação, atribuições e graus de complexidade e responsabilidade;

V - Cargo de Provimento Efetivo: é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades específicas, definidas na legislação estadual, cometidas a servidor aprovado por meio de concurso público;

VI - Desenvolvimento Funcional: é a evolução no cargo no qual o servidor prestou concurso público, mediante Progressão por Tempo de Serviço e Progressão por Qualificação ou Desempenho Profissional.

Os cargos de provimento efetivo, preenchidos exclusivamente através de concurso público, que compõe o Quadro de Pessoal do Poder Executivo são descritos no art. 4º da Lei Complementar nº 676/2016 e segmentados nos seguintes grupos ocupacionais, os quais definem suas atividades como:

I - Grupo Ocupacional ANA (Atividades de Nível Auxiliar): são as atividades básicas de apoio, manutenção e execução de serviços auxiliares, para cujo exercício é exigido o grau de instrução de ensino fundamental - anos iniciais;

II - Grupo Ocupacional ANO (Atividades de Nível Operacional): corresponde às atividades de manutenção e execução de serviços operacionais, para cujo exercício é exigido o grau de instrução de ensino fundamental;

III - Grupo Ocupacional ANT (Atividades de Nível Técnico): são atividades de suporte e execução de serviços técnicos e administrativos, onde é exigido o grau de instrução de ensino médio; e

IV - Grupo Ocupacional ANS (Atividades de Nível Superior): são as atividades de natureza técnica ou científica, de maior complexidade quanto ao planejamento, coordenação e execução de projetos, bem como na elaboração de estudos, pesquisas, laudos e pareceres, para cujo exercício é exigido o grau de instrução de ensino superior reconhecido pelo Ministério da Educação.

O desenvolvimento funcional do servidor público estadual no cargo dar-se-á pelas progressões nos níveis e referências, contidos no seu cargo, por meio das seguintes

modalidades: progressão por tempo de serviço; e progressão por qualificação ou desempenho profissional.

A Progressão por Tempo de Serviço consiste na passagem do servidor de uma referência para a imediatamente superior no respectivo cargo e Grupo Ocupacional. Ocorrerá de 3 (três) em 3 (três) anos, de forma alternada com a Progressão por Qualificação ou Desempenho Profissional, no mês de aniversário natalício do servidor.

2.3.2 Cargos de chefia no Governo do Estado de Santa Catarina

Os cargos de chefia podem ser conquistados de duas formas: cargo de provimento em comissão, de livre nomeação e exoneração pelo Governador do Estado, Codificados de Direção e Gerenciamento Superior - DGS e Direção e Gerenciamento Intermediário - DGI e os cargos de confiança que são ocupados por servidor titular de cargo de provimento efetivo ou de emprego permanente público de carreira da União, dos Estados e dos Municípios, de livre designação e dispensa pelo Governador do Estado, poderá ser designado para exercer Função Gratificada- FG e Função Técnica Gerencial- FTG (SANTA CATARINA, 2007).

A FG e a FTG são um conjunto de atribuições, competências e encargos, cometidos pela administração pública ao servidor ocupante de cargo efetivo, mediante livre escolha da Administração Pública, para o desempenho de atribuições de chefia, direção ou assessoramento. O ato de designação vigora a partir da data de publicação no Diário Oficial do Estado. A FG equipara-se a FTG para todos os efeitos jurídicos. O servidor faz jus à vantagem pecuniária (gratificação) pelo exercício da função, nos termos da lei. (SANTA CATARINA, 2016).

Para assumir os cargos de direção e gerenciamento a Lei Complementar nº 381/2007 informa que o perfil profissional para o exercício dos cargos de provimento em comissão de DGS, níveis 1, 2 e 3, deverá o ocupante do cargo possuir, preferencialmente, formação superior em curso de graduação, com registro na respectiva entidade de classe profissional. Já para o exercício dos cargos de provimento em comissão codificados de DGI, deverá o ocupante de o cargo possuir capacidade técnica comprovada para exercício da função e, preferencialmente, formação superior em curso de graduação. E para o exercício de FTGs, níveis 1 e 2, deverá o servidor possuir, preferencialmente, formação em curso superior de graduação compatível com as atribuições da função, com registro na respectiva entidade de classe profissional.

Os valores recebidos pelas funções de chefia assumidas em cargo comissionado ou de confiança estão descritas nas tabelas abaixo:

Tabela 01 - Valor por cargo de Direção e Gerenciamento conforme o nível

Padrão Remuneratório	Código	Nível	Vencimento
I. Adm. Direta, Autárquica e Fundacional:	DGS	1	R\$ 2.570,62
Direção e Gerenciamento Superior	DGS	2	R\$ 2.203,40
	DGS	3	R\$ 1.836,17
II. Adm. Direta, Autárquica e Fundacional			
Direção e Gerenciamento Intermediário	DGI	1	R\$ 1.300,00

Fonte: Lei Complementar nº 381, 2007.

Tabela 02 - Valor por cargo de Funções Técnicas Gerenciais conforme o nível.

Padrão Remuneratório	Código	Nível	Vencimento
I. Administração Direta, Autárquica e Fundacional	FTG	1	1.400,00
Funções Técnicas Gerenciais	FTG	2	1.200,00
	FTG	3	1.000,00

Fonte: Lei Complementar nº 381, 2007.

2.4 MULHER NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

No âmbito da administração pública, por volta do ano de 1920 alguns postos públicos importantes foram conquistados pelas mulheres, às vezes através de concursos abertos aos quais podiam se candidatar depois de recorrer à justiça. O direito ao voto em 1932 foi exemplo de mais uma conquista das mulheres brasileiras que em uma campanha que reunia mulheres profissionais, trabalhadoras de escritório, funcionárias públicas e enfermeiras, porém não incluía as trabalhadoras fabris; vitória esta que no ano de 1937 por meio de um

golpe fora banido o direito a participação das eleições, excluindo as mulheres da diplomacia e outros postos governamentais aos quais haviam sido admitidas (HAHNER, 1981).

Apesar deste grande veto ao direito das mulheres, o Censo do serviço público federal de 1938 registrou 8,8% de mulheres; porcentagem esta que subiu para 20,6% em 1958 quando se publicou que desta participação 26,4% dos cargos eram efetivos e 15,9% não efetivos (CUNHA, 1963). A vantagem relativa das mulheres em relação aos cargos efetivos se deve provavelmente à lei de 1938 que estabelecia que tais postos devessem ser preenchidos através de concursos abertos e testes anônimos.

Entre as manifestações da segregação de gênero no mercado de trabalho está a segregação hierárquica (ou vertical). Conhecido na literatura como teto de vidro, este fenômeno caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações. É observado mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino.

É possível identificar dois modelos complementares de interpretação do fenômeno do teto de vidro: o primeiro remete às práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder, enquanto o segundo enfatiza a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando (MARRY, 2008). À medida que as barreiras sócio-históricas enfrentadas pelas mulheres para se qualificarem e ingressarem no mercado de trabalho são superadas, ganham destaque os trabalhos que, sem negligenciar essa vertente, buscam nas relações entre vida profissional e pessoal e na divisão sexual do trabalho as causas da persistência da superioridade masculina nas posições elevadas. Segundo essa linha de interpretação, as mulheres se auto-excluem dos cargos de liderança e mesmo de carreiras de maior prestígio e remuneração em razão da interiorização de normas de socialização que pregam a necessidade de serem atenciosas e prestativas-qualidades conflitantes com a ambição profissional. Adicionalmente, porque desejam evitar os obstáculos e conflitos que antevêm para conciliar suas vidas profissionais e familiares, e que normalmente são potencializados nas posições de comando e nas carreiras de maior prestígio.

No Brasil, de fato, ainda são raras as mulheres em altos cargos corporativos. Através de uma pesquisa com dirigentes e funcionários de uma amostra extraída de um grupo das 500 maiores empresas no país, observa-se um “afunilamento hierárquico”, ou seja, a incidência de menos mulheres quanto mais elevada é a instância de poder, ainda que o grau de instrução feminino seja superior ao masculino em todos os níveis considerados. Assim, se elas

representavam 35% dos funcionários sem atribuições de comando, no quadro executivo (presidente, vice-presidentes e diretores) esse percentual reduziu-se a 11,5% (ETHOS, 2007).

A atitude menos discriminatória do Estado nas contratações – uma vez que o acesso ao emprego público depende, via de regra, de aprovação prévia em concurso de provas e títulos – e a garantia de igualdade de tratamento a integrantes de uma mesma carreira podem conduzir à impressão de que, no serviço público, o teto de vidro seja menos pronunciado. Contribui para essa percepção a forte presença feminina nos escalões inferiores e nos órgãos e áreas de missão social do governo, conforme verificam (BERNARDES; MOURA; ACCO, 1998).

A obrigatoriedade do recrutamento de pessoal por concursos públicos em âmbito federal, assentada na Constituição Federal de 1988, além de influenciar positivamente o padrão de escolaridade da força de trabalho, contribuiu para um cenário de quase equanimidade da ocupação por sexo. Em 2014, os homens representavam quase 54% dos servidores públicos federais, enquanto as mulheres eram 46%. Esses quantitativos são distintos por ministérios, alguns com maior presença masculina (como Justiça, Agricultura, Pecuária e Abastecimento, e Transporte), ao tempo em que há maior presença feminina em outros (tipicamente os ministérios das pastas sociais, como Saúde, Previdência Social e Desenvolvimento Social e Combate à Fome) (ENAP, 2015).

Essas distinções parecem explicar-se mais em razão de preferências na escolha do curso universitário e na atuação profissional entre os gêneros do que por viés no recrutamento das carreiras. Igualmente não há discriminação entre homens e mulheres quanto aos salários das carreiras públicas existentes, o que ocorre no mercado de trabalho privado no Brasil, em que os salários em média são menores para mulheres em uma mesma ocupação. Há, entretanto, uma menor presença feminina nas carreiras de elite do Executivo federal, nas quais estão concentradas as maiores remunerações. A menor presença de mulheres nessas carreiras se traduz, em parte, em uma menor participação nos cargos comissionados mais estratégicos, dado que são carreiras caracteristicamente mais recrutadas para a ocupação desses cargos (ENAP, 2015).

Os cargos em comissão chamados de direção e assessoramento superior (DAS) foram criados pela Constituição de 1988, embora sua estrutura tenha sido baseada em normas previstas anteriormente, ainda durante o regime militar. O artigo 37 da Constituição, em seu inciso V, prevê a destinação de cargos comissionados para o exercício das atribuições de direção, chefia e assessoramento, a serem preenchidos por servidores de carreira ou servidores sem vínculo conforme os percentuais definidos em lei. Esses cargos possuem preenchimento discricionário, o que lhes confere a possibilidade de livre nomeação e exoneração. A natureza

discricionária da nomeação para esses cargos possui duas facetas: por um lado, permite que profissionais sejam recrutados diretamente do mercado de trabalho para a realização de trabalhos especializados sem a realização de concursos específicos. A administração pública brasileira frequentemente possui demandas que não podem ser contempladas através da construção de carreiras, o que realça a importância da possibilidade de livre nomeação para esses cargos. Por outro lado, parte das nomeações para os cargos de DAS compõe uma das moedas de troca para formação e manutenção das alianças políticas no presidencialismo de coalizão brasileiro, em regra pelo apontamento de ministros e auxiliares a pedido dos partidos políticos que compõem a base aliada proporcionalmente ao peso destes em termos de cadeiras parlamentares no Congresso Nacional (SANTOS, 1997).

Na administração pública federal, é possível constatar o teto de vidro ao se analisar a participação feminina nos cargos em comissão do grupo direção e assessoramento superior (doravante DAS). Esses cargos destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. São preenchidos por nomeação, têm caráter provisório e podem ou não ser ocupados por servidores de carreira do Estado. Existem seis níveis de cargos em comissão DAS, a depender do poder decisório associado ao posto. O cargo DAS 6, de maior colocação hierárquica, é reservado a secretários de órgãos finalísticos, dirigentes de autarquias e fundações e subsecretários de órgãos da Presidência da República. Observa-se que, quanto mais alto o DAS, isto é, quanto maior o nível decisório associado ao posto de trabalho, menor a participação feminina. Assim, em novembro de 2009, as mulheres ocupavam 45,3% das funções do tipo DAS 1, mas apenas 23,7% dos cargos DAS 5 e 20,9% das funções DAS 6. Ainda que esses percentuais tenham apresentado, na última década, tendência de elevação, esse movimento é lento e errático, principalmente quando se trata dos maiores níveis hierárquicos. A desigual distribuição de homens e mulheres nos cargos do tipo DAS responde por um diferencial salarial importante entre os gêneros nessas funções. A remuneração média global (referente ao cargo e à função) dos servidores DAS 1 (R\$ 9.988,71, em fevereiro de 2010), por exemplo, representa 61,1% daquela auferida, em média, pelos ocupantes de cargos do tipo DAS 4, e 50,8% da recebida pelos servidores DAS 6.

Bernardes, Moura e Acco (1998) e Mourão (2006), observam que esse perfil de participação desigual das mulheres nas distintas instâncias hierárquicas da administração pública não é um traço particular da cultura brasileira, sendo igualmente observado em países como Grã-Bretanha, Estados Unidos, Austrália e Canadá.

O setor público brasileiro tem suscitado estudos que buscam conhecer a percepção coletiva dos dirigentes a respeito da representação feminina nos cargos superiores das organizações públicas, identificar as competências julgadas necessárias para o exercício dos referidos cargos e investigar se há dimensões de gênero nos atributos apontados.

Seguindo essa linha de investigação, a ENAP (2006) realizou um estudo qualitativo com ocupantes de cargos DAS 4, 5 e 6 e de natureza especial (ministros, secretários executivos e alguns assessores da Presidência da República) da administração pública federal. Grande parte dos entrevistados do sexo masculino revelou subestimar o grau de desigualdade nas participações de homens e mulheres nos escalões superiores da administração pública. Além disso, o reconhecimento da ocorrência de práticas discriminatórias contra as mulheres foi maior entre os participantes do sexo feminino (85%) que do masculino (57%). A discriminação é percebida, por estes indivíduos, principalmente pela menor presença feminina nos escalões superiores – apontada por 46% deles – e pela forma como se fala das mulheres, mencionada por 35%.

A participação feminina nos cargos superiores (DAS 4, 5 e 6) do serviço público federal é considerada insuficiente por 26% dos respondentes, mais ou menos adequada por outros 26% e suficiente para apenas 22%. Entre aqueles que a consideram insuficiente ou mais ou menos suficiente, as razões apresentadas para a sub-representação feminina na hierarquia superior são a maior facilidade de acesso dos homens aos quadros superiores, apontada por 69% dos respondentes, que se associa à herança de uma sociedade patriarcal, mencionada por 64% deles. Também é citada a limitação sofrida pelas mulheres em razão da maternidade e dos cuidados com a família (52%) e sua menor disposição em disputar cargos de direção (36%). Entre as competências julgadas necessárias para o exercício de funções de direção estão integridade e honestidade, liderança, gestão de equipe, legitimidade, gestão estratégica e negociação, entre outras; 30% dos respondentes do sexo feminino acham que às mulheres falta alguma dessas características, percentual maior que entre todos os respondentes (20%). Elas apontam como deficiências femininas, principalmente, a falta de confiança em si mesma, a falta de gestão estratégica e a menor resistência ao stress e às pressões.

Na administração pública federal, justamente para os altos postos de comando – os cargos em comissão – inexistem a obrigatoriedade de realização de concurso público para contratação de servidores. O acesso a esses cargos ocorre por nomeação, inclusive de indivíduos que não sejam servidores de carreira do Estado. Assim, não há garantias de que a seleção siga critérios técnicos e universais. O reduzido número de mulheres em cargos de

decisão, ademais, dificulta a implementação de políticas e medidas que estimulem uma maior participação feminina nas instâncias superiores da administração pública.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo serão abordados os métodos utilizados para que sejam alcançados os objetivos propostos neste estudo. Define-se metodologia como “um conjunto de abordagens, técnicas e processos utilizados pela ciência para formular e resolver problemas de aquisição objetiva do conhecimento, de uma maneira sistemática” (RODRIGUES, 2007, p. 1).

A pesquisa científica é o resultado de análises minuciosas acerca de um problema de pesquisa a ser resolvido, servindo-se de procedimentos científicos. Para Lehfeld e Barros (1991), refere-se à pesquisa como sendo a averiguação, o procedimento sistemático e intensivo, cujo objetivo é descobrir e interpretar os fatos que estão inseridos em um determinado contexto.

3.1 ABORDAGEM

Em relação a sua abordagem, podemos classificá-la como sendo quantitativa. Fonseca (2002) esclarece, que diferente da pesquisa qualitativa, os resultados obtidos na pesquisa quantitativa podem ser quantificados, e por suas amostras serem geralmente grande e consideradas representativas da população em questão, os resultados podem ser considerados um retrato real de toda esta população. Centrada na objetividade, a pesquisa quantitativa considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. Sendo assim, esta abordagem recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um determinado fenômeno, as relações entre as possíveis variáveis, etc.

Desta forma, Oliveira (1997) conceitua a abordagem quantitativa, como uma pesquisa que se preocupa com a quantificação dos dados, e para que isso ocorra, é utilizada recursos e técnicas estatísticas, no entanto esse tipo de abordagem é muito presente em pesquisas com o objetivo descritivo, pois este se preocupa em descobrir e classificar a relação entre variáveis ou pesquisas conclusivas, buscando relações de causalidade entre os eventos.

Ainda conforme Fonseca (2002), a pesquisa quantitativa tem em seus aspectos de pesquisa: um enfoque na interpretação do objeto, a importância do contexto do objeto pesquisado, e proximidade do pesquisador em relação aos fenômenos estudados, sendo de menor relevância para o estudo. Em relação ao alcance do estudo no tempo ele o caracteriza como instantâneo, com fonte de dados única, sendo o ponto de vista do pesquisador externo à organização, onde o quadro teórico e hipóteses são definidos rigorosamente.

3.2 NATUREZA

Quanto a sua natureza, podemos classificá-la como básica. Pois objetiva gerar novos conhecimentos, úteis para o avanço da Ciência, sem uma determinada aplicação prática.

3.3 OBJETIVOS

Com base nos objetivos é possível classificar a pesquisa como descritiva, a qual exige do investigador uma série de informações sobre o que se deseja pesquisar. Para Triviños (1987) esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade.

Corroborar Gil (2007), dizendo que a pesquisa descritiva tem por finalidade a descrição do objetivo de estudo, bem como suas características e os problemas que foram encontrados. Rodrigues (2007, p. 8), complementa afirmando que "os fatos são observados, registrados, classificados e interpretados sem interferência do pesquisador, fazendo uso de técnicas padronizadas de coleta de dados".

3.4 PROCEDIMENTOS

Para desenvolver uma determinada pesquisa é indispensável selecionar o método de pesquisa a ser utilizado. Tendo nas suas características de pesquisa a definição da modalidade da pesquisa. Deste modo, podemos classificar a presente pesquisa como sendo uma pesquisa documental com dados primários.

Conforme Fonseca (2002, p. 32) a pesquisa documental trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, por vezes até difícil de distingui-las. Enquanto a pesquisa bibliográfica utiliza-se de fontes constituídas por materiais já elaborados, como livros e artigos científicos, a pesquisa documental recorre a fontes mais diversas e dispersas, sem tratamento analítico, são exemplos: tabelas estatísticas, relatórios, documentos oficiais, jornais, revistas, etc. No caso desta pesquisa podemos classificá-la como documental uma vez que os dados adotados estão disponíveis no banco de dados de gerenciamento da folha de pagamentos dos servidores do Estado de SC. O Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH).

3.5 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população da pesquisa, ou seja, aqueles a quem se refere o estudo são todos os servidores, efetivos e comissionados, do Poder Executivo de Santa Catarina. Sendo que a amostra serão as quinze Secretarias de Estado do Poder Executivo de Santa Catarina. Conforme elencadas abaixo:

Tabela 03 - Relação das quinze Secretarias estudadas.

Secretaria de Estado da Administração
Secretaria de Estado da Agricultura e da Pesca
Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação.
Secretaria de Estado da Casa Civil
Secretaria de Estado de Comunicação
Secretaria de Estado da Defesa Civil
Secretaria de Estado do Desenvolvimento Econômico Sustentável
Secretaria de Estado da Educação
Secretaria de Estado da Fazenda
Secretaria de Estado da Infraestrutura
Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania
Secretaria de Estado do Planejamento
Secretaria de Estado da Saúde
Secretaria de Estado da Segurança Pública
Secretaria de Estado de Turismo, Cultura e Esporte.

Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

3.6 COLETA DE DADOS

O Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) é o sistema informatizado para gestão dos recursos humanos de órgãos do Poder Executivo do Governo do Estado de Santa Catarina.

Figura 02 - Portal Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos.



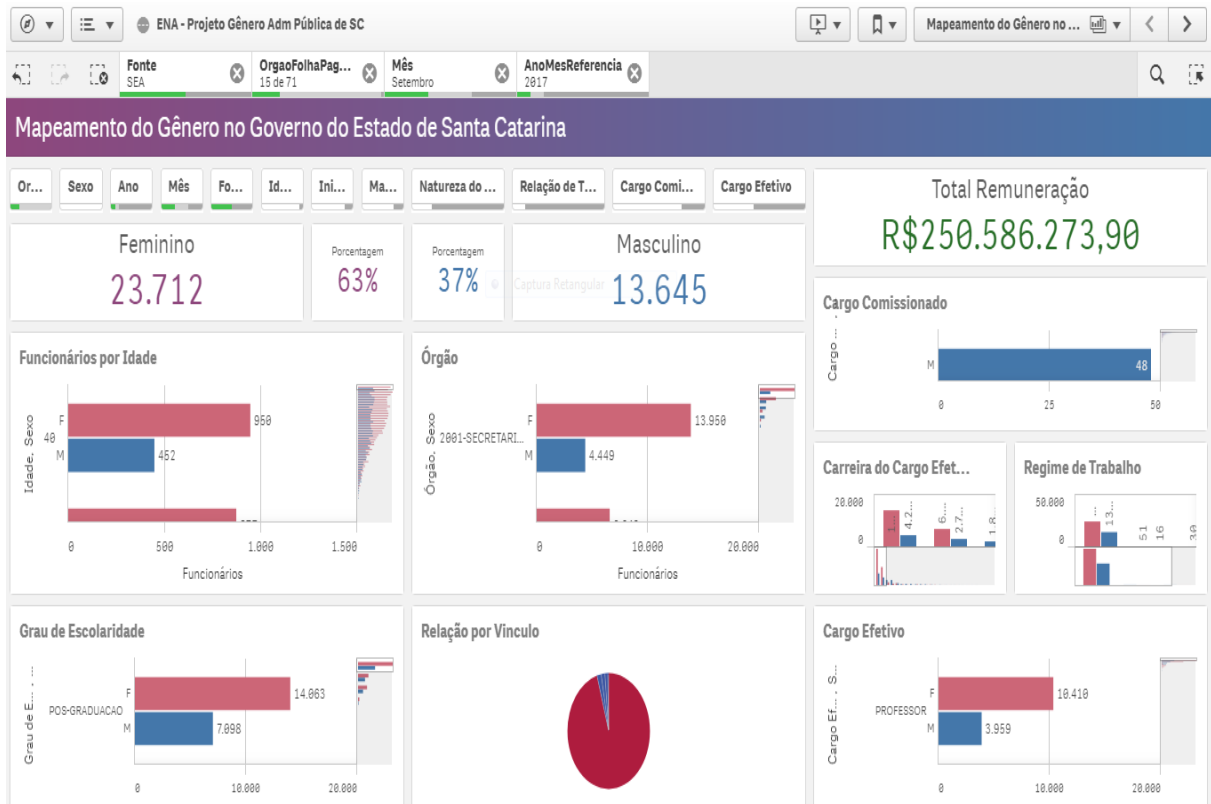
Fonte: Print da tela do computador do sistema SIGRH (junho/2018)

A Fundação ENA hoje em parceria com a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) está coordenando um projeto para mapeamento da questão de gênero na Administração Pública de Santa Catarina. Com isso, sendo a ENA vinculada a SEA, solicitou através de um Ofício, que é o documento oficial para se fazer um pedido a um órgão público, uma planilha utilizando o banco de dados do SIGRH para que pudesse elaborar o mapeamento do poder executivo catarinense.

Para termos acesso aos dados solicitados pela ENA para a SEA, assinamos um termo de confidencialidade por tratar-se de dados sigilosos envolvendo servidores públicos. Os dados foram coletados mediante a disponibilização deles no sistema SIGRH, o qual é utilizado para fazer a gestão de recursos humanos dos servidores da administração pública do Estado de Santa Catarina como, por exemplo: órgão de lotação, sexo, remuneração, padrão remuneratório, cargo, data de admissão, data de nascimento entre outros.

Além da disponibilização por parte da SEA de uma planilha do Excel com os dados solicitados, utilizamos também o software Qlik Sense Cloud- Data Cloud Brasil que é uma plataforma de análise de dados com mecanismo associativo, ao qual tivemos acesso devido a uma parceria da ENA com a empresa Data Cloud Projetos, Gestão e Tecnologia Ltda. A empresa nos forneceu 01 (um) login e senha para que tivéssemos acesso ao software para efetuarmos as análises sobre o banco de dados fornecidos pela SEA.

Figura 03 – Software Qlik Sense Cloud- Data Cloud Brasil.



Fonte: Print da tela do computador do software Qlik (junho/2018)

O período para as coletas de dados foi selecionado os meses de maio de 2017 e setembro de 2017 por serem considerados meses com maior estabilidade no ano no sentido de ter menos servidores em gozo de férias. Porém na escolha da amostra foi optado para que os dados fossem referentes ao mês de Setembro de 2017, por ser um mês mais atual frente à data das análises. Outro fator levado em consideração na estabilidade do mês foi o fato de não haver contratações em massa de comissionados, como acontece no mês de janeiro ou fevereiro e nem contratações advindas de nomeados para posse em concurso público. Sendo assim o mês escolhido representa mais fidedignamente as remunerações dos servidores públicos estaduais de Santa Catarina.

3.7 ANÁLISE DE DADOS

Para a análise dos dados, foi necessário realizar ajustes no banco de dados, como excluir dados considerados irrelevantes para a pesquisa. Sendo assim, alguns órgãos, autarquias e fundações do Estado de Santa Catarina foram descartados em virtude de não

contribuírem para o objetivo desta pesquisa, a qual se destina a estudar Administração Direta do estado de Santa Catarina através de suas Secretarias de Estados de Governo.

Para a análise foi necessária ainda à conversão de datas de nascimento do estilo Norte-Americano (mês/dia/ano) para o formato brasileiro (dia/mês/ano). E a aplicação de fórmulas no Excel para o cálculo da idade dos mesmos.

Após a configuração necessária, iniciou-se a análise dos dados por meio de tabelas e gráficos criados na plataforma, levando em consideração 8 (oito) cruzamentos de variáveis, 9 (nove) cruzamentos considerados simples e 4 (quatro) cruzamentos dinâmicos, abaixo a relação:

Tabela 04 - Variáveis para cruzamento de dados.

Cruzamento Simples
Sexo Feminino x Sexo Masculino
Sexo x Secretaria de Estado
Sexo x Faixa Etária
Sexo x Escolaridade
Sexo x Tipo de Vínculo
Sexo x Cargos de Chefia (DGS/DGI/FTG/FG)
Sexo x Remuneração
Sexo x Data de Admissão
Cruzamento Dinâmico
Sexo x Secretaria x Cargos de direção e gerenciamento
Sexo x Faixa Etária x Cargos de direção e gerenciamento
Sexo x Escolaridade x Cargos de direção e gerenciamento
Sexo x Tipo de Vínculo x Cargos de direção e gerenciamento

Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

4 RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos após o tratamento adequado dos dados, por meio de cruzamentos entre as variáveis. Porém, antes de iniciarmos a apresentação da análise dos resultados, faremos um resgate dos objetivos propostos nesta pesquisa, cujo objetivo principal é analisar o quadro de servidores do Governo Estadual de Santa Catarina, mais especificamente o Poder Executivo a partir de uma perspectiva de gênero; descrevendo-o; elucidando a distribuição de seus servidores conforme o sexo; avaliando a distribuição de cargos, funções e gratificações conforme o sexo; e por fim, avaliar a distribuição dos servidores de acordo com o sexo e faixa de remuneração.

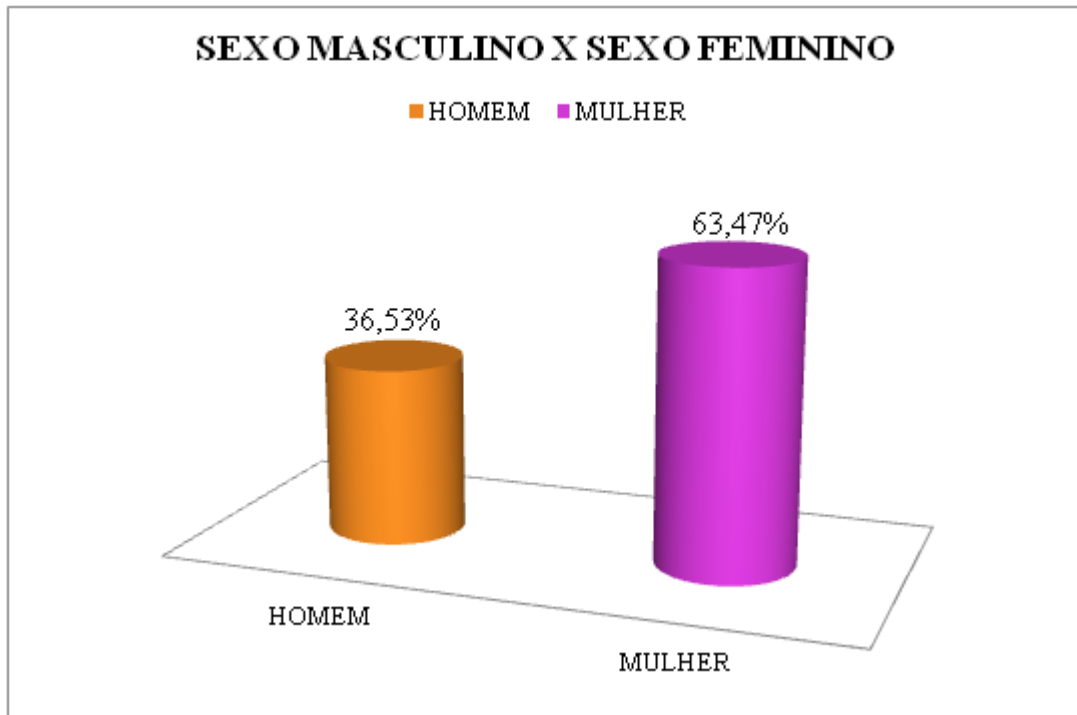
Optou-se por analisar dentro da esfera do Poder Executivo Estadual de Santa Catarina: a Secretaria de Estado do Planejamento; Secretaria de Estado da Administração; Secretaria de Estado da Fazenda; Secretaria de Estado da Segurança Pública; Secretaria de Estado da Saúde; Secretaria de Estado da Educação; Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação; Secretaria de Estado da Agricultura e da Pesca; Secretaria de Estado do Desenvolvimento Econômico Sustentável; Secretaria de Estado de Turismo, Cultura e Esporte; Secretaria de Estado da Infraestrutura; Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania; Secretaria de Estado da Casa Civil; Secretaria de Estado da Comunicação e Secretaria de Estado da Defesa Civil.

Por meio destes parâmetros e conforme os objetivos propostos, obtivemos os seguintes resultados.

4.1 ANÁLISE DOS DADOS

A primeira variável considerada foi o sexo por se tratar de uma pesquisa referente a equidade de gênero, sendo oportuno então, compreender a distribuição entre homens e mulheres na esfera estadual, e o resultado à seguir demonstra o percentual destes dentro das Secretarias de Estado no mês de Setembro de 2017.

Gráfico 01 - Distribuição por sexo dos servidores do Poder Executivo.

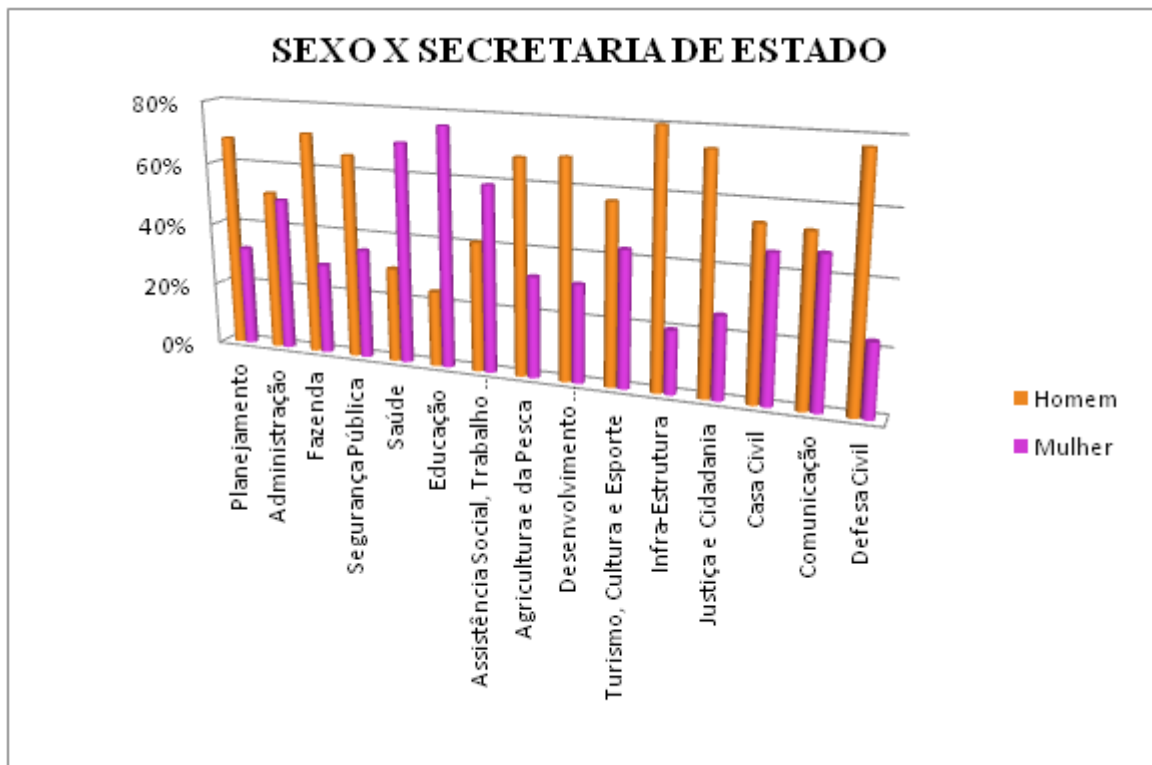


Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

A base de dados estudada apresenta um total de 37.357 (trinta e sete mil trezentos e cinquenta e sete) servidores das Secretarias de Estado de Santa Catarina, deste total constatou-se que 23.712 são do sexo feminino e 13.645 do sexo masculino, ou seja, um percentual composto por 63,47% de mulheres e 36,53% de homens. Demonstrando assim que o número de pessoas do sexo feminino supera em 26,94% a do sexo masculino no âmbito das Secretarias, em números reais o quantitativo do sexo feminino é quase o dobro do quantitativo masculino. Diferente do resultado encontrado no poder Executivo federal, no qual as mulheres representavam 46% da amostra (ENAP, 2015), podemos então afirmar que dentro das Secretarias de Estado de Santa Catarina predominam as mulheres.

Na próxima análise, além do sexo é levada em consideração a lotação do indivíduo, ou seja, seu órgão/unidade, local de trabalho. Com o auxílio do gráfico podemos perceber claramente a distribuição de mulheres e homens em cada secretaria, e em qual existe uma maior ou menor predominância de um dos sexos.

Gráfico 02 - Sexo x Secretaria de Estado.



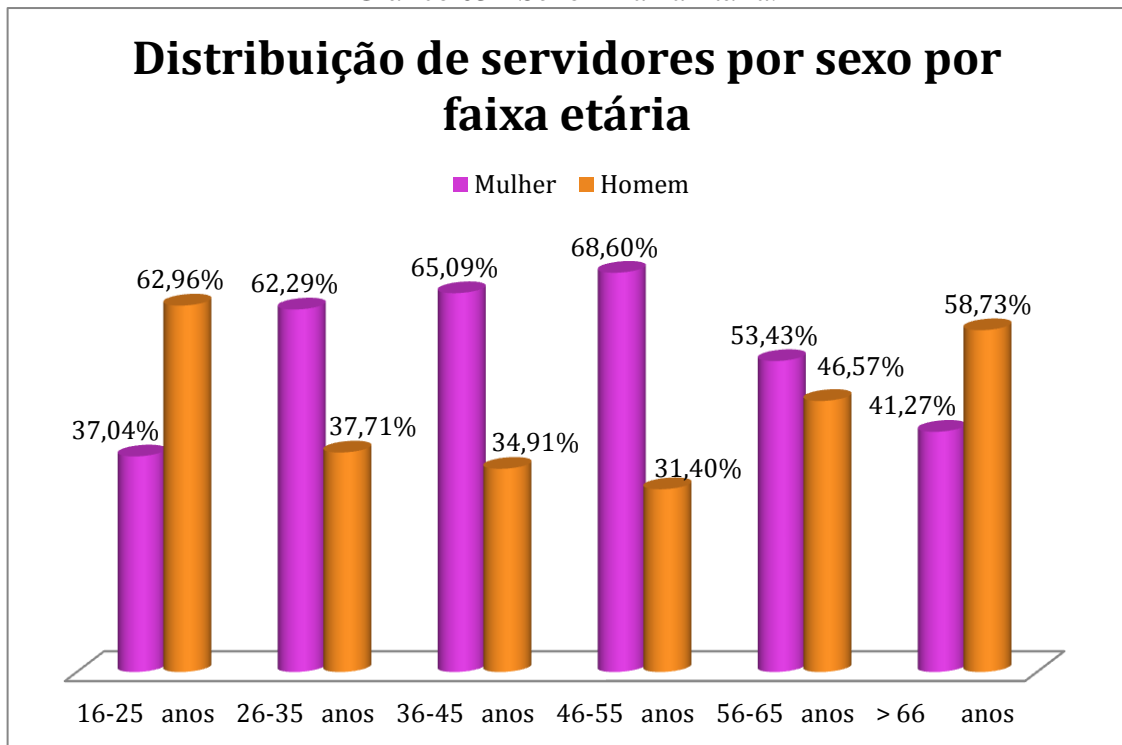
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Após a análise do cruzamento das variáveis sexo e Secretaria constatou-se que somente em 3 (três) Secretarias o quantitativo de mulheres superou o de homens, são elas: a Secretaria da Educação com o quantitativo mais representativo sendo 13.950 mulheres, ou seja, 75,82% dos servidores desta Secretaria; a Secretaria da Saúde com 6.649 mulheres, correspondendo a 70,06% do quadro funcional; e a Secretaria de Assistência Social, Trabalho e Habitação, contando com 140 servidoras, que representa 59,07% desta unidade de governo.

Constatamos também que as unidades de governo com o menor diferencial entre os sexos foram as Secretarias de Administração, Casa Civil e Comunicação as quais apresentaram os menores percentuais de diferença entre homens e mulheres, sendo a menor variação 0,55% na Secretaria de Administração, representando em números uma diferença de 3 (três) homens a mais em um total de 543 servidores. Em seguida a Secretaria da Comunicação, demonstrou que é composta por 5% a menos de mulheres, apresentando uma diferença de 2 (dois) homens a mais, em um total de 40 cargos. Sendo assim, essas duas Secretarias são as unidades organizacionais nas quais há maior equiparidade entre os sexos em relação ao quantitativo. Por fim, a Secretaria da Casa Civil com 16 (dezesseis) homens a mais do que as mulheres, um diferencial de 8,89% de um total de 180 servidores públicos.

Tomando como parâmetro agora as Secretarias que apresentam um quantitativo menor de mulheres, destacam-se: a Secretaria de Infraestrutura com apenas 20% de mulheres de um total de 45 indivíduos; a Secretaria da Defesa Civil contando com 22,73% de mulheres e um total de 44 indivíduos; e a Secretaria de Justiça e Cidadania onde estão lotadas 767 mulheres, ou seja, 25,74% do total de 2.980 servidores. Cabe destacar que as variações entre homens e mulheres nessas unidades foram acima dos 74%, evidenciando que são as unidades de governo que apresentam um número maior de homens em relação às mulheres.

Gráfico 03 - Sexo x Faixa Etária.



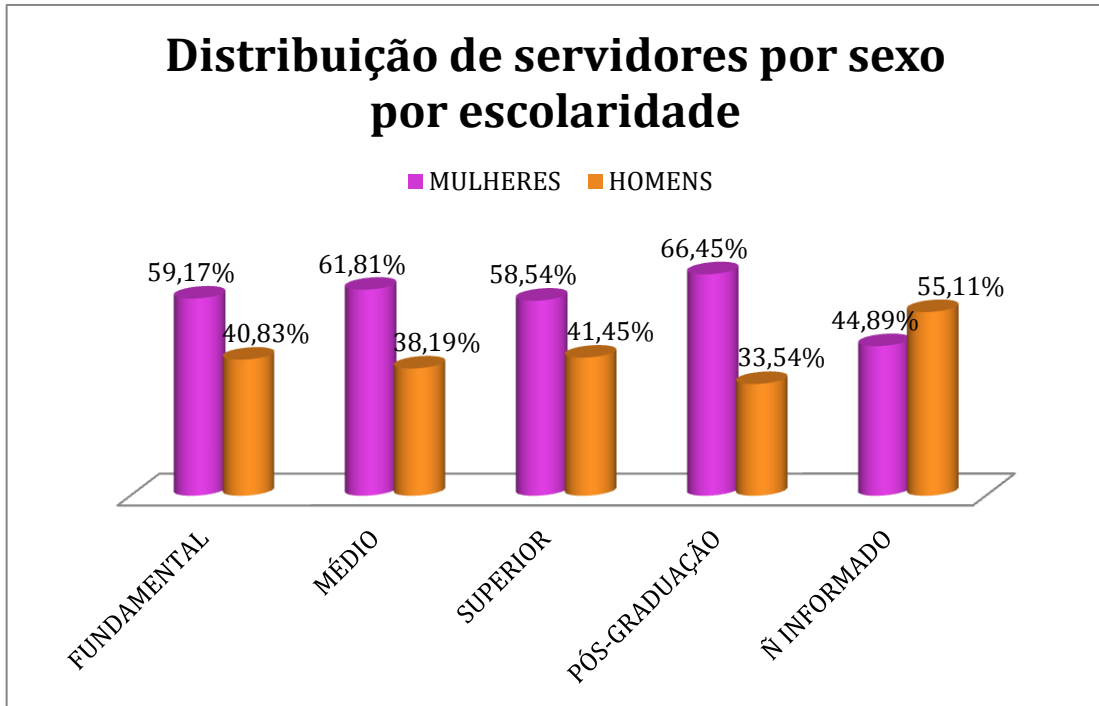
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Através da análise dos dados foi constatado que a faixa etária que concentra o maior número de pessoas, homens e mulheres, está entre 36 e 45 anos, totalizando 12.835 servidores e representando 34,36% da amostra. Destaca-se que considerando o universo total de mulheres nas Secretarias de Estado 23.712 servidoras, elas são proporcionalmente mais representativas na faixa de 46 e 55 anos (36,91%) do que os homens que correspondem a 29,37% na mesma faixa etária. Para os homens, a faixa etária na qual apresentam o maior quantitativo, apesar de não ser a maioria, está na faixa de 36 e 45 anos, sendo 4.481 indivíduos, o que representa 12% da amostra.

Percebemos pelo gráfico 03 que as extremidades, tanto na faixa etária de 18 a 25 anos e na faixa etária acima de 66 anos, os homens compõem um número expressivamente maior

do que o de mulheres. Na primeira faixa etária temos 34 homens e 20 mulheres, o que representa uma diferença percentual de 212,5%. E na faixa etária acima de 66 anos, temos 518 homens para 364 mulheres, ou seja, uma diferença de 145,10%.

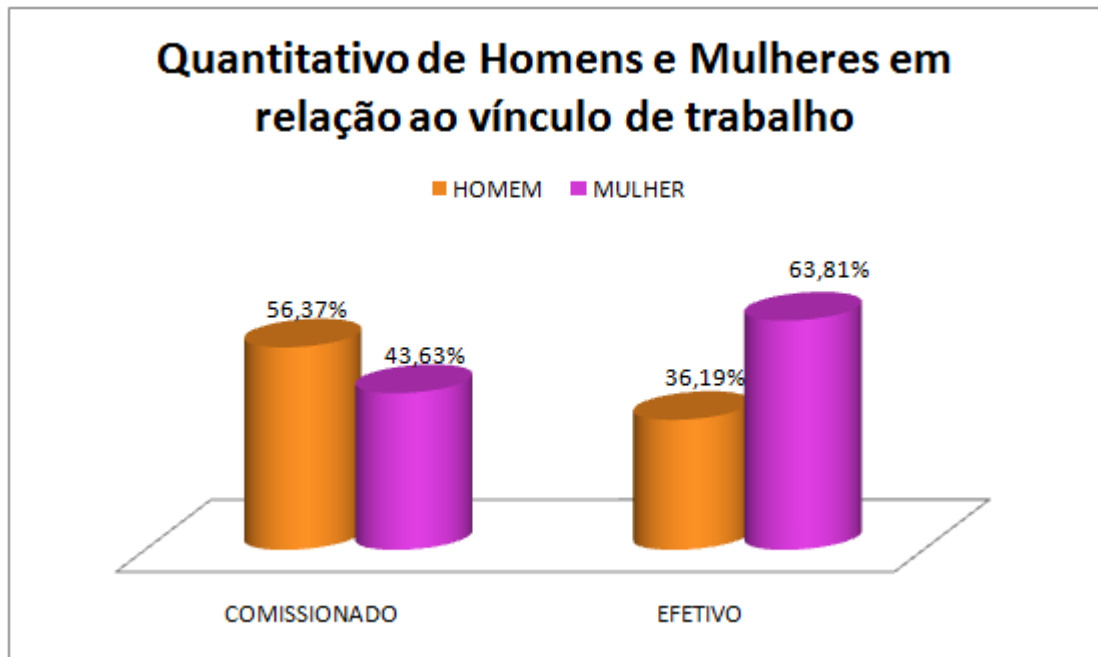
Gráfico 04 - Sexo x Escolaridade.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Os níveis de escolaridade encontrados na amostra são nível fundamental, nível médio, nível superior e pós-graduação, e o chamado "não informado" que representam aqueles servidores que por algum motivo não estão com o seu nível de escolaridade descrito no sistema SIGRH, porém, são levados em consideração. O número total de servidores que não tem informado no SIGRH seu grau de escolaridade são 401 pessoas, destas 180 são mulheres e 221 são homens. Para tanto, observa-se que no estudo quanto ao grau de escolaridade dos servidores das Secretarias de Estado constatou-se que o nível de escolaridade entre os sexos é semelhante. A amostra estudada demonstrou que principalmente em relação ao nível superior de escolaridade as mulheres apresentam um quantitativo maior de formação. Pois dos 37.357 servidores, 28.968 tem nível superior e destes 64,33% são mulheres.

Gráfico 05 - Sexo x Vínculo de Trabalho.



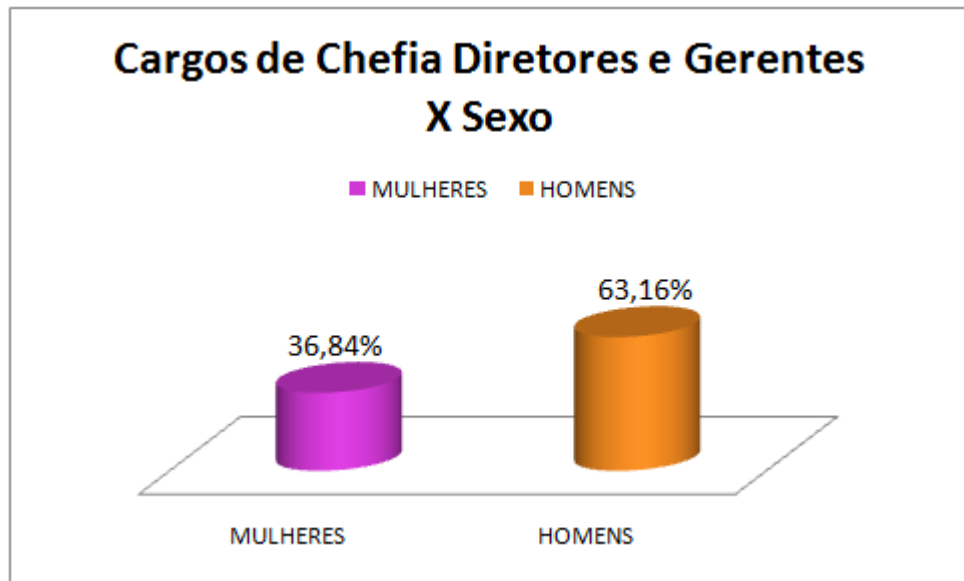
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Para trabalhar nas Secretarias de Estado de Santa Catarina, as pessoas podem ser contratadas de duas formas: nomeação através de concurso público, sendo que após três anos de estágio probatório o servidor público torna-se efetivo, ou através de nomeação para assumir um cargo comissionado, para o qual o cidadão é nomeado pelo Governador do Estado com livre nomeação podendo ser exoneração a qualquer momento.

Através do estudo na base de dados observou-se 628 servidores em cargo comissionado, nestes os homens destacam-se quando o tipo de vínculo é relacionado aos cargos comissionado, apresentando um percentual de 56,37%, enquanto que as mulheres representam 43,63%. Isso dá uma diferença de 29,20% na opção por contratação masculina para os cargos comissionados. O que concluímos foi que quando se trata de livre escolha para ocupar um cargo público a preferência é masculina. Diferente do que foi constatado no estudo realizado pela ENAP em 2015, onde do total dos servidores públicos federais, 54,4% dos cargos sem vínculo, ou seja, os comissionados eram mulheres.

Quando o tipo de vínculo é considerado apenas efetivo constatou-se o contrário, de um total de 37.357 funcionários públicos, 36.729 pessoas são servidores efetivos e deste 63,81% são mulheres contra 36,19% do percentual de homens. Destaca-se que, diferentemente do cargo comissionado, os servidores efetivo integram o quadro de servidores do estado a partir de admissão através de concurso público.

Gráfico 06 - Sexo x Cargo de Chefia (Diretores e Gerentes).



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Existem na Administração Pública do Executivo Estadual os cargos de chefia codificados: Direção e Gerenciamento Intermediário (DGI), Direção e Gerenciamento Superior (DGS), a Função Técnica Gerencial (FTG) e a Função Gerencial (FG). As DGIs são funções nas quais assumem o cargo somente pessoas comissionadas, sem necessidade de concurso público. No caso das DGSs e FTGs pode ser tanto efetivo, ou seja, servidor público de uma das esferas: Federal, Estadual ou Municipal, ou um comissionado. As FGs são ocupadas somente por servidores efetivos. Ale ressaltar que as siglas DGI, DGS, FTG, FG, não necessariamente significam que são cargos de chefia.

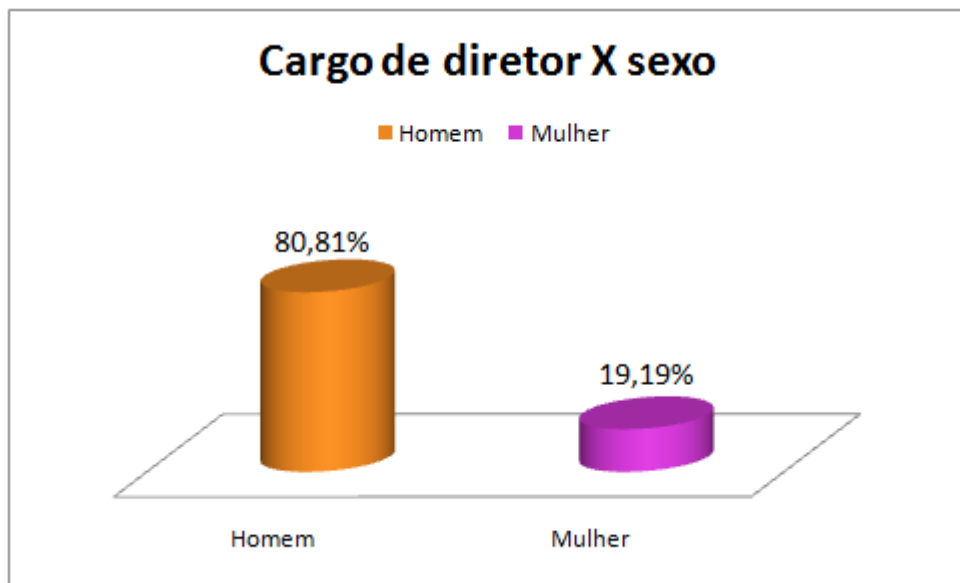
A seleção dos dados para cargos codificados como DGI, DGS, FTG, FG nos apresentou em um segundo filtro várias nomenclaturas como: administrador, assessor, assistente, consultor, coordenador, consultor, diretor, gerente, mestre de oficina, ouvidor, secretário de gabinete entre outros. Porém para a análise optamos por selecionar entre os cargos codificados apresentados acima aqueles que começassem a nomenclatura com as palavras de diretor e gerente, pois por não conhecermos o organograma de cada uma das 15 Secretarias de Estado, não teríamos como saber se o cargo seria de comando. Portanto optando pelas nomenclaturas gerais de Recursos Humanos como diretor e gerente, para definirmos assim os cargos de chefia para a análise.

Após esta seleção na base de dados com as siglas DGI, DGS, FTG, FG, com a nomenclatura de cargo diretor e gerente, foi possível constatar que existem 570 cargos de chefia distribuídos nas Secretarias de Estado de Santa Catarina, entre cargos comissionados puros e comissionados efetivos. Deste total pudemos verificar que 360 são preenchidos por

homens e 210 por mulheres, um percentual comparativo de 63,16% e 36,84%, respectivamente, ou seja, os homens ocupam 71,44% mais cargos de chefias do que as mulheres. Assim como no estudo da ENAP em 2015, o qual constatou que os homens ocupavam 57% dos cargos de comando no poder Executivo federal, na amostra feita nas Secretarias de Estado de Santa Catarina o percentual é ainda maior, conforme informando anteriormente é de 63,16%.

O que chama muito a atenção, visto que conforme já informado anteriormente as mulheres representam 63,47% do total da amostra que é de 37.357. Comparando, portanto, com o universo de servidores do Estado, as 360 vagas preenchidas por homens correspondem a 2,6% do total de servidores (13.645) enquanto as 210 vagas preenchidas por mulheres correspondem a apenas 0,9%, quando se considera as 23.712 servidoras do Estado, isso representa uma diferença percentual de 189%.

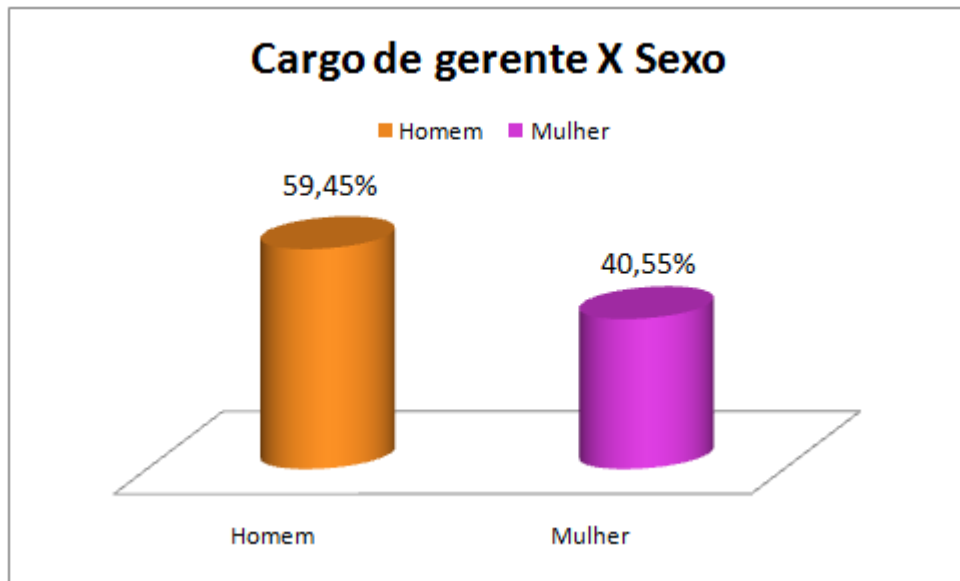
Gráfico 07 - Sexo x Cargo de Diretor.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Para uma análise mais aprofundada optamos por selecionar separadamente cada cargo. Do total de 570 cargos de chefia, 99 deles são de diretores, deste total 80,81% é preenchido por homens enquanto apenas 19,19% são preenchidos por mulheres. Comparando, portanto, com o universo de servidores do Estado, das 99 vagas de diretoria, as 80 vagas preenchidas por homens correspondem a 0,6% do total de servidores (13.645) enquanto as 19 vagas preenchidas por mulheres correspondem a apenas 0,08%, quando se considera as 23.712 servidoras, sendo uma diferença percentual de 650%.

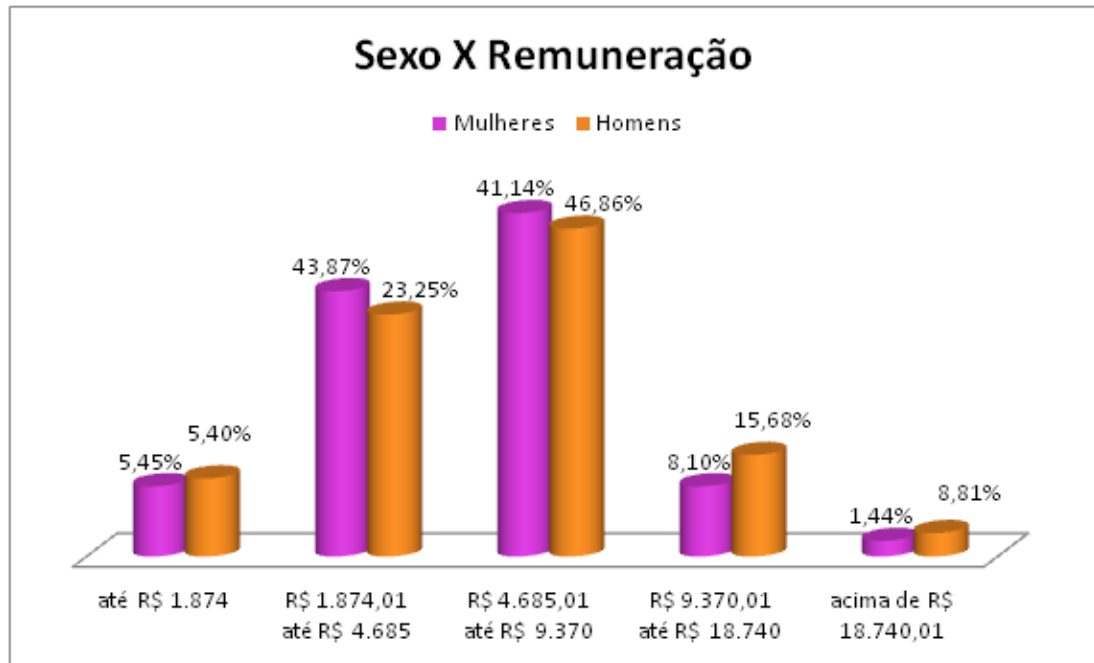
Gráfico 08 - Sexo x Cargo de Gerente.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Quanto aos gerentes temos 471 cargos no total, deste total 59,45% são preenchidos por homens e 40,55% são mulheres. Comparando, portanto, com o universo de servidores do Estado, das 471 vagas de gerências, as 280 vagas preenchidas por homens correspondem a 2% do total de servidores (13.645) enquanto 191 vagas preenchidas por mulheres correspondem a apenas 0,8% quando se considerar as 23.712 servidoras das Secretarias de Estado, isso representa uma diferença percentual de 150%.

Gráfico 09 - Sexo x Faixa de Remuneração.



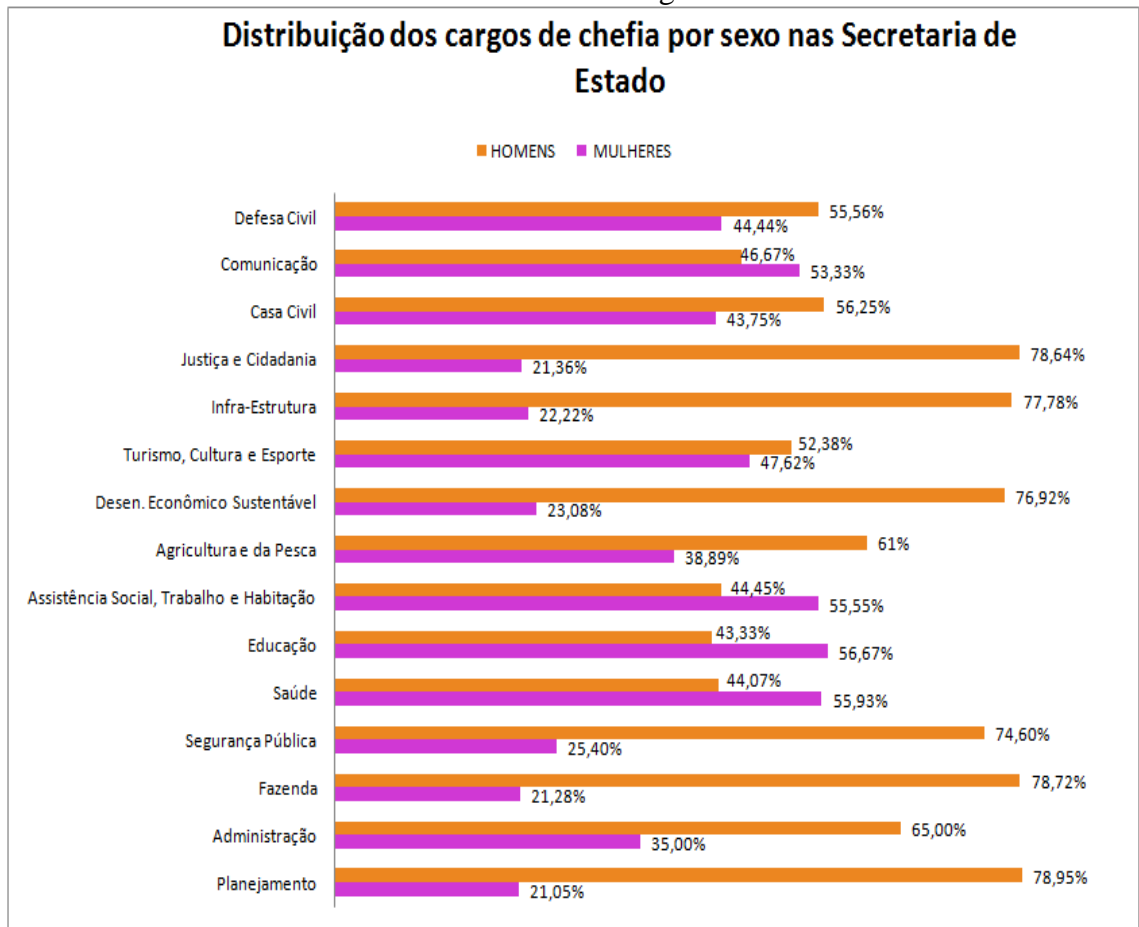
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Ao analisarmos a remuneração dos servidores públicos das Secretarias de Estados de Santa Catarina constatamos que a remuneração bruta total das mulheres apresenta um somatório de R\$ 133.246.984,83 para 23.712 mulheres e R\$ 117.339.289,07 para 13.645 homens. Através do cálculo de média simples, o resultado é uma média salarial de R\$ 5.619,39 para as mulheres e R\$ 8.599,43 para os homens. Em suma, apesar dos homens estarem em menor quantidade e terem uma representatividade menor no total da remuneração que é R\$ 250.586.273,90, ainda assim apresentam uma média remuneratória 53,03% maior que as mulheres.

Outra observação que podemos verificar através do gráfico 09 é que nos valores de remuneração na qual a faixa remuneratória é maior, ou seja, entre R\$ 9.370,00 e R\$ 18.740,00, os homens tem uma representatividade muito maior, sendo uma diferença de 93,58% a mais para os homens quando comparados ao total da amostra, que são 23.712 mulheres para 13.645 homens.

Em relação hierarquia-salário, 17% dos homens tem remuneração acima de R\$ 12.501,00 (ENAP, 2012). Assim como no resultado do estudo da ENAP, no estudo realizado nas Secretarias de estado de Santa Catarina percebemos que nas remunerações acima de R\$ 18.740,01, encontramos recebendo estes valores 1.202 servidores homens e apenas 341 servidoras, sendo 8,81% e 1,44%, respectivamente, do total da amostra que é 37.357 pessoas. Isso nos mostra que nesta faixa de remuneração existe uma diferença de 511,80%.

Gráfico 10 - Sexo x Secretaria x Cargos de Chefia.



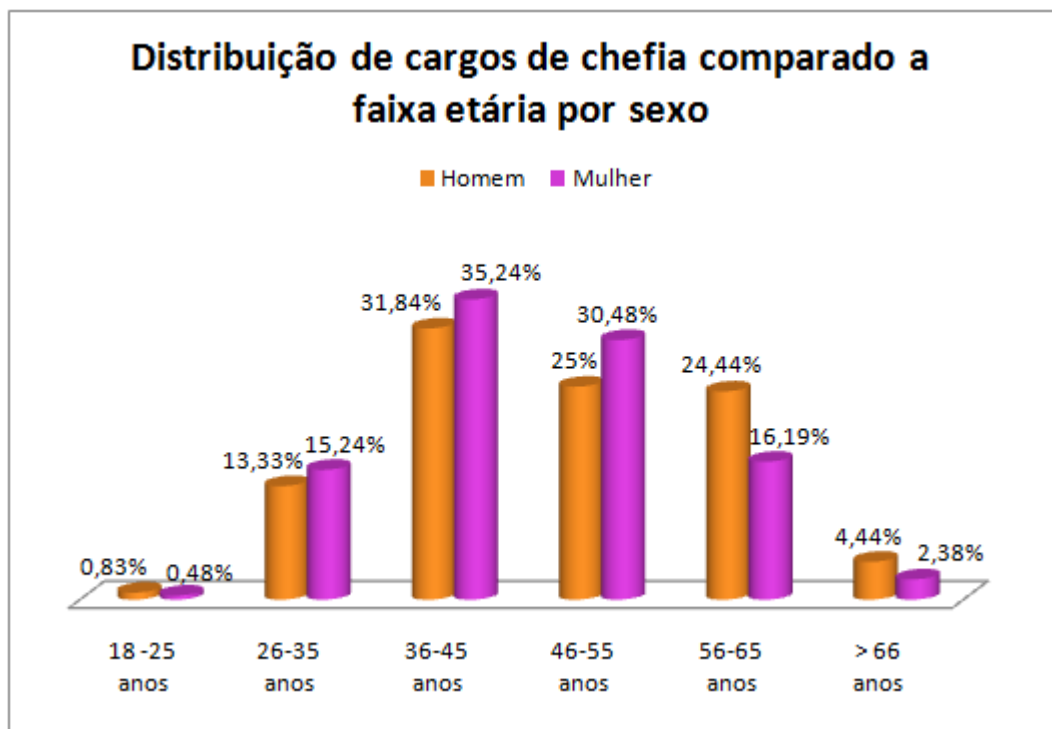
Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Ao filtrarmos os dados por cargos de chefia (DGI, DGS, FTG,FG), com base no mesmo filtro do gráfico 06, encontramos 570 cargos distribuídos entre as 15 Secretarias de Estados de Santa Catarina. Após analisarmos os dados pela perspectiva de distribuição de cargos de chefia de todas as Secretarias por sexo, o estudo nos mostrou que em apenas 04 delas o percentual de mulheres ocupantes de cargos de chefia ultrapassam o percentual de homens na mesma função. São elas a Secretaria da Saúde que possui 118 cargos de diretores e gerentes, e destes 55,93% são ocupados por mulheres, a Secretaria de Educação com 56,67% dos 30 cargos, a Secretaria de Assistência Social, Trabalho e Habitação que dos 27 cargos 55,55% são do sexo feminino e a Secretaria de Comunicação, que foi encontrado 15 cargos de diretores e gerentes e destes 53,33% são preenchidos por mulheres.

Através do gráfico 10 podemos perceber que em algumas Secretarias o percentual de cargos ocupados por homens passa dos 70%, como é o caso das Secretarias de Planejamento, que possui 19 cargos e 15 deles preenchidos por homens, a Secretaria da Fazenda onde dos 47 diretores e gerentes, 37 são homens, ou seja, 78,72%. Na Secretaria de Segurança Pública,

são 63 cargos de chefia, dos quais 74,60% são ocupados por homens, a Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Sustentável apresentou 26 cargos e destes 76,92% são homens. A Secretaria de Infraestrutura possuem 18 diretores e gerentes, e destes 77,78% são do sexo masculino e por fim a Secretaria de Justiça e Cidadania em que encontramos 103 cargos de comando e destes 78,64% ocupados por homens.

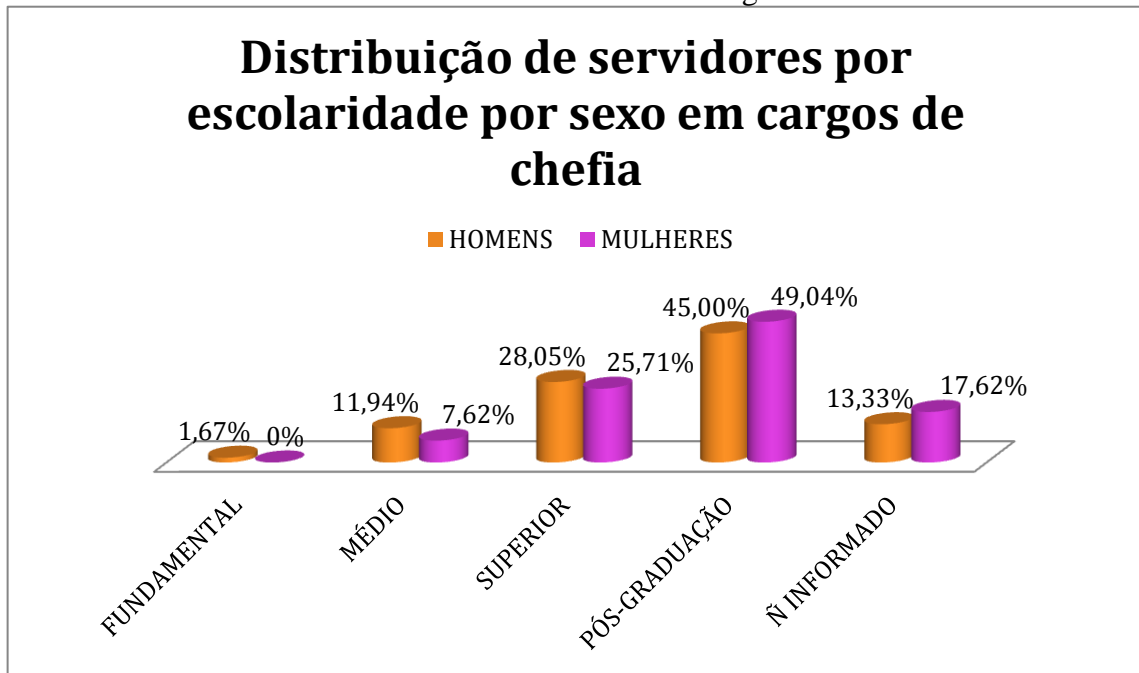
Gráfico 11 - Sexo x Faixa Etária x Cargo de Chefia.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

O gráfico 11 mostra a distribuição de cargos de chefia, diretores e gerentes, por sexo, dividido em faixas etárias. O quantitativo da amostra é de 570 cargos de comando, sendo 360 ocupados por homens e 210 ocupados por mulheres, ou seja, os homens representam 63,16% dos cargos de comando enquanto que as mulheres representam 36,84% conforme demonstrado no gráfico 06. Contudo através do gráfico 11 podemos observar a maior concentração de chefes (homens e mulheres) está na faixa etária de 36 a 45 anos. As mulheres têm uma maior representatividade nos cargos de comando nas faixas etárias de 36 a 45 anos e de 46 a 55 anos, tendo nestas faixas uma percentagem mais representativa. Já os homens possuem uma maior representatividade nos cargos de chefia na faixa etária de 56 a 65 anos e acima de 66 anos.

Gráfico 12 - Sexo x Escolaridade x Cargo de Chefia.

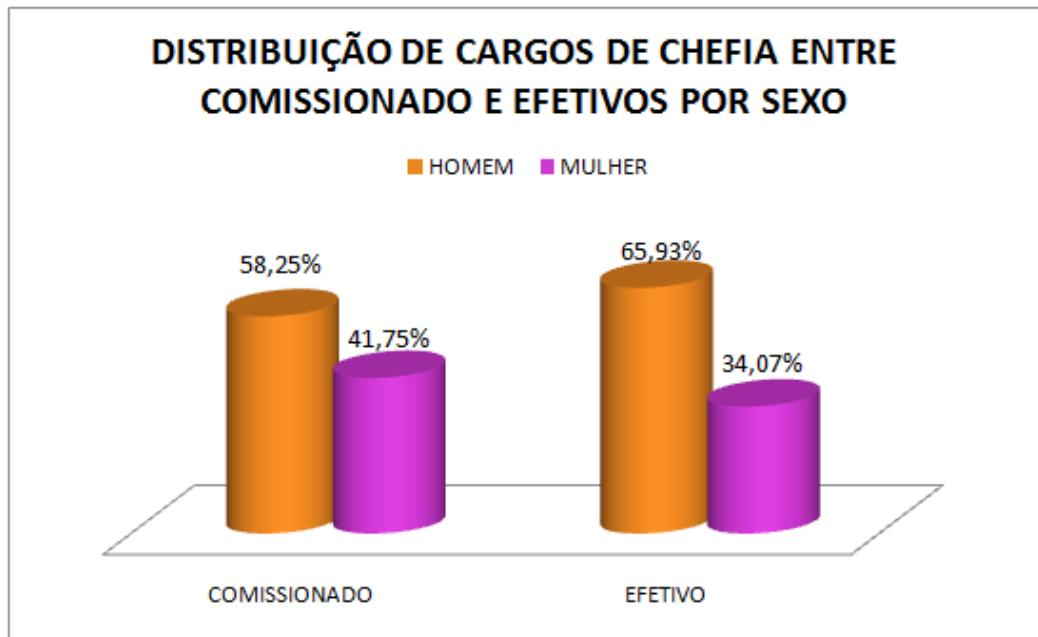


Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

A análise quanto à distribuição de cargos de chefia nas Secretarias de Estado de Santa Catarina, levando em consideração a escolaridade dos gerentes e diretores dos órgãos em relação ao gênero, nos mostrou que dos 570 cargos de chefia estudados, 360 são preenchidos por homens enquanto que 210 por mulheres.

Os níveis de escolaridade encontrados na amostra foram: nível fundamental, nível médio, nível superior, pós-graduação e cargos nos quais não foi informada a escolaridade do servidor, o qual está descrito no gráfico 12 como “não informado”. Relacionando a escolaridade de cada gênero aos cargos de chefia, diretores e gerentes puderam observar que as mulheres que ocupam estes cargos, 210 ao todo, possuem em sua maioria nível superior, ou seja, 74,75% contra 73,05% dos homens com a mesma qualificação. Os dados nos mostram que ainda que as mulheres possuam maior escolaridade, os homens ocupam 360 dos 570 cargos, isso representa 63,16% dos cargos de diretores e gerentes nas Secretarias de Estado conforme demonstrado no gráfico 06.

Gráfico 13 - Sexo x Vínculo x Cargo de Chefia.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Ao analisarmos a planilha com a distribuição de cargos de chefia, diretores e gerentes, das Secretarias estudadas percebemos que dos 570 cargos existentes, 206 são preenchidos por comissionado. Destes 120 cargos 58,25% são ocupados por homens e 41,75% por mulheres. A discrepância é muito maior, quando analisamos os cargos de comando preenchidos por servidores efetivos (36.729), neste caso, dos 364 cargos de diretores e gerentes nas Secretarias de Estado, somente 34,07% são preenchidos por mulheres, enquanto que 65,93% são ocupados por homens, sendo uma diferença percentual de 239,62%. Reforçando o fato de que as mulheres somam um total de 23.438 servidoras efetivas nas Secretarias e os homens somam 13.291 servidores efetivos, as mulheres representam 63,81% do total da amostra, e apesar disso ocupam menos cargos de chefia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os pesquisadores acreditam ter alcançado um resultado satisfatório ao que a pesquisa tinha como proposição. Com o objetivo principal de analisar o quadro de servidores das Secretarias de Estado do poder Executivo do Governo Estadual de Santa Catarina a partir de uma perspectiva de gênero. E subsidiado pelos objetivos específicos: descrever o Poder Executivo de Santa Catarina e suas Secretarias de Estado; compreender a distribuição dos servidores, segundo o sexo, nas Secretarias de Estado e respectivos níveis hierárquicos; avaliar a distribuição de cargos, funções e gratificações, segundo o sexo, nas Secretarias de Estado no poder executivo; e avaliar a distribuição de servidores, por sexo, por faixa de remuneração nas Secretarias de Estado.

Podemos então, fazer conclusões acerca desta perspectiva: apesar das mulheres serem maioria no quantitativo total de servidores quase 73,75% a mais do que os homens. Essas mulheres são em sua maioria pertencentes à faixa etária de 36 a 45 anos, com maior destaque para a faixa de 46 a 55 anos, portanto, como esperado, representam o maior número dos cargos efetivos.

Procurou-se compreender o universo das mulheres no mercado de trabalho e também na esfera pública. Ficando claro que as mulheres estão conquistando espaço em praticamente todas as atividades, mas, apesar deste progresso profissional e de possuírem os mesmos ou melhores níveis de escolaridade que os homens, ainda existe uma grande desproporção quando se fala da igualdade entre os sexos. Assim como afirmado por Abreu e Meirelles (2012), o setor público é mais resistente a ascensão profissional das mulheres do que as grandes empresas. Fato que observamos por meio da ocupação dos chamados cargos de chefia, nos quais os homens apresentaram uma representatividade maior em relação às mulheres, ocupando 71,44% mais cargos de comando.

A análise feita através de dados de servidores públicos das Secretarias de Estado do Governo da Administração Direta do Poder Executivo de Santa Catarina foi possível perceber várias diferenças sob a perspectiva de gênero, como o fato da contratação de mais homens para cargos comissionados, ou seja, aqueles para os quais o Governador escolhe cidadãos para a função, com livre nomeação e livre exoneração, sem concurso público. Dos 628 cargos comissionados da amostra estudada, somente 274 são ocupados por mulheres, o que nos mostra que o número de homens contratados foi 29,20% maior que a contratação de mulheres.

Quando analisamos a escolaridade dos servidores percebeu-se que a diferença percentual entre os sexos não é muito elevada, a maior diferença seria quando analisamos o

nível de pós-graduação, mas se levarmos em consideração que temos 23.712 mulheres no quantitativo geral, significa que temos 1.600 mulheres a mais do que os homens somente neste nível de escolaridade. Ou seja, a força de trabalho que é composta por maioria feminina também detém o maior nível de escolaridade.

Do ponto de vista da remuneração, o serviço público da administração direta estadual, através das Secretarias de Estado, nos mostrou que se fizermos uma média simples do número de servidores por gênero, perceberemos que as mulheres ganham aproximadamente 53,03% a menos que os homens. Se relacionarmos aos cargos de comando, diretoria e gerência, estudada nesta pesquisa perceberão que para esta função, ocorre um número maior de homens, sendo que dos 570 cargos, somente 210 são preenchidos por mulheres, ou seja, 36,84%, mesmo estas tendo maior escolaridade e representarem a maioria da amostra. Desta forma assim como percebido nos resultados dos estudos com servidores públicos federais do poder Executivo, onde a existência de discriminação da mulher foi percebida por sua menor participação nos postos de direção, assim foi constatado nos estudos com servidores das Secretarias de Estado de Santa Catarina.

A pesquisa nos mostrou que assim como aconteceu na pesquisa feita pela ENAP (2015), com dados coletados de servidores da esfera federal do Poder Executivo, apesar das mulheres serem maioria e possuírem maior escolaridade elas ainda recebem menos que os homens e assumem menos cargos de comando. Sendo assim a disparidade das desigualdades entre mulheres e homens é sintomática tanto na esfera federal como na esfera estadual do poder Executivo. Por isso sugerimos que os estudos acerca do tema continuem e sejam mais aprofundados para que desta forma possa ser traçado um panorama da equidade de gênero, não só no poder Executivo, mas em todos os poderes do Estado de Santa Catarina.

REFERÊNCIAS

ABREU, M. A. A.; MEIRELLES, R. L. **Texto para discussão 1797: Mulheres e homens em ocupação de cargos de direção e assessoramento superior (Das) na carreira de especialista em políticas públicas e gestão governamental (EPPGG)**. Rio de Janeiro: Ipea, 2012. Disponível em: <http://ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=16472>. Acesso em: 08 fev 2018.

ALVESSON, M.; BILLING, Y. D. **Understanding gender and organizations**. London: Sage. 1997.

ANDRADE, A. L. et al. **Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário**. RAE-eletrônica, v. 1, n. 2, jul-dez/2002. Disponível em: <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482002000200004.pdf>. Acesso em: 08 abr 2018.

BASSANEZI, R. C. **Ensino-aprendizagem com modelagem matemática: uma nova estratégia**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2009.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988**. 52. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/15261>>. Acesso em: 09 mar 2018.

_____. **Decreto lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 30 ago 2017.

_____. **Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998**. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em : <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm>. Acesso em: 21 ago 2017.

BERNARDES, F. C.; MOURA, M. G.; ACCO, M. A. C. **Diagnóstico da situação da mulher na administração pública federal**. Brasília: ENAP, 1998. (Textos para Discussão, n. 28). Disponível em:

<<http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/813/1/Texto%20para%20discuss%C3%A3o%208.pdf>>. Acesso em: 25 abr 2018.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de Pesquisa, v. 34, n 121, 2004.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. **Do ponto de vista da mulher**: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C. et al (Ed.) Handbook de Estudos Organizacionais. São Paulo: Atlas, 1999.

CAPPELLE, M. C. A.; BRITO, M. J.; MELO, M. C. O. L.; e VASCONCELOS, K. A. **A produção científica sobre gênero nas organizações**: uma meta-análise. Revista Eletrônica de Administração, Porto Alegre, ed. 57., v.13, n.3, set-dez, 2007. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/39960/25469>>. Acesso em: 07 jan. 2018.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; OLIVEIRA, L. B.; MIRANDA, L. C. **Desigualdade de gênero no trabalho**: reflexos nas atitudes das mulheres e na sua intenção de deixar a empresa. Revista de Administração, São Paulo, v.45, n.1, p.70-83, jan/fev/mar. 2010.

CUNHA, Mário W. V. **O sistema administrativo brasileiro (1930-1950)**. (Série VI, Sociedade e Educação. Coleção O Brasil Urbano). Rio de Janeiro: Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos, 1963.

ENAP - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal**. Brasília: 2006. (Cadernos ENAP, n. 31. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/650/1/G%C3%AAnero%2c%20ra%C3%A7a%20e%20compet%C3%AAncias%20de%20dire%C3%A7%C3%A3o%20no%20Servi%C3%A7o%20P%C3%BAblico%20Federal.pdf>>. Acesso em: 01 mai. 2018.

_____. **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas**. Brasília: Enap, 2015. Disponível em: <<http://www.enap.gov.br/documents/52930/707328/Livro+caderno42.pdf/a0b6bca9-a63c-45b7-917c-ebe1c27c7b5a>>. Acesso em: 07 fev. 2018.

ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas - Pesquisa 2007**. São Paulo: Instituto Ethos, 2007.

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

FREEDMAN, S. M.; PHILLIPS, J. S. **The changing nature of research on women at work.** Journal of Management, v. 14, n. 2, 1988.

FREIRE, P. **Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido.** Rio de Janeiro: Paz e Terra. 16ª ed, 2009.

GIDDENS, A. **A transformação da intimidade: sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas.** São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1993.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HAHNER, J. E. **A mulher brasileira e suas lutas sociais e políticas: 1850-1937.** São Paulo: Brasiliense. 1981.

HATCH, M. J.; CUNLIFFE, A. L. **Organization theory: modern, symbolic, and postmodern perspectives** (2nd ed). New York, NY: Oxford University Press. 2006.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores 2015.** Coordenação de Trabalho e Rendimento. - Rio de Janeiro : IBGE, 2016. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2018.

INTERNATIONAL PUBLIC SERVICES - BRASIL. **Equidade de Remuneração: guia prático para a revalorização do trabalho das mulheres.** 2006. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05615.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2018.

LEHFELD, N. A. S.; BARROS, A. J. P. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas.** Petrópolis/RJ: Vozes, 1991.

LOMBARDI, M. R. **Engenheira e gerente: Desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica.** In: COSTA, A. O. et al. (Org.) Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

MADEIRA, J. M. P. **Administração pública: Tomo I.** 11.ed. Atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MAIA, K.; LIRA, S. A. **A mulher no mercado de trabalho.** Brasília: IPEA, 2004.

MARRY, C. **As carreiras das mulheres no mundo acadêmico: o exemplo da biologia.** In: COSTA, A. O. et al. (Org.). Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

MATHIEU, C. **Practising gender in organizations: the critical gap between practical and discursive consciousness.** Management Learning, v. 40, n. 2, 2009.

MEDEIROS, A. M. **Administração Pública.** Artigo submetido ao Portal Consciência Política, 2013. Disponível em:
<<http://www.portalconscienciapolitica.com.br/administra%C3%A7%C3%A3o-publica/>>.
Acesso em: 30 ago. 2017.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro.** 15. ed. São Paulo: RT, 1990.

MORAES, A. **Direito Constitucional.** 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MOURÃO, T. M. F. **Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência.** Brasília, DF: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. 2006

MURGIA, A.; POGGIO, B. **Challenging hegemonic masculinities: men`s stories on gender culture in organizations.** Organization, v.16, n. 3, 2009.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica.** São Paulo: Pioneira. 1997.

PEREIRA, J. M. **Manual de gestão pública contemporânea.** São Paulo: Atlas, 2010.

PEREIRA, L. C. B. **Estado, aparelho do Estado e sociedade civil.** Brasília: ENAP, 1995.

RODRIGUES, W. C. **Metodologia Científica.** Paracambi: Faetec/Ist, 2007.

SALM, J. F.; MENEGASSO, M. E. **Os modelos de administração pública como estratégias complementares para a coprodução do bem público.** Revista de Ciências da Administração, Florianópolis, v. 11, n. 25, p. 97-114, set./dez. 2009.

SANTA CATARINA. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DE SANTA CATARINA. **Lei Complementar nº 381, de 07 de maio de 2007.** Disponível em:
<<http://leisestaduais.com.br/sc/lei-complementar-n-381-2007-santa-catarina-dispoe-sobre-o->

modelo-de-gestao-e-a-estrutura-organizacional-da-administracao-publica-estadual>. Acesso em: 10 abr. 2018.

_____. ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DE SANTA CATARINA. **Lei Complementar nº 676, de 12 de julho de 2016**. Disponível em: <<http://leisestaduais.com.br/sc/lei-complementar-n-676-2016-santa-catarina-institui-o-plano-de-cargos-e-vencimentos-dos-servidores-publicos-civis-do-quadro-de-pessoal-do-poder-executivo-e-estabelece-outras-providencias-2017-12-07-versao-compilada>>. Acesso em: 17 abr. 2018.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO. **Missão, Visão e Valores**. Disponível em: <http://www.sea.sc.gov.br/index.php?option=com_content&task=view&id=1293&Itemid=490&lang=>>. Acesso em: 15 abr. 2018a.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL, TRABALHO E HABITAÇÃO. **Missão**. Disponível em: <<http://www.sst.sc.gov.br/index.php/institucional/misao>>. Acesso em: 15 abr. 2018b.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DA CASA CIVIL. **Visão, Missão e Valores**. Disponível em: <<http://www.scc.sc.gov.br/index.php/institucional/visao-missao-e-valores>>. Acesso em: 15 abr. 2018c.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO. **A Secom**. Disponível em: <<http://www.sc.gov.br/noticias/secom>>. Acesso em 15 abr. 2018d.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DA DEFESA CIVIL. **A Secretaria**. Disponível em: <<http://www.defesacivil.sc.gov.br/index.php/institucional/a-secretaria.html>>. Acesso em: 15 abr. 2018e.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO. **Histórico**. Disponível em: <<http://www.sed.sc.gov.br/secretaria/historico>>. Acesso em: 15 abr. 2018f.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA. **A Secretaria**. Disponível em: <<http://www.sef.sc.gov.br/institucional/secretaria>>. Acesso em: 15 abr. 2018g.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DA JUSTIÇA E CIDADANIA. **Competências**. Disponível em: <http://www.sjc.sc.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1206&Itemid=531>. Acesso em: 15 abr. 2018h.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE. **Missão/Competências**. Disponível em: <http://portalses.saude.sc.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=116&Itemid=139>. Acesso em: 15 abr. 2018i.

_____. SECRETARIA DE ESTADO DE TURISMO, CULTURA E ESPORTE. **A Secretaria**. Disponível em: <<http://www.sol.sc.gov.br/index.php/institucional/a-secretaria>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

SANTOS, Alvacir C. **Princípio da eficiência da administração pública**. São Paulo: LTr, 2003.

SANTOS, C. S. **Introdução à gestão pública**. São Paulo: Saraiva, 2006.

SANTOS, F. **Patronagem e Poder de Agenda na Política Brasileira**. Rio de Janeiro. Dados, vol. 40, nº 3, 1997.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. **Mulheres representam 52% do eleitorado brasileiro**. Assessoria de Comunicação TSE. 2018.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.