



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

MUNIKY CRISÓSTOMO CHAVES PEQUENO MASCARENHAS

**TRABALHO FEMININO PRECARIZADO, SEXISMO E VIOLÊNCIA DE GÊNERO: UMA
AVALIAÇÃO EM PROFUNDIDADE DA POLÍTICA DE FISCALIZAÇÃO URBANA DE
FORTALEZA.**

FORTALEZA

2022

MUNIKY CRISÓSTOMO CHAVES PEQUENO MASCARENHAS

TRABALHO FEMININO PRECARIZADO, SEXISMO E VIOLÊNCIA DE GÊNERO: UMA
AVALIAÇÃO EM PROFUNDIDADE DA POLÍTICA DE FISCALIZAÇÃO URBANA DE
FORTALEZA.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Avaliação de Políticas Públicas. Área de concentração: Avaliação em Políticas Públicas.

Orientadora: Prof. Dra. Danielle Maia Cruz.

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

M361t Mascarenhas, Muniky Crisóstomo Chaves Pequeno.

Trabalho feminino precarizado, sexismo e violência de gênero: uma avaliação em profundidade da política de fiscalização urbana de Fortaleza / Muniky Crisóstomo Chaves Pequeno Mascarenhas. – 2022.

204 f. : il. color.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Ciências Agrárias, Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza, 2022.

Orientação: Profa. Dra. Danielle Maia Cruz.

1. Avaliação de políticas públicas. . 2. Política de Fiscalização de Fortaleza. . 3. Trabalho feminino precarizado. . 4. Sexismo. . 5. Violência de gênero.. I. Título.

CDD 320.6

MUNIKY CRISÓSTOMO CHAVES PEQUENO MASCARENHAS

TRABALHO FEMININO PRECARIZADO, SEXISMO E VIOLÊNCIA DE
GÊNERO: UMA AVALIAÇÃO EM PROFUNDIDADE DA POLÍTICA DE
FISCALIZAÇÃO URBANA DE FORTALEZA.

Dissertação apresentada à coordenação do Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará (UFC), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Avaliação de Políticas Públicas. Área de concentração: Avaliação de Políticas Públicas.

Orientadora: Profa Dra. Danielle Maia Cruz.

Aprovada em: 04/10/2022

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Danielle Maia Cruz (Orientadora)

Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

Profa. Dra. Leila Maria Passos de Souza Bezerra

Universidade Estadual do Ceará (UECE)

Profa. Dra. Maione Rocha de Castro Cardoso

Universidade Estadual do Ceará (UECE)

A Deus.

Aos meus pais e ao meu esposo, Isídio.

AGRADECIMENTOS

Esse curso de Mestrado é um sonho que realizei e, graças a Deus, pude contar com pessoas fantásticas que me ajudaram nessa empreitada. Por isso, não posso deixar de registrar minha gratidão, primeiramente, a Deus. Ele é meu alicerce e força para acreditar na minha capacidade de realizar meus projetos.

Minha gratidão ao meu esposo Isídio, ao seu companheirismo e amor que me deram amparo nos momentos difíceis e leveza nos momentos prazerosos proporcionados pela construção da pesquisa científica.

À minha mãe, que sempre acreditou nos meus planos e procura participar de todos eles com seu amor materno. Ao meu pai, que celebra todas as minhas vitórias como se dele fossem. À minha irmã, que me inspira com sua dedicação por inteiro em tudo o que faz.

Deixo também registrada a minha alegria em compartilhar os dias de aula com meus colegas de trabalho e de turma do mestrado.

Agradeço também às minhas colegas de trabalho: Laura Jucá, Patrícia Silveira e Anny Helba que, desde o primeiro momento, prontificaram-se a me ajudar com os dados que fossem necessários para a construção do estudo. Também extendo minha gratidão aos colegas fiscais: Glauber, Marta e Monaliza que me deram apoio com informações importantes para a construção e condução da pesquisa.

Muito obrigada também à minha orientadora Dra. Danielle Maia Cruz pelos seus ensinamentos, dicas e conselhos. Também expresso minha gratidão às professoras Dra. Maione Rocha de Castro Cardoso e Profa. Dra. Leila Maria Passos de Souza Bezerra que com zelo, doçura, empatia e competência me ajudaram com suas correções.

Por fim, agradeço à Associação dos Fiscais de Fortaleza – AFIM, que proporcionou essa experiência engrandecedora em minha vida.

RESUMO

O objetivo geral da presente dissertação é avaliar a política de fiscalização da Agência de Fiscalização da cidade de Fortaleza (AGEFIS), tendo como foco compreender como o trabalho feminino precarizado, o sexismo e a violência de gênero impactam nos vínculos de mulheres fiscais com seu trabalho. A premissa é que o alinhamento histórico entre capitalismo e sistema patriarcal produzem desigualdades de gênero nos espaços de trabalho. Toma-se como campo empírico a AGEFIS, buscando, por meio da abordagem da Avaliação em Profundidade (RODRIGUES, 2008), compreender os sentidos e significados que a política de fiscalização possui para as fiscais que a executam. Com tal proposta avaliativa, o intuito é a realização de uma análise sob múltiplas dimensões, examinando o contexto de sua implantação, seu conteúdo e espectro temporal/territorial. A pesquisa tem natureza qualitativa e a coleta de dados foi realizada através da observação participante, da análise de documentos e de entrevistas semiestruturadas com 13 fiscais divididas entre os grupos de gestoras, internas e de campo da Agência de Fiscalização. Os relatos coletados através das entrevistas foram submetidos à análise de conteúdo e demonstraram que as condições precárias de trabalho, a violência, o sexismo e a maternidade são os principais entraves que intensificam as assimetrias de gênero no trabalho da fiscalização, gerando os sentimentos de medo, insegurança, desmotivação e fragilidade em suas identidades profissionais. Além disso, foi evidenciado que as fiscais se sentem úteis com o trabalho na política de fiscalização, mas que a criação da AGEFIS desperta nas fiscais internas e de campo os sentimentos de frustração e exclusão, diferentemente das fiscais gestoras, que se sentem amparadas e valorizadas. Dessa forma, com o intuito de contribuir para o aperfeiçoamento da formulação das políticas de fiscalização, também foram propostos indicadores qualitativos a fim de que o conhecimento gerado colabore com a promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Avaliação de políticas públicas. Política de Fiscalização de Fortaleza. Trabalho feminino precarizado. Sexismo. Violência de gênero.

ABSTRACT

The general objective of this dissertation is to evaluate the inspection policy of the Inspection Agency of the city of Fortaleza (AGEFIS), focusing on understanding how precarious female work, sexism and gender violence impact the bonds of women inspectors with their work. The premise is that the historical alignment between capitalism and the patriarchal system produces gender inequalities in the workplace. AGEFIS is taken as an empirical field, seeking, through the Depth Assessment approach (RODRIGUES, 2008), to understand the meanings and meanings that the inspection policy has for the inspectors who carry it out. With such an evaluation proposal, the aim is to carry out an analysis under multiple dimensions, examining the context of its implementation, its content and temporal/territorial spectrum. The research has a qualitative nature and data collection was carried out through participant observation, the analysis of documents and semi-structured interviews with 13 inspectors, divided between the groups of managers, internal and field of the Inspection Agency. The reports collected through the interviews were submitted to content analysis and showed that precarious working conditions, violence, sexism and motherhood are the main obstacles that intensify gender asymmetries in the work of inspection, generating feelings of fear, insecurity, lack of motivation and fragility in their professional identities. In addition, it was evidenced that the inspectors feel useful with the work in the inspection policy, but that the creation of AGEFIS arouses feelings of frustration and exclusion in the internal and field inspectors, unlike the managing inspectors, who feel supported and valued. Thus, with the aim of contributing to the improvement of the formulation of inspection policies, qualitative indicators were also proposed so that the knowledge generated collaborates with the promotion of gender equality in labor relations.

Keywords: Evaluation of public policies. Inspection Policy of Fortaleza. Precarious female work. Sexism. Gender-based violence.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	-	Etapas do ciclo das Políticas Públicas.....	25
Figura 2	-	Nuvem de palavras.....	50
Figura 3	-	Estrutura organizacional da AGEFIS.....	99
Figura 4	-	Câmaras temáticas.....	101
Figura 5	-	Fluxo Ordem de Serviço.....	101
Figura 6	-	Reportagem AGEFIS.....	107
Figura 7	-	Quantidade de demandas fiscalizadas em 2021 – Covid 19.	120
Figura 8	-	Operação Covid – 19 - Ano 2021.....	121
Figura 9	-	Definição de violência contra a mulher.....	126
Figura 10	-	Formas de violência.....	127
Figura 11	-	Reportagem Diário do Nordeste – Laqueadura.....	141
Figura 12	-	Violência doméstica.....	142
Figura 13	-	Trabalho doméstico.....	144

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	- População – Brasil.....	28
Tabela 2	- Total de fiscais mulheres AGEFIS.....	152
Tabela 3	- Enquadramento das fiscais mulheres.....	152

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	- Pesquisas avaliativas da política de fiscalização da AGEFIS.....	34
Quadro 2	- Eixos analíticos da Avaliação em Profundidade.....	43
Quadro 3	- Funções das fiscais entrevistadas.....	47
Quadro 4	- Etapas da Análise de Conteúdo.....	51
Quadro 5	- Protocolos de fiscalização.....	98
Quadro 6	- Elementos estruturais.....	124
Quadro 7	- Fiscais mães entrevistadas.....	143
Quadro 8	- Motivos da escolha pelo trabalho com a política de fiscalização.....	157
Quadro 9	- Sentidos das fiscais em relação ao trabalho com a política de fiscalização.....	160
Quadro 10	- Pontos positivos da AGEFIS.....	165
Quadro 11	- Sentimentos das fiscais entrevistadas.....	172
Quadro 12	- Síntese dos indicadores qualitativos das assimetrias de gênero no trabalho de fiscalização.....	177

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACFOR	Autarquia de Regulação, Fiscalização e Controle dos Serviços Públicos de Saneamento Ambiental
AGEFIS	Agência de Fiscalização
AGEFISQ	Agência de Fiscalização de Quixadá
CEVISA	Célula de Vigilância Sanitária
CFO	Coordenadoria de Fiscalização de Obras
DIOP	Diretoria de Operações
DIPLAN	Diretoria de Planejamento, Normatização e Capacitação
EMLURB	Empresa Municipal de Limpeza e Urbanização
ETUFOR	Empresa de Transporte Urbano de Fortaleza
GEREFI	Gerência de Fiscalização
IPLANFOR	Instituto de Planejamento de Fortaleza
PROCON	Programa de Proteção e Defesa do Consumidor
SCDH	Secretaria Municipal de Cidadania e Direitos Humanos
SEINF	Secretaria Municipal de Infraestrutura
SEUMA	Secretaria de Urbanismo e Meio Ambiente de Fortaleza
SMAFIS	Secretaria Adjunta de Fiscalização
SPLAN	Secretaria de Planejamento Urbano e Meio Ambiente

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
2	POLÍTICA PÚBLICA DE ORDENAMENTO URBANO E A AVALIAÇÃO: ASPECTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS DA PESQUISA.....	22
2.1	As políticas públicas: conhecendo seus desdobramentos.....	22
2.2	A política municipal de fiscalização enquanto instrumento de ordenamento urbano.....	27
2.3	A avaliação de políticas públicas e os embates que permeiam seu desenvolvimento.....	42
2.3.1	<i>Avaliação em profundidade – perspectiva analítica.....</i>	43
2.4	Construção metodológica: a trajetória da pesquisa de campo.....	45
3	NEOLIBERALISMO, TRABALHO FEMININO E VIOLÊNCIAS DE GÊNERO.....	54
3.1	Epistemologias feministas – notas sobre a bibliografia.....	54
3.2	A trajetória social da trabalhadora e os papéis sexualmente definidos.....	58
3.3	Feminismo: contextos e desafios da luta pela igualdade de gênero nas relações de trabalho.....	69
3.4	Configurações do trabalho feminino: conquistas e entravamentos.....	77
4	A POLÍTICA DE FISCALIZAÇÃO DA AGEFIS E AS ASSIMETRIAS DE GÊNERO	94
4.1	Bases conceituais da política de fiscalização integrada e multidisciplinar da AGEFIS.....	94
4.2	A política de fiscalização enquanto instrumento de ordenamento urbano e as relações de gênero que permeiam sua execução.....	103
5	PERCEPÇÕES DAS FISCAIS SOBRE A POLÍTICA DE FISCALIZAÇÃO DA AGEFIS (2014-2022).....	112
5.1	Barreiras estruturais: avaliação e desafios.....	112

5.1.1	<i>Condições precarizadas de trabalho</i>	113
5.1.2	<i>Violências e sexismo</i>	124
5.1.3	<i>Trabalho e maternidade</i>	139
5.2	O trabalho feminino na política de fiscalização: como se sentem as fiscais da AGEFIS?.....	151
5.2.1	<i>A política de fiscalização: trabalho e significados</i>	151
5.2.2	<i>A fiscalização da AGEFIS – Como as fiscais avaliam a política de fiscalização integrada?</i>	161
5.3	Indicadores qualitativos: avaliação e propostas.....	176
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	181
	REFERÊNCIAS	188
	APÊNDICE A.....	199

1. INTRODUÇÃO

O objetivo geral da presente pesquisa é avaliar a política de fiscalização da Agência de Fiscalização da cidade de Fortaleza (AGEFIS), tendo como foco compreender como o trabalho feminino, notadamente precarizado, o sexismo e a violência de gênero atuam nos vínculos das fiscais com o trabalho. A política de fiscalização de Fortaleza vem sendo realizada pela AGEFIS desde o ano de 2014, visando promover o ordenamento urbano da cidade, além de garantir direitos relacionados ao meio ambiente, defesa do consumidor e saúde dos fortalezenses. (FORTALEZA, 2014)¹.

A referida política, além da sua importância por estar presente em vários aspectos da vida dos fortalezenses, dadas suas atividades Urbanas e de Vigilância Sanitária², passou, nos últimos sete anos, por transformações significativas, tendo como um dos seus principais efeitos, mudanças na organização da administração pública municipal e no ofício dos fiscais, com notável repercussão na execução e nos sentidos subjetivos do trabalho para esses agentes, em especial, para as mulheres, como será melhor esclarecido adiante.

Dentre algumas mudanças na política de fiscalização urbana de Fortaleza, a mais recente e de maior impacto foi a criação, no ano de 2014³, de uma agência própria de fiscalização (AGEFIS), com a publicação da Lei Complementar nº 190/2014, em 22 de dezembro de 2014, ocasionando mudanças no modo de operacionalização da política. Até então, a lógica baseava-se na distribuição dos fiscais em órgãos municipais temáticos para realizarem fiscalização em áreas especializadas, como o Procon⁴ Fortaleza – fiscalização em defesa do consumidor, Secretaria do Meio Ambiente –

¹ Lei Complementar Municipal nº 190/2014.

² Essa é a atual nomenclatura do cargo exercido pelos fiscais municipais de Fortaleza. Até o ano de 2017 os fiscais eram divididos em Fiscal Municipal Geral e Fiscal Municipal em Vigilância Sanitária, mas com a implantação de um novo Plano de Cargos e Carreiras – PCCS, através da Lei Municipal Complementar nº 238 de 06 de outubro de 2017, essas duas categorias passaram a se chamar de Fiscal Municipal de Atividades Urbanas e Vigilância Sanitária.

³ Lei Complementar Municipal nº 190/2014 de 22 de dezembro de 2014.

⁴ Órgão de proteção e defesa do consumidor.

fiscalização ambiental, ETUFOR⁵ – fiscalização de transportes, a SEINF⁶ – fiscalização de obras, EMLURB⁷ - fiscalização da limpeza urbana e as Secretarias Executivas Regionais da cidade – com fiscalização em ordenamento urbano e vigilância sanitária.

Contudo, com a criação da AGEFIS, foi implementada a fiscalização integrada e multidisciplinar, agregando à fiscalização o conhecimento obrigatório de todas as temáticas que antes eram realizadas de maneira específica e segmentada em órgãos especializados. Dessa forma, a AGEFIS trouxe para a sua disposição organizacional a centralização das funções de Planejamento, Organização, Monitoramento, Gerenciamento e Execução da política de fiscalização de Fortaleza, ficando as três primeiras funções com a sede da Agência e as duas últimas a cargo das gerências operacionais (núcleos da AGEFIS), distribuídas entre as Secretarias Executivas Regionais da cidade.

Inicialmente, a Agência de Fiscalização, enquanto estrutura administrativa própria de fiscalização, representou uma conquista para a categoria, mas, com o passar dos anos, surgiram insatisfações, sobretudo com a fiscalização integrada multidisciplinar, pois impeliu do fiscal o domínio em várias áreas, implicando em uma sobrecarga nas funções da categoria. O foco do trabalho passou a ser baseado na mensuração a partir de metas com cálculo de produtividade. Contudo, não é dada ao fiscal condições de infraestrutura para a realização plena do trabalho, pois é comum a insuficiência de transportes, computadores e câmeras fotográficas, afetando de modo significativo a rotina dos fiscais, já que, por muitas vezes, era preciso utilizar telefones móveis de propriedade pessoal para realizar registros fotográficos e ligações para solicitação de táxi, bem como computadores próprios para finalizar o trabalho em casa.

As condições de trabalho insuficientes afetaram a categoria como um todo, porém, um aspecto chama a atenção: as assimetrias que recaem mais sobre as mulheres. Isto vem sendo revelado notadamente a partir do trabalho executado pelas fiscais junto à sociedade civil. Além das condições precárias

⁵ Empresa de transporte urbano de Fortaleza.

⁶ Secretaria Municipal de Infraestrutura.

⁷ Empresa Municipal de Limpeza e Urbanização.

de trabalho que afetam a categoria como um todo, dados exploratórios vêm revelando que os entraves no exercício da fiscalização recaem sobretudo nas fiscais mulheres, pois além das dificuldades objetivas apresentadas, elas precisam enfrentar cotidianamente violências de gênero, conforme revelam três casos de denúncias registrados em Boletins de Ocorrência⁸. Dos depoimentos exploratórios coletados através de conversas informais com colegas e de vivências no cotidiano como fiscal, algumas fiscais mulheres narram que foram trancadas por homens em residências onde estavam fiscalizando, já foram vítimas de assédio moral, sexual, xingamentos, ameaças, inclusive física, difamações públicas em redes sociais, desqualificação profissional, além de situações em que foram perseguidas e tiveram os carros de trabalho apedrejados.

Ainda que direitos tenham sido historicamente conquistados na proteção de mulheres, o cargo no qual ocupam na AGEFIS tenha sido obtido por concurso público, bem como todos os relatos pesem contra as violências cometidas por homens contra mulheres, as violências de gênero ainda são relatadas pelas fiscais com bastante temor, retraindo a maioria na realização da denúncia, já que mesmo com as constantes queixas informais, existem apenas 3 reclamações registradas formalmente na Corregedoria da AGEFIS⁹ entre os anos de 2015 a 2022 relacionadas a aspectos pessoais, sendo um registro por infração ética e dois por ameaças. Essa disparidade entre situações empíricas e dados estatísticos formais repercute na obtenção de elementos e resultados mais precisos, bem como reforça o ciclo da reprodução das violências contra mulheres.

Assim, todo esse cenário de precarização do trabalho e violências de gênero contra mulheres vem levando muitas fiscais a questionarem as condições de proteção no ambiente de trabalho, bem como seu papel enquanto agente de fiscalização. Isto se revela, por exemplo, em uma maior busca por elas, pelo remanejamento de suas funções para trabalhos burocráticos administrativos internos e, nos casos das fiscalizações de campo, pelo

⁸ Conforme consta às fls. 76 do Processo 0145842-05.2019.8.06.0001 que tramita na 4ª Vara da Fazenda Pública, na comarca de Fortaleza-Ceará. Dois BO's referem-se ao fato das fiscais terem sido trancadas em residências fiscalizadas e outro por terem sido desacatadas e insultadas.

⁹ Dados fornecidos pela AGEFIS em 18/04/2022.

redirecionamento de algumas das suas demandas de trabalho de fiscalização para colegas do sexo masculino ou, ainda, pela busca da formação do trabalho em dupla com colegas homens por, aparentemente, sentirem-se mais seguras e respeitadas pelos fiscalizados.

Há quase doze anos trabalhando na execução da política de fiscalização, vi a ausência de amparo junto a essas agentes essenciais para a execução dessa política e percebi a necessidade que as questões por ela enfrentadas ganhassem visibilidade. As mulheres são a maioria do corpo profissional de fiscais de atividades urbanas e vigilância sanitária de Fortaleza e a melhoria das suas condições de trabalho representa, conseqüentemente, uma maior probabilidade de ganho na qualidade da execução da política e nos resultados pretendidos pela fiscalização de Fortaleza.

Minhas experiências profissionais são próximas às experiências vividas por minhas colegas de trabalho e interlocutoras desta pesquisa, o que permite tornar o processo investigativo fruto de interesses e circunstâncias reais. Conforme Mills (1982), a aproximação da pesquisa com as experiências reais do pesquisador colabora para uma produção científica mais expressiva e mais distante da sua associação a um caráter artificial. Contudo, é relevante salientar que o fato de eu ter familiaridade com o contexto de atuação da política de fiscalização de Fortaleza, isso representa apenas minha percepção sobre as situações vividas e percebidas e não um conhecimento científico sobre essa questão.

As observações coletadas até então eram resultados de dados exploratórios a partir de minha posição na política de fiscalização desde 2010, quando ingressei por concurso público e, a partir daí, vivencio e escuto relatos de colegas no cotidiano do trabalho, que apontam para todo esse cenário. Portanto, a pesquisa ainda carecia de coleta de dados mais aprofundados, pois o que chamava a atenção, é que as violências contra mulheres eram fatos velados percebidos nas entrelinhas de queixas informais ou em despachos de relatórios de trabalho em que as fiscais encaminham certas demandas para colegas do sexo masculino, e que não são estatisticamente contabilizados ou analisados pela AGEFIS. Essa realidade da AGEFIS não se descola do cenário nacional, quando inúmeras pesquisas vêm nas últimas décadas, apontando os

desafios que mulheres enfrentam na carreira profissional por questões de gênero (BIROLI, 2018).

Dessa forma, compreendendo que o presente objeto de estudo se insere no campo de discussões sobre avaliação de políticas públicas, as pesquisas sobre violências de gênero e trabalho feminino se justificam no sentido de compreender que uma política pública requer uma análise que avalie a relação do Estado com a sociedade, percebendo quais demandas sociais são urgentes de mudanças e de ações tanto estatais como da sociedade em si. O tema chama diretamente a atenção para a temática da desigualdade de gênero na sociedade, aspecto que historicamente tem tido reverberações em todos os campos da vida das mulheres, inclusive no trabalho, conforme se observa nesse estudo. A invisibilidade da violência de gênero no trabalho repercute nas trajetórias profissionais de mulheres, provocando danos emocionais e impacto no vínculo com suas carreiras, esvaziando muitas vezes o sentimento de pertença com sua atuação profissional.

Assim, a avaliação de uma política impele ainda um olhar para as relações entre Estado e economia no sentido de compreender as transformações que ocorrem no cerne da lógica capitalista. Note-se que as mudanças pelas quais a AGEFIS passou estão diretamente relacionadas com as transformações do capitalismo, notadamente com o avanço das políticas neoliberais, cujos efeitos vêm sendo percebidos na nova lógica imposta ao trabalho, tendo como foco a mensuração e a produtividade. Dos anos 1980 até a contemporaneidade, um novo modelo de acumulação do capital vem ganhando fôlego, trazendo efeitos severos que se expressam em reformas trabalhistas, privatizações, agudização da precarização do trabalho, perda de direitos da classe trabalhadora e fragilização das políticas sociais. (BEHRING; BOSCHETTI, 2011). Quando se pensa nas mulheres, os impactos são maiores, sobretudo nas negras e em situação de pobreza. Isto porque capitalismo e sistema patriarcal possuem lógicas de funcionamento alinhadas, conforme discutem inúmeras teóricas feministas tanto liberais como marxistas, ainda que apontem perspectivas distintas sobre o fim da opressão feminina.

Nesse sentido, autoras feministas célebres vêm realizando esforços desde o início do século XX para apontar uma simbiose entre capitalismo e

patriarcado, indicando que posições secundárias dadas historicamente a mulheres ainda estão presentes em vários aspectos da sociedade, atuando na manutenção do trabalho reprodutivo, em uma divisão sexista do trabalho e ainda nas várias formas de violências de gênero contra mulheres que ocorrem tanto na vida doméstica como no campo profissional, tais como assédios, xingamentos, ameaças, entre outras. Dessa forma, a pesquisa será subsidiada pelas teses centrais desenvolvidas pelas autoras Heleieth Saffioti (2013) e Silvia Federici (2017) como apoio à análise das atuais desigualdades de gênero presentes nas relações de trabalho na sociedade capitalista, a partir do processo histórico de inserção das mulheres nos espaços públicos, marcado pela dominação da sociedade patriarcal sobre as mulheres, em seus aspectos produtivo e reprodutivo.

Portanto, o tema toma como categorias analíticas centrais: trabalho feminino precarizado, sexismo e violência de gênero, procurando compreender as barreiras estruturais que acompanham as relações entre homens e mulheres no labor. Dessa forma, nesse contexto de relações de dominância masculina e exploração capitalista, a pesquisa toma as seguintes perguntas de partida: Como as relações desiguais entre os gêneros se expressam na Política de Fiscalização da AGEFIS? Quais as percepções das fiscais da AGEFIS sobre as assimetrias e violências de gênero vivenciadas em suas situações de trabalho?

Como objetivos específicos destacam-se:

- 1) Analisar o contexto de implantação da política de fiscalização no país, buscando conhecer os aspectos sócio-históricos, econômicos e políticos que fazem parte da implementação da AGEFIS Fortaleza.
- 2) Conhecer as bases conceituais da política de fiscalização da AGEFIS, observando se essas são coerentes com a proposta inicial de sua implantação;
- 3) Apreender os sentidos e significados que a política de fiscalização traz para as fiscais que a executam;
- 4) Demonstrar de que formas as relações desiguais entre os gêneros se expressam/materializam nas práticas do trabalho de fiscalização na AGEFIS.

Estes objetivos foram construídos diretamente articulados à perspectiva da avaliação em profundidade (Rodrigues, 2008, 2011), com a análise de

conteúdo, contexto e espectro territorial e temporal da política de fiscalização. Do ponto de vista metodológico, a pesquisa é qualitativa com aportes quantitativos, com a realização de pesquisa de campo, tendo entrevistas e diário de campo como técnicas de coleta de dados, contando com a observação participante e adotando a análise de conteúdo como método de análise dos dados, conforme será melhor detalhado no capítulo seguinte.

Dessa forma, a partir de pesquisas teóricas e empíricas, com a coleta e organização dos dados, optou-se pela organização do trabalho em seis capítulos. A estrutura desta dissertação, além desta seção de Introdução, com apresentação da problemática a ser estudada e dos objetivos da pesquisa, é composta por mais cinco outras seções.

A seção dois está dividida em 4 subseções, que possuem o objetivo de explanar de maneira clara o caminho metodológico percorrido para a consecução do estudo, identificando o tipo de pesquisa, métodos utilizados e sujeitos analisados.

Na seção três, a discussão se centra nos enlaces entre trabalho feminino, sexismo e violência de gênero, verificando como as relações desiguais de gênero vêm sendo construídas no campo do trabalho e seus desdobramentos sobre as relações profissionais de mulheres.

Já na seção quatro, o debate apresenta e detalha o conteúdo da política de fiscalização, bem como o contexto da implantação da política de fiscalização integrada com a criação da Agência de Fiscalização, compreendendo o período desde o momento do concurso público para fiscais na gestão de Luizianne Lins até a criação da AGEFIS e seus sete anos de existência. Dessa forma, a análise de conteúdo será realizada com base no estudo e análise de documentos institucionais relacionados à formulação da AGEFIS de Fortaleza, como leis, portarias, decretos, relatórios e projetos e, para a análise de contexto, será realizado estudo dos fatos sócio-históricos e políticos que fundamentaram o processo de formulação e desenvolvimento da política de fiscalização de Fortaleza.

Na seção cinco é apresentada a análise da fiscalização com foco no espectro territorial e temporal da política, a partir de considerações tecidas nas entrevistas pelas fiscais.

Dando continuidade, a penúltima seção é composta pelas considerações finais do trabalho, com apontamento dos resultados encontrados e, por fim, segue a última seção composta pela referência bibliográfica utilizada no estudo, seguida pelo apêndice composto pelas perguntas norteadoras das entrevistas semiestruturadas realizadas.

2. POLÍTICAS PÚBLICAS DE FISCALIZAÇÃO DE ORDENAMENTO URBANO E AVALIAÇÃO: ASPECTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Neste capítulo é apresentado o desenho da avaliação, tomando como base a abordagem contra-hegemônica, na qual se inclui a Avaliação em Profundidade. Para tanto, explica os aspectos teórico-metodológicos, onde se descrevem os procedimentos metodológicos utilizados no percurso investigativo, tais como a delimitação do estudo, a forma da coleta e da análise dos dados e o detalhamento da construção teórica do estudo.

2.1 As Políticas Públicas: conhecendo seus desdobramentos

Tendo em vista que o foco desse estudo está na avaliação da política de fiscalização da AGEFIS, optamos por percorrer um caminho introdutório para a compreensão a fundo dessa política. Nesse percurso, consideramos que os passos iniciais devem ser dados na direção do conhecimento sobre o campo das políticas públicas, observando seus conceitos, objetivos, processo de formação e desdobramentos. Conforme Frey (2000), é muito importante iniciar discussões sobre a análise de políticas públicas, dominando alguns conceitos que facilitam o entendimento sobre o assunto.

Nesse sentido, observamos que diversos são os autores que procuraram por uma melhor definição sobre o significado de políticas públicas, mas aqui, explanaremos as que consideramos mais proeminentes para a compreensão do objeto de estudo. Dentre esses autores, Teixeira (2002, p.2) conceitua políticas públicas como “diretrizes, princípios norteadores de ação do poder público; regras e procedimentos para as relações entre poder público e sociedade, mediações entre atores da sociedade e do Estado”.

As políticas públicas são formas de efetivar mudanças na sociedade e buscam a “igualdade social, sendo, portanto, um processo dinâmico, permanente, contínuo e contraditório, fruto geralmente da ação e/ou posição dos vários movimentos sociais nos estados capitalistas”. (FERREIRA, 2007,

p.77). Como bem observa Teixeira (2002), a elaboração de uma política perpassa aos questionamentos sobre: Quem decide o quê? Quando? Com quais consequências? E para quem?

Já Easton (1965) ressalta que se trata de um sistema com uma relação entre formulação, resultados e ambiente, e que sofre influência de partidos, mídias e de grupos de interesse. Esse pensamento segue a mesma linha da autora Silva e Silva (2001), que também complementa essa linha ao indicar que as políticas públicas são pensadas e desenvolvidas de acordo com interesses de grupos diversos e tem seu início com a identificação de problemas e com a pressão social advinda de grupos da sociedade, partidos políticos, mídia, entre outros. Dessa forma, a problemática identificada poderá se tornar uma questão social e vir a integrar uma agenda pública – espaço destinado à listagem de problemas sociais que chamam a atenção do governo e dos cidadãos.

Sobre esse assunto, Teixeira (2002) dialoga com esses conceitos, também voltando o olhar para a participação de atores envolvidos na tomada de decisões que envolvem a elaboração, implantação e condução das políticas públicas. Segundo o autor, as omissões também representam vontades dos gestores dessas políticas:

“(…) Nem sempre, porém, há compatibilidade entre as intervenções e declarações de vontade e as ações desenvolvidas. Devem ser consideradas também as “não-ações”, as omissões, como formas de manifestação de políticas, pois representam opções e orientações dos que ocupam cargos.” (TEIXEIRA, 2002, p.2).

Complementando as definições acima, a autora Silva e Silva (2001) também observa o papel da política pública como forma de regulação ou intervenção na sociedade, considerando a intervenção e articulação de sujeitos diversos que possuem distintos interesses, como pontua a seguir:

“(…) Constitui um conjunto de ações e omissões do Estado decorrente de decisões e não decisão, constituída por jogo de

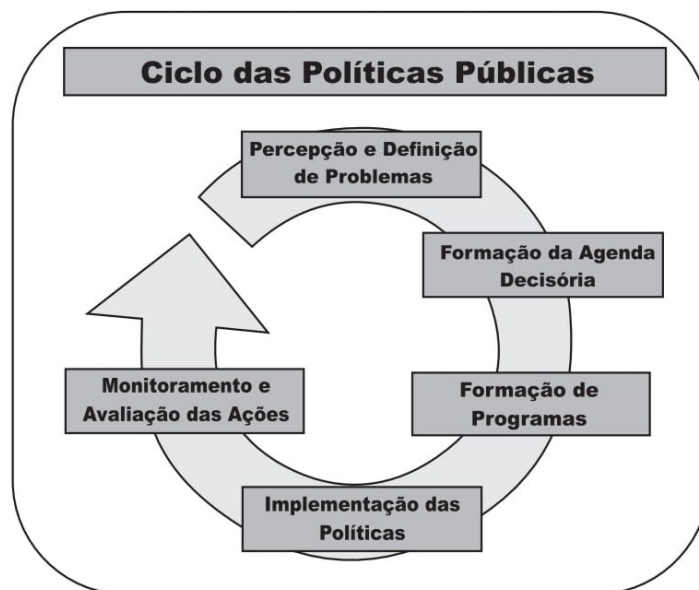
interesses, tendo como limites e condicionamentos os processos econômicos, políticos e sociais." (SILVA e SILVA, 2001, p.37).

Importante ressaltar que quanto às omissões do Estado, entendemos ser as inércias ou a decisão de não fazer algo durante as etapas do ciclo de implementação das políticas públicas. E é para esses pontos que queremos chamar a atenção quando da análise dos propósitos da política de fiscalização, considerando o ambiente de sua inserção, influências em sua implantação, grupos de interesse envolvidos no processo e em quais pontos os tomadores de decisão optaram pela omissão.

Assim, esclarecidos esses pontos iniciais e buscando o aprofundamento da discussão, considera-se que outra questão necessária para a análise de políticas públicas é o entendimento do seu processo, das etapas que compõem seu ciclo. Raeder (2014, p. 127) observa que "o ciclo de políticas públicas se apresenta como uma ferramenta analítica que contribui para tornar clara e didática a discussão sobre o tema".

Quanto ao ciclo de políticas públicas, Raeder (2014) reconhece que existem algumas fragilidades e, por isso, alerta para a necessidade de não considerarmos as fases do ciclo de uma maneira rígida, pois é possível que elas se misturem e as sequências se alternem. Dessa forma, o mais importante não é focar no cumprimento à risca dos estágios do ciclo, mas compreender as etapas das políticas públicas, que não possuem consenso entre os autores. Desse modo, concordamos nesse estudo com o ciclo de políticas públicas proposto por Raeder (2014), que se divide em 5 etapas: (1) percepção e definição de problemas; (2) formação da agenda decisória; (3) formulação de programas e projetos; (4) implementação das políticas delineadas; (5) monitoramento e avaliação das ações planejadas, conforme ilustração a seguir:

Figura 1 – Etapas do Ciclo das Políticas Públicas



Fonte: Raeder, 2014, p. 129

Explicando de maneira concisa, já que o propósito maior dessa explicação é fornecer as bases para a análise do nosso objeto de estudo e não uma discussão aprofundada sobre o ciclo de políticas públicas, observa-se que a primeira fase do ciclo parte de problemas socioeconômicos apresentados pela sociedade e que são passíveis de solução pelo sistema político. Esses problemas podem surgir também a partir de políticas ou programas já em curso, a partir de falhas ou ajustes necessários para o seu aprimoramento (RAEDER, 2014). É nesse sentido que avaliaremos o objeto do nosso estudo, tendo em vista que a política de fiscalização da AGEFIS já é uma política em curso (em execução) desde o ano de 2014.

Já a etapa da formação da agenda decisória pode ser entendida como um conjunto de problemas considerados relevantes pelos atores envolvidos na política e que merece uma intervenção do poder público para sua solução. Nesse ponto, voltamos mais uma vez, o olhar para a importância dos atores envolvidos nas políticas públicas e, em paralelo, com uma atenção especial para as fiscais que executam a política de fiscalização da AGEFIS - sujeitos ativos que serão analisados nos capítulos seguintes.

O terceiro estágio da formação de programas e projetos é a fase em que há a orientação para a execução das atividades. Já na fase de implementação da política, Raeder (2014) observa que se trata da concretização de soluções definidas na etapa anterior para os problemas que foram definidos na agenda decisória. Segundo Secchi (2013), a regulamentação, legalização, impostos, subsídios, prestação de serviço público, transferências de renda, campanhas e concursos estão entre alguns dos instrumentos de implementação de política pública, podendo ser, inclusive, combinados. Os autores (2013, 2014) ainda chamam a atenção para a importância do consenso entre os executores e os formuladores da política quanto às definições das suas metas e objetivos, sendo fundamental para o êxito dessas políticas, a articulação entre os agentes que as formulam e os agentes que as implementam.

Sobre essas etapas iniciais, Raeder (2014) alerta para as relações de poder que envolvem o ciclo e a imprevisibilidade de conflitos que podem surgir após a implementação da política:

“Nem todos os conflitos de uma política são claramente previstos no momento em que as alternativas são definidas e explicitadas, é possível que conflitos imprevisíveis aflorem na fase de implementação da política. É fato que a escolha de alternativas é extremamente relevante, mas não se pode desconsiderar as disputas e alocações de poder em outros estágios do ciclo”. (RAEDER, 2014, p. 132)

Refletindo sobre o escopo dessa pesquisa, observamos a existência de lacunas do poder público em relação à criação da AGEFIS, já que na lei da sua criação não se verifica diretrizes ou políticas sociais voltadas para o apoio aos seus agentes, sobretudo às fiscais, que executam essa política em condições de violência e machismo, como veremos mais adiante. Daí a importância da retroalimentação sobre o processo de formulação de políticas, considerando que o processo de sua formação decorre da interação entre formulação, implementação e avaliação (MENICUCCI, 2007).

Por fim, Raeder (2014) observa que a fase de avaliação pode ocorrer antes, durante ou depois da implementação da política. Seu objetivo é

contribuir para o aperfeiçoamento das atividades em curso e dos envolvidos mais diretamente com a política, já que “(...) a avaliação pode ser embasada por diagnósticos que verifiquem os impactos das ações empreendidas, fornecendo aos executores das ações recursos informacionais preciosos para formação de quadros ou ajustes de rotas nos projetos”. (RAEDER, 2014, p. 135).

Desse modo, o ciclo de políticas públicas concorre para uma análise integrada das políticas públicas na medida em que, ao analisarmos seus estágios, possamos reconhecer as especificidades e os atores sobre os quais desejamos aprofundar nosso entendimento. Assim, após essa análise dos desdobramentos das políticas públicas, buscaremos no capítulo seguinte, aprofundar a discussão do nosso objeto de estudo, situando a política de fiscalização a partir do processo de urbanização local e suas implicações sociais.


2.2 A Política Municipal de Fiscalização enquanto instrumento de ordenamento urbano

As cidades brasileiras passaram por um processo de crescimento populacional, que pode ser observado desde a década de 1950, onde o país contava com 51.944.397 habitantes¹⁰ e nos anos 2000 o Censo Demográfico do IBGE contou 169.590.693 habitantes¹¹ no país, o que representa um crescimento de 226,4% em cinquenta anos. Os dados dos Censos Demográficos do IBGE mostram que em 1960 a população urbana brasileira era de 32.004.817 habitantes, já na década de 2000, com a urbanização crescente da população no Brasil, esse número aumentou para 137.755.550 habitantes. Ou seja, em quarenta anos, entre 1960 e 2000, a população urbana aumentou 430,4%.

¹⁰ Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?dados=4&uf=00> . Acessado em 02/03/2021, às 19h.

¹¹ Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?dados=4&uf=00> . Acessado em 02/03/2021, às 19:15 min.

Tabela 1: População – Brasil

Região	Grandes Regiões e Unidades da Federação	1960 Urbana	1960 Rural	2000 Urbana	2000 Rural	2010 Urbana	2010 Rural
	BRASIL	32.004.817	38.987.526	137.755.550	31.835.143	160.925.792	29.830.007

Fonte:¹² IBGE, Censo Demográfico 1960, 2000 e 2010.

(1960) População recenseada. (2000 e 2010) População residente. Quadro adaptado pela autora.

Com o expressivo aumento populacional nas cidades, o que se observa é um crescimento desordenado das zonas urbanas, acompanhado pela falta de planejamento e pela falta de infraestrutura para acolher novos habitantes, ocasionando inúmeros problemas sociais como degradação ambiental, prejuízos à saúde das pessoas, ocupação irregular dos espaços públicos, desorganização social, problemas de higiene e de saneamento básico. Além disso, modifica a utilização do solo e transforma a paisagem urbana, dentre outras inúmeras consequências que repercutem negativamente na vida da população (SILVA, 1997). Assim, é imprescindível a ação governamental já que “a solução desses problemas obtém-se pela intervenção do poder público, que procura transformar o meio ambiente e criar novas formas urbanas.” (SILVA, 1997, p. 21).

Desse modo, fica claro que o processo de urbanização parece ser mais dinâmico do que a propositura e aplicabilidade da legislação e gera impactos tanto ambientais, como sociais. A ausência de planejamento, a incapacidade de proposição de políticas públicas adequadas e a falta de fiscalização geram um prejuízo elevado para a sociedade, para seu desenvolvimento de forma sustentável e para a garantia de uma cidade justa e saudável. Segundo Mota (1999), o aumento da população nas cidades deveria ser sempre acompanhado do crescimento de toda a infraestrutura urbana, de modo a proporcionar aos habitantes uma mínima condição de vida. A intensificação da urbanização e as suas transformações socioeconômicas e culturais são de responsabilidade pública e suscitam ações do governo, especialmente o local,

¹² Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?dados=8>. Acessado em: 02/03/2021, às 19:20 min.

quanto à promoção de políticas públicas que tenham por finalidade a organização do espaço urbano com vistas a garantir que as atividades sociais se desenvolvam e se reproduzam de forma harmoniosa e justa. Para Gonçalves (2012, p.3), “A ausência dessas políticas, ou a sua implementação sem um planejamento adequado, tem impactos na garantia dos direitos fundamentais e na reprodução das estruturas e relações sociais.”

Como bem observado pelo autor (2012), cabe ao Estado, representado pela esfera local, o dever de planejar e fiscalizar a organização do espaço urbano das cidades, já que a “competência legislativa em matéria de direito urbanístico é concorrente, podendo ser exercida pela União, Estados e Distrito Federal”, cabendo à União editar normas gerais para o desenvolvimento urbano e, aos estados, legislar sobre a regulamentação de regiões metropolitanas. (GONÇALVES, 2012, p. 19). Nesse contexto, a CF/1988 prevê em seu artigo 182 *caput* a competência aos municípios para desenvolver a política de desenvolvimento urbano, conforme observa-se a seguir:

“Art. 182. A política de desenvolvimento urbano, executada pelo Poder Público municipal, conforme diretrizes gerais fixadas em lei, tem por objetivo ordenar o pleno desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantir o bem-estar de seus habitantes.

§ 1º O plano diretor, aprovado pela Câmara Municipal, obrigatório para cidades com mais de vinte mil habitantes, é o instrumento básico da política de desenvolvimento e de expansão urbana.” (BRASIL, 1988).

Através do dispositivo legal transcrito acima, pode-se observar que cabe aos municípios o desenvolvimento da política de ordenamento urbano e o bem-estar dos seus habitantes, com o ônus de conciliar de forma justa, a utilização dos espaços públicos sem causar prejuízo aos direitos privados. Esse preceito é corroborado pelo artigo 30 da Constituição Federal de 1988, que dispõe entre as competências dos Municípios: legislar sobre assuntos de interesse local; promover, no que couber, adequado ordenamento territorial, mediante planejamento e controle do uso, do parcelamento e da ocupação do solo urbano; e promover a proteção do patrimônio histórico-cultural local, observada a legislação e a ação fiscalizadora federal e estadual.

Trazendo a discussão para o propósito do nosso estudo, observamos que o município de Fortaleza é o responsável pelo ordenamento e controle do seu território, realizando essas funções por meio, também, da política de fiscalização municipal da capital cearense, conforme previsto no Código das Cidades – Lei Complementar Municipal nº 270, de 02 de agosto de 2019. Essa lei é um importante instrumento legal que abarca o conjunto de regulamentos relacionados ao ambiente natural, ao ambiente construído, às posturas municipais e aos procedimentos para o compartilhamento de responsabilidades entre o Poder Público e os cidadãos fortalezenses, previstos na Lei Orgânica do Município de Fortaleza, no Plano Diretor Participativo e demais instrumentos voltados ao disciplinamento e harmonia do espaço urbano com o meio ambiente. É nesse dispositivo legal que há previsão da atuação da política de fiscalização da AGEFIS enquanto instrumento de averiguação do cumprimento das normas urbanas de Fortaleza, conforme se observa em seu artigo 742 :

“Art. 742. A Agência de Fiscalização de Fortaleza (AGEFIS) executará a fiscalização relativa à aplicação deste Código, e exercerá as atividades de vistoria, autuação, imposição de medidas administrativas, julgamento de defesas e recursos, e aplicação das penalidades legais.” (FORTALEZA, 2019).

Assim, a política de fiscalização de Fortaleza realizada pela AGEFIS visa promover o ordenamento urbano da cidade, além de garantir direitos relacionados ao meio ambiente, defesa do consumidor e saúde dos fortalezenses. Com relação a esta política pública e considerando as mudanças estruturais pelas quais a fiscalização passou nos últimos anos, entendemos nesse momento do estudo, ser necessário apreender sobre o processo de transformação e consolidação dessa política no modelo de fiscalização integrada e multidisciplinar proposto pela AGEFIS. Para isso, buscaremos discorrer sobre algumas das mudanças pelas quais essa política passou nos últimos anos.

Em 1982¹³, ano do penúltimo concurso para admissão de servidores fiscais, foi exigido dos candidatos, a formação técnica específica nas áreas de edificações, eletrotécnica e mecânica, para a fiscalização do ordenamento urbano da cidade. Nessa época, os fiscais eram lotados em um único órgão que reunia toda a fiscalização da cidade: Secretaria de Planejamento Urbano e Meio Ambiente – SPLAN. Contudo, durante o governo do prefeito Juraci Magalhães (1997 – 2004), a SPLAN foi extinta e a fiscalização passou por reconfigurações, onde os fiscais passaram a trabalhar, redistribuídos, nas Secretarias Regionais da cidade.

Com o passar dos anos e com o crescimento natural de Fortaleza, houve também o aumento das demandas por fiscalização no ordenamento urbano e na regularização de atividades comerciais. O número de fiscais existentes à época já não era suficiente para promover a fiscalização da cidade que estava em processo de expansão e, reconhecendo as novas demandas da cidade, a prefeita Luizianne Lins (2004-2012) promoveu um novo concurso¹⁴ no ano de 2010, que proporcionou o ingresso de 300 novos fiscais municipais, distribuídos, inicialmente, da seguinte forma: 150 (cento e cinquenta) vagas para o cargo de fiscal municipal geral e 50 (cinquenta) vagas para o cargo de fiscal municipal na área de Vigilância Sanitária. O fiscal geral atuaria na fiscalização dos protocolos de Controle Urbano e Meio Ambiente, Obras Públicas, Limpeza Pública, Defesa do Consumidor e Transportes Urbanos, e tinha formação em qualquer curso de nível superior. Já os fiscais da Vigilância Sanitária atuariam em fiscalizações específicas na área da saúde, de acordo com a sua graduação. Posteriormente, os demais aprovados foram convocados e integrados à carreira de fiscalização urbana de Fortaleza.

Os novos fiscais foram lotados nas sete Secretarias Regionais para a fiscalização no ordenamento da cidade e em alguns órgãos de temática específica, como é o caso do PROCON Fortaleza, para fiscalização em defesa do consumidor, da Secretaria de Meio Ambiente, para fiscalização ambiental e da ETUFOR¹⁵, para a de transportes. Esse modelo de fiscalização distribuído

¹³ Não foi encontrado o edital do concurso de 1982. Essas informações foram conseguidas através de conversas informais com os fiscais desta seleção.

¹⁴ Disponível em: <https://www.pciconcursos.com.br/concurso/prefeitura-de-fortaleza-ce-200-vagas>. Acessado em 03/03/2021, às 14h.

¹⁵ ETUFOR – Empresa de Transporte Urbano de Fortaleza

por áreas e locais específicos foi suscitando alguns questionamentos por parte da categoria e da própria gestão municipal sobre as diferenças nas formas e condições de trabalho que uma mesma categoria profissional poderia ter, dependendo do local onde atuasse. Então, a ideia de um local próprio para todos os fiscais e para a realização de todas as áreas da fiscalização foi tomando forma e suscitando aos poucos, a figura da Agência de Fiscalização com um modelo de política fiscalizatória integrada e multidisciplinar.

Assim, em 2013, algumas mudanças foram se constituindo com a publicação do Decreto Municipal nº 13.181 de 28 de junho de 2013, na gestão do prefeito Roberto Cláudio, onde foi instituído o Grupo de Trabalho (GT) para estruturar o Sistema de Gestão de Fiscalização Integrada e Multidisciplinar Municipal, sob coordenação do Instituto de Planejamento de Fortaleza – IPLANFOR e composto por fiscais municipais cedidos das Secretarias e Órgãos municipais. Dentre as finalidades da criação deste GT estava a de apresentar a proposta de estruturação do Sistema de Gestão de Fiscalização Integrada e Multidisciplinar, incluindo estudos, análises, estimativas de custos para sua implantação e custeio, minutas de atos normativos regulamentadores e outras providências que se fizessem necessárias. O relatório deste grupo serviria como análise situacional da fiscalização e subsidiaria o planejamento da implantação do modelo de Fiscalização Integrada a ser adotado pela AGEFIS Fortaleza.

Essa equipe teria 45 dias para finalizar os trabalhos, tendo em vista a necessidade de implantação do sistema de fiscalização integrada e multidisciplinar que possibilitasse o cumprimento dos objetivos do Plano Diretor Participativo do Município de Fortaleza. Ela era composta por 10 fiscais selecionados a partir de suas atuações em outros órgãos municipais, cujas áreas de atividades seriam abrangidas pela fiscalização integrada da AGEFIS: Secretarias Executivas Regionais, Autarquia de Regulação, Fiscalização e Controle dos Serviços Públicos de Saneamento Ambiental - ACFOR, Coordenadoria de Fiscalização de Obras – CFO/SEINF (antigo CCO), Célula de Vigilância Sanitária – CEVISA, PROCON Fortaleza (antiga Secretaria Municipal de Defesa do Consumidor), Secretaria de Urbanismo e Meio Ambiente de Fortaleza - SEUMA, Empresa Municipal de Limpeza e

Urbanização – EMLURB e Empresa de Transporte Urbano de Fortaleza - ETUFOR.

Alguns integrantes do grupo, inspirados pelo modelo de fiscalização da Secretaria Adjunta de Fiscalização (SMAFIS) do município de Belo Horizonte - MG, viajaram e puderam compreender o *modus operandi* de um sistema de fiscalização integrado já implantado e em funcionamento. Essa experiência em Belo Horizonte proporcionou subsídios relevantes para o planejamento do desenvolvimento da Agência de Fiscalização de Fortaleza mas, diferentemente da SMAFIS, a AGEFIS decidiu incorporar também entre seus protocolos fiscalizatórios, a Vigilância Sanitária e a Defesa do Consumidor. O relatório do GT sugeriu algumas mudanças na política de fiscalização que foram desde o processo de registro de denúncias à execução da política propriamente dita.

Entre as mudanças, destaca-se também uma novidade na produtividade das atividades de fiscalização, através do reexame da Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas - GEFAE¹⁶, com a revisão na fórmula e nos indicadores, com a observação de critérios qualitativos e também quantitativos, com metas a serem atingidas e com a propositura de um novo valor para seu teto.

Dessa forma, após esse processo de estudo inicial, a Agência de Fiscalização de Fortaleza é criada em 2014 através da Lei Complementar Municipal 190/2014, com um novo modelo de política de fiscalização integrada e multidisciplinar, que se reestruturou com o objetivo de prestar um serviço público mais eficiente a partir de um modelo de fiscalização pouco conhecido no país¹⁷. No capítulo 4 desse estudo, veremos com mais detalhamento a estrutura da política de fiscalização da AGEFIS.

Isto posto, depreende-se que as políticas públicas necessitam ser constantemente avaliadas para serem aprimoradas. Tal qual essas políticas, a fiscalização urbana também merece esse olhar, principalmente devido a sua relevância para a sociedade e as cidades. Contudo, o que se observa é que há

¹⁶ A GEFAE da fiscalização foi instituída e regulamentada pela Lei nº 9.334 de 28 de dezembro de 2007, pela Lei nº 9.898/2012 de 04 de abril de 2012 e pelo Decreto nº 12.915 de 09 de abril de 2012, na gestão da prefeita Luizianne Lins.

¹⁷ Além da Agefis, só existe mais uma Política de Fiscalização Urbana com modelo de política integrada, localizada em Belo Horizonte-MG. A AGEFISQ – Agência de Fiscalização de Serviços Públicos de Quixadá, em Quixadá – CE foi extinta no ano de 2022.

uma carência de estudos e avaliações sobre essas políticas no país, já que são raríssimos os estudos científicos nessa temática.

Com a política de fiscalização da AGEFIS esse cenário não é diferente. Através de uma busca em sites de pesquisa científica e repositórios de universidades, encontramos alguns estudos que buscam avaliar essa política em seus variados vieses. Dentre as perspectivas avaliadas, existem avaliações da política de fiscalização quanto à linha da dominância financeira, da vigilância sanitária, do trabalho precarizado ou ligadas às áreas temáticas de fiscalização urbana como a fiscalização de resíduos sólidos, conforme observa-se no quadro 1 abaixo. Através dessa busca, observou-se que não foi encontrada nenhuma pesquisa de avaliação da política de fiscalização sob a perspectiva do trabalho das fiscais. Quanto aos locais onde mais foram encontradas pesquisas sobre essa temática, pode-se observar que a maioria se concentra em Fortaleza. Assim, foram identificados até o início do ano de 2022, sete¹⁸ trabalhos científicos publicados sobre a avaliação da atuação da política de fiscalização da Agência de Fiscalização, conforme observa-se no quadro seguinte:

Quadro 1: Pesquisas avaliativas da política de fiscalização da AGEFIS

ANO	TÍTULO	TRABALHO
2020	A Agência de Fiscalização de Fortaleza no Contexto da Dominância Financeira: Uma Avaliação da Política Municipal de Fiscalização	Dissertação
2020	Avaliação das Ações de Vigilância Sanitária a partir da Atuação da Agência de Fiscalização do Município de Fortaleza.	Dissertação
2020	Ações de vigilância sanitária na área de produtos e serviços farmacêuticos do município de Fortaleza, Ceará.	Dissertação

¹⁸ Os dados em relação aos trabalhos científicos de avaliação da política de fiscalização da AGEFIS foram obtidos através de pesquisas em repositórios de universidades e no Google Acadêmico.

2021	Estudo avaliativo da fiscalização da vigilância sanitária de alimentos como função primordial na proteção à saúde no município de Fortaleza.	Dissertação
2021	Inclusão produtiva com segurança sanitária: uma avaliação da política de interesse sanitário destinada aos microempreendedores individuais de alimentos	Dissertação
2022	Avaliação da política pública de fiscalização integrada e Fortaleza Online, a partir da criação da Agência de Fiscalização de Fortaleza (AGEFIS).	Dissertação
2022	A política pública de resíduos sólidos do município de Fortaleza – CE: avaliação do Plano de Fiscalização Rio Maranguapinho 2019 (AGEFIS).	Dissertação

Fonte: Elaboração própria

Já quando o olhar é voltado à avaliação do ciclo da política por parte da gestão pública, o que se observa na prática é que, além dessa omissão sob o aspecto de conteúdo e de subjetividades, o monitoramento da eficácia da política de fiscalização parece ser restrito a aspectos quantitativos, resultando em uma análise superficial e hegemônica da política, prejudicando sua retroalimentação e aperfeiçoamento por não cumprir de modo efetivo as etapas do ciclo. A inércia dos condutores da política quanto a esse aspecto repercute na atuação dos sujeitos envolvidos e na própria eficácia da fiscalização.

Portanto, o processo avaliativo de políticas públicas requer uma análise sob múltiplos aspectos. Na busca pelo entendimento e aprofundamento da nossa análise, buscaremos compreender esse processo de avaliação que, por ser um campo multidisciplinar, também possui conceitos variados e se situa em um ambiente em aprimoramento e marcado por disputas, como veremos a seguir.

2.3 A Avaliação de Políticas Públicas e os embates que permeiam seu desenvolvimento

A avaliação de Políticas Públicas é um campo complexo e dinâmico, que exige rigor metodológico na sua condução e que deve observar a adequação ao objeto a ser avaliado, aos recursos disponíveis e aos objetivos e resultados pretendidos (CAVALCANTE, 2012). Nesse mesmo sentido, Cavalcanti (2007) observa ainda que a avaliação de políticas públicas se constitui em um campo dinâmico de saberes e práticas, na medida em que abrange aportes teórico-metodológicos de diferentes disciplinas e áreas de conhecimento. Essa tessitura, enquanto recurso necessário para a aferição dos reais impactos e consequências de dada política sobre as vidas dos cidadãos, também é discutida por ARAÚJO; BOULLOSA (2009, p.19), quando ressaltam que “a avaliação pressupõe ainda um exercício de reconstrução, pois não avaliamos algo objetivo e natural, mas, sim, um conjunto complexo e incerto de ações voltadas à transformação social”.

Com relação ao processo de desenvolvimento da área de avaliação de políticas públicas, observa-se que este é um campo marcado por disputas, como pontuam alguns autores. Januzzi (2016, p.120) ressalta que a área de avaliação de políticas públicas, por ser um campo de conhecimento técnico-científico subsidiado por expressivo volume de recursos (de órgãos públicos e agências multilaterais) destinados à pesquisa e com certo prestígio político para as comunidades de pesquisadores praticantes, “constitui um campo de estudos aplicados com crescente produção e de intensa disputa técnica no país e no exterior”. Assim, compreendendo a complexidade dessa área e buscando um melhor conhecimento sobre o campo epistemológico da avaliação de políticas públicas, compreende-se que seja necessário, inicialmente, o entendimento do contexto político-econômico ao qual se deu seu desenvolvimento e como se configuram as disputas que permeiam seu processo evolutivo.

Observando os embates, um dos principais antagonismos em relação às pesquisas sociais se encontra entre as perspectivas avaliativas hegemônicas (positivistas) e as contra-hegemônicas. Gussi (2016), explica que a perspectiva

hegemônica (dominante por décadas) é caracterizada pelos métodos positivistas e baseada na lógica da eficiência nas políticas públicas, tendo, portanto, viés quantitativo; já a perspectiva contra-hegemônica (ainda em construção), propõe uma avaliação mais aprofundada, com cunho qualitativo, que busca compreender os contextos internacional, nacional e local, e realizar uma avaliação mais crítica das políticas públicas, considerando os interesses sociais e dos sujeitos.

Conforme Silva (2013), a avaliação de políticas e programas sociais é um campo da pesquisa social em desenvolvimento, com expansão a partir da década de 1960 nos Estados Unidos, com atuação nos programas de combate à pobreza. Nesse período, o objetivo principal era dimensionar o sucesso ou o fracasso de políticas implementadas na área social a partir de critérios quantitativistas e neutralistas, e desconsiderando a avaliação de contextos e conteúdo. Nesse percurso de desenvolvimento, Chambers, Wedel e Rodwell (1992) apontam que no Estados Unidos, entre 1930 e 1960, a avaliação de programas sociais já havia passado pelo que denominaram de primeira e segunda geração.

Segundo os autores (1992), a terceira geração de avaliação de políticas e programas sociais pode ser verificada nos anos 1960 e 1970, época marcada por investimentos massivos em serviços e intervenções sociais. O declínio se deu nos anos de 1980, com a eleição de Ronald Reagan, época que foi marcada pela diminuição e desmantelamento da estrutura criada para a expansão de programas e políticas sociais nos Estados Unidos. Mesmo nesse cenário de declive, houve o início de questionamentos sobre a perspectiva quantitativista avaliativa. Segundo Silva (2013), já havia um entendimento sobre a necessidade em se considerar a influência dos usuários dos resultados da pesquisa avaliativa, ou seja, dos tomadores de decisão, planejadores e gestores. Assim, “passa-se a considerar que a pesquisa avaliativa é mais do que a aplicação de métodos, sendo também uma atividade política e de gestão” (SILVA, 2013, p. 97).

Com o passar dos anos, a pesquisa avaliativa volta a ficar em evidência nos Estados Unidos através de um processo desencadeado pelo cenário de crise econômica, escassez de recursos e participação da população - que

passa a acompanhar mais de perto as políticas e programas sociais. Na década de 1990 houve uma renovação de interesse no desenvolvimento desse viés avaliativo, fazendo despertar a quarta geração de avaliação de políticas públicas, conforme ressalta Silva (2013):

“Como reação ao ceticismo dos anos 1980, na década de 1990 foi retomado o interesse pela pesquisa avaliativa, agora a partir de abordagens compreensivas que têm se proposto a articular a abordagem quantitativa com a qualitativa, merecendo grande atenção as variáveis contextuais desconsideradas pelos modelos neutralista, quantitativista, dominante nos períodos anteriores, despontando assim uma quarta geração de avaliação de políticas e programas sociais.” (SILVA, 2013, p. 103).

Seguindo o modelo norte-americano, a área da avaliação em políticas públicas no Brasil intensificou-se no final da década de 1980 e início de 1990, buscando atender à agenda neoliberal em um contexto de Reforma do Estado, com o propósito de “enxugar” a máquina pública (GARCIA, 2020). Sob o contexto do neoliberalismo, as avaliações de políticas públicas de caráter social foram predominantemente, constituídas com propósito fiscalizatório e de maneira burocrática. A intenção era a modernização da gestão pública, além do aumento da produtividade e contenção de gastos. A avaliação de políticas públicas estava à disposição do Estado enquanto instrumento de gestão governamental (FARIA, 2005).

Segundo Rodrigues (2008), esse modo de avaliação deveu-se, em especial, à situação de dependência do país frente às agências financiadoras internacionais, como o Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento – BIRD e Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID, que passaram a exigir com mais critério, a elaboração de sistemas de monitoramento de avaliação dos projetos por ele financiados. Sob essas condições, circunscreve-se um modelo de avaliação de políticas baseado em critérios pré-definidos de eficiência, eficácia e efetividade, manifestamente limitado a uma dimensão econômica/financeira. O intuito era a construção de indicadores notadamente quantitativos que conseguissem demonstrar o

sucesso ou fracasso das políticas, a partir da relação custo-benefício dos investimentos realizados nos programas, projetos e políticas sociais (Holanda, 2007).

Sobre essa perspectiva avaliativa quantitativa, Gussi (2019, p. 172) observa que se trata de uma proposição epistemológica funcional e positivista, que desconsidera “os sujeitos sociais envolvidos nas políticas, os contextos sócio-políticos e culturais nacionais, regionais e locais onde essas políticas realizam-se e as contradições neles inerentes”. A autora Rodrigues (2008) também observa as limitações avaliativas propostas por esse modelo:

“[...] reduzem o conhecimento à análise de dados coletados em formatos estandardizados, abordagens lineares, testes de hipóteses pela mensuração do objeto de estudo e, portanto, uma limitação da avaliação à percepção dos resultados frente aos objetivos formulados (eficácia), relação metas - resultados, relação custos benefícios (eficiência) e avaliação de impactos (efetividade em relação ao proposto/previsto).” (RODRIGUES, 2008, p. 9)

Segundo Sousa (2008), esse modelo positivista tem fundamento no paradigma científico dominante, que teve origem a partir da Revolução Científica ocorrida na Europa no século XVI, onde o conhecimento era baseado na realidade tal qual ela é, e apresentando-se de forma objetiva e prática. Assim, para atender aos requisitos do paradigma científico a avaliação deve conseguir trazer respostas capazes de valorar, colocando a análise do objeto de estudo em uma premissa descontextualizada e baseada na neutralidade do pesquisador (ARRETCHE, 2001). Para Carvalho (2005), trata-se do paradigma da “ciência das certezas”, baseado no pressuposto da objetividade científica e na neutralidade do pesquisador, colocando a matemática em posição privilegiada de instrumento de validade de conhecimento e deixando de lado aspectos qualitativos intrínsecos que não são possíveis de serem mensurados. Assim, esse método de quantificação de resultados predomina em avaliações de políticas públicas no país que visam o controle e o atendimento das expectativas do mercado.

Conforme Minayo (2008), é inegável a contribuição desse paradigma dominante para o desenvolvimento da sociedade, em especial às questões de cunho técnico e tecnológico. Contudo, merece ser destacada a insuficiência desses métodos para o entendimento de questões relacionadas ao comportamento humano, que não são regidos pela lei da natureza, pois a “ação humana não é apenas biologicamente determinada, mas se dá principalmente pela incorporação das experiências e conhecimentos produzidos e transmitidos de geração a geração” (ANDERY, 1988, p. 12). Dessa forma, esse modelo hegemônico começa a ser questionado quando é colocado em avaliações que envolvem os contextos e valores múltiplos vivenciados em uma sociedade, como observa Sobrinho (2003):

“A avaliação se torna cada vez mais complexa à medida que considera insuficientes os procedimentos meramente descritivos e reclama a consideração de aspectos humanos, psicossociais, culturais e políticos, onde não há consensos prévios e os entendimentos precisam ser construídos”. (SOBRINHO, 2003, p. 27).

Dessa forma, percebendo a necessidade de avaliações dos fenômenos sociais de modo mais aprofundado, os estudos nesse campo foram avançando e conseguindo formular alternativas a avaliações baseadas exclusivamente em indicadores estatísticos-quantitativos. Com o intuito de considerar a diversidade de fatores que envolvem uma política, as perspectivas avaliativas contra hegemônicas (não tradicionais) aparecem para contemplar os aspectos qualitativos, intangíveis e subjetivos, colocando a apreensão das subjetividades como ponto central dos enfoques contra hegemônicos (CRUZ, 2019).

Nesse contexto, observa-se esforços destinados a aprimorar o desenvolvimento de indicadores no âmbito da abordagem qualitativa. Segundo Chizzotti (2006, p.28), o aspecto qualitativo aduz a “uma partilha densa com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa, para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes que somente são perceptíveis a uma atenção sensível (...)”. Assim, a pesquisa qualitativa pertence a um campo multidisciplinar, que procura avaliar fenômenos a partir da interpretação dos

sentidos e significados (explícitos ou ocultos) percebidos pelos sujeitos envolvidos, nas suas interações interpessoais e sociais.

Dessa forma, como visto em parágrafos anteriores, a avaliação de políticas públicas ainda está em processo de amadurecimento e o confronto entre os paradigmas quantitativos e qualitativos vem dando espaço a um viés compreensivo, característico da quarta geração. A autora Silva (2013, p.143) ressalta que na pesquisa social, em especial, na pesquisa avaliativa, uma “articulação da abordagem quantitativa com a abordagem qualitativa, na perspectiva de que a realidade social também se expressa por quantidades, devendo seus significados ser interpretados numa perspectiva qualitativa”. O entendimento é de que a abordagem qualitativa não exclui a abordagem quantitativa, já que as propriedades quantificáveis e as qualidades intrínsecas que expressam valores e intencionalidades fazem parte de todos os fenômenos (MINAYO, 2006).

Para essa proposta de estudo considerada pluralista, a avaliação é uma construção coletiva de diversos atores envolvidos que “julgarão a pertinência da ação estatal e não observarão simplesmente se efeitos da mesma estão de acordo com os objetivos iniciais” (TINÔCO et. al, 2011, p.310). Assim, observa-se uma ampliação da visão que se tinha sobre a avaliação de uma política pública, expandindo o olhar antes limitado à análise do alcance dos objetivos propostos na definição dessa política, passando a analisar também as intensões e resultados de intervenções estatais.

Com relação ao avaliador, Gonçalves (2008) aponta a importância do pesquisador-avaliador possuir uma perspectiva etnográfica¹⁹ para a construção de indicadores socioculturais, em que considere a visão de mundo dos sujeitos sociais que são alvo das políticas públicas e o modo como as ressignificam, além de procurar pesquisar “a cultura como dimensão simbólica que articula e media os aspectos políticos, econômicos e sociais”. (GONÇALVES, 2008, p. 23). A autora ainda observa que o processo de “(...) construção de indicadores socioculturais é artesanal, requer sensibilidade analítica, é denso (pois revela

¹⁹ Sob a perspectiva etnográfica, o que pretendemos é interpretar, através dos relatos orais das fiscais, os sentidos e significados expressos acerca de suas vivências práticas na execução da Política de Fiscalização.

os significados) e, em princípio, microscópico; (...)” (GONÇALVES, 2008, p. 23).

Assim, esta pesquisa avaliativa procura construir indicadores de avaliação a partir de dados qualitativos assimilados do campo empírico, especialmente através dos relatos dos sujeitos entrevistados. O entendimento destes indicadores de natureza qualitativa tem por objetivo auxiliar a compreensão de como se dão as desigualdades e violência de gênero no exercício da política de fiscalização, identificar os sentidos atribuídos a esse fenômeno pelas fiscais e analisar como tudo isso repercute em seus vínculos profissionais.

Essa reflexão levará em consideração, conforme observa Minayo (2009), as convicções e interesses dos atores envolvidos, os recursos disponíveis, o contexto de inserção da política e sua forma de gestão. Neste sentido, ao qual essa pesquisa está inserida, optou-se por adotar a perspectiva da Avaliação em Profundidade, já que o intuito é realizar uma avaliação que busque desvelar e compreender significados, propósitos e relações subjetivas entre a política de fiscalização e as fiscais, que são sujeitos sociais diretamente envolvidos com a política de fiscalização.

2.3.1 Avaliação em Profundidade – Perspectiva avaliativa

Segundo Rodrigues (2016), a avaliação em profundidade alavanca a importância da pesquisa qualitativa, buscando apreender os sentidos percebidos pelos sujeitos envolvidos na criação e execução de políticas em estudo. Assim, a Avaliação em Profundidade diferencia-se dos modelos tradicionais por basear-se em quatro eixos de análise: conteúdo, contexto, trajetória institucional e espectro territorial/temporalidade; e por ser caracterizada por análises extensas, detalhadas, densas, amplas, multidimensionais, abrangentes e interdisciplinares, conforme observa-se no detalhamento do quadro a seguir:

Quadro 2: Eixos analíticos da Avaliação em Profundidade

Eixos Analíticos	Avaliação em Profundidade
CONTEÚDO	Análise das bases conceituais do programa e da política: paradigmas orientadores; conceitos e noções centrais; concepções e valores (coerência interna); Análise da formulação do programa e da política: objetivos, critérios, dinâmica de implantação, acompanhamento e avaliação (coerência).
CONTEXTO	Contexto da formulação do programa e da política: Análise do momento político e das condições socioeconômicas em que foram formulados; Contextos da trajetória do programa/política: esferas institucional e local; Contextos do processo (no tempo) do programa/política: diferentes contextos podem alterar conteúdos e processos.
TRAJETÓRIA INSTITUCIONAL	Grau de coerência ou dispersão dos objetivos da política ou programa conforme o trânsito pelas vias institucionais, ao longo do tempo.
ESPECTRO TERRITORIAL/TEMPORALIDADE	Configuração temporal e territorial do percurso da política: confronto das propostas e objetivos da política com as especificidades locais e sua historicidade (importância da dimensão cultural).

Fonte: Adaptado de Paulino (2020, p.28) Adaptado de Rodrigues (2016)

Considerando as questões que permeiam nosso objeto de estudo, as transformações da política de fiscalização de Fortaleza e o desenvolvimento da política no contexto do capitalismo contemporâneo de influência neoliberal e patriarcal, trabalharemos com Avaliação em Profundidade, realizando a análise de três desses eixos na política de fiscalização de Fortaleza sob a conjuntura das assimetrias de gênero nas relações de trabalho. A análise atravessará os eixos das análises de contexto e conteúdo e do espectro territorial e temporal, com maior foco neste último, com a investigação das trajetórias profissionais a partir das percepções das mulheres fiscais.

No eixo da análise do conteúdo, serão examinados documentos institucionais como editais de concursos, relatórios de estudos de implantação da AGEFIS e leis e decretos que estabelecem diretrizes para a criação e funcionamento da Agência. O objetivo é avaliar aspectos importantes da formulação da política como seus objetivos, critérios de sua implantação e seus conceitos e valores.

Com relação ao eixo da análise do contexto, essa análise será subsidiada por fontes baseadas em pesquisa bibliográfica, documental e em notícias veiculadas à época sobre o contexto da implantação da política de fiscalização da AGEFIS. O intuito é refletir a conjuntura de implantação da política, considerando o momento político, as condições socioeconômicas e culturais, as articulações nos âmbitos local, regional e nacional, observando que a política faz parte de um conjunto de ações que têm implicações sociais, políticas e econômicas sobre os sujeitos sociais.

Quanto ao eixo denominado espectro temporal-territorial, procura-se apreender a configuração temporal e territorial do percurso da política estudada, de forma a confrontar as propostas/objetivos gerais da política com as especificidades locais e sua historicidade. Segundo a autora (2008), essas análises correspondem a um momento mais avançado de sistematização dos dados já coletados. Portanto, essas etapas serão desenvolvidas através do estudo de caso com as fiscais da AGEFIS Fortaleza.

Um desafio importante a ser enfrentando na presente avaliação é a confluência de paradigmas. Se a avaliação em profundidade se vale do paradigma hermenêutico compreensivo, a questão das desigualdades que atravessam a política em cena chama a atenção para uma discussão que problematize as diferenças de poder entre os sujeitos sociais, considerando que o fenômeno da violência de gênero requer um olhar para as desigualdades econômicas, sociais, raciais, culturais, de gênero, dentre outras. O objetivo é produzir uma avaliação com perspectiva não apenas compreensiva, mas também crítica. Em sentido semelhante, a autora Lea Rodrigues (2019) tenta resolver a questão da confluência de paradigmas a partir do diálogo com a “ecologia política” – proposta voltada para a análise e avaliação de políticas públicas em situação de conflitos de cunho socioambientais. Essa articulação entre Avaliação em Profundidade e a Ecologia Política utilizada pela autora (2019), apesar de voltada para conflitos ambientais, permitiu uma análise crítica entre a rede de atores, as desigualdades de poder e os interesses em jogo nesse conflito. Portanto, o desafio aqui é avançar criticamente ao observar outros conflitos em cena.

Em outras palavras, o que queremos evidenciar é que a análise da política de fiscalização sob a perspectiva de gênero e relações de poder não pode ter um olhar pretensamente objetivo e compreensivo mas, sobretudo, que perpassa pelas subjetividades intrínsecas à linguagem e simbologias empíricas desse fenômeno social, aliando o esforço interpretativo hermenêutico a uma crítica social. É nesse sentido, que nos utilizaremos do método hermenêutico-dialético pois, como assevera Stein (1983), representa mais que uma forma de investigação científica, mas uma postura filosófica e epistemológica de perceber e compreender, através da razão, a realidade observada.

2.4 Construção metodológica: a trajetória da pesquisa no campo

Ressalta-se que a AGEFIS atualmente, é composta por 404 fiscais, sendo 239 fiscais mulheres e 165 fiscais do sexo masculino²⁰. As fiscais do sexo feminino são maioria na política de fiscalização de Fortaleza, representando 59,16% da categoria de fiscais da AGEFIS. Desse modo, buscou-se a percepção dessas mulheres sobre a fiscalização através da realização de entrevistas.

Assim, foi realizada pesquisa de campo com as fiscais da AGEFIS Fortaleza, através da realização de entrevistas semiestruturadas com as fiscais que foram submetidas a constrangimentos ou ameaças no exercício da sua profissão, esse é o critério de escolha. A finalidade é de conhecer quais foram esses constrangimentos e quais consequências tiveram em suas vidas laborais, captando a percepção que elas têm sobre o lugar onde trabalham, identificando quais e como os efeitos das relações de gênero interferem em seus trabalhos.

Em relação às fiscais internas, as entrevistas buscaram identificar os motivos que ensejaram sua saída da fiscalização de campo e a repercussão dessa decisão no seu trabalho de fiscalização. Já as entrevistas que foram realizadas com as fiscais que ocupam cargos de gestão, possuem o objetivo de identificar quais suas maiores queixas em relação à execução e apropriação do

²⁰ Dados fornecidos pela AGEFIS - Diafi, através do sistema CONSISTHR.

seu trabalho, tentando analisar as semelhanças e diferenças encontradas na investigação com as fiscais de campo. Nesse processo, também procurou-se identificar as implicações trazidas pela pandemia no trabalho das fiscais, já que a política de fiscalização atuou na linha de frente e teve papel essencial no controle do cumprimento das medidas sanitárias de enfrentamento ao Covid-19.

Para a realização das entrevistas, fez-se inicialmente, uma apresentação com algumas colegas que trabalham no mesmo local em que sou lotada: Gerência de Fiscalização Integrada 1, onde foi explicado o propósito da pesquisa, condições de realização das entrevistas, tipos de perguntas e explicando que o sigilo das identidades das profissionais será resguardado. O convite foi feito de modo que as fiscais que se sentissem mais afetadas por situações de constrangimento no exercício do trabalho, por questões de gênero, ficassem à vontade para colaborar com a pesquisa e tivessem interesse em participar.

O recrutamento de outras fiscais partiu de indicações que surgiram à medida que foram sendo realizadas essas entrevistas iniciais, da mesma forma a garantir sigilo de suas identidades e partindo de perguntas orientadoras que foram submetidas ao Comitê de Ética²¹ da universidade. Assim, utilizou-se a técnica “bola de neve”, onde as participantes iniciais da pesquisa indicaram novas fiscais, até que fosse alcançado o objetivo proposto (ponto de saturação). De acordo com Vinuto (2014), esse “ponto de saturação” é alcançado quando novos entrevistados passam a repetir os conteúdos já obtidos em entrevistas anteriores, não acrescentando novas informações relevantes ao estudo.

O convite a essas fiscais indicadas foi realizado através do aplicativo Whatsapp, onde foi explicada proposta do trabalho e sanadas todas as dúvidas. Todas as entrevistadas assinaram o “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”, documento que foi enviado ao Comitê de Ética e que esclarece os objetivos do trabalho e sobre a realização da entrevista de modo espontâneo.

²¹ Disponível em: <https://plataformabrasil.saude.gov.br/login.jsf>. Acessado em 07/02/2022.

Foram realizadas no segundo semestre de 2021, entrevistas com 13 fiscais, sendo 7 de campo, 4 de gestão e 2 internas. Dessas entrevistadas, quatro ingressaram na primeira turma de 2010 (duas de campo e duas gestoras), uma fiscal gestora em 2011 e sete fiscais em 2012 (cinco de campo, uma gestora e duas internas). As entrevistadas foram divididas em grupos e serão mencionadas pela primeira letra do nome de cada grupo, como descrito no quadro a seguir. Optou-se por não haver maior detalhamento sobre os perfis das entrevistadas para que não houvesse possibilidade de identificação dessas profissionais.

Quadro 3 – Funções das fiscais entrevistadas

Grupo	Ingresso em 2010	Ingresso em 2011	Ingresso em 2012
Campo (C)	C1, C2		C3, C4,C5,C6,C7
Interna (I)			I1, I2
Gestão (G)	G1, G2	G3	G4

Fonte: Elaboração própria

A primeira entrevista foi realizada presencialmente na casa da primeira fiscal, por escolha dela, observando o cumprimento das medidas sanitárias de enfrentamento ao Covid-19. Já as demais entrevistas foram realizadas de maneira virtual, através da plataforma *Meet* e tiveram duração média de 35 minutos. A escolha pelo método virtual deu-se pelo cuidado com a saúde das participantes, tendo em vista a existência ainda que de forma mais controlada, da Covid-19. As fiscais da AGEFIS Fortaleza responderam a perguntas abertas de uma entrevista semiestruturada, guiada por roteiro orientativo. Não foram realizados registros fotográficos e a gravação por áudio das entrevistas foi informada no início dos encontros, explicando a sua necessidade para melhor análise em momento posterior.

As entrevistas foram armazenadas em arquivos digitais, com acesso apenas pela pesquisadora e a orientadora, sendo utilizadas apenas para este estudo. Conforme informado às participantes e ao Comitê de Ética, foi

garantido o anonimato de todos os participantes da pesquisa e de quaisquer registros de fala que venham a ser utilizados na dissertação.

Entre as dificuldades, observou-se um possível desconforto de algumas fiscais em falar sobre momentos vivenciados em alguns momentos nos discursos, com possível sentimento de constrangimento pela exposição das fragilidades do trabalho e por conhecerem a pesquisadora/entrevistadora. Além disso, algumas sentiram dificuldade em ver a pesquisadora enquanto tal, tratando-a por vezes, como alguém que já conhecia alguns fatos seus e de colegas em comum, pedindo-lhe inclusive, opinião sobre alguns assuntos. Em alguns momentos, 2 entrevistadas se emocionaram ao narrarem fatos agressivos e de julgamentos na execução dos seus trabalhos, deixando-as um pouco desestabilizadas.

Vale salientar que durante todo esse processo, também me utilizei da observação participante para o desenvolvimento da avaliação proposta. A observação participante pode ser parte essencial do trabalho de campo na pesquisa qualitativa, onde “alguns estudiosos a consideram não apenas uma estratégia no conjunto da investigação das técnicas de pesquisa, mas como um método que, em si mesmo, permite a compreensão da realidade”. (DESLANDES, 2007, p.70). Assim, durante a realização da pesquisa contei com o meu diário de campo para registrar observações, percepções e informações recebidas desde o início do ciclo de pesquisa, procurando anotar detalhes que não puderam ser captados pelas outras técnicas utilizadas, como esclarece Minayo (2008):

“(...) o diário de campo, nada mais é do que um caderninho de notas, em que o investigador, dia por dia, vai anotando o que observa e que não é objeto de nenhuma modalidade de entrevista, onde neste, devem ser anotados as escritas de impressões pessoais, que vão se modificando de acordo com o tempo, resultados de conversas informais, observações de comportamentos contraditórios, dentre outros aspectos.” (MINAYO, 2008, p. 295)

Finalizadas as entrevistas, iniciei a escuta pormenorizada das narrativas, sendo este processo um momento de pré-análise das informações obtidas,

onde escutei por diversas vezes as falas, procurando interpretar a comunicação expressa, em conjunto com as anotações do diário de campo, procurando refletir sobre o que foi dito e alinhar com o atingimento dos objetivos pretendidos pelo estudo. Nesse processo de construção fui treinando meu olhar mais aprofundado sobre as narrativas, procurando interpretar fatos expostos e sentimentos justapostos nas entrelinhas das colocações. Gussi (2004) ressalta a importância das narrativas como “um processo de aprendizagem, entre o vivido, o narrado e o interpretado, na medida em que os sujeitos, envolvidos na pesquisa e na produção do conhecimento, realizam uma reflexão sobre si mesmos, tomando como ponto de partida suas experiências.” (GUSSI, 2004, p. 3).

A análise desses relatos foi desenvolvida no capítulo 5 desse estudo, que foi construído a partir de tópicos. Essas subdivisões foram produzidas com base em temas que fossem relevantes para a explicação dos questionamentos postos nos objetivos do estudo e com base em repetições observadas nos relatos das fiscais entrevistadas.

Assim, a definição dos tópicos contou com o suporte da técnica da “nuvem de palavras”, que consiste em evidenciar as palavras mais mencionadas em textos, neste caso, nas entrevistas. Para isso, transcrevi todas as entrevistas para o meio digital e as coloquei no website <https://www.wordclouds.com/>, que gerou uma nuvem com as palavras mais recorrentes nos depoimentos das entrevistadas, conforme observa-se na figura a seguir:

de análise de conteúdo será desenvolvida considerando as seguintes etapas (Bardin, 2006):

Quadro 4: Etapas da análise de conteúdo

<ul style="list-style-type: none"> • Pré-análise: fase em que se organiza o material a ser analisado, com o objetivo de torná-lo operacional, sistematizando as ideias iniciais. Trata-se do preparo para o início dos estudos, da organização propriamente dita. Essa etapa consiste no primeiro contato com os documentos da coleta de dados, seleção desses documentos, formulação das hipóteses e objetivos, referenciação dos índices e elaboração de indicadores.
<ul style="list-style-type: none"> • Exploração do material: consiste na exploração do material com a definição de categorias (sistemas de codificação) e a identificação das unidades de registro (unidade de significação a codificar corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade base, visando à categorização e à contagem frequencial) e das unidades de contexto nos documentos (unidade de compreensão para codificar a unidade de registro que corresponde ao segmento da mensagem, a fim de compreender a significação exata da unidade de registro).
<ul style="list-style-type: none"> • Tratamento dos resultados: é a etapa da interpretação. É destinada ao tratamento dos resultados, onde ocorre a condensação e o destaque das informações para análise, resultando nas interpretações inferenciais; É o momento da intuição, da análise reflexiva e crítica.

Fonte: Bardin, 2006. Elaborado pela autora.

Trazendo para o âmbito desse estudo, na etapa da pré-análise, fez-se a audição e a transcrição das entrevistas, seguida de uma primeira leitura mais rápida do texto transcrito. Esse primeiro momento de contato foi para catalogar e organizar as impressões iniciais do conteúdo adquirido. Na etapa seguinte, foi realizada uma segunda leitura mais aprofundada para exploração do conteúdo dos relatos. Nessa etapa procurou-se sistematizar a construção dos eixos temáticos a partir dos termos que foram aparecendo no conteúdo das

falas e que se alinhavam aos propósitos da pesquisa. Com relação à fase do tratamento dos dados, realizou-se uma terceira leitura do conteúdo dos depoimentos a fim de buscar aspectos contidos nas entrelinhas, através de uma análise interpretativa e crítica das falas das fiscais.

Quanto à utilização do método hermenêutico-dialético, buscou-se a compreensão do contexto através de dados históricos e também pela 'empatia', respeitando a racionalidade das fontes empíricas, documentais e bibliográficas analisadas e buscando nos textos, o sentido (intenção) que o emissor quis expressar nas mensagens (MINAYO, 2002). Desse modo, procurou-se compreender a conjuntura socioeconômica e política da fiscalização, fazendo uma análise crítica das entrevistas, observando condutas, costumes e simbologias, bem como a análise da trajetória da política de fiscalização de Fortaleza.

Isto posto, consideramos que essa discussão se faz pertinente no campo das pesquisas em Avaliação de Políticas Públicas, tanto por ser a política de fiscalização relacionada diretamente com a sociedade, no que tange sua saúde e garantia de direitos, como por ser um campo ainda cheio de desafios para os fiscais, em especial para as fiscais mulheres. Esta profissão guarda semelhanças com atividades sexistas e apresenta inúmeras barreiras ao desenvolvimento das suas profissionais.

Assim, esta pesquisadora enquanto fiscal municipal, viu na avaliação da política de fiscalização uma oportunidade de contribuir para os estudos relacionados às desigualdades de gênero nas relações de trabalho, dando visibilidade às atuais questões enfrentadas pelas mulheres em conseguirem se autoafirmarem enquanto trabalhadoras nos espaços públicos e, especialmente, fornecer subsídios que deem condições para o enfrentamento das barreiras que propiciam sexismo e violência de gênero no trabalho da fiscalização, contribuindo, de alguma forma, para que as fiscais se motivem e se apropriem do trabalho que executam. Estudos como esse agregam importante relevância social, principalmente para o atual momento político que vivemos, com cortes em investimentos de políticas públicas destinadas a inserção e desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho e com as reformas da

previdência e trabalhista, que retrocederam em relação a importantes direitos que havíamos conquistado.

3. NEOLIBERALISMO, TRABALHO FEMININO E VIOLÊNCIAS DE GÊNERO

Este capítulo traz como reflexão as articulações entre capitalismo e patriarcado na manutenção dos processos estruturais de exclusão, discriminação e reprodução de violências de gênero contra mulheres no mundo do trabalho. Para tanto, procura analisar a contribuição dos movimentos feministas na luta por garantias e enfrentamento às desigualdades de gênero. Por fim, apresenta os direitos trabalhistas femininos conquistados na sociedade brasileira a partir de políticas públicas, bem como as ainda atuantes barreiras sociais e políticas que impedem a igualdade de gênero e emancipação feminina. Para uma melhor compreensão da proposta desse capítulo, buscou-se introdutoriamente a explanação sobre a escolha dos autores trabalhados no texto, de modo a contextualizar o leitor sobre os aspectos que serão abordados ao longo desse tópico.

3.1 Epistemologias feministas – Notas sobre a bibliografia

Analisar o trabalho feminino a partir das narrativas de trabalhadoras que estão ocupando e ordenando os espaços públicos requer uma escrita que considere as estruturas sociais - em especial, a relação entre trabalhadoras e sociedade - e as relações de poder presentes em suas rotinas. Discutir esses pontos em um contexto real, considerando a proposta e o objeto desse estudo, exigiu uma análise complexa da temática do trabalho feminino precarizado, sexismo, violência de gênero e relações de poder, a partir das múltiplas e entrelaçadas visões proporcionadas pela interdisciplinaridade entre o estudo de políticas públicas, a sociologia e a antropologia.

Nesse contexto, esse trabalho conta com o forte apoio destas vias plurais e multifacetadas, mas procura também não perder de vista o fato de que seu desenvolvimento se dá no âmbito de um programa de mestrado em políticas públicas e que, portanto, constrói-se também com fontes documentais, monografias, dissertações e teses semelhantes desenvolvidas no programa, além de artigos e anais publicados por instituições de pesquisa.

Assim, o desenvolvimento do estudo com argumentos sólidos e que seguissem uma linha coerente e argumentativa foi um verdadeiro desafio teórico, pois a temática do trabalho feminino e da violência de gênero envolve vários vieses que são intrinsecamente correlacionados e que possuem uma linha muito tênue entre si. Esse ponto inicial de leituras e decisões sobre quais caminhos seguir exigiu uma longa reflexão sobre a construção do estudo, que nos fez optar por iniciar o texto pelo embasamento histórico, já que é uma importante chave de leitura para o fornecimento das informações necessárias para a compreensão do atual contexto do trabalho das fiscais da AGEFIS.

Vimos que a resposta à pergunta da pesquisa exigia esse caminho, tendo em vista que tal percurso forneceria, além de uma compreensão mais adequada do problema, a ilustração e a contextualização da discussão em questão. Nesse sentido, cabe aqui ressaltar que algumas definições e assuntos mencionados nesse estudo possuem um intuito apenas descritivo, com abordagem meramente explicativa e pontual, sem maiores problematizações e sem necessidade de ampliação para maiores discussões, tendo em vista os limites desta pesquisa.

Seguindo essa linha e considerando os recortes que fizemos, o trabalho buscou apoio em autores que desenvolveram importantes estudos vinculados às categorias dessa pesquisa e em articulação com as epistemologias feministas contemporâneas.

Uma das abordagens que direcionaram a teoria da pesquisa foi a de Federici (2017) que, através de suas obras clássicas do feminismo anticapitalista, historiciza e problematiza as questões femininas relacionadas à atuação do capitalismo explorador e excludente. Com a capacidade produtiva orientada para o lucro e acumulação de capital, esse sistema investia no sexismo e no desenvolvimento de uma ordem patriarcal que excluía as mulheres do trabalho assalariado e as subordinava aos homens, designando-as às esferas reprodutivas de força de trabalho e aos espaços domésticos, enquanto aos homens era reservado o trabalho produtivo nos espaços públicos.

Nessa divisão sexual do trabalho, o ofício das mulheres era visto como um recurso natural disponível e gratuito, sem necessidade de ser assalariado

e, mesmo quando eram incluídas no trabalho assalariado, eram seus maridos que tinham o direito sobre essa remuneração. Dessa forma, as contribuições de Federici (2017) também alcançaram a questão do sexismo sofrido pelas mulheres, da sua posição social hierarquicamente inferior à do homem, à desvalorização do seu trabalho e da cultura machista e violenta que procurava dominá-las de todas as formas.

Compreendemos que as dificuldades ainda sentidas pelas trabalhadoras em suas esferas de trabalho nos espaços públicos são reverberações do modo de construção e assentamento do sistema excludente e exploratório capitalista, o que foi muito bem apontado e explorado pela referida autora.

Nesse sentido, com o intuito de que todo esse panorama ficasse mais completo e coerente, fizemos uso de múltiplos referenciais e dialogamos também com autoras como Saffioti (1976, 1985), que nos forneceu esse aporte teórico relacionado principalmente ao patriarcado e às relações hierárquicas de poder e de dominação, que tem por base a ideologia e a violência presentes em todos os espaços sociais, com repercussão, especialmente, no trabalho das mulheres. Saffioti (2013) defende a linha de que não há separação entre dominação patriarcal e exploração capitalista e ainda destaca que, apesar das conquistas das mulheres na busca por emancipação, a base material do patriarcado ainda não foi extinta.

Autoras como Danièle Kergoat (2009) e Helena Hirata (2015, 2007) também foram fundamentais no fortalecimento do desenvolvimento teórico do estudo, já que suas análises sobre a divisão sexual do trabalho são fundamentais para o entendimento do contexto atual de atuação das mulheres trabalhadoras. Optamos por esta temática porque acreditamos que a divisão sexual do trabalho está na base social da opressão e da desigualdade entre homens e mulheres, explicados através de dois princípios que regem essas relações de trabalho: o da separação (existem trabalhos de homens e de mulheres) e o da hierarquia (trabalhos de homens possuem maior valor social), ficando o binômio: esfera pública e esfera doméstica.

Dessa forma, trazendo para o contexto atual, observa-se, especialmente, a relação entre a divisão sexual do trabalho e a exclusão de mulheres em trabalhos que, culturalmente, sejam melhor executados por

trabalhadores que tenham características “masculinas”, como a firmeza na postura e no falar, o olhar mais racional das situações do dia a dia e as próprias características físicas que demonstrem força e segurança.

Além disso, as considerações críticas das autoras, juntamente com Federici, sobre as análises marxistas dos estudos de classes nos ajudam sobre o entendimento de que as classes sociais devem ser avaliadas considerando suas heterogeneidades, em especial observando as classes de sexos. Ao observarmos que as relações de classe e relações de sexo são relações estruturantes da sociedade e, portanto, devem ser avaliadas como estruturas complementares, conseguimos compreender a necessidade de um olhar particular para as condições das trabalhadoras nas relações de trabalho. Assim, as autoras foram fundamentais para a contextualização e entendimento das desigualdades de gênero que permeiam o trabalho da fiscalização.

A autora Biroli (2018) também contribui com a discussão sobre a desigualdade entre homens e mulheres com a finalidade de compreender os impasses que se apresentam na construção de relações de gênero, abordando, além da divisão sexual do trabalho, o olhar sobre o lugar subalterno das mulheres nas relações sociais, no trabalho e nos processos democráticos de uma forma geral.

Outra autora que consideramos fundamental nesse diálogo foi Lobo (2021), pois suas reflexões estão voltadas para dar visibilidade ao trabalho das mulheres e às relações de poder entre os sexos. A intenção foi de buscar estudos que pudessem contribuir para o entendimento da categoria mulher na ocupação e atuação nos espaços públicos, já que as fiscais da AGEFIS estão literalmente, na rua, exercendo o ofício de fiscalização na cidade. Seus estudos procuram mostrar uma visão mais heterogênea da classe trabalhadora, que historicamente ocultava o trabalho feminino e as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Isso proporcionou a compreensão dos aspectos simbólicos presentes nas relações sociais atuais do trabalho considerando a perspectiva histórica, observando efeitos contraditórios e desiguais do capitalismo sobre o emprego masculino e feminino e as relações de poder que podemos observar ainda na sociedade hodierna.

Desse modo, o caminho traçado com o apoio das epistemologias feministas nos faz compreender as categorias analíticas como instáveis e dinâmicas frente aos instáveis e múltiplos contextos; e de múltiplas mulheres situadas em múltiplos espaços sociais e tempos históricos. Esses olhares teóricos são alicerces que nos permitem a compreensão das experiências, sentidos, sentimentos e cenários expostos no estudo de campo.

Assim, após essa apresentação introdutória, passemos a analisar como os papéis socialmente definidos pela relação patriarcado-capitalismo definiu a trajetória das mulheres no campo do trabalho e como esses aspectos repercutem nos dias atuais.

3.2 A trajetória social da trabalhadora e os papéis sexualmente definidos

Pesquisas vêm demonstrando os desafios que mulheres ainda enfrentam em suas carreiras profissionais por questões de gênero (Biroli, 2018). Violências físicas²², assédios, dificuldades de acesso a profissões ainda masculinizadas e maior atribuição de afazeres domésticos às mulheres são algumas das reverberações que as desigualdades de gênero provocam em suas vidas profissionais. Algumas autoras observam que nas sociedades Ocidentais, as desigualdades entre homens e mulheres presentes no campo do trabalho são consequências de uma construção social onde Igreja, capitalismo, sociedade patriarcal e Estado tiveram papel fundamental. Estas instituições seriam sujeitos ativos na destinação das mulheres aos espaços domésticos e a papéis socialmente inferiores aos dos homens. Dessa forma, percebe-se que o trabalho não foi configurado da mesma forma para homens e mulheres e alguns aspectos baseados nas características biológicas foram decisivos nesse processo. Assim, considerando que algumas das barreiras enfrentadas pelas trabalhadoras são heranças de tempos remotos, analisaremos sob uma perspectiva histórica, o caminho da inserção feminina no trabalho a partir do

²²Em junho/2022, uma Procuradora foi agredida fisicamente com socos por um colega de trabalho e disse que se sentiu desrespeitada como mulher. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/santos-regiao/noticia/2022/06/21/procuradora-espantada-revela-que-tinha-medo-de-colega-e-se-diz-desrespeitada-como-mulher-video.ghtml>

processo de socialização da mulher.

Em relação a esse tema, especialmente no Ocidente, a autora Federici (2004) contribui com essa análise e ressalta que a partir da Alta Idade Média, no período pré-capitalista, já existia uma desigualdade nas relações de poder entre os gêneros e uma divisão sexual discriminatória, mas havia uma certa unidade entre os trabalhos de produção e reprodução, já que eram atividades que eram desenvolvidas no mesmo espaço. Nessa mesma época, quando se volta o olhar para a natalidade, observa-se que mulheres já procuravam limitar a quantidade de gestações através de práticas de controle de reprodução com o uso de contraceptivos e da realização de abortos, contudo, essas práticas ainda eram toleradas pela Igreja, que não intervia nessas decisões por entender que eram justificadas pela questão econômica da época.

Com as mudanças de ordem social e econômica que ocorreram na transição para a Baixa Idade Média, a instituição da Igreja passa a atuar de maneira mais incisiva na sociedade, passando a definir o comportamento estipulado como ideal para a mulher. Essa postura era baseada na figura de Maria, mãe de Jesus, com características de mulher submissa e temente a Deus.

A intenção da Igreja era reservar o lugar da mulher aos espaços domésticos e definir sua vocação à maternidade, ao casamento e aos cuidados com o lar. Dessa forma, a imagem feminina com esses estereótipos passa a ser assim identificada pela sociedade e incorporada pelas mulheres como algo natural e não como algo histórico e socialmente construído. (RIBEIRO, 2000).

Esse modelo imprimido às mulheres pela Igreja acompanhou as mudanças econômicas que permearam a mudança da Idade Média para a Idade Moderna. Foi nesse período que o capitalismo começou a se estruturar e trouxe consigo transformações significativas no processo de produção, na configuração do trabalho e na posição social da mulher. Nesse contexto, o pré-capitalismo é estudado por Federici (2017), que defende que a análise dos aspectos econômico-sociais do sistema deve observar as perspectivas femininas, pontuando que as questões de gênero fazem parte das relações de classe e não devem ser consideradas apenas como ideação cultural.

Contextualizando melhor, Federici (2017) examina as condições estruturais que tornaram possível a sociedade capitalista, incluindo a questão feminina nesse processo a partir de uma série de aspectos que são extremamente importantes para a acumulação capitalista, mas que estão ausentes nas análises de Marx, como: a nova divisão sexual do trabalho; a nova ordem patriarcal, baseada na exclusão das mulheres do trabalho assalariado e na subordinação aos homens; e a transformação do corpo das mulheres em uma máquina de produção de novos trabalhadores.

Assim, levando em consideração os fenômenos levantados pela autora e o papel social dado à mulher no processo de estruturação do sistema capitalista, Hirata (2018) também observa a relação entre patriarcado e capitalismo enquanto instituições exploradoras e dominadoras da condição feminina. Segundo a autora (2018), não existe uma formação social “patriarcado” separada do “capitalismo”. Assim, observa-se que a sexualidade perpassou as relações de trabalho na “transição” do feudalismo para o capitalismo e configurou uma nova ordem patriarcal, definida por Federici (2017), como “patriarcado do salário” onde, os homens eram os destinatários do trabalho assalariado e as mulheres eram impossibilitadas de possuírem seu próprio dinheiro.

“Se é certo que os trabalhadores homens, sob o novo regime de trabalho assalariado, passaram a ser livres apenas num sentido formal, o grupo de trabalhadores que, na transição para o capitalismo, mais se aproximou da condição de escravos foram as mulheres trabalhadoras” FEDERICI (2017, p.195)

Os desdobramentos deste processo histórico marcado pela influência da doutrina católica e do pensamento da sociedade quanto às questões relacionadas aos sexos repercutiram nas formas de trabalho e contribuíram para a dominação e exploração das mulheres, definindo as estruturas da divisão sexual do trabalho. Conforme Miraglia (2020), a divisão sexual do trabalho reduz o gênero ao sexo biológico e as práticas sociais, a papéis socialmente sexuados, fortalecendo a dominação patriarcal e capitalista, com a dependência da mulher tanto dos seus empregadores como dos homens.

Com relação à associação do papel social da mulher às suas características biológicas, Kergoat (2009) ressalta que as condições em que vivem homens e mulheres são, antes de tudo, construções sociais e não produtos distintos de um destino biológico. Homens e mulheres são formação de dois grupos sociais que estão engajados em uma relação social específica: as relações sociais de sexo. Portanto, estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso, o trabalho, e se exprimem através da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada de maneira concisa, divisão sexual do trabalho.

Conforme Kergoat (2009) e Hirata (2007), a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo, com destinação prioritária dos homens à esfera produtiva - com funções de forte valor social agregado - e das mulheres à esfera reprodutiva. Portanto, fundamenta-se em dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio de hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher).

Assim, foram as antropólogas feministas que desmistificaram essa relação e demonstraram que a divisão sexual do trabalho não se trata de complementariedade de tarefas de homens e mulheres, mas de uma relação de poder dos homens sobre as mulheres. Ter o conhecimento sobre a ocorrência de uma divisão sexual do trabalho “e o modo por meio do qual, a divisão se assenta em seio social é importante para compreender porque, na atual conjuntura trabalhista, as mulheres são alvos mais fáceis para o assédio de um modo geral e o assédio moral organizacional em específico.” Miraglia (2020, p. 254)

Como vimos, as teorias que contribuíram para a definição dos papéis femininos não vieram somente da Igreja, mas foram reforçadas por discursos de ordem biológica. Assim, outro relevante ponto que merece destaque nesse estudo é a importância que as características biológicas de homens e mulheres tiveram para o estabelecimento dos papéis sociais dos indivíduos nas famílias, nos espaços públicos e no campo do trabalho.

As teorias que associavam as características biológicas das mulheres a

comportamentos considerados frágeis e ressaltavam sua inferioridade em relação aos homens, tinham a intenção de justificar as posições sociais dos grupos sexuais. Dessa forma, a figura típica da mulher era associada a características que induziam a fragilidade, como: sensível, compreensiva, doce, preocupada com o cuidado com os outros... Enquanto ao homem, eram atribuídos os aspectos que remetiam à força e ao tino para os negócios, como a objetividade, virilidade e facilidade com atividades financeiras e mecânicas, como explicam Gevehr e Souza (2014):

“No decorrer da história, a mulher foi sujeitada a reproduzir os discursos que apontavam o seu lugar no mundo. Os sermões, principalmente religiosos, baseados na figura patriarcal e também fundamentados na biologia (gestação e amamentação), estabeleceram que aos seres do sexo feminino cabia cuidar da prole e alimentá-la. Aos homens foi atribuído um papel mais relevante, como prover o sustento e, por consequência, ter o comando e a autoridade na sociedade conjugal.” (GEVEHR e SOUZA, 2014, p. 114).

Nota-se que essas teorias que naturalizavam e associavam os papéis sociais das mulheres e homens às características biológicas tinham um caráter e propósito maior de legitimar as desigualdades sociais entre os gêneros. Esses papéis foram reforçados com o advento do capitalismo, onde mulheres tinham trabalhos mais desvalorizados, precários e deviam produzir mão-de-obra para o desenvolvimento e lucratividade do sistema capitalista. As desvantagens sociais destinadas às mulheres permitiam à sociedade capitalista em formação arrancar delas “o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos”, tendo em vista que, para a acumulação rápida de capital, a mais-valia relativa obtida através do uso da tecnologia de então, era insuficiente para satisfazer a ganância pelo enriquecimento da classe burguesa (Saffioti, 2013, p.67).

Outro aspecto que podemos abordar em relação à trajetória feminina e os vínculos com o trabalho durante o desenvolvimento do sistema capitalista foi a cruel redução da condição das mulheres a “não trabalhadoras” pois, segundo

Federici (2017), no século XV, as mulheres perderam espaço inclusive em empregos que haviam tradicionalmente ocupado, como a fabricação de cerveja e a realização de partos. As mulheres proletárias passaram a ter dificuldades em atividades que não tivessem status mais baixos, como as de empregadas domésticas, trabalhadoras rurais, fiandeiras, tecelãs, bordadeiras, vendedoras ambulantes ou amas de leite e, assim, a teoria de que as mulheres não deviam trabalhar fora de casa e de que tinham apenas que participar na “produção” para ajudar seus maridos foi ganhando cada vez mais força.

O processo de marginalização e silenciamento do trabalho da mulher foi se solidificando e dizia-se, inclusive, que qualquer trabalho feito por mulheres em suas casas não era considerado trabalho e não possuía valor, mesmo quando voltado para o mercado. O trabalho feminino realizado em casa era visto como tarefa doméstica e, mesmo quando feito fora de casa, era pago a um valor menor do que o trabalho masculino, como pode-se observar nessa passagem (FEDERICI, 2017):

“Assim, se uma mulher costurava algumas roupas, tratava-se de “trabalho doméstico” ou de “tarefas de dona de casa”, mesmo se as roupas não eram para a família, enquanto, quando um homem fazia o mesmo trabalho, se considerava como “produtivo”. A desvalorização do trabalho feminino era tal que os governos das cidades ordenaram às guildas que ignorassem a produção que as mulheres (especialmente as viúvas) realizavam em suas casas, por não se tratar realmente de trabalho, e porque as mulheres precisavam dessa produção para não depender da assistência pública.” (FEDERICI: 2017, p.182-184)

Além disso, o trabalho feminino sofreu com outros ataques de sabotagem e desvalorização, como a campanha realizada pelos artesãos, iniciada no final do século XV, “com o propósito de excluir as trabalhadoras de suas oficinas, supostamente para protegerem-se dos ataques dos comerciantes capitalistas que empregavam mulheres a preços menores” (FEDERICI, 2017, p.188). Pelo que tudo indica, os artesãos estavam interessados também em limitar as mulheres ao trabalho doméstico pois, para

eles, esse apoio realizado por elas era fundamental para evitar o declínio financeiro e para manter uma oficina independente.

Assim, de acordo com a autora (2017), uma onda de misoginia com o intuito de tirar as mulheres dos postos de trabalho cresceu nas cidades europeias no final do século XV e contou com a cooperação das autoridades que, com isso, conseguiu pacificar os oficiais artesãos rebeldes e assentou as bases necessárias para a utilização mal remunerada do trabalho reprodutivo da mulher na indústria artesanal doméstica, pois na Itália, França e Alemanha: “(...) artesãos solicitaram às autoridades que não permitissem que as mulheres competissem com eles, proibindo-as entre seus quadros; fizeram greve quando a proibição não foi levada em consideração; e negaram-se a trabalhar com homens que trabalhavam com mulheres”. (FEDERICI, 2017, p.188).

Como podemos observar, a sociedade patriarcal e o Estado caminhavam juntos no processo discriminatório do trabalho feminino, sempre tentando excluí-las dos trabalhos principais e procurando deixá-las sempre em uma relação de dependência masculina. Contudo, conforme observa Saffioti (2013), nas sociedades pré-capitalistas, mesmo jurídica, social e politicamente inferiores ao homem, as mulheres participavam do sistema produtivo e desempenhavam um relevante papel econômico e, mesmo que menos impactante do que o do homem, era auxiliar nas funções econômicas da família. Dessa forma, não havia necessidade de excluir as mulheres do sistema produtivo, mesmo que o processo de sua expulsão do sistema produtivo já estivesse delineado na forma subsidiária do seu trabalho.

Assim, a definição do capitalismo se processa de um modo propenso à marginalização da mulher e em condições extremamente contrárias ao desenvolvimento e reconhecimento do seu trabalho. Na verdade, ela tinha uma dupla desvantagem social: a nível superestrutural, suas capacidades eram tradicionalmente subvalorizadas, justificadas por mitos; e no plano estrutural, na medida em que as mulheres vinham sendo progressivamente marginalizadas e periféricamente alocadas no sistema de produção. (SAFFIOTI, 2013).

Sobre esse período pré-capitalista, onde as bases do capitalismo estavam em formação, autores como Marx (2006) e Federici (2017) descrevem

como um dos mais violentos da história. Segundo os autores, foi percebendo a crise na economia feudal, que a classe dominante europeia lançou uma ofensiva global, com o esforço de se apropriar de novas riquezas, expandir sua base econômica e colocar mais trabalhadores sob seu comando e, com isso, foram se estabelecendo as bases do sistema capitalista mundial, onde “a conquista, a escravização, o roubo, o assassinato: em uma palavra, a violência” foi o pilar desse processo (MARX: 2006, p. 785 apud FEDERICI: 2017, p.116).

Esse período de mudanças graduais onde a acumulação capitalista coexistia com formações políticas que não eram ainda predominantemente capitalistas foi caracterizado como um dos mais sangrentos e descontínuos da história mundial (Federici, 2017). Esse contexto de fundação das bases capitalistas marcadas por um processo de dominação violenta, juntando-se a fatores como invasões coloniais brutais, situação de pobreza, doenças, pragas, baixa taxa de natalidade e a relutância dos pobres em se reproduzir, desencadeou em um forte declínio populacional, com ápice da crise demográfica e econômica nas décadas de 1620 e 1630. Conforme Federici (2017), essa questão social passou a ser colocada sob os assuntos de interesse do Estado, voltando a atenção para a definição do papel reprodutivo da mulher na sociedade, enquanto instrumento de reprodução de força de trabalho para o desenvolvimento do sistema capitalista:

“O que coloco em discussão é que tenha sido a crise populacional dos séculos XVI e XVII, e não a fome na Europa, durante o século XVII (tal como defendido por Foucault), que transformou a reprodução e o crescimento populacional em assuntos de Estado e objetos principais do discurso intelectual. Sustento, ademais, que a intensificação da perseguição às “bruxas” e os novos métodos disciplinares que o Estado adotou nesse período, com a finalidade de regular a procriação e quebrar o controle das mulheres sobre a reprodução, têm também origem nessa crise.” (FEDERICI: 2017, p. 169)

É nesse cenário que as atenções se dirigem ao papel reprodutivo da mulher, como a “solução” para essa crise demográfica e, conseqüentemente,

para o incremento da força de trabalho necessária para o desenvolvimento capitalista. Foi nesse contexto, que a estrutura de poder europeia se voltou para um controle mais estrito sobre a função reprodutiva das mulheres, com a intervenção do Estado sobre a procriação e lançando uma verdadeira guerra contra as mulheres - visando a restauração da proporção populacional - claramente orientada a quebrar o controle que elas haviam exercido sobre seus corpos e sua reprodução (FEDERICI, 2017).

Certo da sua teoria reprodutiva capitalista, o Estado não mediu esforços para tentar arrancar das mulheres o controle da reprodução e da determinação sobre local, período e quantidade de crianças que deveriam nascer, colocando-as em condições de procriação forçada, contra sua vontade, e em estado de alienação de seus corpos. De acordo com Federici (2017), em meados do século XVI, todos os governos europeus começaram a impor penas mais severas à contracepção, ao aborto e ao infanticídio, com vigilância para assegurar que as mulheres não interrompessem a gravidez ou cometessem alguma outra violação a normas reprodutivas:

“O resultado destas políticas, que duraram duzentos anos (as mulheres continuavam sendo executadas na Europa por infanticídio no final do século XVIII), foi a escravização das mulheres à procriação. Enquanto na Idade Média elas podiam usar métodos contraceptivos e haviam exercido um controle indiscutível sobre o parto, a partir de agora seus úteros se transformaram em território político, controlados pelos homens e pelo Estado: a procriação foi colocada diretamente a serviço da acumulação capitalista.” (FEDERICI: 2017, p. 178).

Conforme a autora (2017), a criminalização do controle das mulheres sobre a procriação é um fenômeno que não pode deixar de ser abordado, pois gera consequências tanto sob o ponto de vista de seus efeitos sobre as mulheres, quanto pelas repercussões na organização capitalista do trabalho, com a redefinição de tarefas produtivas e reprodutivas e a construção de papéis sexuais no trabalho. Dessa forma, podemos pensar nesse sistema exploratório sobre o trabalho reprodutivo das mulheres como um caminho para

compreender as raízes das relações de poder, da determinação da identidade social feminina reduzida a um papel de apoio e hierarquicamente inferior ao dos homens, da acumulação de trabalho e da consolidação do poder patriarcal.

A configuração da atuação das mulheres na sociedade começa a tomar novas perspectivas com as revoluções. Hobsbawn (2004) ressalta que durante a Revolução Francesa (1789), século XVII, mesmo com a luta pela criação de uma República com os princípios de liberdade e igualdade, e com a aprovação da “Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão” que estabelecia que todos eram iguais perante a lei, diretrizes mais rígidas foram direcionadas às mulheres.

Na verdade, a prática dessas teorias era restrita apenas aos homens, deixando as mulheres em condição de subordinação aos seus maridos e sem direito à participação política. Os homens negaram reivindicações de algumas revolucionárias, pois tinham a revolução francesa como uma revolução masculina, apesar da participação ativa de mulheres nesse processo revolucionário (ALVES, 1985).

Além da Revolução Francesa, outro período que foi marcante para as mulheres trabalhadoras, foi na segunda metade do século XVIII, com a Revolução Industrial, que passou a absorver a mão-de-obra feminina nas indústrias. A utilização dos serviços das trabalhadoras não tinha a intenção de promover justiça social, mas sim, fortalecer o lucro rentista com o barateamento dos salários. A mão de obra feminina na indústria têxtil chegou a ser maior que a do homem, no século XVIII. De acordo com Hobsbawm (2000), do total de operários empregados nas fábricas de tecidos na Inglaterra no ano de 1838, os homens representavam 23%, enquanto as mulheres e crianças totalizavam 77% do total de trabalhadores.

Um ponto que merece ser destacado é o fato de que as operárias eram vistas como dóceis, manipuláveis e obedientes pelos seus empregadores. Nessa época, a organização sindical feminina era fraca e com pouca adesão de mulheres e, menos ainda, dos homens, sendo rapidamente dispersada em alguns movimentos (PERROT, 2005).

Durante o trabalho nas fábricas, as mulheres foram totalmente exploradas com carga horária excessiva de trabalho e salários muito baixos,

principalmente em relação aos homens, onde a desvantagem chegava a 60% de diferença. Segundo Baylão (2014), as jornadas de trabalho das mulheres chegavam a mais de 12 horas diárias em condições insalubres e violentas, como episódios de humilhações e espancamentos. Além disso, a mulher acumulava funções com os afazeres domésticos e com o cuidado com os filhos (PINTO MARTINS, 2008).

Apesar das condições de trabalho desfavoráveis, o século XIX foi marcado pela expansão do trabalho feminino. As mulheres passaram a participar ativamente da produção durante o período da Primeira Guerra Mundial (1914 – 1918) e da Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945), quando os homens foram para as batalhas e as esposas tiveram que assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho (LESKINEN, 2004). Mesmo com o regresso dos seus maridos, com o fim das guerras, alguns voltavam com certas limitações físicas como membros mutilados ou com problemas psicológicos e eram excluídos da vida em sociedade, motivos pelos quais impulsionaram a busca e certa empregabilidade de mulheres em locais fora do ambiente doméstico. (BALTAR E LEONE, 2008).

Assim, observa-se que a configuração do trabalho feminino atual é resultado do entrelaçamento de fatores que relacionam os papéis sociais das mulheres a suas características sexuais. Essas condições foram criadas e estimuladas por atores institucionais que atuam em diversos segmentos da vida em sociedade, como a Igreja, sociedade patriarcal, capitalismo e Estado. Essa conjuntura histórica de exploração e degradação do trabalho feminino possui reverberações na construção da sua identidade profissional ainda fragilizada e em processo de firmamento neste século XXI.

Nota-se que o grande desafio é desvincular o papel social da mulher das suas características sexuais e, assim, promover mais igualdade entre os sexos. Nesse sentido, foram os movimentos sociais feministas que lutaram contra essa cultura, que ainda se encontra fortemente enraizada na sociedade atual. Conforme Cisne & Gurgel (2008), o feminismo, como sujeito político, movimenta-se em uma perspectiva crítica em relação aos elementos estruturantes da ordem patriarcal-capitalista, confrontando o papel ideológico normativo de instituições como o Estado, família e igreja na elaboração e

reprodução dos valores, preconceitos e comportamentos baseados na diferença biológica entre os sexos. “Assim o feminismo, ao longo de sua história, trouxe à tona questões que não apenas estavam ligadas aos interesses das mulheres, mas também confrontavam diretamente o capital.” (CISNE & GURGEL, 2008, p 70).

Dessa forma, observa-se que o entendimento sobre essas formas de resistências femininas é imprescindível para a análise sobre os significados do trabalho para as mulheres e como as pautas dessas lutas contribuem para a garantia dos seus direitos, inclusive os relacionados ao acesso ao trabalho e às condições igualitárias nas relações trabalhistas entre os gêneros.

3.3 Feminismo: contextos e desafios da luta pela igualdade de gênero nas relações de trabalho

Como vimos no capítulo anterior, a base das desigualdades entre os gêneros está na atribuição de papéis sociais às mulheres baseada nas suas características sexuais. Na via contrária a essa teoria, surgem movimentos feministas que procuram desconstruir essa ideia e buscar a garantia de condições de igualdade social entre homens e mulheres, inclusive nas relações de trabalho.

Alguns dos direitos alcançados pelas trabalhadoras foram conseguidos pelos movimentos feministas, que procuraram a igualdade nas relações de trabalho principalmente através da desconstrução da ideia dos papéis socialmente atribuídos pela cultura capitalista às mulheres por causa das suas características sexuais. Algumas feministas como Mary Wollstoncraft, Nísia Floresta Brasileira Augusta e Bertha Lutz foram fundamentais nesses levantamentos e em seus tempos, como veremos neste capítulo.

A despeito dos tempos do movimento feminista, diversos são os estudiosos que se debruçaram sobre esse fenômeno, que foi organizado em “ondas” por representarem períodos distintos e por haver pautas que foram mais fortemente levantadas naquele momento. Contudo, cabe ressaltar que

apesar dos períodos serem definidos em ondas, observa-se que o surgimento de uma nova onda não significava a extinção da onda anterior. (SIQUEIRA, 2020). Pelo contrário, os diversos feminismos continuam a conviver e se complementam, mesmo que, eventualmente, de maneira não tão harmoniosa nos campos acadêmico e social. Assim, é fundamental reconhecer o feminismo enquanto movimento político coletivo, mundial e, principalmente, multifacetado (GONÇALVES, 2011).

Segundo Alves (1985), o movimento feminista busca retirar a mulher da condição de socialmente excluída e de inferioridade em relação aos homens pela sua natureza. Assim, buscando o entendimento sobre as configurações dos papéis das mulheres trabalhadoras, observando os tempos dos feminismos e as principais contribuições observadas em seus contextos, vamos procurar situar brevemente o leitor sobre os cenários das ondas feministas e os lugares que as trabalhadoras ocupavam nesses períodos.

O feminismo considerado da “primeira onda” ganha visibilidade no Ocidente sob a perspectiva dos ideais de liberdade e igualdade entre todos, difundidos durante a Revolução Francesa, no século XIX. Esse movimento revolucionário passou a garantir aos homens uma série de direitos que não se estenderam às mulheres e a outros grupos minoritários, abrindo muitas fendas sociais que passaram a ser questionadas já que, “se todos são iguais e livres, não há razões para que mulheres, negros e pobres ou qualquer outra minoria sofra ou seja oprimida e explorada tão fortemente.” (SIQUEIRA, 2020, 146).

Esse movimento foi essencialmente estimulado por mulheres brancas da classe média e relacionadas com a intelectualidade. Mais comum em países mais desenvolvidos, alguns autores consideram esse feminismo como liberal. Segundo Cisne (2015), a corrente feminista liberal buscava reduzir as desigualdades entre homens e mulheres por meio das políticas de ação positiva, o que também chamou de “feminismo reformista”.

Nesse momento, essa onda buscou mais fortemente direitos iguais aos homens nos campos da educação e do direito de votar (NARVAZ, 2006). Essa primeira percepção de luta feminina pelo espaço público não ficou adstrita pela França, já que em pouco tempo se disseminou entre outros países da Europa,

em especial na Inglaterra com a publicação do livro “Reivindicações dos direitos das mulheres” de Mary Wollstoncraft, em 1972 (SIQUEIRA, 2020).

Em relação ao Brasil, Nísia Floresta Brasileira Augusta foi uma das feministas mais atuantes da difusão dos ideais desse primeiro momento da onda ao traduzir a obra de Mary Wollstoncraft, contribuindo para a luta ao acesso à educação e ao trabalho (DUARTE, 2003). Em relação ao ambiente de trabalho, posteriormente houve a participação massivamente feminina em movimentos grevistas que lutavam por regulamentação do trabalho feminino e igualdade de condições com os homens, tendo, portanto, a mulher operária grande atuação no movimento feminista no Brasil (TELES, 1999).

Ainda no Brasil, esse movimento também foi fortalecido por Bertha Lutz que em 1920, organizou a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, que buscava dentre outras condições, o direito à maternidade, especialmente da mulher trabalhadora, e formação técnica para mulheres se inserirem no mercado (TELES, 1999).

Outra feminista que contribuiu para a desmistificação da imagem da mulher associada ao seu sexo foi Simone de Beauvoir que, a partir de suas reflexões sobre as históricas condições de opressão feminina, trouxe reflexões que tinham como argumento central a desnaturalização sobre o que é ser mulher. Suas argumentações publicadas na obra “O Segundo Sexo (1949)”, logo após a segunda guerra, foram importantes para a segunda onda do feminismo. No período de 1960 a 1980, o movimento passou a adquirir novas características e reivindicações além das relacionadas à desigualdade de direitos políticos, trabalhistas e civis e passam também a questionar pautas relacionadas à opressão da mulher, à sexualidade, à dominação e à construção cultural de gênero. O foco muda para a investigação das causas dessas desigualdades, para as relações de poder entre homens e mulheres e para debates sobre questões de discriminação, desigualdades culturais e estruturas sexistas (MARQUES, 2018).

No Brasil, a segunda onda do movimento chega a partir da década de 1970, com reivindicações relacionadas à igualdade entre mulher e homem no mercado de trabalho e no comportamento sexual. Uma década mais tarde, a partir de 1980, as pautas da mulher negra também passam a integrar o

movimento feminista no país, buscando políticas públicas que considerassem a condição dessas mulheres, evitando, dessa forma, que apenas a mulher branca, em especial a das classes média e alta, tivesse seus direitos reconhecidos (TELES, 1993). Essa pauta entra em discussão, pois se percebe que as reivindicações das mulheres brancas não se enquadravam nas necessidades das mulheres negras, já que estas sempre estiveram em posições no mercado de trabalho desvalorizadas pela sociedade e sem ganho financeiramente expressivo.

Em seu processo de amadurecimento, o movimento feminista, a partir dos anos 1990, dá início a um processo de reconhecimento da pluralidade das mulheres, iniciando, assim, um processo de desconstrução da mulher “universal”. Segundo Marques (2018), essa é a terceira onda feminista, com grandes questionamentos relacionados a recortes, pois mulheres negras e de classe baixa não se identificam com as lutas anteriores, tendo em vista a diferença de realidades entre as mulheres negras trabalhadoras e a realidade de mulheres brancas de classe média.

Assim, o movimento ganha novas correntes que passam a incorporar a raça, a classe e a localidade, considerando as diversas identidades femininas. Dessa forma, o feminismo foi ampliado à esfera pública, arquitetando uma “revolução aparentemente invisível nos anos setenta e meados dos anos oitenta, para se tornar visível no final dessa mesma década e na década seguinte, com as conquistas traduzidas em leis e instrumentos.” (FERREIRA, 2007, p.52). Esse processo colaborou para que as mulheres combatessem de maneira mais clara a histórica dominação simbólica, que passou a incluir novos signos de representação e diferenciação.

Diante dos desafios enfrentados pelas lutas do feminismo em cada uma das suas ondas, observa-se que o maior deles está relacionado à desconstrução da cultura que engessa a atuação das mulheres a ideia de papéis sexualmente definidos, necessária às investidas de exploração do trabalho feminino pelo sistema capitalista-patriarcal. Contudo, ao observarmos o contexto contemporâneo, podemos perceber que há também um outro grande desafio do feminismo relacionado às configurações do Estado, já que na última década do século XX passou-se a restringir o investimento em

políticas públicas sociais redistributivas, transferindo a responsabilidade do amparo das demandas sociais para a sociedade civil. (CISNE, 2008).

Dessa forma, não há como se falar em avanços e desafios das lutas feministas sem analisar o contexto da atuação do Estado, já que se trata da instituição formuladora e executora de políticas públicas. Conforme Gohn (2019), a avaliação de uma política pública deve observar a relação entre o Estado e a sociedade, economia e entre os movimentos sociais, já que ele responde às pressões coletivas dependendo de sua capacidade de governança, das relações de força com a sociedade e também do contexto democrático.

Em relação ao contexto capitalista neoliberal, Cisne (2008) observa que o momento atual passa pela redução do papel social do Estado, com iniciativas de desregulamentação das relações de trabalho e da flexibilização dos direitos sociais. Segundo a autora (2008), esse viés dominante denota o pensamento de que as desigualdades são inevitáveis e que as questões sociais devem ser tratadas entre mercado e terceiro setor. Dessa forma, o Estado se coloca como um agente externo na negociação entre os capitalistas e trabalhadores, mas promovendo a desregulamentação das relações de trabalho com o intuito de reduzir os custos com a produção dos grandes grupos e buscar a elevação da taxa de lucros. Uma das consequências imediatas dessa perspectiva é a associação das políticas sociais como políticas para pobres, sem a pretensão, portanto, de serem políticas universais.

Sob o ponto de vista das mulheres, essa visão fundamenta a elaboração de políticas pontuais, sem o propósito de eliminar a situação de desigualdade e hierarquia entre os homens e as mulheres, já que não atuam sobre as condições estruturais das desigualdades de gênero. Dessa forma, diante desse cenário de atuação estatal neoliberal, observamos um movimento contraditório entre a necessidade de transformações estruturais e a perspectiva da redução dos investimentos sociais nas políticas públicas. Em relação ao Brasil, essa situação direciona as políticas para um caráter compensatório, sem nenhuma intenção de se apresentar enquanto direito (CISNE, 2008).

Ainda em relação a esse contexto, Cisne (2008) chama a atenção para a importância de políticas públicas voltadas para as trabalhadoras,

especialmente as trabalhadoras negras, por serem as que atuam em trabalhos mais precarizados e são as de menor rendimento em relação a todos os outros segmentos sociais. Meszáros (2002) reforça esse ponto, quando mostra que são as mulheres as maiores responsáveis pela reprodução social e, ao mesmo tempo, as maiores vítimas da precarização das políticas públicas, já que são elas que enfrentam filas de escolas para garantirem vagas para os filhos, que pernoitam em filas de hospitais públicos como acompanhante de familiares doentes, além de serem as que mais estão na informalidade trabalhista, ou seja, são as que mais buscam na assistência social, os recursos mínimos para si e suas famílias.

Dessa forma, é inegável a importância desses movimentos sociais na proteção das mulheres contra as investidas da exclusão e da precarização do capitalismo. Não há dúvidas de que o movimento feminista vem provocando grandes reflexões quanto às relações sociais de sexo no decorrer dos últimos 200 anos, mas também não há dúvidas de que grandes são os desafios que elas têm que enfrentar para se incluírem enquanto sujeitos de direitos iguais com os homens, já que as configurações do trabalho atual ainda demonstram desigualdades entre os gêneros e a necessidade de mais avanços. Assim, a mudança deve ser estimulada pelos contínuos movimentos sociais, que possuem papel fundamental nas reivindicações por políticas públicas que promovam a igualdade.

Diante do que foi exposto e ainda em relação aos desafios do feminismo, colocamos outra barreira em questão, partindo do pressuposto que as demandas feministas relacionadas à propositura de relações de igualdade entre gêneros nas relações de trabalho são manipuladas pelo Estado por serem necessárias ao desenvolvimento e avanço mercantil, atendendo aos interesses do capitalismo.

Conforme afirma Carvalho (2012), a inserção à ordem do capitalismo globalizado e a adoção do mercado como único critério de realidade constituíram o Estado Ajustador, “que ajusta e ajusta-se aos ditames da expansão ilimitada do capital, em contraposição aos parâmetros dos Direitos, tentando anular a força da política.” (CARVALHO, 2012, p. 10).

Conforme Carvalho (2012), a sociedade brasileira vive há mais de duas décadas sob a lógica de um Estado que é ajustador, ou seja, ao mesmo tempo em que ajusta é ajustado à ótica mercantil, numa subordinação à doutrina capitalista, onde os governantes se sujeitam a ditames da força do Capital, pondo em prática o manual das forças econômicas em detrimento dos direitos sociais e dos anseios da população, com a verdadeira motivação de manutenção de privilégios de uma ordem capitalista cada vez mais ajustadora. Nesse diapasão, os autores Costilla (2003) define o Estado Ajustador na América Latina como “estado gerencial a serviço da valorização do capital financeiro” e Mészáros (2002) pontua que a intervenção estatal é condição imprescindível para a viabilidade do capitalismo, pois compõe a tríade Capital-Trabalho-Estado, base fundamental para o desenvolvimento desse sistema.

Dessa forma, com essa lógica de Estado ajustador que prioriza os interesses rentistas do capitalismo, o trabalho vira instrumento de exploração e de exclusão, onde os mais vulneráveis, inclusive as mulheres, têm de lutar muito para que suas reivindicações sejam objeto de políticas públicas, pois são sujeitos-alvo da indiferença do mercado capitalista. No Brasil do Ajuste, tem-se um Estado que privilegia a lógica de interesses e desinteresses do mercado em detrimento da lógica da cidadania. Conforme Carvalho (1999), essa configuração de âmbito ajustador do Estado é elemento-chave no processo de inserção do Brasil à nova ordem do capital, que é conduzida pela lógica eminentemente excludente do mercado.

“Em verdade, no cenário do ajuste seletivo e excludente, emerge e consolida-se a vinculação orgânica Estado/mercado, em que o Estado Brasileiro atrela-se aos circuitos mercantis, acompanhando, de forma subordinada, a sua dinâmica excludente, comprometendo, assim, o espaço de relativa autonomia da ação estatal, abdicando mesmo de uma efetiva atuação regulatória no campo do social.”
(CARVALHO, 1999 apud CARVALHO, 2002, p.15)

Conforme Melo (2019), o capital necessita articular-se com o Estado e o trabalho para sua existência, utilizando-se para isso, de práticas dominantes que submetem Estado e indivíduos, a partir do trabalho, ao seu domínio e

controle. Dessa forma, nesse contexto, podemos pensar que o grupo das mulheres que buscam o direito ao trabalho e, mais do que isso, verdadeiramente se inserirem nesse campo como profissionais respeitadas enquanto sua condição feminina, encontra-se como grupo estruturalmente excluído por essa lógica de dominação capitalista que faz uso da exploração do seu trabalho produtivo e reprodutivo para sua rentabilidade. Esse “[...] fenômeno da exclusão é estruturalmente inerente ao capitalismo e pode ser definido com a negação do exercício da cidadania imputado a determinados grupos ou segmentos sociais.” (ADRIANO; DIAS, 2010, p.2 *apud* MELO, 2019).

Observando a perspectiva da exclusão social, conclui-se que ela se apresenta como um processo histórico que atua a partir da exploração e da dominação, oferecendo vantagens para uns e desvantagens para muitos, estruturando assim, a vida das pessoas e das coletividades (SILVA, 2011). Isto posto, podemos atrelar o sentido de exclusão social à negação da cidadania e do “direito de ser” de sujeitos, decorrentes dos vínculos de exploração e poder que proporcionam relações desiguais e priorizam os interesses dos incluídos, conforme explica Faleiros (2006):

“A exclusão é um impedimento, uma barreira, uma fronteira elaborada socialmente em relações de poder, que dividem os grupos, de forma a estabelecer hiatos tanto nas condições objetivas de vida ou de meios de vida como na percepção de si mesmo como sujeito historicamente situado, numa sociedade e num determinado Estado em se que pactuam direitos e se compactuam com exclusões.” (FALEIROS, 2006, p.3)

Nesse sentido, observa-se que a situação de exclusão e precarização do trabalho feminino não é resultado, mas condição estruturante do capitalismo apoiado pelo Estado ajustador. Assim, tão importante quanto a concepção de Estado é a sua efetivação, a partir da implementação de suas políticas, já que “a luta pela igualdade de condições de vida digna não é alcançada apenas pelas leis, mas pela implementação de políticas públicas” (Carvalho, 2008, v.39, p.20). Dessa forma, levando-se em consideração tudo o que já foi explanado até agora, inclusive os interesses, ou melhor, desinteresses do

Estado Ajustador, podemos inferir que as políticas públicas relacionadas às condições das mulheres têm mais vínculos com as demandas elaboradas por esse grupo do que com a própria iniciativa do Estado.

Nesse ponto em que chegamos, vimos que a exclusão, exploração e precarização do trabalho de mulheres são condições necessárias para o lucro capitalista. Contudo, movimentos sociais como o feminismo vêm atuando em prol da desmistificação dos papéis sociais femininos associados às suas características biológicas, procurando conquistar condições de igualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho. Grandes foram os desafios enfrentados por esses movimentos, mas observa-se que todos eles estão relacionados ao Estado, enquanto instituição voltada aos interesses capitalistas.

Dessa forma, com o intuito de conhecer os impactos das conquistas feministas nas configurações do trabalho feminino, trataremos no próximo capítulo sobre o trabalho das mulheres sob a perspectiva das conquistas e barreiras que ainda enfrentam para o avanço nas pautas sobre igualdade de gênero no trabalho. Assim, buscaremos analisar questionamentos como: Quais condições trabalhistas são garantidas às trabalhadoras em seus trabalhos? Quais entravamentos ainda enfrentam por serem mulheres? Como se configura o trabalho da mulher em tempo de neoliberalismo? É o que veremos no capítulo seguinte.

3.4 Configurações do trabalho feminino: conquistas e entravamentos

As lutas feministas foram essenciais para algumas das conquistas trabalhistas das mulheres, apesar de todos os desafios que vêm enfrentando. Dessa forma, dando continuidade ao processo de conhecimento sobre as configurações da inserção da mulher nos espaços de trabalho, nesse capítulo procuraremos conhecer quais reivindicações trabalhistas se efetivaram através de normas legais e quais dificuldades, apesar de toda uma história de lutas, as mulheres ainda têm de enfrentar para terem condições iguais com os homens no campo do trabalho.

Em relação às conquistas, observa-se que o Estado brasileiro conseguiu ao longo da sua história, garantir alguns direitos voltados para a inserção e proteção das mulheres no trabalho, como a proibição de práticas discriminatórias de gênero, licença maternidade e direitos da empregada gestante, como pode-se observar no aprimoramento das Constituições Brasileiras exemplificadas por Santos e Alves (2016) a seguir:

- **Constituição de 1824:** Considerava que "cidadão" era só homem. A mulher não podia votar, nem ser eleita. Podia trabalhar em empresas privadas, mas não podia ser funcionária pública;
- **Constituição de 1934:** Consagrou, pela primeira vez, o princípio da igualdade entre os sexos; proibiu diferenças de salários para um mesmo trabalho por motivo de sexo; vetou o trabalho de mulheres em indústrias insalubres; garantiu assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e depois do parto, através da Previdência Social;
- **Constituição de 1937:** Manteve as conquistas das Constituições anteriores, e acrescentou o direito a voto para as mulheres;
- **Constituição de 1967:** O único avanço no tocante à condição da mulher foi a redução do prazo para a aposentadoria, de 35 para 30 anos;
- **Constituição de 1969:** Não houve alterações com relação aos direitos da mulher.

No Brasil, conforme Duarte (2020), o primeiro passo na criação das normas de proteção ao trabalho da mulher foi dado em 1912, com o projeto do Código do Trabalho, que elencava alguns direitos destinados às mulheres. Dentre esses direitos, estão a liberdade da mulher na obtenção de emprego (sem a necessidade de autorização do marido), a jornada diária limitada a 8 horas e a licença de 15 a 25 dias antes do parto e até 25 dias após. Contudo, apesar do projeto ser discutido por anos, não chegou a ser aprovado.

Já em 1932, com o Decreto 21.417, de 17 de maio de 1932, o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais foi regulamentado, estabelecendo salário igual a todo trabalhador sem distinção de sexo, além da

proibição do trabalho da mulher em locais insalubres, o direito ao gozo de repouso antes e após o parto sem prejuízo do salário e do emprego e alguns serviços que deveriam ser disponibilizados em amparo à maternidade. Em 1943, foi publicada a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT que apresentava um capítulo com vinte e sete artigos sobre o trabalho da mulher. Durante o período de 1943 a 1984 não foi verificado progresso significativo no que tange a conquistas no trabalho feminino, além do prazo de aposentadoria da trabalhadora de 35 para 30 anos previsto na Constituição Federal de 1967 como exposto em parágrafos anteriores.

No ano de 1985, é criado o Conselho Nacional de Direitos da Mulher (CNDM), através da Lei nº 7.353, assinada em 29 de agosto de 1985, com uma composição plural de tendências de partidos e de movimentos de mulheres, com autonomia administrativa e financeira e vinculado ao Ministério da Justiça, com status de "Ministério". O CNDM atuava em três linhas: Creches, Violência e Constituinte, e na elaboração de projetos nas áreas da saúde, do trabalho, educação e da cultura, garantindo assim, que algumas das reivindicações do movimento de mulheres fossem incluídas na Constituição Federal de 1988 (DAMASCENO, 2017).

Foi com a Constituição Federal de 1988 que os legisladores ampliaram esses direitos que podem ser identificados em vários pontos da norma legislativa, como: a Isonomia (igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza; Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, seja na vida civil, no trabalho, e na família); os Direitos Trabalhistas (proibição de diferença de salário, admissão e função, por motivo de sexo; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento, até 6 anos de idade em creches e pré-escolas); Direitos das Trabalhadoras Domésticas (salário mínimo, proibição da redução do salário, 13º salário, folga semanal, férias anuais remuneradas, licença à gestante de 120 dias, licença paternidade, aposentadoria, integração à Previdência Social). (SANTOS E ALVES, 2016).

No governo de José Sarney (1985-1990), foram feitas mudanças substanciais no Conselho Nacional de Direitos da Mulher que comprometeram

significativamente sua autonomia e seu orçamento. De 1985 a 2010, o CNDM teve suas funções e atribuições bastante alteradas e, em 2003, ele passou a integrar a estrutura da Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM) e a contar, em sua composição, com representantes da sociedade civil e do governo²³. Atualmente, O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) integra a estrutura do Ministério dos Direitos Humanos (MDH) e tem entre suas atribuições, apoiar a Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres (SNPM/MDH) em suas articulações com diversas instituições da Administração Pública Federal e com a sociedade civil.

Na década de 1990, sob o governo do presidente Fernando Collor de Melo (1990-1992), o Estado brasileiro começa a viver o projeto de Estado mínimo, a partir da implementação do ajuste neoliberal, onde o Estado acaba por se isentar do seu papel garantidor de direitos, ao reduzir suas responsabilidades e transferi-las à sociedade civil (DAGNINO, 2004). Nesse período, o país passa a viabilizar a acumulação rentista, conforme pontua ARAUJO (1997b apud CARVALHO, 2002, p.14), onde o Estado deixa de ser o patrocinador da acumulação produtiva para patrocinar a acumulação rentista ou o enriquecimento do patrimônio empresarial na esfera financeira.

Contudo, mesmo sob essa “lógica ajustadora”, como conquistas para as trabalhadoras, ainda destacamos o pagamento do salário-maternidade pela Previdência Social, direito previsto na Lei Federal n. 8.213/1991 em seu artigo 71. Já em relação ao governo do presidente Itamar Franco (1992-1995) não foi verificada nenhuma contribuição positiva a esse fenômeno social e no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2003) a publicação da Lei Federal n. 9799 de 26 de maio de 1999 inseriu importantes direitos na CLT sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, como a alteração do seu artigo 373A, que veda algumas práticas de discriminação e promoção de desvantagens nas relações de trabalho em relação a mulheres.

Entre as orientações do artigo legal acima encontram-se as seguintes proibições: publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo; recusa de emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de

²³ Disponível em: <http://qualidadedevida.mma.gov.br/conselho-nacional-dos-direitos-das-mulheres/>. Acessado em: 19/03/2020, às 11:00h.

sexo ou estado de gravidez; considerar o sexo como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo ou estado de gravidez; e proceder o empregador a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

No entanto, apesar da importante conquista desses direitos, o presidente FHC vetou um artigo importante dessa mesma lei, que proibia a demissão de trabalhadoras que estivessem processando seus empregadores, justificando que esse artigo violava os princípios de igualdade profissional entre homens e mulheres. A explicação do governo foi de que a regra criaria estabilidade no emprego e estimularia trabalhadoras a processarem suas empresas apenas para serem beneficiadas²⁴.

Em relação a esse ponto, entendemos que esse tipo de veto dá mais insegurança às trabalhadoras, pois as deixam mais inibidas para ajuizarem ações trabalhistas contra seus empregadores, nos casos em que passem por situações de subtração dos seus direitos. Além disso, o pensamento de FHC sobre os direitos que as mulheres conquistaram no trabalho reflete o pensamento capitalista neoliberal de precarização e exploração do trabalho, como podemos observar também nessa crítica, veiculada pelo jornal Folha de São Paulo²⁵, feita pelo então presidente ao sistema previdenciário, sobre o fato das mulheres se aposentarem mais cedo que os homens "(...) ocorre que as mulheres são mais longevas que os homens, se aposentam mais cedo e recebem por mais tempo, portanto, o benefício da aposentadoria ou, enfim, as pensões de vários tipos". Assim, sobre os governos desses três presidentes pontuados, Carvalho (2002) observa que:

²⁴ Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff28059928.htm>. Acessado em 19/03/2020, às 13:20 min.

²⁵ Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc02129808.htm>. Acessado em 19/03/2020, às 13:23 min.

“De fato, ao longo dos governos de Collor de Melo, de Itamar Franco e de Fernando Henrique Cardoso, foi sendo progressivamente gestada uma perversa desmontagem do Estado no social. O programa de ajuste estrutural brasileiro priorizando, sempre, a busca de equilíbrios macroeconômicos às expensas dos sistemas de proteção social, efetivou o desmonte do já precário sistema de políticas sociais públicas e a destituição de conquistas institucionais acumuladas ao longo de décadas.” (CARVALHO, 2002, p.24)

Apesar da sequência desses governos não ter sido sensível às necessidades das mulheres trabalhadoras, os estímulos ao trabalho de mulheres puderam ser sentidos durante os governos de Lula (2003-2011) e Dilma (2011-2016). No Governo do então presidente Lula, foi realizada em 2004, a I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (I CNPM), vista como um marco na afirmação dos direitos da mulher, que mobilizou, por todo o Brasil, cerca de 120 mil mulheres que participaram, diretamente, dos debates e apresentaram as propostas para a elaboração do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Já em 2007, durante o mesmo governo, foi promovida a II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, que envolveu diretamente cerca de 200 mil mulheres brasileiras em conferências municipais e estaduais realizadas em todas as Unidades da Federação do país. O I e II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), foram realizados a partir dos seguintes pontos fundamentais: igualdade e respeito à diversidade; equidade; autonomia das mulheres; laicidade do Estado; universalidade das políticas; justiça social; transparência dos atos públicos; participação e controle social, BRASIL (2006, 2008 apud MELO, 2019).

Já em relação aos mandatos da presidente Dilma, Melo (2019) observa que eles representaram um período importante para as mulheres, não apenas pela representatividade, através da eleição que levou a primeira mulher a ocupar o cargo máximo do executivo nacional, mas por ter investido esforços no combate à violência doméstica, representatividade na política e a independência financeira das mulheres. A autora (2019) também chama a atenção para a política de aplicação de taxas de juros diferenciadas às mulheres ao participarem do Programa Minha Casa Minha Vida e a grande conquista de direitos para as mulheres mais vulneráveis, através da aprovação

da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, a “PEC69 das Domésticas”, que regulamenta as atividades dos empregados domésticos, em sua maioria representado por mulheres.

Segundo Biroli (2018), os governos de Lula e Dilma também foram responsáveis pela criação da Secretaria Especial de Política para Mulheres (2003), com status de Ministério, a promulgação da Lei Maria da Penha (2006), Lei do feminicídio (2015), a “PEC das domésticas” (regulamentada em junho de 2015) e programas como Brasil sem Homofobia (2004) e Programa Mulher e Ciência (2005). Para se ter uma ideia, o PPA (Plano Plurianual) de 2016-2019, elaborado no governo de Dilma Rousseff, em relação a programas e ações voltados para as mulheres em seus variados contextos e necessidades, previa o quantitativo de 25 programas, 67 objetivos, 72 metas e 178 iniciativas, todos destinados aos mais variados aspectos que envolvem a vida das mulheres, como saúde, segurança e trabalho. Destes números, 56 metas/iniciativas distribuídas em 11 programas estavam voltadas especificamente para o desenvolvimento das mulheres no trabalho, sendo destinadas à identidade de gênero do serviço público, 5 iniciativas/metras. Entre as 5 metas destinadas às mulheres no serviço público, uma delas é bastante interessante e merece destaque: a “Meta: 04BI - Estimular a participação de 100 organizações públicas e privadas de médio e grande porte no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça”.

Aqui, cabe a informação de que esse “Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça” foi uma iniciativa da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), em parceria com a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), ONU Mulheres e Organização Internacional do Trabalho (OIT), destinado a organizações públicas e privadas (com personalidade jurídica própria) e buscava disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho²⁶. Assim, a organização que aderisse ao programa buscava a prática de relações de trabalho mais igualitárias - com vistas ao fortalecimento das mulheres no mundo do trabalho,

²⁶ Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/proequidade_para-site.pdf. Acessado em 19/03/2020, às 13:30 min.

e teria a possibilidade de obtenção de reconhecimento público, por meio do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça. Este selo representa a adoção de práticas de igualdade entre mulheres e homens no ambiente do trabalho e a Prefeitura Municipal de Fortaleza ganhou este selo em duas edições do programa (terceira e quinta edições) e era participante da sexta edição - que não chegou a acontecer em 2019.

Observa-se um reconhecimento destes governos (Lula e Dilma) sobre a necessidade do estímulo de políticas públicas destinadas ao desenvolvimento e inserção da mulher no mercado de trabalho e no serviço público, o que, diferentemente, não se observa no atual governo federal, tendo em vista as mudanças já observadas em seu primeiro mandato. Observa-se que na gestão atual do Presidente Jair Bolsonaro, com características neoliberais, essa parcela da população vem sendo deixada de lado, com menos investimentos em ações que subsidiem o acesso e desenvolvimento de brasileiras no mercado de trabalho. Um dos casos que representa esse descaso com as políticas de gênero e trabalho é o fato de que a Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres que, até outubro de 2015 era independente e tinha status de ministério, agora está vinculada ao Ministério da Mulher, Família e dos Direitos Humanos e, conforme consta na Lei Orçamentária Anual - LOA 2020 (Lei 13.978/2020), não há previsão de programas ou recursos voltados para as relações de mulheres no trabalho.

A LOA 2020 do Governo do presidente Bolsonaro já é fruto do PPA 2020-2023, onde o presidente vetou a Agenda 2030 - acordo feito em 2015 com metas a serem perseguidas pelos países signatários do texto até o ano 2030 e contempla 17 objetivos, incluindo os relacionados a igualdade de gênero - da Organização das Nações Unidas – ONU. Além disso, outro fato que demonstra um retrocesso em relação às conquistas das mulheres no mercado de trabalho é a aprovação da reforma da previdência com a perda de alguns benefícios, como o aumento da idade mínima para aposentadoria que antes era de 60 anos e agora será de idade mínima de 62 anos e aumento do tempo de contribuição para as trabalhadoras de modo geral, ressaltando os casos específicos.

Dessa forma, a luta contemporânea não está voltada apenas para a inserção, mas também para a garantia da permanência da mulher no trabalho em igualdade de condições com os homens. Observa-se a existência de algumas conquistas para as trabalhadoras brasileiras, mas também é possível encontrar fatos que demonstram a persistência de desigualdades nas relações de trabalho. A insuficiência de direitos que garantam condições igualitárias e as heranças de discriminação sofridas pelas mulheres no mundo do trabalho representam grandes desafios a ainda serem debatidos e superados. Por isso, observamos a necessidade em analisar como esses processos estão repercutindo atualmente sobre o trabalho feminino e quais barreiras elas ainda enfrentam para se inserirem e se manterem em seus trabalhos.

Um estudo feito pelo Banco Mundial em 2018 “Women, Business and the Law”, identificou os seguintes dados: 104 economias do mundo ainda impedem que mulheres atuem em determinadas atividades pelo fato de serem mulheres; 59 países não possuem leis contra o assédio sexual no trabalho; em 18 países os maridos podem proibir as mulheres de trabalhar; e em 3 países as mulheres precisam da permissão dos maridos para abrir conta em banco²⁷. São índices alarmantes que demonstram explicitamente a forte atuação de relações de poder de homens sobre mulheres e as dificuldades que elas ainda enfrentam para trabalharem, pelo fato de serem mulheres.

Além desses entraves que demonstram de maneira clara a submissão das mulheres aos homens, também devemos voltar o olhar para os obstáculos colocados de maneira velada às mulheres que procuram trabalhar. É o caso, por exemplo, de quando lhes designam trabalhos considerados “de menor valor” por julgarem-nas serem de capacidade produtiva inferior devido seus atributos femininos. Esses obstáculos ao acesso a determinadas ocupações podem ser identificados através da divisão sexual do trabalho que, segundo Biroli (2018), é o fenômeno que vem sendo definido historicamente como trabalho de mulher, lugar de mulher e competência de mulher. A autora (2018) ressalta também que é onde se solidificam as hierarquias de gênero nas sociedades contemporâneas e onde se imputam restrições e desvantagens

²⁷ Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2018/06/104-paises-proibem-mulher-por-lei-de-fazer-alguma-coisa-e-o-brasil-esta-no-grupo.html> . Acessado em 22/04/2020, 15:31min.

que prejudicam as trajetórias das mulheres. Esse sentido também é corroborado por Kergoat (2009) e Hirata (2007), pois observam também que a divisão sexual do trabalho promove a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva (com funções de forte valor social agregado) e das mulheres à esfera reprodutiva, fundamentando-se em dois princípios organizadores: o princípio de separação, onde existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e o princípio de hierarquização, onde um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher.

Essa exclusão por causa das diferenças sexuais encontra muitas explicações baseadas em princípios tidos como biológicas. Historicamente, o sexo teve grande relevância no papel conferido aos atores sociais, onde ser do sexo feminino ou do masculino já era o suficiente para ter seu destino laboral definido por toda a sua existência. Sob a ótica das diferenças sexuais, foram fomentadas absurdas distorções para que fosse reservado ao homem o espaço público de provedor da subsistência material da família e, à mulher, o recinto privado dos afazeres domésticos e de procriação (WALLERSTEIN, 2001). Assim, as relações desiguais de gênero no trabalho são estruturadas pela divisão sexual do trabalho, que estabelece uma divisão “naturalizada” das atribuições de homens e mulheres e das relações de autoridade e subordinação, que são apresentadas como se fossem fundadas na biologia e / ou justificadas racialmente. As restrições impostas em conjunto por gênero, raça e classe social “conformam escolhas, atribuem de forma desigual responsabilidades e incitam a determinadas ocupações, ao mesmo tempo que bloqueiam ou dificultam o acesso a outras”. (BIROLI, 2018, p. 42).

A exploração socioeconômica que atinge as mulheres é a nível mundial. Segundo informações disponibilizadas pelo documento da Oxfam “Tempo de Cuidar - O trabalho de cuidado mal remunerado”, via site de notícias “Brasil de Fato”,²⁸ as economias mundiais são sexistas pois, enquanto os donos das grandes fortunas acumulam cada vez mais riqueza, as mulheres são responsáveis por 75% do trabalho de cuidado não remunerado realizado no mundo. De acordo com o relatório, mulheres e meninas de todo o mundo dedicam 12,5 bilhões de horas diárias, ao trabalho de cuidado não

²⁸ Disponível em: <https://www.brasildedefato.com.br/2020/03/08/a-crise-tem-rostode-mulher-precarizacao-e-desmonte-de-politicas-afetam-mais-elas>. Acessado em 23/04/2020, às 15h.

remunerado. Caso fossem remuneradas, essa contribuição seria ao redor de, pelo menos, US\$ 10,8 trilhões por ano para a economia global.

Nesse contexto, observa-se que no Brasil, estas amarras históricas que atribuem a responsabilidade pelas atividades domésticas, não remuneradas e não reconhecidas à mulher, alicerçam uma das principais dificuldades que enfrentam para o seu desenvolvimento profissional, pois são as maiores responsáveis pelos trabalhos domésticos e de cuidado. Segundo pesquisa do IBGE²⁹, o “trabalho invisível” não remunerado - afazeres domésticos, cuidados de pessoas, trabalho voluntário e produção para consumo próprio, que não se precifica nem conta como ocupação, pesa muito sobre as mulheres, que despendem cerca de 20 horas semanais à realização desse tipo de atividade. Segundo esse estudo, em 2019, 146,7 milhões de pessoas (85,7% da população) realizaram afazeres domésticos no Brasil, tendo a significativa taxa de participação das mulheres correspondente a 92,1%, contra 78,6% de homens.

Esses dados corroboram a realidade de trabalhadoras que, em sua grande maioria, possuem “dupla jornada”, por terem que conciliar o trabalho com as atividades domésticas, como se este fosse um apêndice do trabalho assalariado. Nesse cenário, o que se percebe é que, embora a industrialização tenha transferido parte da produção realizada no espaço doméstico para as fábricas, não foi o suficiente para restringir a casa ao espaço reprodutivo para as mulheres. Contudo, vale a pena observar que essa responsabilização desigual do trabalho “produtivo não remunerado” recai de maneiras distintas entre as trabalhadoras, pois é preciso compreender a vulnerabilidade relativa de determinadas mulheres. Segundo Biroli (2018, p.40), “a correlação entre trabalho não remunerado, trabalho remunerado e arranjos familiares tem efeitos distintos se consideramos as mulheres negras e as mulheres brancas.”

Segundo a autora (2018), as formas cruzadas de desvantagens podem ser percebidas pelos acessos distintos de algumas mulheres a profissões de prestígio, em contrapartida da maior presença de outras em ocupações marcadas pela precariedade. Dessa forma, o olhar para a divisão sexual do

²⁹ Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamado-trabalho-invisivel>. Acessado em: 28/04/2020, às 16h.

trabalho deve ser considerado sob uma perspectiva interseccional, já que as realidades das diferentes mulheres recaem de maneiras distintas sobre elas. Esse fato é descrito por Biroli (2018), quando analisa o trabalho remunerado das mulheres nos últimos anos do século XX, onde verifica haver em 1997, um polo com a concentração no trabalho doméstico de 18% das mulheres empregadas, com perfil de jovens de baixa escolaridade, realizando o trabalho precário, pouco especializado e caracterizado por longas rotinas e baixa remuneração; e no outro polo, a concentração de 16 % das mulheres empregadas em ocupações técnicas, como medicina, arquitetura, engenharia e advocacia, com nível de escolarização alto e rendimentos bem superiores aos das mulheres do primeiro polo. Nessa análise, a autora observa que os polos voltam a se unir de forma hierarquizada e com diferenças acentuadas “no trabalho das empregadas domésticas que as profissionais frequentemente irão se apoiar para poder se dedicar à própria carreira.” (Biroli, 2018, p. 41).

A responsabilização pelos cuidados com a família corresponde predominantemente às mulheres, sobretudo, sobre aquelas que não têm recursos para a contratação de serviço no mercado. Observa-se que as estruturas familiares e os padrões da divisão sexual do trabalho modificaram-se, mas continuam implicando, nas suas formas correntes, em maiores desigualdades sobre as mulheres, em especial sobre as mais pobres. (BIROLI, 2018). O fato é que a alocação dessas responsabilidades de forma cotidiana sobrecarrega as mulheres e as prejudica em sua luta constante pela inserção nos espaços públicos, pois esse acúmulo de obrigações “pode coibir ou facilitar a atuação em outras esferas da vida, entre elas a do trabalho e a da política institucional.” (BIROLI, 2018, p.34)

As mulheres conquistaram o trabalho, mas com novas formas de opressão, refletidas nas desigualdades de gênero. Em outro estudo feito pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) é mostrado a falta de progresso da igualdade de gênero no mercado de trabalho. Essa conclusão foi tirada depois que a agência da ONU analisou os dados de 115 países e concluiu que a diferença salarial média entre homens e mulheres é de 14% e que nas profissões ainda dominadas por homens, as diferenças salariais são ainda mais altas. Nessa pesquisa, foi verificado que as categorias que apresentam as

maiores diferenças salariais entre os gêneros são as de gerentes e trabalhadores artesanais e comerciais, ocupadas por homens com os índices, respectivamente, de 73% e 77%. Além disso, a OIT afirma que o progresso foi quase inexistente desde o início do século quando se observa que há muito menos mulheres que homens nos cargos de administração em todo o mundo, já que as mulheres representam 39% de todos os trabalhadores assalariados do mundo, mas apenas 27% dos trabalhadores administrativos. O índice de mulheres gestoras praticamente não mudou em duas décadas. Em relação às regiões, em 2018 a presença de mulheres gestoras era mais alta na América Latina e no Caribe, com 39%, e na América do Norte e Europa, com cerca de 37%. Já as regiões da Ásia Ocidental e o Norte da África tinham os valores mais baixos, com apenas 12%.³⁰

A diferença entre as remunerações dos trabalhadores e trabalhadoras ainda oferece uma relação injusta para as mulheres. Segundo Saffioti (2013), a formulação do trabalho feminino como subsidiário, repercutiu sobre a oferta e aceitação de salários mais baixos para elas, sendo utilizado como explicação para isso o argumento da menor qualificação, tanto técnica como em relação a sua personalidade não ser voltada ao êxito econômico (SAFFIOTI, 1976). Assim, embora o ingresso das mulheres no trabalho tenha sido em relevante proporção, durante o século XX, suas condições de trabalho não lhes proporcionaram emancipação. Pelo contrário, o que se viu foi a generalização, para toda a força de trabalho, da submissão das mulheres a salários mais baixos (MÉSZAROS, 2011).

“(…) de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), numa média global, a remuneração das mulheres ainda é 20% menor em relação a dos homens, em grande parte motivado pela questão da maternidade. (ONU, 2019). A OIT também constatou, em 2018, que as mulheres têm maior tendência a desempenhar suas atividades laborativas em ocupações de baixa qualificação e em empregos em condições piores que os homens. Na América Latina, por exemplo, cerca de 75% delas estão na informalidade, onde não há acesso aos mecanismos de proteção social (ONU, 2019 apud MELO, 2019, p.92).

³⁰ Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2020/01/1700382> . Acessado em 11/01/2021, às 10:21 min.

Esses dados mostram que mulheres ocupam as posições mais precarizadas no trabalho, fato este que lhes acompanha desde sua inserção no mundo do trabalho e que vem se alinhando à lógica do Neoliberalismo. No Brasil, no primeiro trimestre de 2019, houve um aumento no número de mulheres que ocupavam trabalho precário de 8,2% para 8,9%. O número é 8,7% maior que a posição dos homens. Nesse período, em segmentos mais precários do mercado de trabalho, as mulheres representaram a maioria, principalmente nas categorias que demonstram a subutilização da força de trabalho: pessoas subocupadas (53,1%), desocupadas (52,6%) e na Força de Trabalho Potencial (FTP) (58,9%). No total de subutilização da força de trabalho, que alcançou 28,3 milhões de pessoas no primeiro trimestre, as mulheres compuseram a maioria (54,5%).³¹

Como observa-se, as discrepâncias ainda são latentes e demonstram que apesar da inserção das mulheres, as barreiras ainda lhes prejudicam, colocando-as em minoria no trabalho e em condições de desvantagens em relação aos homens, pois mesmo sendo maioria na população, os índices demonstram que ainda são minoria no mercado de trabalho. No Brasil, as trabalhadoras também enfrentam dificuldades em se inserirem no trabalho de maneira equânime a dos homens. Segundo dados do PNAD Contínua 2018, no ano de 2018, o país possuía uma população de 56,4 milhões de pessoas ocupadas, na faixa etária de 25 a 49 anos. Desse contingente, a participação masculina no grupo dos ocupados era de 54,7% e as mulheres era de 45,3%, índices estes que não apresentaram variações importantes desde 2012 e que demonstram a predominância masculina no meio laboral³². Além disso, mesmo com esse contingente, ressalta-se a importância da análise desses dados levando-se em consideração a forma de inserção e condições de ocupação dessas mulheres.

Ter o conhecimento sobre a existência de uma divisão sexual do trabalho e a maneira pela qual essa divisão se assenta em seu meio social é importante para entender “porque, na atual conjuntura trabalhista, as mulheres são alvos mais fáceis para o assédio de um modo geral e o assédio moral

³¹ Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/aumenta-o-numero-de-mulheres-ocupando-empregos-precarios-no-1o-trimestre-de-2019/>. Acessado em 30/01/2021, às 14h.

³² Disponível em: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Divulgação Especial Mulheres no Mercado de Trabalho, 2018, p.2. Acessado em 30/01/2021, às 14:20 min.

organizacional em específico.” (MENEZES, 2020, p. 254). O cenário da desigualdade já foi definido e dificuldades como o estereótipo de atividades consideradas como “de mulher” são algumas das dificuldades que resultam em empecilhos para contratação de mulheres para diversas profissões ou, quando contratadas, serem vítimas de assédios e tentativas de inferiorização.

Em pesquisa do Instituto Patrícia Galvão³³ realizada no período de 7 a 20 de outubro de 2020, com homens e mulheres de todo o Brasil, com 18 ou mais anos de idade, foi identificado que 40% de mulheres trabalhadoras dizem que já foram xingadas ou já ouviram gritos no trabalho, contra 13% dos homens que vivenciaram a mesma situação. Com relação aos trabalhadores que tiveram seu trabalho excessivamente supervisionado, 40% corresponde ao percentual de mulheres e 16% ao de homens. Além disso, a pesquisa também revelou que mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho do que os homens, segundo a percepção de 92% dos entrevistados.

O que se observa é que os desafios para as mulheres no trabalho não estão perto de serem superados. Segundo o relatório do Fórum Econômico Mundial (FEM) divulgado em 17/12/2019, as mulheres talvez tenham que esperar por mais de dois séculos para conquistarem a paridade de gêneros no trabalho. O documento chama a atenção para o aumento da desigualdade nos locais de trabalho em todo o mundo e para a estimativa de que a desigualdade no local de trabalho não deverá ser eliminada até o ano de 2276, além do fato de que, quando são levados em consideração uma variedade de fatores como oportunidades e pagamentos, serão necessários 257 anos para atingir a paridade entre homens e mulheres. Outro dado importante do FEM é de que, em média, apenas 55% das mulheres adultas estão no mercado de trabalho, comparado a 78% dos homens e que ganham em média 40% menos que os homens para realizarem trabalhos em posições semelhantes. No ranking dos países onde essa disparidade é menor, o Brasil ocupa a 92ª colocação.³⁴

³³ Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contraria-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>. Acessado em: 02/02/2021, às 10h.

³⁴ Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/mulheres-ter%C3%A3o-de-esperar-dois-s%C3%A9culos-por-igualdade-no-trabalho/a-51719785>. Acessado em 11/01/2020, às 11:23 min.

Outro ponto importante a ser refletido é o fato de que, além das dificuldades habituais do trabalho da mulher, nos casos de crises econômicas, elas também são umas das que mais sofrem com as consequências do desemprego. Em 2020, ano do surgimento do Coronavírus-19, segundo o PNAD COVID - pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para avaliar os efeitos da pandemia sobre o mercado de trabalho, os mais atingidos pelo recorde de desemprego registrado no mês de setembro de 2020 foram mulheres, negros, jovens e nordestinos. O número chegou a 13,5 milhões de desempregados e entre as mulheres desempregadas, esse índice em setembro de 2020 foi de 16,9%, em comparação aos 11,8% dos homens³⁵.

Desse modo, ainda percebemos as lacunas que diferenciam homens e mulheres no trabalho nesse período capitalista contemporâneo, que, apesar de ter promovido mais inserção das mulheres no trabalho, ainda proporciona grandes barreiras, como observa Hirata (2015) sobre as consequências da globalização sobre a divisão sexual do trabalho:

- “1. A globalização criou mais empregos femininos, mas ao mesmo tempo empregos mais precários e mais vulneráveis;
2. A abertura de mercados e a política de desregulamentação implicaram em condições de trabalho desfavoráveis para as mulheres, aumentando a carga de trabalho remunerado e não remunerado;
3. Privatização: uma parte do trabalho de reprodução social assegurada antes pelo Estado passa a ser remetida à esfera familiar e ao mercado de trabalho precário (...);
4. Aumento das desigualdades de sexo, de classe, de raça pela reorganização da divisão mundial do trabalho e de acesso aos recursos e a aparição concomitante de um movimento social de mulheres contra a globalização neoliberal [...]”. (HIRATA, 2015, p.16)

O fato é que toda essa estrutura capitalista patriarcal de interesses econômicos, políticos e ideológicos, movida pela exclusão e opressão das mulheres, promove a legitimação de relações desiguais entre homens e

³⁵ Disponível em: <https://obrasilianista.com.br/2020/10/26/na-pandemia-desemprego-atinge-mais-mulheres-negros-jovens-e-nordestinos-segundo-pnad-covid/>. Acessado em 12/01/2021, às 19:51 min.

mulheres no meio social e no trabalho e a desqualificação do trabalho feminino. Grandes são os entraves de discriminação, exploração e exclusão que as mulheres enfrentam para terem seu trabalho respeitado e reconhecido.

4. A POLÍTICA DE FISCALIZAÇÃO DA AGEFIS E AS ASSIMETRIAS DE GÊNERO

Este capítulo examina a política de fiscalização da cidade de Fortaleza, a partir da sua relevância e finalidade, observando seu conteúdo, contexto da sua criação e mudanças de configurações até a criação da Agência de Fiscalização de Fortaleza – AGEFIS. Desse modo, foi realizada uma análise sobre a estrutura da AGEFIS e do contexto de sua implantação, a partir da reforma administrativa municipal realizada na gestão do prefeito Roberto Cláudio e das ações deste governo voltadas para o incentivo de mulheres em seus trabalhos.

4.1 Bases conceituais da política de fiscalização integrada e multidisciplinar da AGEFIS

A Agência de Fiscalização de Fortaleza – AGEFIS é uma autarquia dotada de personalidade jurídica de direito público, com autonomia administrativa e financeira, vinculada ao Gabinete do Prefeito, com sede e foro na cidade de Fortaleza. Ela foi criada em 2014, através da Lei Complementar Municipal nº 190/2014 e, na qualidade de entidade de fiscalização, a Agência de Fiscalização de Fortaleza (AGEFIS) compõe o Sistema Nacional de Meio Ambiente (SISNAMA), instituído pela Lei Federal n. 6.938, de 31 de agosto de 1981, o Sistema Nacional de Defesa do Consumidor (SNDC), instituído pela Lei Federal n. 8.078, de 11 de setembro de 1990, e o Sistema Nacional de Vigilância Sanitária (SNVS), instituído pela Lei Federal n.9.782, de 26 de janeiro de 1999. Trata-se de uma entidade pública que visa o planejamento e execução da política de fiscalização do ordenamento urbano e de vigilância sanitária de Fortaleza, conforme verifica-se no artigo 2º da Lei Complementar Municipal nº 0190, de 22 de dezembro de 2014:

“Art. 2º - A Agência de Fiscalização de Fortaleza tem como finalidade básica implementar a política de fiscalização urbana municipal, em

consonância com a política governamental e em estrita obediência à legislação aplicável.” (FORTALEZA, 2014).

Como visto na seção anterior, a AGEFIS é criada com a proposta de implementação da fiscalização integrada e multidisciplinar. A ideia de integração reflete em um modelo que unifica vários protocolos de fiscalização em uma única vistoria. Dessa maneira, em um mesmo procedimento fiscalizatório seriam vistos todos os protocolos que antes eram vistoriados de maneira segregada pelas fiscalizações realizadas nas Secretarias Regionais (Distritos de Meio Ambiente e Distrito de Saúde) e nos órgãos temáticos. De acordo com o Relatório do Grupo de Trabalho (p. 21), “Integrar é juntar competências: o mesmo fiscal será capacitado para desenvolver várias atividades de fiscalização; trabalhará com várias legislações; atuará e autuará em qualquer área temática”.

Dessa forma, a AGEFIS, apesar de ter sido criada em 2014, iniciou efetivamente suas atividades no ano de 2015, com a proposta da Fiscalização Integrada e com a competência para fiscalizar os seguintes objetos: obras e posturas urbanas; uso e conservação das vias públicas, passeios e logradouros; funcionamento de atividades; licenças, alvarás, concessões, autorizações e permissões; eventos; ocupação de propriedades e espaços públicos; meio ambiente; limpeza pública; vigilância sanitária; defesa do consumidor; transporte; e Patrimônio Histórico-Cultural.

Inicialmente, apenas alguns fiscais foram recrutados para atuarem na Agência. Esse processo seletivo com os primeiros profissionais deu-se de maneira gradual, onde as primeiras turmas foram formadas por alguns fiscais que se dispuseram a ir para a AGEFIS e outros que foram selecionados sem critério formalmente estabelecido e amplamente divulgado. A convocação desses fiscais para fazerem parte do quadro funcional da AGEFIS nesse primeiro instante gerou descontentamento entre esses profissionais, já que foi realizado de maneira inesperada e sem critério de escolha, fazendo com que muitos fiscais mudassem seus locais de trabalho e até de turno de trabalho de maneira repentina, sem condições de planejar sua rotina familiar. Esses fatos desmotivaram os fiscais e trouxeram prejuízos, logo de início, para a

construção da sua identidade com o novo modelo de fiscalização. Aqui, destacamos a repercussão maior desses fatos sobre as mulheres fiscais já que, no geral, são as mais afetadas com mudanças na dinâmica do trabalho em relação ao local e horários, por ainda serem as maiores responsáveis pelos cuidados com os filhos e com o lar, e por sofrerem em maior grau, com as reações da sociedade machista a qual ainda estamos inseridos.

Diante dessa proposta de política de fiscalização, a AGEFIS surge com a missão de estruturar e viabilizar a fiscalização integrada. De acordo com o artigo 2º do Decreto Municipal nº 13.867, de 23 de agosto de 2016, a Agência de Fiscalização de Fortaleza (AGEFIS) tem como finalidade implementar a política de fiscalização urbana municipal, em consonância com a política governamental e em estrita obediência a legislação aplicável, competindo-lhe, dentre outras atribuições, planejar e executar a fiscalização urbana municipal, além de padronizar e supervisionar as ações de fiscalização, promover capacitações para o seu quadro funcional, expedir padrões a serem cumpridos no âmbito de suas atribuições e instaurar, instruir e julgar os processos oriundos do exercício da fiscalização urbana municipal.

Aqui abrimos um olhar sobre as bases conceituais da formulação da política de fiscalização que, apesar de observar todos os protocolos, planejamento, fluxo operacional e objetivos da política, inclusive os de padronização, supervisão e capacitação do quadro funcional, não observa a melhoria das condições de realização de trabalho pelos seus agentes, tampouco sobre as condições do trabalho das fiscais, revelando o descaso com as demandas dos seus agentes operacionalizadores da política, em especial, das fiscais.

Assim, essas competências descritas buscam a padronização da fiscalização, que antes era realizada de acordo com as diretrizes e infraestrutura de cada órgão. Além disso, buscou-se com a sua instauração, a instrução e o julgamento dos processos oriundos das ações de fiscalização. Essa era uma das maiores queixas dos fiscais, já que muitos alegavam o desconhecimento do resultado dos documentos fiscais que eram lavrados em campo. Assim, a AGEFIS trouxe a proposta da execução de todo o ciclo fiscalizatório, que se inicia com a abertura de uma reclamação, passa pela

fiscalização no campo e conclui-se com o julgamento dos processos na Junta de Análise e Julgamento de Processos – JAP. A JAP será melhor comentada nos próximos parágrafos.

Posteriormente, em 2017, os demais fiscais que ainda estavam em seus locais originários de atuação foram integrados e lotados na AGEFIS. Depois desse processo de integração de todos os fiscais à AGEFIS, esses profissionais passaram a atuar em locais distribuídos entre a sede e as sete Gerências de Fiscalização (Gerefis) - núcleos localizados nas Secretarias Regionais de Fortaleza. Com isso, todas as demandas de fiscalização, inclusive de temáticas específicas, foram direcionadas para serem executadas pela fiscalização da AGEFIS.

Além dessas mudanças, outro fato que merece atenção é a nova nomenclatura do cargo de fiscal municipal que, através da Lei Complementar nº 238 de 6 de outubro de 2017, passou a ser denominado “Fiscal de Atividades Urbanas e Vigilância Sanitária”. A nova denominação reforçou a proposta de um único cargo para desempenhar todas as atribuições que antes eram distribuídas de maneira especializada.

Essa nova configuração da política de fiscalização exigia também uma legislação mais atualizada e, no ano de 2019, através da Lei Complementar Municipal nº 283/2019, os objetos de fiscalização sofreram algumas modificações com a retirada do protocolo denominado “limpeza pública” e o acréscimo da fiscalização dos protocolos denominados “resíduos sólidos”, “maus-tratos e abandono de animais” e “tração animal”, conforme quadro a seguir.

Quadro 5: Protocolos de Fiscalização

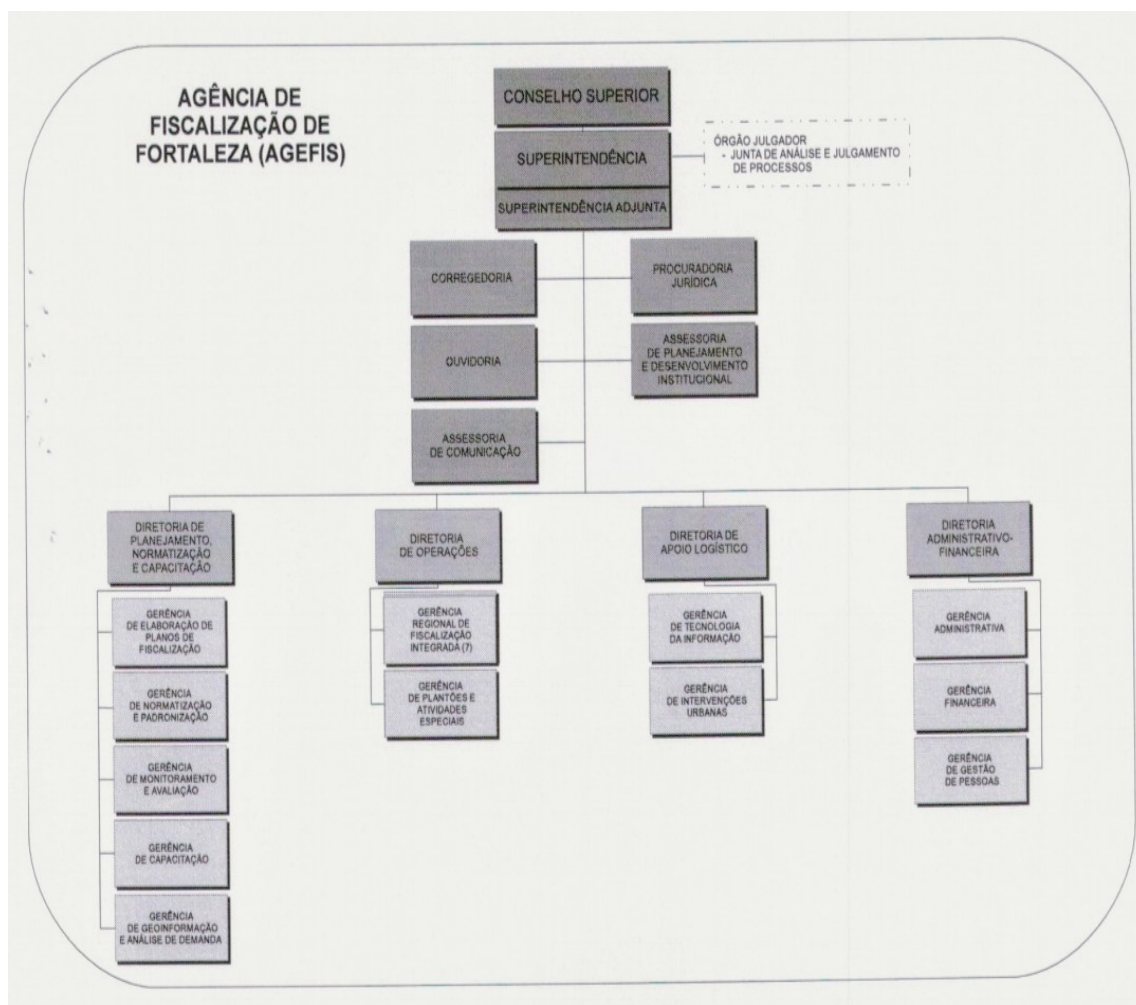
ANO 2014	ANO 2019
- Obras e posturas urbanas	- Obras e posturas urbanas
- Uso e conservação das vias públicas, passeios e logradouros	- Uso e conservação das vias públicas, passeios e logradouros
- Funcionamento de atividades	- Funcionamento de atividades
- Licenças, alvarás, concessões, autorizações e permissões	- Licenças, alvarás, concessões, autorizações e permissões
- Eventos	- Eventos
- Ocupação de propriedades e espaços públicos	- Ocupação de propriedades e espaços públicos
- Meio ambiente	- Meio ambiente
- Limpeza urbana	- Resíduos sólidos
- Vigilância sanitária	- Vigilância sanitária
- Defesa do consumidor	- Defesa do consumidor
- Transporte	- Transporte
- Patrimônio Histórico-Cultural	- Patrimônio Histórico-Cultural
	- Maus-tratos e abandono de animais
	- Tração animal

Fonte: Elaboração própria

- Estrutura Organizacional da AGEFIS

Além dessas mudanças, a Lei Complementar Municipal nº 283/2019 também apresentou a nova estrutura organizacional da AGEFIS, com destaque para a Diretoria de Planejamento, Organização e Capacitação - Diplan e para a Diretoria de Operações - Diop:

Figura 3: Estrutura organizacional da AGEFIS



Fonte: Lei Complementar nº 283/2019, p.13

De modo sucinto, após a abertura de uma denúncia/reclamação, a execução da política de fiscalização inicia-se com o planejamento elaborado pela Diretoria de Planejamento (DIPLAN), que possui entre as suas competências, conforme o artigo 14 do Decreto Municipal nº 13.867, de 23 de agosto de 2016: planejar a sistemática de acompanhamento, controle e avaliação dos processos de fiscalização e estabelecer os critérios e parâmetros para aferição da ação fiscal e do desempenho dos fiscais; definir estratégias, padrões, critérios, diretrizes e procedimentos a serem observados pela fiscalização municipal; sistematizar e acompanhar as inovações legislativas sobre fiscalização; propor e acompanhar o plano de capacitação continuada dos fiscais municipais; colaborar na implementação das políticas setoriais, mediante a promoção de ações de fiscalização; e compatibilizar a proposta de

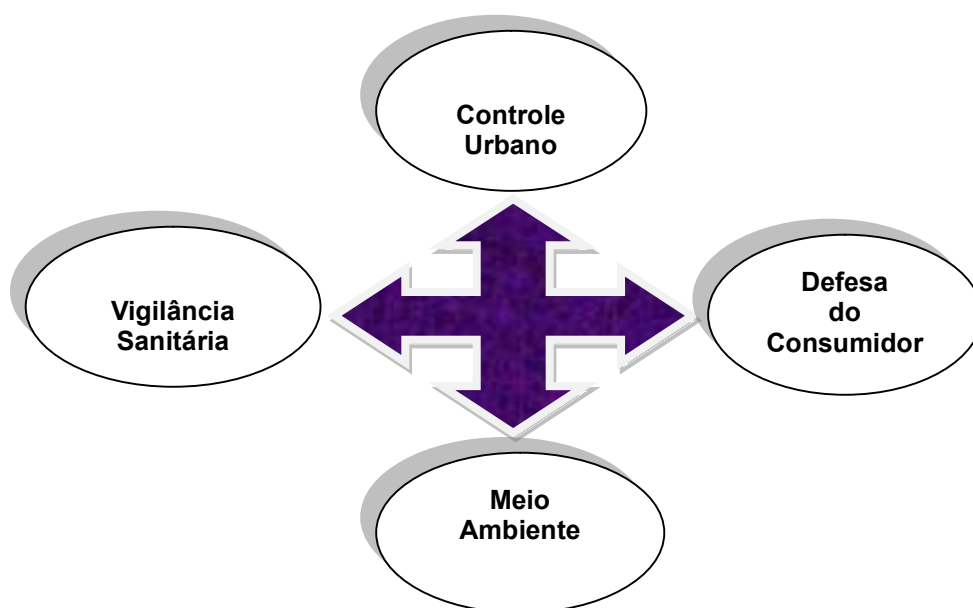
programação fiscal da AGEFIS com a Política de Fiscalização Municipal.

E em relação à operacionalização da política de fiscalização, a Diretoria de Operações (DIOP) é a mais próxima aos fiscais e, de acordo com o artigo 19 do Decreto Municipal nº 13.867, de 23 de agosto de 2016, tem entre suas atribuições a execução e acompanhamento das ações de fiscalização, cumprir os planos de metas estabelecidos pela Direção Superior da AGEFIS e colaborar na implantação de projetos e medidas de aperfeiçoamento da fiscalização.

Como visto, a DIPLAN é a diretoria do planejamento das ações de fiscalização, através da elaboração de roteiros de fiscalização, promoção de capacitação dos fiscais e padronização de procedimentos. Essas etapas iniciais são de suma importância para o bom andamento da fiscalização no campo, que é operacionalizada pela DIOP. A Diretoria de Operações, através da Gerência de Plantões e Atividades Especiais (GEPLAE) e das suas setes Gerências de Fiscalização Integrada (GEREFIS), lotadas nas Secretarias Regionais, executa em campo, o que foi planejado pela DIPLAN. Dessa forma, compete à GEPLAE e às GEREFIS o gerenciamento do trabalho dos fiscais municipais em seus respectivos territórios, executando e acompanhando o cumprimento dos planos de fiscalização.

Além dos setores mencionados acima, a AGEFIS também conta com uma Junta de Análise e Julgamento de Processos (JAP), regulamentada pelo decreto nº 13.730 de 28 de dezembro de 2015, que tem a atribuição de instruir e julgar os processos administrativos decorrentes de ações da fiscalização urbana de Fortaleza e é formada por duas instâncias: “Câmaras Temáticas de Análise e Julgamento de Processos”, competentes para julgar em primeira instância os processos oriundos do exercício da fiscalização urbana municipal; e a “Câmara Recursal”, competente para julgar em segunda e última instância, em decisões colegiadas, os processos oriundos do exercício da fiscalização urbana municipal. As Câmaras Temáticas (primeira instância) são em número de 4 e são divididas da seguinte forma: Câmara do Meio Ambiente, Câmara da Vigilância Sanitária, Câmara da Defesa do Consumidor e Câmara do Controle Urbano.

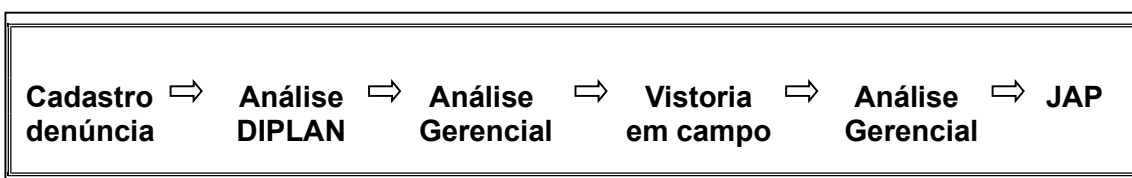
Figura 4: Câmaras Temáticas - JAP



Fonte: Elaboração própria

Nesse ponto, observa-se que, apesar das câmaras serem divididas de forma temática, o fiscal de campo tem que abranger no dia a dia todo o conteúdo que é segmentado e especializado entre essas quatro câmaras. De todo modo, a Junta representa uma conquista da fiscalização, pois os autos lavrados pelos fiscais são julgados e finalizados por este segmento, concluindo o trabalho iniciado pelo fiscal no campo.

Figura 5: Fluxo Ordem de Serviço



Fonte: Elaborado pela autora

Com esse processo, é possível acompanhar o resultado das vistorias, já que todo o ciclo fiscalizatório é planejado e executado pela AGEFIS e tem seu trâmite e pareceres registrados em sistema próprio – o sistema *Fiscalize*.

Nesse sistema, além do registro de todo o ciclo das ordens de serviço, com a possibilidade de anexar fotos, vídeos e documentos digitalizados, também comporta a função de acompanhar o desempenho do fiscal e calcular sua produtividade: GEFAE.

- GEFAE – Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas

A GEFAE - Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas é a gratificação percebida pelos fiscais de atividades urbanas e vigilância sanitária, de acordo com a sua produtividade no exercício da política de fiscalização de Fortaleza. Instituída pela Lei nº 9.334/2007, de 28 de dezembro de 2007, e pela Lei nº 9.898/2012, de 04 de abril de 2012, foi regulamentada pelo Decreto nº 12.915/12, de 09 de abril de 2012, que dispõe sobre a regulamentação da Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas (GEFAE) e dá outras providências como cálculos, indicadores e critérios para atribuição da gratificação.

Posteriormente, com a instituição do novo PCCS através da Lei Complementar nº 238, de 06 de outubro de 2017, e influenciado pela criação da AGEFIS, estabeleceu-se uma nova GEFAE com algumas modificações nos critérios de avaliação de resultados, valores e metas. A nova gratificação foi regulamentada pelo Decreto nº 14.370/2019, de 21 de fevereiro de 2019, conforme verifica-se a seguir:

“(...) CONSIDERANDO a criação da Agência de Fiscalização de Fortaleza (AGEFIS), por meio da Lei Complementar nº 0190, de 22 de dezembro de 2014. CONSIDERANDO que a AGEFIS passou a ser a entidade responsável pela fiscalização urbana no âmbito do município de Fortaleza, excetuando-se as atividades de fiscalização tributária e de trânsito; e CONSIDERANDO a necessidade de atualizar a regulamentação da Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas (GEFAE). DECRETA: Art. 1º - Este Decreto regulamenta a Gratificação Especial de Fiscalização de Atividades Específicas (GEFAE) concedida mediante critérios objetivos aos servidores integrantes do Plano de Cargos, Carreiras e Salários –

PCCS do ambiente de especialidade Fiscalização, estabelecido na Lei Complementar nº 238, de 06 de outubro de 2017. § 1º - Este decreto abrange os Fiscais de Atividades Urbanas e Vigilância Sanitária, assim como os Técnicos Fiscais, todos doravante designados “Fiscais Municipais””. (FORTALEZA, 2019).

Com o novo formato, a GEFAE não foi bem aceita pelas fiscais, como veremos melhor na seção seguinte, pois os novos critérios e definições estabelecem uma meta, a priori, inatingível e não considera as atuais condições de infraestrutura para a realização do trabalho pelos fiscais e o contexto sócio-econômico da cidade.

4.2 A política de fiscalização enquanto instrumento de ordenamento urbano e as relações de gênero que permeiam sua execução

As cidades se tornaram ambientes multifacetados decorrentes de fatores como o crescimento desordenado, ausência de políticas públicas e o não cumprimento de legislações urbanas. Seguindo essa ótica, a cidade de Fortaleza vem passando nos últimos anos por desafios de planejamento urbano diante do seu crescimento populacional e das consequências desordenadas derivadas desse fenômeno. Para se ter uma ideia, em uma reportagem do jornal Diário do Nordeste, a capital cearense era a quinta cidade mais populosa do país, com 2.571.896 habitantes no ano de 2014³⁶, segundo estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Nessa mesma matéria há um alerta para a necessidade de planejamento urbano para a cidade que cresce rapidamente em pouco tempo, pois “os conflitos tendem a se agravar na ausência de uma estratégia de desenvolvimento socioespacial e pelo crescimento desordenado”.

É sob essa ótica que chamamos a atenção para a política de fiscalização de Fortaleza, levando em consideração a sua importância

³⁶ Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/metro/entre-crescimento-e-contrastes-que-fortaleza-a-populacao-conhece-1.1299583>

enquanto instrumento de ordenamento urbano e o quão desafiador é desenvolver uma política de fiscalização ideal, que proporcione de maneira eficaz o pleno desenvolvimento das funções sociais de uma grande cidade, de maneira a garantir o bem-estar de seus habitantes e do seu quadro funcional.

Diante dessas condições e problemáticas, pontuamos o árduo papel dos fiscais e, em especial das fiscais, em trabalhar com uma política pública tão complexa, abrangente e atuante em premissas mínimas que envolvem a condição social humana como a saúde, moradia, mobilidade e trabalho. É nesse sentido que contextualizaremos a criação da AGEFIS, o desafio de atuação na política de fiscalização integrada e o cenário em que a política de fiscalização e as fiscais estão inseridas.

A política de fiscalização da AGEFIS foi criada em 2014 e surge em um contexto marcado por assimetrias de gênero entre trabalhadores e trabalhadoras a nível nacional e por um novo modelo de política de fiscalização considerado mais agressivo e com repercussões diretas na execução do trabalho dos fiscais. Para se ter uma ideia, nesse período, os índices político-sociais do país demonstravam algumas das assimetrias que permeavam as relações de trabalho entre homens e mulheres brasileiras. De acordo com o Ipea,³⁷ a renda média dos homens brasileiros chegava a R\$ 1.831,30, a renda média entre as mulheres brancas era de R\$ 1.288,50, representando 70,4% do salário deles, e entre as mulheres negras, a média salarial era de R\$ 945,90.

Em outra reportagem veiculada no website da EBC³⁸, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2014, 90,7% das mulheres ocupadas realizavam afazeres domésticos e de cuidados, enquanto entre os homens esse percentual era apenas de 51,3%. A diferença entre esses índices chama a atenção para a sobrecarga de afazeres sobre as mulheres e o papel das empresas na contribuição para o alívio desse cenário, como ressalta a pesquisadora entrevistada: “(...) a gente ouve casos bem-sucedidos de maior flexibilização [de carga horária], promoção da igualdade, corresponsabilização das empresas”³⁹.

³⁷ Fonte: EBC Agência Brasil. <http://memoria.ebc.com.br/mulherbrasileira>

³⁸ Fonte: <http://memoria.ebc.com.br/mulherbrasileira>

³⁹ Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/mulherbrasileira>. Acessado em 02/03/2021, às 15:20min.

Nesse período também foi possível observar um aumento na procura de mulheres por empregos públicos. Segundo reportagem ⁴⁰ publicada em julho de 2015, uma pesquisa realizada pela Associação Nacional de Proteção aos Concursos (Anpac) apontou para o aumento substancial de mulheres que ingressaram em cargos públicos, inclusive em áreas tradicionalmente ocupadas apenas por homens, como em cargos da segurança pública. Segundo a matéria, 35% a 40% das inscrições em concursos nesse período eram de mulheres. Na área fiscal, onde era predominantemente ocupada por homens, as porcentagens em ambos os sexos estavam equiparadas.

Pode-se observar que essas diferenças entre homens e mulheres no trabalho e a falta de amparo do Estado e de empresas, podem ter sido impulso para que mulheres recorressem aos concursos públicos, já que essas seleções contam com parâmetros mais isonômicos através de provas que medem conhecimentos e não com critérios subjetivos utilizados em seleções de emprego de modo geral. Segundo a reportagem, entre os principais motivos que levavam as mulheres a optarem pela carreira pública, estavam a busca pela ascensão profissional, a vocação, o reconhecimento e a independência econômica, pois “ (...) os concursos são democráticos e não exercem qualquer tipo de preconceito ou discriminação. As chances são iguais para todos. A aprovação depende apenas da força de vontade e determinação de cada um⁴¹”.

A nível municipal, observa-se que a Agência de Fiscalização de Fortaleza surge em um contexto em que o então prefeito Roberto Cláudio realizava uma Reforma na Administração Municipal, reafirmada pela Lei Complementar Municipal nº 176 de 19 de dezembro de 2014. Essa norma legal dispõe sobre a organização e a estrutura administrativa do poder Executivo Municipal, prevendo em seu artigo 12-A, a AGEFIS como Autarquia Especial - pessoa jurídica de direito público, dotada de autonomia administrativa e financeira, vinculada diretamente ao gabinete do prefeito. No mesmo dispositivo legal, observa-se o acompanhamento direto do Gabinete do Prefeito

⁴⁰ Disponível em: <https://jcconcursos.com.br/noticia/concursos/mulheres-concursos-jaime-kwei-61113>. Acessado em 02/03/2021, às 15:30min.

⁴¹ Disponível em: <https://jcconcursos.com.br/noticia/concursos/mulheres-concursos-jaime-kwei-61113>. Acessado em: 02/03/2021, às 15:55 min.

em relação às ações promovidas pela AGEFIS, conforme preceituado em seu artigo 22.

Dessa forma, conforme previsto na Reforma Administrativa, a Agência de Fiscalização de Fortaleza é criada através da Lei Complementar Municipal nº 190 de 22 de dezembro de 2014, mas teve suas atividades efetivamente iniciadas em 2015, já com os moldes da nova política de fiscalização baseada no modelo da Fiscalização Integrada:

“Art. 11 - A integração dos serviços de fiscalização, que atualmente são realizados no âmbito de outros órgãos do Poder Executivo Municipal, será realizada de forma gradual no prazo de até 12 (doze) meses, seguindo cronograma a ser estabelecido pela Agência de Fiscalização de Fortaleza e pelos órgãos envolvidos, de forma a não prejudicar o atendimento das atividades de fiscalização.”
(FORTALEZA, 2014)

Assim, conforme observa-se no dispositivo legal acima, a AGEFIS iniciou as suas atividades obedecendo a um cronograma de protocolos de fiscalização que foram inseridos de forma gradual. O primeiro protocolo iniciado pela Agência foi o de “fiscalização de resíduos sólidos”. À época, no dia 13 de março de 2015, foi veiculada matéria no site G1⁴² sobre o crescimento do número de resíduos sólidos na cidade e que um programa de ações do governo voltado para “Gestão de Resíduos Sólidos da Prefeitura de Fortaleza” adotaria algumas medidas de curto prazo (seis meses), médio (12 meses) e longo prazo (24 meses), dentre as quais estavam previstas a mudança na legislação e a intensificação da fiscalização municipal, como descreve a matéria publicada à época pelo jornal G1 Ceará, que evidencia as sanções mais rígidas adotadas pela AGEFIS.

⁴² Disponível em: <http://g1.globo.com/ceara/noticia/2015/03/prefeitura-de-fortaleza-quer-sancoes-mais-rigiditas-para-descarte-irregular-de-lixo.html>. Acessado em 02/03/2021, às 17h.

Figura 6: Reportagem AGEFIS



Prefeitura de Fortaleza quer sanções mais rígidas para descarte irregular de lixo

Fortaleza gasta mais com coleta complementar que com a domiciliar. Prefeitura que regularizar coleta e conscientizar população.

13/03/2015 11h20 - Atualizado em 13/03/2015 11h20

Por **Diana de Vasconcelos**
Do G1 CE

O prefeito Roberto Claudio encaminha, nesta sexta-feira (13), uma mensagem para Câmara Municipal que prevê sanções mais rígidas para pessoas e empresas que cometem irregularidades na coleta e descarte de resíduos em Fortaleza. Segundo a prefeitura, 56% dos resíduos jogados em áreas clandestinas correspondem a entulho; 16% têm origem vegetal; e 28% são lixo comum.

O Programa de Ações Para Gestão de Resíduos Sólido da Prefeitura de Fortaleza vai adotar medidas de curto prazo (seis meses), médio (12 meses) e longo (24). Entre as medidas, está a mudança na legislação e intensificação da fiscalização municipal, como a implantação de dispositivos eletrônicos que permitam a empresa e a administração pública acompanhar o descarte dos resíduos.

Fonte: G1.Globo⁴³

Assim, os fiscais da AGEFIS iniciam a fiscalização de Resíduos Sólidos, com base na nova Lei Municipal de Resíduos Sólidos nº 10.340 de 28 de abril de 2015. Essa lei altera a Lei Municipal 8.408 de 24 de dezembro de 1999, sancionada pelo prefeito Juraci Magalhães, que estabelece as normas sobre a grande quantidade de geração de resíduos sólidos, mas que, na época, não chegou a surtir os efeitos esperados, conforme matéria veiculada em 13 de setembro de 2015, pelo jornal Diário do Nordeste:

⁴³ Disponível em: <http://g1.globo.com/ceara/noticia/2015/03/prefeitura-de-fortaleza-quer-sancoes-mais-rigidas-para-descarte-irregular-de-lixo.html> . Acessado em 02/03/2021, às 17h.

“(…) a preocupação com a geração de grande quantidade de resíduos, produzidos por bares, hotéis, escolas, começou em 1999, quando o então prefeito Juraci Magalhães, sancionou a lei municipal 8.408, que obriga o estabelecimento comercial a ter um plano de gerenciamento e privatizar a coleta do lixo. De lá para cá, conforme diz, as **penalidades brandas e uma fiscalização frouxa** não inibiram os comerciantes de transferir para o gestor municipal uma atribuição que é própria do setor privado”. Fonte: Diário do Nordeste⁴⁴ (Grifos nossos).

Segundo a mesma matéria, entre 18 de maio de 2015 e 18 de agosto de 2015, 3.142 estabelecimentos foram visitados pelos fiscais, sendo 1.165 autuados por práticas irregulares constantes na nova lei. Em outra matéria veiculada em 11/11/2016⁴⁵, de janeiro a setembro de 2016, a AGEFIS registrou 2.043 autuações por irregularidades de grandes geradores de resíduos sólidos, sendo realizadas nesse período 11.424 fiscalizações em toda a cidade. Dessa forma, com um novo modelo de política de fiscalização integrada, uma nova agência de fiscalização e uma nova legislação com penalidades mais impactantes, observa-se uma política de fiscalização mais atuante, visível e mais rígida na cidade, conforme lê-se na frase “(...) Há um ano e meio, a fiscalização municipal ficou mais rígida e aplica penalidades a geradores que não possuem ou não cumprem o estabelecido no Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) (...)”.

Nesse período, a percepção foi de que os fiscalizados sentiram o impacto da maior atuação da política de fiscalização da AGEFIS e não receberam de maneira positiva essas mudanças, já que isso foi sentido pelos fiscais de campo à época, pois inúmeros eram os relatos de colegas que demonstravam descontentamento com a maneira ríspida com a qual eram, por vezes, tratados. Esse tratamento foi mais sentido entre as fiscais, já que, além

⁴⁴ Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/metro/prefeitura-intensifica-fiscalizacao-de-grandes-geradores-de-lixo-1.1385715>. Acessado em 02/03/2021, às 17:05 min.

⁴⁵ Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/metro/agefis-registra-2-mil-autuacoes-a-geradores-de-lixo-1.1649897?page=10>. Acessado em 02/03/2021, às 17:25 min.

de serem maioria no quadro funcional de fiscais da AGEFIS, são as que mais sofrem com a sociedade machista com a qual estão inseridas.

Inúmeras são as queixas das fiscais sobre as agressões verbais e psicológicas que sofrem em campo na realização desse trabalho, como nos casos onde essas mulheres foram impossibilitadas de sair das casas dos fiscalizados e ameaçadas de ficarem ali presas ou foram vítimas de tentativas de homens fiscalizados lhes diminuírem enquanto profissionais, como veremos de forma mais detalhada adiante no capítulo 5. A maior preocupação durante o planejamento e implementação da AGEFIS parece ter se concentrado apenas no operacional da nova política e com números (como demonstram as reportagens), não priorizando necessidades essenciais para a realização do trabalho pelo fiscal, como a garantia da segurança desses servidores e, de modo particular, das fiscais, já que existe uma maior dificuldade em trabalhar com essa política de características de trabalho sexista e rejeitada pelos fiscalizados que reagem de maneira, por vezes, agressiva com as servidoras.

Considerando as dificuldades em se trabalhar com a política de fiscalização de modo geral, a nível nacional, podemos trazer, inclusive, casos graves de grande repercussão ocorridos com mulheres que estavam atuando enquanto fiscais. É o que demonstram os casos ocorridos em Itaboraí-RJ – 2018⁴⁶, quando uma fiscal foi agredida fisicamente com um chute pelas costas e quase foi atropelada; em Ponta Grossa⁴⁷, quando outras fiscais do meio ambiente foram ameaçadas e tiveram o carro de trabalho apedrejado; em São Bernardo do Campo⁴⁸, onde uma fiscal de trânsito foi insultada e agredida por um casal; e em Santa Tereza do Oeste⁴⁹, quando outra agente foi assassinada no exercício da sua atividade como fiscal ambiental, em 2015.

O que se observa é que o GT que fez o estudo prévio para criação da AGEFIS, apesar de ser composto também por mulheres fiscais, não se

⁴⁶ Disponível em: <http://jornalconexaoverdade.com.br/index.php/2018/09/28/video-fiscal-e-agredida-durante-trabalho-e-quase-e-atropelada-em-itaborai/>. Acessado em 12/01/2021, às 13h.

⁴⁷ Disponível em: <https://d.arede.info/ponta-grossa/198745/agentes-tem-carro-depredado-durante-fiscalizacao>. Acessado em: 12/01/2021, às 13:10 min.

⁴⁸ Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/03/30/foram-totalmente-ignorantes-comigo-diz-agente-de-transito-sobre-casal-que-a-agrediu-no-abc.ghtml>. Acessado em 12/01/2021, às 13:20 min.

⁴⁹ Disponível em: <https://www.portalguaيرا.com/santa-tereza-do-oeste-fiscal-da-prefeitura-e-assassinada-no-lixao/>. Acessado em: 12/01/2021, às 13:30 min.

preocupou em conhecer a fiscal, suas insatisfações trabalhistas e suas expectativas em relação à nova Agência, não tomando para si a corresponsabilização do órgão em dirimir assimetrias de gênero identificadas em relações de trabalho de modo geral e na execução da política de fiscalização de Fortaleza. O que se observa no relatório do GT é que, apesar da questão da segurança dos fiscais ter sido levantada pela Associação dos Fiscais - AFIM, essa questão não foi abordada ao longo do relatório, concentrando toda a atenção apenas para questões práticas/operacionais que visavam o aumento da produtividade e completude do ciclo fiscalizatório.

Essa omissão e falta de interesse parece não condizer com a política da gestão municipal à época, já que a Prefeitura Municipal de Fortaleza estava inscrita e foi uma das ganhadoras da 5ª edição do Selo do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça⁵⁰, onde são estimuladas ações que visam a proteção e desenvolvimento das mulheres em seus trabalhos. Essa certificação reconhece o compromisso de instituições em desenvolver novas concepções na área de gestão de pessoas, para eliminar quaisquer tipos de discriminação de gênero ou raça. O esperado é que empresas adotem, como instrumento de gestão e de forma sistemática, práticas de igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho. Contudo, mesmo na criação de um novo órgão municipal, não se observa em nenhum dos pontos da lei de criação da AGEFIS ou mesmo no Código de Ética e Conduta⁵¹ da AGEFIS nenhuma referência ao estímulo ou proteção às fiscais na execução de seus trabalhos junto à política de fiscalização.

Ainda em relação a ações do governo municipal voltadas para o estímulo da promoção da mulher no trabalho, verifica-se através do PPA municipal de Fortaleza 2018-2021 (Lei Nº 010.645 de 23 de novembro de 2017), a previsão de campos específicos voltados para o cuidado e políticas públicas para as mulheres, como o programa “0031 – Promoção e defesa dos direitos das mulheres⁵²”, com previsão orçamentária de R\$ 4.791.000,00. Além disso, a Prefeitura Municipal de Fortaleza também possui no *Plano Fortaleza*

⁵⁰ Disponível em: <https://www.fortaleza.ce.gov.br/noticias/prefeitura-de-fortaleza-e-contemplada-com-selo-pro-equidade-de-genero-e>. Acessado em 16/01/2020, 17:20 min.

⁵¹ Instrução normativa Nº 01, de 15 de dezembro de 2016.

⁵² Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/CE/FORTALEZA/LEI-10645-2017-FORTALEZA-CE.pdf> (página 124). Acessado em 12/01/2021, às 21:38 minutos.

2040⁵³, no “Eixo – Vida comunitária, acolhimento e bem estar”, o “Plano da Mulher” com vários objetivos que visam o fortalecimento da mulher na sociedade, inclusive o de “promover ações voltadas para o desenvolvimento da autonomia, igualdade de gênero no mundo do trabalho e cidadania”.

O Programa Fortaleza 2040 contempla ações estratégicas que visam o cuidado com a mulher, inclusive com a sua independência financeira e seu desenvolvimento nas relações de trabalho, previstas na linha de ação “ML.1 Autonomia, Igualdade de gênero no mundo do trabalho e Cidadania”. Essa linha de ação prevê algumas atividades como o “estímulo para organizações da iniciativa privada que garantam paridade salarial e ocupação de cargos de decisão em seus quadros funcionais” e a “ampliação do número de creches e berçários de tempo integral”, mas uma em especial chama mais atenção por ser voltada para as servidoras municipais que é o “Incentivo à política de ampliação da participação das mulheres nos cargos de direção na Administração pública Municipal”. Esta última ação, segundo o sistema de acompanhamento do Programa Fortaleza 2040⁵⁴ está com o percentual em 5% de andamento.

Dessa forma, observa-se que apesar de existirem políticas públicas, mesmo que ainda insuficientes, voltadas para a propositura de relações de trabalho mais igualitárias entre homens e mulheres, ainda existe uma dificuldade em suas implementações, parecendo que não são priorizadas e que ficam somente enquanto textos em papel, prejudicando assim, a efetividade dessas políticas e os vínculos das trabalhadoras com seus trabalhos.

⁵³ Disponível em: <http://fortaleza2040.fortaleza.ce.gov.br/site/fortaleza-2040/publicacoes-do-projeto> (Volume 4 - Eixo 2, página 17). Acessado em 12/01/2021, às 22h.

⁵⁴ Disponível em: <https://fortaleza2040.fortaleza.ce.gov.br/siga2040/camara/view/acao/139> Acessado em 16/01/2020, 16:40 min.

5. PERCEPÇÕES DAS FISCAIS SOBRE A POLÍTICA DE FISCALIZAÇÃO DA AGEFIS (2014-2022)

Na análise desse último eixo analítico referente ao espectro temporal e territorial da Avaliação em Profundidade, objetiva-se, em consonância com os fins da pesquisa, compreender os deslocamentos da Política de Fiscalização da AGEFIS, “bem como revelar inadequações na forma como a mesma foi pensada, formulada e implantada, em razão de particularidades que dizem respeito à dimensão sociocultural local e/ou regional.” (RODRIGUES, 2016, p. 110).

Portanto, nesse capítulo busca-se apreender os sentidos e significados atribuídos pelas fiscais à política de fiscalização de Fortaleza cooptados pelo estudo de campo. A intenção é buscar compreender como as fiscais, enquanto sujeitos institucionais da política em questão, percebem a fiscalização. Além disso, objetiva-se identificar de que formas as relações desiguais entre os gêneros se materializam nas práticas do trabalho de fiscalização na AGEFIS.

5.1 Barreiras estruturais: avaliação e desafios

Buscando a compreensão da política, apresenta-se as visões das fiscais sobre a política de fiscalização, considerando o período de atuação da AGEFIS, entre 2014 e 2022. As narrativas foram obtidas por meio da realização de 13 entrevistas semiestruturadas com as fiscais da AGEFIS, sendo 7 de campo, 2 internas e 4 gestoras. Para facilitar a compreensão, as entrevistadas de campo serão denominadas como C1, C2, C3, C4, C5, C6 e C7; as fiscais internas como I1 e I2; e as fiscais gestoras como G1, G2, G3 e G4.

A partir das interpretações das narrativas das experiências concretas desses sujeitos que possuem envolvimento direto com a política de fiscalização, observou-se que as fiscais dos três grupos mencionaram barreiras estruturais que enfrentam no dia a dia e, com base nos pontos em comum nos discursos, construiu-se a análise desta seção conforme as categorias divididas nos tópicos seguintes.

Já a segunda parte do capítulo foi construída no sentido de cooptar os sentimentos e percepções das fiscais de campo, internas e gestoras quanto à política de fiscalização e quanto à Agência de Fiscalização - AGEFIS.

5.1.1 Condições precarizadas de trabalho

O trabalho representa dignidade, pertencimento e identidade. Para as mulheres, o direito ao trabalho nos espaços públicos foi e ainda é exercido com muitas limitações, pois diversas são as barreiras que ainda encontram nesses locais, repercutindo em suas atuações enquanto profissionais e gerando assimetrias de gênero explícitas e veladas na esfera laboral. Uma dessas barreiras pode ser identificada nas estruturas de trabalho ofertadas às trabalhadoras onde, mesmo que essas condições sejam também direcionadas aos homens, o impacto é maior sobre elas tanto em suas profissões como em suas vidas pessoais, como veremos nesta seção.

Como vimos nos capítulos anteriores, muitas mulheres estão procurando trabalhar no serviço público e o que se observa é que com o advento do Neoliberalismo, a gestão pública vem incorporando práticas antes direcionadas à esfera privada. Esse movimento foi estimulado pelas classes dominantes e suas frações, que necessitavam que fosse construído um pensamento capaz de direcionar a reestruturação no serviço público, encontrando como solução, a introdução do modelo gerencialista, também conhecido como *nova administração pública* (new public management), *managerialismo* ou administração pública gerencial (Reis, 2016).

“A configuração dessa gestão gerencial, para afirmar uma condição de eficiência, atribuirá a variável tempo para aferir ganhos de produtividade a fim de reduzir o tempo de resposta aos clientes, aumento das atribuições do servidor para reduzir o gasto público, sob a justificativa de reduzir o retrabalho, responsabilizando o servidor pelo resultado quantitativo mediante o alcance de metas orientadas por uma padronização oriunda da necessidade de gestão do trabalho realizado por gerências e a introdução da tecnologia para sistematizar os resultados.” (VIEIRA, 2020, p.33)

Conforme Reis (2019), o gerencialismo é um movimento ideológico e prático que objetiva aplicar métodos e valores culturais da administração empresarial privada no setor público. Dessa forma, observa-se que práticas capitalistas neoliberais antes presentes na esfera privada vêm ocupando cada vez mais espaço em gestões públicas, onde busca-se cada vez mais o corte de gastos com servidores, atribuindo mais tarefas e cobrando produtividade. É a ideia do trabalhador multifuncional.

Na AGEFIS, criada com a reforma administrativa e com o modelo de fiscalização integrada e generalista, observa-se que há uma intenção em se acompanhar esse modelo gerencial neoliberal de gestão, onde os fiscais devem exercer mais atribuições através da fiscalização de vários protocolos ao mesmo tempo e tendo que atingir metas para cálculo de produtividade. No entanto, o que pode-se perceber é que essa nova proposta de gestão não está vindo com a oferta de condições de realização de trabalho da mesma forma em que é cobrado. Esse modelo tem gerado insatisfações e dificuldades para as fiscais na execução dessa política integrada e multidisciplinar, como se observa nas falas seguintes:

“Cobrança triplicou, mais atribuições... porque antes a gente era de urbanas, agora acabaram as temáticas e juntou defesa do consumidor, ambiental...tudo (...). A gente não tem essa expertise para resolver tudo. Eu acho isso péssimo. (...) Para mim, é o principal ponto negativo.”C7

“Dificuldade que observo hoje é essa questão da generalidade que faz com que a gente tenha que trabalhar com os mais diversos protocolos e na verdade a gente não consegue ...é muito difícil. G4

“Como estou interna tenho visto que tem surtido efeito no sentido das pessoas autuadas terem procurado se regularizar, mas no sentido do fiscal, de melhorar o trabalho do fiscal, não tem sido algo detalhado. Ele tem que saber de tudo” I2

Observa-se que tanto as fiscais de campo, internas e gestoras, por mais que tenham funções distintas na AGEFIS, possuem a mesma visão sobre a

política de fiscalização integrada de que é muito conteúdo para a fiscal dominar. Aliado a esse aumento no número de atribuições e, conseqüentemente, de informações que as fiscais passaram a ter que conhecer, outra condição que vem dificultando o trabalho dessas trabalhadoras, contribuindo para que se sintam inseguras profissionalmente, é a falta de treinamentos e capacitações, o que vai de encontro com essa proposta de política de fiscalização multidisciplinar, já que o fluxo correto seria: mais conteúdo, mais treinamentos.

“(...) fomos do 8 ao 80 de tanta informação e vamos muitas vezes para o campo cheios de dúvidas – isso tem que se resolver.” C2.

“Com a AGEFIS em 2014 foi um grande desafio fiscalizar as outras temáticas sem muito suporte da sede. Quando foi a Gerefi, também houve uma maior ampliação das temáticas e fomos para o campo no peito e na raça, mas os colegas foram se ajudando.” C3

“(...) saio com uma pasta cheia de Cl’s e também dificultou muito essa constante renovação de regimentos que faz com que você não tenha a dita segurança jurídica (...) quando você se afasta de férias, você volta uma analfabeta na fiscalização.” C6

Ainda sobre as condições de trabalho, as fiscais relatam que os instrumentos para a realização do ofício ainda são precários e que acabam utilizando objetos pessoais para suprir essa deficiência. As dificuldades na execução da política de fiscalização ocasionadas por condições precárias de suporte ao trabalho também foram apontadas pelas fiscais e entre elas estão: falta de capacitações, produtividade difícil de ser atingida, falta de instrumentos para o exercício do trabalho com a política de fiscalização como computadores, carros, salas de trabalho confortáveis, pranchetas, celulares pessoais e outros, como vê-se a seguir:

“Outro ponto é a questão da produtividade. Por enquanto, esse ponto está tranquilo por causa do tempo pandêmico e não está sendo cobrada segundo o Decreto da Gefae, mas quando voltar ao normal,

será complicado ser cobrado. É uma meta difícil de ser atingida. Durante a pandemia, chegaram a querer cobrar a produtividade, mas isso é um grande problema. Afinal, o que se quer? Volume? Ou atividade de qualidade? No campo não tem como saber quanto tempo vai durar uma demanda.” C2

“Às vezes a gente tem pouca estrutura de apoio, às vezes questões de informação, acesso a dados para preencher documentos, estrutura interna como computadores tanto em quantidade como em qualidade, as máquinas são antigas precárias e desatualizadas...” C1

Essas questões acabam sacrificando o ânimo e a motivação das fiscais com seu trabalho pois, além de já ser complicado de ser exercido, ainda apresenta essas questões precarizadas. A cobrança de metas inatingíveis representa ainda uma cobrança capitalista e mercadológica de estilo de gestão da agência de fiscalização.

A fiscal interna I2 também não vê grandes mudanças na infraestrutura oferecida aos fiscais pela AGEFIS, mesmo sendo esta uma das propostas quando da criação da agência, já que ainda precisa utilizar alguns instrumentos particulares para a execução do trabalho de fiscalização:

“A gente continua tendo que usar nosso proprio material, como nossos propios celulares em campo correndo o risco de ser roubado. Caneta, prancheta, todas essas coisas é a gente que tem que adquirir. Os computadores, agora teve um aumento de computadores na agefis, mas desde que me entendo por fiscal a gente tinha que despachar em casa porque nao havia essa estrutura tanto de espaço fisico para a gente sentar, como também de muitos fiscais para pouco carro... fiscalizar de taxi também, horrível isso”. I2

O aumento de atribuições aliado a condições precárias de exercício da política aumentam a exposição da fiscal na rua, pois a fiscalização ficou mais demorada com a vistoria de vários protocolos em um só local. Essa exposição pública em uma sociedade machista acaba colocando-a em situação de

vulnerabilidade e extremamente exposta a riscos a sua segurança, como nos relatos seguintes:

“Insegurança, principalmente porque a maioria da equipe é formada por mulheres e é muito complicado a gente chegar em alguns bairros dominados por facções e explicar que o fiscalizado está errado, que será autado (levará multa) e que terá que resolver aquela demanda, e em uma sociedade machista isso é bem complicado, a gente ouve grosserias e ameaças a todo momento.” (C2)

“(…) na questão externa, às vezes a gente se depara com situações de muita insegurança, trabalhando em bairros perigosos e a gente não tem condições de estar o tempo inteiro com apoio policial, na maioria das vezes estamos sozinhas, então a gente se depara com situações bem inseguras e até de violência por parte dos fiscalizados.” C1

“Vulnerabilidade e tensão em campo, não usamos equipamento de proteção individual. O contexto é o mesmo em que um ambulante veio a óbito. Mesmo quando estamos com a Guarda Municipal e a Polícia Militar, eles estão protegidos com coletes e nós não. Muitas vezes temos que dar para trás em ações fiscais pela nossa exposição em áreas de vulnerabilidade social dominada por facções e estarmos pondo em risco nossa segurança. Nos locais, é uma linha muito tênue entre estar seguro e em risco em um local.” C6

“O dia a dia é muito difícil, há muita hostilidade, mas quando fiscalizamos feiras é muito pior. Estamos muito expostos e é muito xingamento, confrontos e ameaças de morte. Você se sente muito acoada nessa situação e não sabemos para onde ir. Nesses casos como fazer? Não temos treinamento para isso, para lidarmos com situações de conflito, é bem complicado, pois a exposição é maior.” (C2)

“Sou grata pelo meu emprego, mas nosso dia a dia é muito difícil. Minha família não sabe os perigos a que somos expostos. Não levo as demandas da rua para minha casa. Muitas vezes não digo que sou fiscal”. (C2).

Apesar da precarização da política ser presente para todos que a realizam, seu impacto surte com maior peso sobre as fiscais mulheres, pois o fato dessa política ser executada na rua, fica mais suscetível à ação de aspectos estruturantes como a sociedade machista e sexista, já que historicamente trabalhos executados em espaços públicos e na rua, são mais executados por homens, como é o caso de profissões relacionadas à policiamento, limpeza urbana e ordenamento do trânsito, por exemplo.

Outro ponto que demonstra maior impacto das condições precárias da política de fiscalização sobre as fiscais é o fato dessas condicionantes sobrecarregarem essas mulheres com a necessidade de elas terem que trabalhar também em casa, prejudicando suas rotinas e cuidados com os filhos. Como não é satisfatória a quantidade de computadores no trabalho, as fiscais também acabam levando trabalho para casa, prejudicando também seu trabalho reprodutivo. “(...) Em 2016, as mulheres ainda gastam o dobro do tempo com atividades domésticas, elas gastam em média 20 horas e 30 minutos enquanto os homens gastam em torno de 10 horas nos afazeres domésticos” (ROSA, 2018, p.88). O fato é que muitas legislações para conhecer e aplicar aliadas a instrumentos precários de trabalho resultam em trabalhos mais penosos, desmotivantes, que fragilizam suas identidades enquanto profissionais por se sentirem inseguras e em uma sobrecarga nos trabalhos de casa também realizados por essas fiscais, como demonstra o relato que segue.

“A gente utiliza meios próprios e isso acaba nos gerando alguns transtornos. Eles dizem que a gente precisa fazer registro fotográfico, mas não nos dão celular institucional, então tenho que utilizar o meu celular pessoal e acaba misturando com minhas coisas pessoais. Por conta disso, eu não me sinto à vontade de passar as fotos do meu celular para o computador do trabalho porque lá tem dados pessoais meus e isso acaba me obrigando a trazer essa demanda para minha casa, o que já não comporta mais nenhum tipo de atividade porque as tarefas domésticas já têm sua demanda que exigem muito da mulher. Então eu tendo que trazer trabalho para casa porque a AGEFIS não me dá estrutura e acaba me deixando sobrecarregada, roubando o tempo dos meus filhos, isso não é legal. O ideal era que eu começasse e terminasse meu trabalho no ambiente do trabalho

porque trazer parte do seu trabalho para a rotina de casa é uma coisa que impacta toda a qualidade de vida da família”. C3

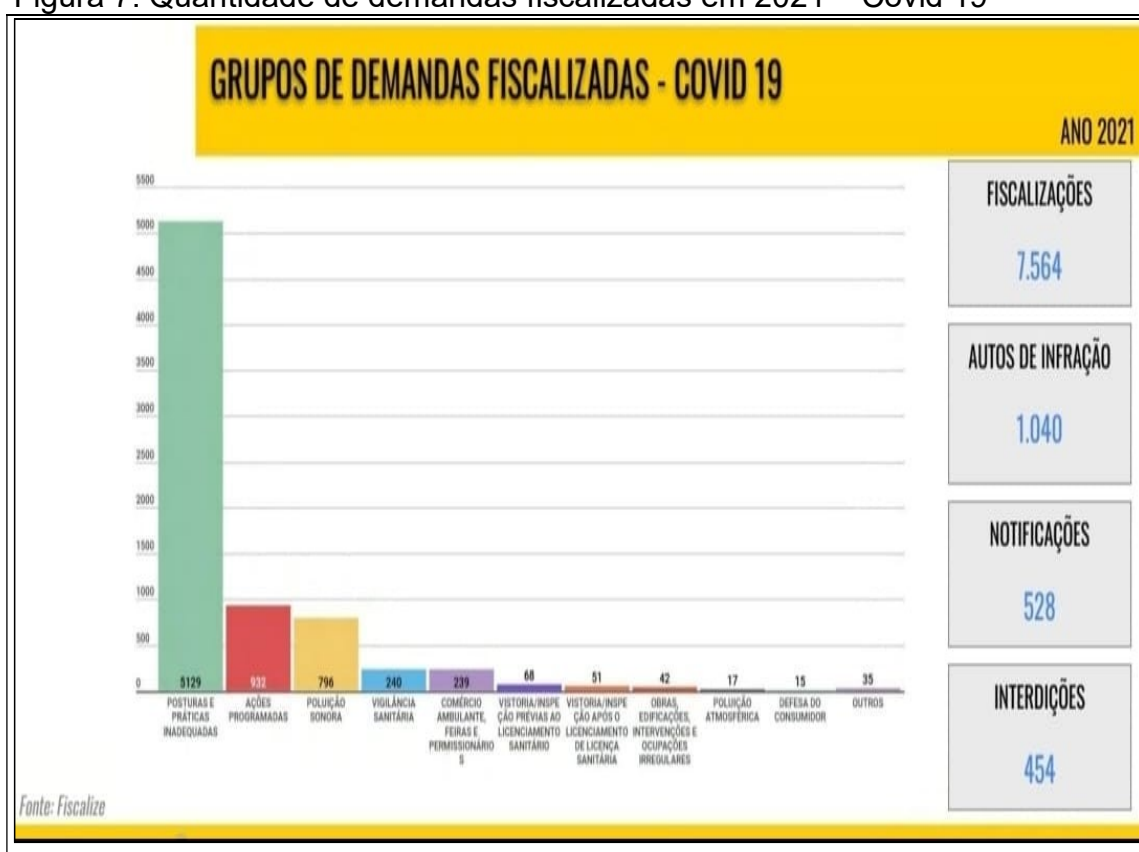
Observa-se que essa situação ficou mais intensa com a pandemia. Segundo a fiscal C3 o aumento dos cuidados sanitários em casa em conjunto com as legislações semanais (decretos estaduais e municipais) de enfrentamento ao Covid-19 e o aumento da necessidade de levar trabalho para casa, como estudo de legislações, análise de rotas e confecções de relatórios, aumentaram a sobrecarga de trabalho para as fiscais.

“Havia uma precarização na legislação muito grande. A cada semana ela era modificada eu eu como fiscal tinha que ter total propriedade dessa legislação, então não havia tempo para a gente absorver tudo no ambiente de trabalho, até porque a gente não podia ficar exposto no trabalho por muito tempo, a ordem era: você vai para o campo, você procure nem entrar na sala... A gente tinha que do campo, já ir para casa porque havia o risco de aglomeração e de disseminação da doença no ambiente de trabalho. Isso demandava demais porque eu já tinha que fazer todas as demandas de casa de higienização de tudo que vinha de fora, como as compras do supermercado e a escola também veio parar dentro de casa com as aulas on-line... Essa legislação veio parar dentro de casa e a gente tinha que estudar e já dar conta no outro dia porque o nosso trabalho era essencial e não parou... Trabalhamos o tempo todo na pandemia, muitas vezes até sem condições... Então a gente também era tomado por muito medo de pegar a doença e trazer para casa”. C3

Segundo Neves (2007, p. 15), a maior participação de mulheres no mercado de trabalho não significa uma divisão mais eqüitativa dos afazeres domésticos, já que elas continuam sendo as maiores responsáveis por estas atividades do que os homens. “Esse papel feminino, de responsável pelas tarefas domésticas, construído culturalmente, tem sido utilizado como argumento para a precarização do trabalho feminino (...)”. A entrada da mulher na esfera pública, mesmo que por consequência do trabalho ou por qualquer outra forma social ou política é marcada pela divisão sexual da sociedade. (NASCIMENTO, 2016).

Em 2019, o mundo se viu em uma pandemia ocasionada pela disseminação do Coronavírus-19, que ocasionou pânico e mortes em milhares de pessoas em todo o mundo. Nesse cenário, além dos profissionais da saúde que trabalharam diretamente com o atendimento da população doente em hospitais, clínicas e postos de saúde, os profissionais que trabalhavam com medidas preventivas e sanitárias também tiveram grande demanda, importância, exposição ao vírus e visibilidade. Na cidade de Fortaleza, os fiscais de Atividades Urbanas e Vigilância Sanitária trabalharam na linha de frente no combate à disseminação do vírus, como demonstram os dados de 2021 da Revista da AGEFIS, a seguir:

Figura 7: Quantidade de demandas fiscalizadas em 2021 – Covid 19




Fonte: Revista AGEFIS, página 7.


Segundo o gráfico acima, em 2021 foram realizadas 7.654 ações de fiscalização do protocolo de Covid-19, sendo lavrados 1.040 Autos de Infração por descumprimento às medidas sanitárias previstas em legislação nacional, estadual e municipal, além de 528 Notificações e 454 Interdições de estabelecimentos que estavam em desacordo com a legislação de

enfrentamento ao Covid-19. A ação da política de fiscalização foi realizada desde a fiscalização em campo até a colaboração na elaboração de decretos municipais junto à PGM (Procuradoria Geral do Município), conforme observase na descrição das ações mencionadas na Revista da AGEFIS 2021, página 25:

Figura 8: Operação Covid – 19 – Ano 2021



AGÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO DE FORTALEZA





Fortaleza
PREFEITURA


25

OPERAÇÃO COVID


ANO 2021

- Colaboração junto a PGM na elaboração dos decretos;
- Operação coibição do Pré-Carnaval e Carnaval com a colocação de gradis no largo da Mocinha, Praia do Crush e equipes fixas na Gentilândia e no Mercado dos Pinhões;
- Operação Semana Santa – fiscalização de prevenção a Covid no Mercado dos Peixes (instalação de gradis, controle de entrada e saída e distribuição de máscaras e álcool em gel);
- Fiscalização em feiras livre durante a proibição das mesmas, além da dispersão em festas clandestinas e aglomerações;
- 454 estabelecimentos interditados por descumprimento aos decretos;
- Organização de filas em 12 agências da CEF durante o pagamento do auxílio emergencial;
- Início fiscalização do passaporte sanitário no dia 16/11/21;
- 24 atualizações no roteiro de fiscalização contra a Covid-19.



AGÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO DE FORTALEZA



Fortaleza
PREFEITURA

26

Fonte: Revista da AGEFIS 2021, p. 25.

A sociedade como um todo passou por momentos difíceis que foram desde a falta de leitos em hospitais para todos à crise financeira pelo acúmulo de dívidas ocasionadas pela falência de negócios e perdas de empregos ocorridos durante todo o período crítico de isolamento social. Toda essa crise econômica e sanitária em conjunto com a intensa atuação da política de fiscalização da AGEFIS acabou despertando maior animosidade da população em relação aos fiscais, além de sérias pressões psicológicas nestes servidores, em especial nas fiscais mulheres.

Segundo a fiscal de campo C2, durante esse período ela pensou em

deixar o trabalho com a fiscalização quando se viu em situações de risco e, inclusive, teve Síndrome do Pânico, ocasião que a levou a fazer acompanhamento psicológico com profissional especializado. A fiscal relata que nunca pensou em passar por momentos tão difíceis como os que passou na fiscalização. Situações em que viu a sua vida correndo perigo real, pois ficou muito exposta com as interdições que teve que fazer em um período tão difícil para o país:

“Situações em que a minha vida esteve em risco mesmo. Nessas operações... Inclusive, por causa de um episódio eu até desenvolvi uma Síndrome do Pânico e cheguei a pensar em tirar uma licença médica. Hoje faço terapia. Nunca pensei em passar por momentos tão difíceis como passei, onde eu realmente me vi exposta, com minha vida correndo perigo mesmo”. C2

A precarização das condições de trabalho, incluindo as legislações precárias com decretos de enfrentamento ao Covid-19 feitos de maneira abrupta pela exigência da situação pandêmica, responsabilização atribuída à fiscalização para a vistoria de mais esse protocolo, as cobranças veladas por números e a aplicação de duras medidas administrativas refletiram na saúde das fiscais e no questionamento sobre suas atuações. A fiscal interna I2 passou por momentos difíceis com repercussão na sua saúde e, inclusive, preferiu sair do campo:

“Por conta da pandemia, da fiscalização que a gente passou a ter dos protocolos do Covid, aquela confrontação por ter que interditar, fechar estabelecimentos, como eu não tenho esse perfil dessa abordagem mais ostensiva, confrontativa, isso acabou gerando em mim ansiedade. Eu não estava conseguindo dormir direito, gerava aquele misto de sentimentos, o sentimento de você saber que tem que cumprir com o seu papel de fiscal porque você tem a legislação que você tem que fazer ser cumprida, e tem aquela situação que você sabe que tem pessoas que precisam trabalhar e de repente, se viam impedidas de fazer aquilo. Então isso foi um misto de sentimentos muito grande, isso não estava me fazendo bem e foi quando precisaram de pessoas internas e eu pedi, foi quando eu também tive um problema de coluna, acho que também por conta das tensões do

campo. Com a pandemia restringiu o número de fiscais no campo por causa das comorbidades, alguns não exercendo suas atividades em campo. Aí foram menos fiscais em campo, mas mais ações e demandas para fazer e esses conflitos, foi quando surgiu a oportunidade de eu ficar interna e fui. Tem sido mais tranquilo pra mim ficar interna.”¹²

Por outro lado, algumas agentes levantaram como ponto positivo a grande visibilidade que a fiscalização ganhou nesse período. A fiscal gestora G1 inclusive, pontuou o orgulho em fazer parte da AGEFIS, que teve grande visibilidade por ter atuado através dos seus fiscais de campo, na linha de frente no combate à Covid-19:

“Para o fiscal, principalmente para o fiscal de campo que atuou na linha de frente, fez um serviço essencial no enfrentamento à pandemia, muitos fiscais enfrentaram desafios psicológicos também, se expuseram, colocaram a sua saúde em risco e, também, a gente que trabalha internamente, o órgão não parou, todos continuamos trabalhando. Eu tenho muito orgulho de fazer parte dessa categoria.”
G1

Ressalta-se que, nesse período, as fiscais com comorbidades foram distanciadas do trabalho de campo para ficarem trabalhando em *home office*, conforme determinado em decretos de medidas sanitárias publicados à época. No mesmo sentido da opinião da fiscal comissionada-gestora G1, outras fiscais de campo que trabalharam em *home office* por terem comorbidades também expressaram pontos positivos em relação a essa atuação da AGEFIS durante o período de lockdown:

“Nunca se falou tanto em fiscalização como no contexto da pandemia. A cidade teve que adoecer para que algumas pessoas valorizassem a atuação desse servidor. (...)”^{C6}

“Eles procuraram afastar os fiscais que tinham comorbidade (...) me senti amparada”. ^{C6}

“Eu acho que deu muita visibilidade para a AGEFIS porque ela estava encabeçando todas as ações. Saindo em todos os noticiários... e isso

foi muito positivo para a AGEFIS e para o fiscal. Porque antes era visto muito como punitivo e agora ele chega também para orientar.”C7

“Eu não estava atuando, mas ouvi dos colegas que foi um período complicado. Primeiro pelos EPI’s que só depois de muita reclamação, que vieram surgir. Acho que a AGEFIS pecou nisso aí.” C7

Aqui ressaltamos um contraponto entre as visões das fiscais que atuaram ativamente no campo e as que não estavam agindo efetivamente na rua. Observa-se que as fiscais de campo ficaram abaladas e passaram por debilitações na saúde e emocionalmente, enquanto as fiscais que, nesse período não atuaram diretamente nas ruas, não relataram nada nesse sentido. Com isso, percebe-se que, enquanto as fiscais de campo sentiram toda a pressão e desespero da sociedade nesse momento pandêmico, as fiscais que trabalharam de maneira interna tiveram um outro tipo de sentimento, relacionado à orgulho da instituição.

Assim, observa-se que as condições de trabalho que mais foram apontadas pelas fiscais como precárias e que repercutiam no exercício de seus trabalhos foram:

Quadro 6: Elementos estruturais

CONDIÇÕES ESTRUTURAIS APONTADAS
RECURSOS ESCASSOS
PRODUTIVIDADE INATINGÍVEL
VIOLÊNCIA NO CAMPO
INSEGURANÇA QUANTO AO CONHECIMENTO TÉCNICO
FALTA DE TREINAMENTOS/CAPACITAÇÕES
FALTA DE EPI’s

Fonte: Elaboração própria

5.1.2 Violências e Sexismo

Esse tópico foi construído a partir das narrativas das fiscais, pois todas as entrevistadas relataram episódios de violência e/ou sexismo vivenciados em

suas rotinas de trabalho. Contudo, para um melhor entendimento sobre essas narrativas, recorreremos às definições de violências destinadas às mulheres, nos amparos legais.

Conforme a Lei 10.778 de 24 de novembro de 2003⁵⁵, as definições de violências contra a mulher são:

“Art 1º (...)

§ 1º Para os efeitos desta Lei, entende-se por **violência contra a mulher** qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, inclusive decorrente de discriminação ou desigualdade étnica, que **cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público quanto no privado.**

§ 2º **Entender-se-á que violência contra a mulher inclui violência física, sexual e psicológica** e que:

I – tenha ocorrido dentro da família ou unidade doméstica ou em qualquer outra relação interpessoal, em que o agressor conviva ou haja convivido no mesmo domicílio que a mulher e que compreende, entre outros, estupro, violação, maus-tratos e abuso sexual;

II – tenha ocorrido na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa e que compreende, entre outros, violação, abuso sexual, tortura, maus-tratos de pessoas, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e assédio sexual no lugar de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar; e

III – seja perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra⁵⁶.” (BRASIL, 2003). (Grifos nossos).

O Ministério Público do Trabalho, através da sua Cartilha “ABC da violência contra a mulher no trabalho⁵⁷” também define a violência contra a mulher.

⁵⁵ A referida lei estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados.

⁵⁶ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.778.htm#art8 (Acessado em 09/02/2022, às 02:24min)

⁵⁷ Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/publicacoes/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/>

Figura 9: Definição de violência contra mulher

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER:

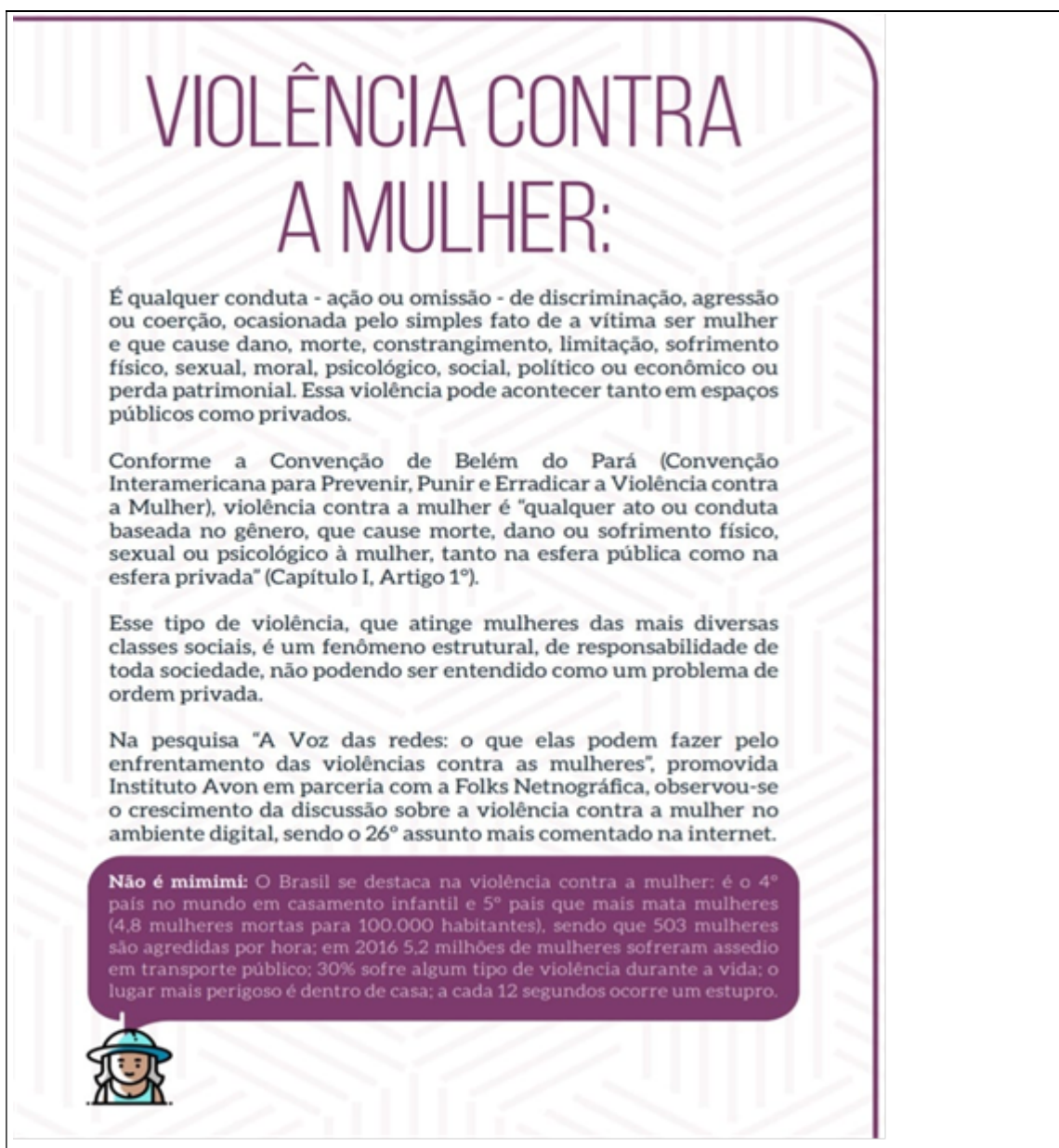
É qualquer conduta - ação ou omissão - de discriminação, agressão ou coerção, ocasionada pelo simples fato de a vítima ser mulher e que cause dano, morte, constrangimento, limitação, sofrimento físico, sexual, moral, psicológico, social, político ou econômico ou perda patrimonial. Essa violência pode acontecer tanto em espaços públicos como privados.

Conforme a Convenção de Belém do Pará (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher), violência contra a mulher é "qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada" (Capítulo I, Artigo 1º).

Esse tipo de violência, que atinge mulheres das mais diversas classes sociais, é um fenômeno estrutural, de responsabilidade de toda sociedade, não podendo ser entendido como um problema de ordem privada.

Na pesquisa "A Voz das redes: o que elas podem fazer pelo enfrentamento das violências contra as mulheres", promovida Instituto Avon em parceria com a Folks Netnográfica, observou-se o crescimento da discussão sobre a violência contra a mulher no ambiente digital, sendo o 26º assunto mais comentado na internet.

Não é mimimi: O Brasil se destaca na violência contra a mulher: é o 4º país no mundo em casamento infantil e 5º país que mais mata mulheres (4,8 mulheres mortas para 100.000 habitantes), sendo que 503 mulheres são agredidas por hora; em 2016 5,2 milhões de mulheres sofreram assédio em transporte público; 30% sofre algum tipo de violência durante a vida; o lugar mais perigoso é dentro de casa; a cada 12 segundos ocorre um estupro.


 A cartilha apresenta o título "VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER:" em letras grandes e cor roxa. Abaixo, há quatro blocos de texto explicando a definição, a base legal (Convenção de Belém do Pará), a natureza estrutural do fenômeno e dados de uma pesquisa recente. Um balão de fala roxo contém informações estatísticas sobre o Brasil. No canto inferior esquerdo, há um ícone de uma mulher com um capacete de segurança.

Fonte: Cartilha "ABC da violência contra a mulher no trabalho"

É interessante que se saiba os tipos e formas de violência que, inclusive, podem não ocorrer, inicialmente em um ambiente tradicional de trabalho, como é o caso da execução da política de fiscalização exercida pelas fiscais em campo/nas ruas. Algumas formas de violência, inclusive, podem parecer pequenas em um primeiro momento, já que às vezes só vamos sentir seus efeitos posteriormente, mas vão se tornando maiores, vão se acumulando e provocando impactos severos na saúde de profissionais, desencadeando em um verdadeiro adoecimento dessas mulheres. A mesma cartilha elaborada pelo

Ministério Público do Trabalho ilustra de maneira didática as formas de violência, como podemos observar na figura a seguir:

Figura 10: Formas de violência



Fonte: Cartilha “ABC da violência contra a mulher no trabalho” – MPT , p. 44⁵⁸

Desse modo, observamos que a violência pode se dar em diversos ambientes e de diferentes formas. Conforme observamos nas entrevistas das fiscais, alguns tipos de violência foram levantados por elas na execução da política de fiscalização, como assédios, ameaças, constrangimentos, violência verbal, silenciamentos e tentativas de descredibilização de seus trabalhos. Antes da AGEFIS, algumas fiscais relataram episódios com postura de chefe que lhes causava incômodo, como constantes perguntas se estavam solteiras e com postagens de cunho pornográfico em grupos de whatsapp do trabalho, fato que as levou ao ponto de optarem pela saída do grupo - mesmo não relatando ou reclamando formalmente sobre a postura do chefe com ninguém.

⁵⁸ Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/publicacoes/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/>

Outras servidoras também relataram ter passado por situação de constrangimento com colegas, inclusive, casados, que lhes enviavam mensagens constrangedoras e em horários inoportunos, mesmo com elas deixando claro que estavam constrangidas e não se sentiam à vontade com esse tipo de conduta desses colegas.

“Já me senti assediada por colega de trabalho. Senti a pessoa muito invasiva por ter acesso ao meu endereço, saber das minhas atividades, ser invasivo em mandar mensagens em horários que não eram de trabalho, horários inconvenientes, com mensagens inconvenientes...” C1

A dificuldade no relacionamento com colegas onde tinham que dar ordens, orientações ou coordenar ações também foi levantada pelas fiscais de campo. Nessas situações, foram relatadas ações em que se sentiram julgadas, silenciadas ou ignoradas quando tiveram que dar direcionamentos no exercício da fiscalização. Uma das fiscais relatou a dificuldade em coordenar uma ação em que tinha que dar orientações aos auxiliares de fiscalização, onde sentiu que esse conflito se deu pela sua condição de mulher e condição física, como se observa no relato seguinte:

“(...) como sou mulher e sou bem feminina, pequenininha, falo manso, então, com isso, para impor a sua autoridade fica mais difícil com os auxiliares. Precisava ter um intermediário, um coordenador, que falasse com os auxiliares.” C4

Além da fiscal de campo, fiscais da gestão também descreveram situações complicadas que passaram ao terem que dar orientações à equipe de fiscais sobre procedimentos que deveriam ser realizados e tiveram suas delegações questionadas e confrontadas, quando colegas, em diversos momentos, disseram na sua frente, que não fariam. Algumas gestoras, inclusive, já estão adotando o comportamento de, ao percebem que não estão

sendo ouvidas ou não serão atendidas, resolvem sair de cena na tentativa de evitarem possíveis conflitos.

“Já passei por situação de muita aflição, de dizer uma coisa para uma pessoa subordinada a mim e a pessoa questionar, combater e dizer que não vai fazer e pronto. (...) Quando eu estava grávida, passei mal por conta do estresse, da raiva e tive que ser “defendida” por outro homem, uma pessoa que nem estava na posição de gestão, mas que entrou dentro da situação e, por ele ser homem, mandou o outro homem se calar e ele se calou.” G2

“(...) eu mudei (...) eu percebo que eu já tento falar com uma abordagem que reduza o conflito e, quando eu vejo que a situação começa a ter conflito, aí eu já saio de cena...” G2

“(...) não sei se talvez por eu ser do mesmo sexo que ela, ela se sentiu mais à vontade de enfrentar. Acho que por eu ser uma mulher como ela, ela teve mais peito”. G3

“(...) ele se sentiu desautorizado por mim e reagiu de uma forma extremamente grosseira, “esfregando” o papel da lei na minha cara (...) veio com tudo para cima de mim... a sensação foi a de que ele realmente tentou se sobrepor a mim de qualquer forma. (...) No mesmo dia, lembro que conversei com alguns colegas (homens) que passaram também por situação complicada com esse mesmo colega e um dos colegas ficou chateado, tomou minhas dores e disse “mas eu já passei por essa mesma situação com ele e ele não reagiu dessa forma comigo”. A princípio não ficou clara para mim essa situação discriminatória comigo, mas posteriormente, analisando com colegas, eu consegui perceber que realmente havia. (...) Hoje em dia eu consigo perceber claramente isso e quando eu era fiscal de campo, isso também já acontecia. Acho que às vezes, a gente é tão acostumada com esse tipo de situação que não percebe.” G4

“(...) essas situações que passei foram muito constrangedoras. Eu tive que parar para pensar sobre quem eu sou, o que eu posso fazer e se eu estou fazendo a coisa correta ou não, e repensar tudo aquilo porque eu apenas expus o que eu tinha que fazer...”G4

Situações como essas colocam a atuação profissional das mulheres em questionamento por elas mesmas, que passam a acreditar que não são capazes de suportar e pensam, inclusive, em desistir de suas funções. Foi o caso da gestora G4 que se emocionou ao relatar que já havia pensado em desistir. Chorando, relatou:

“Na época pensei em desistir, mas graças a Deus estou aqui...Cresci muito e foi tudo com minhas próprias pernas. Hoje fico muito feliz, mas foram situações que me machucaram muito.” G4

“Hoje vejo claramente que para um homem é muito mais fácil ... As pessoas veem de uma forma com muito mais credibilidade.” G4

Em relação à voz das mulheres no trabalho, algumas fiscais de campo relataram que quando estão em dupla com homens há preferência do fiscalizado em se dirigir e dar maior credibilidade ao colega. Quando a fiscalizada é mulher, a fiscal C3 sente que ela fala com os dois fiscais de maneira igualitária.

A fiscal ainda cita que às vezes, parte da própria chefia delegar determinadas demandas para o fiscal homem, mas a segurança devia ser para todos conseguirem realizar as demandas. Não concorda quando parte da chefia colocar um homem na equipe para dar mais segurança. Não queria depender de formar equipe com homens para realizar certas demandas, pois se acha capaz de realizar qualquer atividade desde que lhe seja dada segurança. Acha que indiretamente, acaba discriminando a mulher.

“Eu como mulher quero ter autonomia para realizar meu trabalho e meu trabalho tem que me oferecer segurança. Os colegas até não gostam porque não são profissionais de segurança e também dizem que em situação de perigo também não saberiam o que fazer. Que não é atribuição deles.”C3

Observa-se que a AGEFIS reconhece a sociedade machista e perigosa que a fiscal encontra na realização da política, contudo, a maneira de tentar equilibrar a equipe com a presença de ambos os sexos, como relata a gestora G4, não está sendo suficiente para oferecer condições de segurança às suas fiscais.

“Hoje eu evito colocar duas mulheres sozinhas porque eu percebo, é muito nítido a reação das pessoas fiscalizadas ou até de colegas quando está lidando só com mulher... É muito claro e é muito perigoso”. G4

As fiscais gestoras ou que já ocuparam cargos na AGEFIS também relataram episódios onde se sentiram incomodadas quando tentavam se posicionar em reuniões. Apesar de haver várias mulheres fiscais ocupando cargos de liderança, observa-se que elas ainda estão em processo de construção de suas identidades nesse lugar em que foram colocadas e ainda estão em busca da melhor maneira de se apropriarem desse espaço e de construírem seus discursos. É o que demonstram as falas de outras fiscais de campo, gestoras e internas quando levantam a falta de oportunidade em falar em reuniões e, quando conseguem, sentem que não são ouvidas ou não têm suas opiniões validadas.

“(.) por mais que a gente seja da fiscalização, as pessoas que não são da área querem nos explicar como fazer, ou porque eu sou mulher ou porque tenho cara de ser nova (...) e isso aí, apesar de me incomodar, não me irrita; Já é uma coisa que sempre aconteceu e eu aceito de boa.” G2

“O homem que se posiciona é eloquente, a mulher que se posiciona é raivosa.” C5

“No primeiro ano da AGEFIS eu senti mais a presença de um universo masculino, quando eu participava de reuniões, então essa parte de ser cortada em reuniões, ser interrompida por ser mulher...

Sentia um pouco de machismo. (...) Hoje em dia, temos um universo mais feminino.” I1

A diferença entre os trabalhos de homem e de mulher ainda é estabelecida por um valor, sendo depreciado aquilo que é associado ao feminino. Dessa forma, ao homem são atribuídos valores como poderoso, confiante e assertivo no ambiente do trabalho, mas essas mesmas características são vistas como autoritarismo, agressividade e frieza nas mulheres (Bardwick, 1981).

Inclusive, uma fiscal de campo lembrou que antes da AGEFIS, quando era fiscal na Secretaria Regional, já foi interrompida por gestores que alegaram que ela ainda estava no estágio probatório. Ela percebe esse preconceito inclusive de mulheres. Percebe que algumas colegas se sentem mais fortes quando utilizam características, segundo ela, mais agressivas e racionais no campo.

“A nova identidade das mulheres surge de experiências em que se descobrem como cidadãs e pessoas, elas que eram objeto sexual e doméstico. Há muitos momentos dessa descoberta. (...) Há também o momento em que as relações entre homens e mulheres aparecem claramente como relações de poder e onde as práticas, a fala das mulheres, parecem estar sempre fora do lugar, inadequadas, incompetentes. Saídas do espaço doméstico, onde não há competição, é muitas vezes difícil viver os confrontos dos espaços públicos frente a um modelo que não corresponde à experiência das mulheres. E não resolve tentar ser diferente porque a diferença, às vezes aceita de forma paternal, termina sendo motivo de marginalização. As mulheres militantes fazem diagnósticos amargos sobre a hierarquia nas qualificações masculinas e femininas para a militância: entre o trabalho das “formiguinhas” e o efeito de um belo discurso, que elas muitas vezes não sabem fazer.” LOBO (2021,p.252)

Outras violências também foram citadas com relação ao trabalho junto à sociedade, como ameaça de morte pelo fiscalizado, situações em que foram

trancadas nas residências dos fiscalizados e onde foram recebidas em campo com muita agressividade e xingamentos.

“Você que é mulher e sabe que é qualificada, para se mostrar, se impor em um mundo que é bem visível que você que tem que se encaixar para caber nas ordens sem questionar é muito difícil para uma mulher. Ainda hoje, trabalhar com fiscalização onde você tem sempre que dialogar com pessoas, explicar como devem agir e obedecer a aquele tipo de lei, tentando encaixá-la na sociedade, respeitando os direitos dos outros para todos viverem melhor, muitas vezes é muito complicado por causa do machismo, da opressão. A luta é longa.” C5

“Vem gente com muita grosseria, cresce para cima da gente com palavrões... Teve uma vez (quando estava com uma colega em campo) e a gente estava falando educadamente com um senhor, quando a mulher dele chegou muito violenta, muito agressiva e chamou a gente de vários palavrões, de vagabunda para lá... A gente saiu de lá péssimas, chorando, tremendo, me deu muito nervosismo.” C7

“Já passei por situações de agressões verbais, em uma delas a gente precisou registrar o boletim de ocorrência na delegacia. A pessoa fez uma transação penal com o Ministério Público e teve que cumprir medidas compensatórias para poder se regularizar à justiça. (...) Nesse caso, a gente foi fazer fiscalização em estabelecimento comercial e a responsável nos enxotou nos chamando de bandidas, nem deixou a gente se apresentar (...) Fora outros adjetivos como safadas, muitas agressões mesmo... Tanto as palavras, como o tom de voz (...) Éramos três fiscais, todas mulheres, e o motorista, que desceu do carro para nos acompanhar”. G1

“Um cara prendeu a gente na casa dele. Estávamos eu, uma fiscal e um fiscal e quando o fiscal saiu da casa dele, ele fechou o portão com nós duas dentro da casa dele e ficou filmando a gente, oprimindo a gente, dizendo várias coisas...Foi horrível (...) Ele falou: “Ele vai, mas as meninas ficam” e trancou a gente.” C7

A fiscal C1 também relatou que já foi intimidada por um fiscalizado quando ele a trancou sozinha dentro de sua casa, despertando nela pavor com relação ao que poderia ser feito com ela. Somente quando colegas homens que estavam do lado externo do imóvel reagiram, ela conseguiu ser solta e sair da residência.

“Já cheguei a ficar presa dentro de uma casa. Um fiscalizado estava muito exaltado, eu estava com a equipe, mas ele acabou atraindo minha atenção para dentro da casa dele e quando eu entrei, ele fechou o portão com cadeado e me prendeu, foram poucos minutos, mas foi bem assustador. A equipe ficou do lado de fora. Eu pedi ajuda para os companheiros que estavam externos e quando os homens começaram a chamar e bater no portão, ele deu ouvido a eles e me soltou.” C1

“(…) A gente tem receio, a gente tem medo... do risco de vida em si... Já fui ameaçada duas vezes e uma vez deu até delegacia...No campo você está bem mais exposta a todos os agentes... Agentes naturais, trânsito e ao ambiente perigoso que a gente trabalha, lidar com o fiscalizado que a gente não sabe quem é e nem como ele vai reagir...” G3

“Um autuado ficou mostrando uma faca para mim durante a fiscalização e depois ele foi na Gerefi me ameaçar” (...) Mesmo estando com outros colegas, ele só fez ameaça a mim.” G3

As situações de violência enfrentadas pelas fiscais são diversas e também se expressam em tentativas de desqualificá-las enquanto profissionais, apelando para argumentos sobre pouca idade, como foi o caso da fiscal gestora G4, que relatou uma situação de quando ainda estava trabalhando no campo.

“Rasgaram a Notificação na minha cara. Teve uma situação onde a pessoa foi extremamente grosseira (...) Quando fui tirar a foto de uma caixa de som e o proprietário ficou indignado comigo falando que era um absurdo... Ele começou a questionar a minha idade, porque na época eu tinha 23 anos, e que eu não devia ter nem 25 anos, e que eu não devia saber fazer nada porque eu era muito novinha e que eu

não tinha capacidade de entender nada sobre a vida e sobre o meu trabalho para estar executando minhas funções ali. Foi muito ruim, me atingiu muito, mantive a postura lá, mas cheguei na regional muito abalada e chorando, falei para o meu chefe, e como ele me fez ameaças, cheguei a registrar um boletim de ocorrência e isso até hoje mexe comigo. Nessa época era uma dupla com uma colega.” G4

Apesar de muitas vezes não ser evidente em um primeiro momento, algumas fiscais já percebem imediatamente que sofrem com descaso de outros homens pelo fato de serem mulheres. Essas situações por vezes são tão escancaradas, que as fiscais C1 e G1 revelaram o que sentiram nesses momentos:

“No campo já passei por situações em que os fiscalizados foram agressivos. No geral, existe uma certa resistência com a fiscalização. Mas em alguns momentos eu já percebi que essa resistência se dava exclusivamente por questão de gênero. Quando eu saía com equipes com homens, mas eles eram do apoio, e eu era a pessoa que dava a orientação, fazia o trabalho educativo e de preenchimento de documentos mas muitas vezes eles não queriam tratar comigo, queriam conversar com o pessoal do apoio porque apesar do pessoal do apoio estar fazendo o trabalho deles, eles não tinham uma expertise para tratar do assunto que eu poderia tratar mas eles preferiam conversar e pedir orientações ao pessoal do sexo masculino por acharem que eles entendiam mais. Tiveram várias situações assim.” C1

“Nas fiscalizações noturnas era bem evidente essa diferença de tratamento. Eu sempre tive uma postura muito calma, muito educada para tratar o fiscalizado. Muito educada mesmo! Foi uma coisa que eu sempre me treinei. Que apesar de mal recebida, apesar do fiscalizado se exaltar, eu sempre fui muito educada com o fiscalizado, mas mesmo assim, eu notava em várias situações, que o fiscalizado preferia se exaltar comigo, gritar comigo, me agredir, me ofender, mas quando ia se dirigir ao meu colega do sexo masculino o tom de voz era outro, o jeito de falar era outro, as agressões às vezes nem existiam. E o meu próprio colega, quando a gente terminava aquela fiscalização, comentava comigo essa nítida diferença, e ele também

ficava indignado, dizendo que não era justo isso, que era um absurdo e isso era muito claro.” G1

Dessa forma, depreende-se que as relações de trabalho entre homens e mulheres devem ser vistas de modo assimétrico porque também são assimétricas suas relações com a sociedade, principalmente quando se trata da análise de casos individuais. Conforme Lobo (2021, p.252), “(...) se as novas práticas sociais das mulheres se tornam visíveis nos movimentos, as novas práticas individuais permanecem mais difíceis de perceber”.

“Eu sinto que, no geral, há uma preocupação com a segurança de fiscais mulheres no campo, principalmente porque a gente atua num ambiente machista, que ainda é muito violento com as mulheres. Então eu percebo que, informalmente (não é uma política notória), mas é mais um acordo informal, de formar duplas mistas, um homem com uma mulher... Mas é mais para dar essa segurança, é um acordo bem informal.” C1

A fiscal interna I1 também comentou sobre a dificuldade, imprevisibilidade e perigos aos quais as fiscais são expostas na execução da política de fiscalização na rua.

“Às vezes você sai para uma demanda aparentemente simples, mas lá você acaba encontrando um grande problema. A pessoa pode ser agressiva, perigosa e às vezes você sai achando que vai ser uma demanda mais problemática e acaba sendo mais simples. É uma caixinha de surpresa. Você vai a um local desconhecido, você vai fiscalizar, vai investigar ... Então você chega em ambientes que você escuta tiros, busca de armas, de drogas, muitas vezes tem que levar para a delegacia por resistência, como também pessoas que querem algum tipo de facilidade, que querem um jeitinho... De campo é sempre isso... Sempre a resistência com a fiscalização, é a agressividade, são essas coisas que o fiscal passa no seu dia a dia, porque você fiscaliza todo tipo de gente. O campo é muito diverso.” I1

No trabalho interno com atendimento às fiscais que chegam do campo, ela também consegue perceber algumas situações em que as próprias colegas relatam situações em que acham que são incapazes de executar a demanda e sugerem o redirecionamento da demanda para os colegas homens:

“Até onde eu escuto das fiscais de campo, quando chegam: “Olha, esse lugar aqui não dá para duas mulheres não”; “Esse local aqui tem que voltar com um fiscal homem”. Então a gente só por ser mulher, já passa por uma situação de insegurança.” I1

Já quando realiza atendimento ao público, também percebe em falas e posturas de fiscalizados violências contra as fiscais, quando eles demonstram desvalorizar e procuram desqualificar a postura profissional das mulheres:

“Algumas falas como “vieram duas meninazinhas”... Eu sinto uma falta de credibilidade, quando se chega a um local para fiscalizar como autoridade, como fiscal, e tem um certo descrédito, e isso vem em falas com ironia tipo “o que você pedir eu faço”, coisas que só pelo tom de voz você sente que a pessoa está ironizando, desprezando... e a gente percebe sim quando você vai com fiscal homem ou quando vai com duas ou três mulheres essa parte de dar atenção e dar credibilidade. Tem local que a gente chega e parece que não está falando com ninguém... Ninguém presta atenção e continuam a fazer o que estão fazendo e não prestam atenção no que a gente está falando. É como se a gente estivesse fazendo papel de besta. Você explicando e a pessoa nem aí.” I1

“Ou então na parte de intimidação mesmo... Lhe cerca de homens como em oficinas, alguns serviços que têm mais funcionários homens e você sente uma certa intimidação quando vem três homens para perto de você fazendo perguntas, lhe cercando... Infelizmente você trabalhar numa área dessa de fiscalização, você sendo mulher, é natural você se sentir muitas vezes insegura, com medo, apenas por ser mulher e estar fazendo o mesmo trabalho que um homem faria. E muitas vezes a gente inicialmente nem se dá conta, são falas que só depois que você vai processar porque é um negócio já tão

naturalizado, a parte de “coisa de homem e coisa de mulher” que você acaba nem levando isso para o preconceito, a não ser que seja de uma forma mais enfática. Mas no dia a dia tem muito não só no trabalho, mas em tudo. Até no serviço de casa, quando eu vou pedir um serviço, um orçamento é totalmente diferente quando o meu marido pede. Tem coisas que eu tento, marco e a pessoas não aparecem. Quando meu marido entra no jogo, o negócio é resolvido.”

I1

A fiscal que realiza trabalho interno I2, também comentou momentos de perigo que passou quando trabalhava no campo:

“Uma situação que eu e uma colega fomos a uma obra que até já tinha sido embargada e fomos lá para verificar o cumprimento desse embargo. Entramos na casa das pessoas (marido e esposa), e depois que verificamos que a obra realmente estava parada e demos as instruções (...), com paciência, tranquilamente, ele simplesmente disse que não ia deixar a gente sair, só quando ele bem quisesse. Foi quando depois de um tempo, a esposa conseguiu convencê-lo a entregar a chave e deixar a gente sair. (...) A partir de então, como a gente saía em trio (com exceção desse dia), a gente adotou a política de somente duas entrarem e a outra ficaria na porta com o motorista ou então, se estivéssemos em dupla, as duas entrariam e o motorista ficaria na porta, sem deixarmos que trancassem a porta. (...) Nessa mesma residência, houve outra fiscalização depois com uma dupla mista e os meus colegas falaram que o tratamento desse senhor foi totalmente diferente com eles.” I2

“A gente nota essa diferença da maneira que trata quando a equipe é de mulheres e de quando a equipe é composta por homem e mulher. Aí a AGEFIS assumiu em 2014 e a fiscalização ficou de maneira mais ostensiva, porque antes era mais Notificação, era uma coisa mais educativa, não era Auto, dificilmente a gente sabia se a Notificação era convertida em Auto de Infração/multa. Aí já passou a ser Auto direto e a gente já notou também mais uma diferença em relação ao recebimento da fiscalização.” I2

Observa-se que as violências destinadas às fiscais se manifestam de diferentes formas e que, apesar desses relatos e de constantes queixas informais, existem apenas 3 reclamações registradas formalmente na Corregedoria da AGEFIS⁵⁹ entre os anos de 2015 e 2022 relacionadas a aspectos pessoais, sendo um registro por infração ética e duas por ameaças. Essa disparidade entre as situações relatadas e dados estatísticos formais repercute na obtenção de elementos e resultados mais precisos, bem como reforça o ciclo da reprodução das violências contra mulheres. De toda forma, percebe-se que há a necessidade de que essas trabalhadoras sintam por parte da AGEFIS um ambiente mais acolhedor e seguro para que essas trabalhadoras consigam fazer esses registros formais e, assim, consigam superar esses relatos.

5.1.3 Trabalho e Maternidade

Historicamente, as características femininas foram associadas à maternidade, vinculando as mulheres à função social e natural de cuidados do lar e da vida conjugal, afastando-as do mundo do trabalho e da vida pública (Barbosa, 2012). Dessa forma, aquelas que de alguma forma iam de encontro a essas normas culturalmente naturalizadas eram vistas como “mulheres incompletas, tristes, solitárias e menos femininas.” (EMÍDIO, 2019).

Foi com o movimento feminista que a relação entre o papel social da mulher e a maternidade começou a ser repensada. Segundo Meyer (2005), as reflexões advindas do feminismo despertaram a discussão acerca da visão romantizada sobre a maternidade e suas implicações sociais, políticas e de opressão, despertando nas mulheres a possibilidade de uma escolha pensada sobre a decisão de serem mães. Assim, foi possível abrir espaço para o estabelecimento do diálogo entre o desejo da maternidade e outros possíveis percursos nas vidas de mulheres. Dessa forma, a partir do século XX, houve a possibilidade de rompimento da identidade feminina totalmente atrelada à maternidade, com acesso, assim, à modernidade (Mansur, 2003).

⁵⁹ Dados fornecidos pela AGEFIS em 18/04/2022.

Nesse sentido, nas últimas décadas, observa-se que, ao mesmo tempo em que houveram muitas mudanças que possibilitaram que mulheres passassem a ocupar o protagonismo de suas histórias, questões tradicionais ainda caminham junto à visão de que elas são as principais responsáveis pelos cuidados com os filhos e com o lar. De acordo com Barbosa (2007), atualmente, a expectativa sobre a mulher recai no sentido de que ela trabalhe, mas também tenha filhos e lhes devota cuidados desmedidos. Esse fato acaba gerando um cenário de contradições quando mulheres possuem como ideal de desenvolvimento e autonomia o crescimento pessoal e profissional com estudos e trabalho, fazendo com que a maternidade seja vista como um empecilho e considerando inclusive, a criança como “sinônimo de sacrifícios, de obrigações frustrantes, ou mesmo repugnantes, e talvez de ameaça à estabilidade e felicidade do casal.”(Badinter, 2010, p, 154).

A partir dessas observações, percebe-se que mulheres ainda enfrentam consequências de uma cultura machista estrutural que procura reservar-lhes papéis e imposições sociais que hoje em dia, já não as cabem mais. Um exemplo disso, é a insistência no argumento de que mulher tem que ser mãe. É o que mostra matéria publica no jornal Diário do Nordeste em 27/07/2022, que levantou dados e depoimentos de mulheres que optaram pela realização da laqueadura e as barreiras que enfrentaram para conseguirem o acesso a este procedimento e, assim, ao direito de optarem pela não maternidade.

Figura 11: Reportagem Diário do Nordeste - Laqueadura



Fonte: Diário do Nordeste.⁶⁰

Alguns dos depoimentos relatados na matéria veiculada, como: “Um deles (médico) se negou a me operar porque era cristão e disse que não fazia o procedimento em mulheres sem filhos, como se fosse meu papel ser mãe”; e como: “Senti mais pressão de pessoas que não eram próximas a mim. Disseram que eu tava indo contra a natureza da mulher, mas eu não sou menos mulher por não querer ter filhos”, chamam a atenção para barreiras ainda enfrentadas pelas mulheres quando optam por ir de encontro às normas veladas ditadas pela cultura machista.

No dias atuais, a sociedade de maneira geral, ainda tenta vincular mulheres ao papel social da maternidade, com uma função reprodutiva marcada por relações de poder de homens sobre mulheres. A base do patriarcado não se expressa somente através de aspectos como a inferioridade salarial de trabalhadoras, segregação ocupacional e marginalização nos

⁶⁰ Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/verso/laqueadura-sem-filhos-disseram-que-eu-estava-indo-contr-a-natureza-da-mulher-1.3258519>

âmbitos econômico e político-deliberativo, mas também no controle da sexualidade e, por conseguinte, da capacidade reprodutiva de mulheres, ilustrando, assim, uma relação de exploração-dominação (SAFFIOTI, 2015).

Figura 12: Volência doméstica



Fonte: Diário do Nordeste⁶¹

A matéria em relação ao interesse das mulheres em laqueadura está em consonância com os dados sobre a taxa de fecundidade das mulheres brasileiras. De acordo com indicadores do IBGE de 2011, a taxa de fecundidade da mulher brasileira é 2,3 filhos por mulher, abaixo da média mundial, que é 2,6 e da taxa de fecundidade na década de 1960, que era de 6,3 filhos por mulher (Fidelis e Mosmann, 2013). Esse cenário pode ser percebido pelo perfil das fiscais mães entrevistadas nessa pesquisa, conforme quadro seguinte:

⁶¹ Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/verso/laqueadura-sem-filhos-disseram-que-eu-estava-indo-contra-a-natureza-da-mulher-1.3258519>

Quadro 7: Fiscais mães entrevistadas

Fiscal Mãe	Quantidade de filhos
G2	2
G3	1
I1	1
I2	2
C3	2
C4	1

Fonte: Elaboração própria.

A diminuição nesses índices pode estar relacionada ao acesso aos métodos contraceptivos e à priorização das mulheres ao seu desenvolvimento profissional. Dessa forma, depreende-se que o acesso de mulheres ao trabalho produtivo influenciou que a maternidade passasse por adaptações nos últimos anos, com proles reduzidas e planejadas (SCAVONE, 2001).

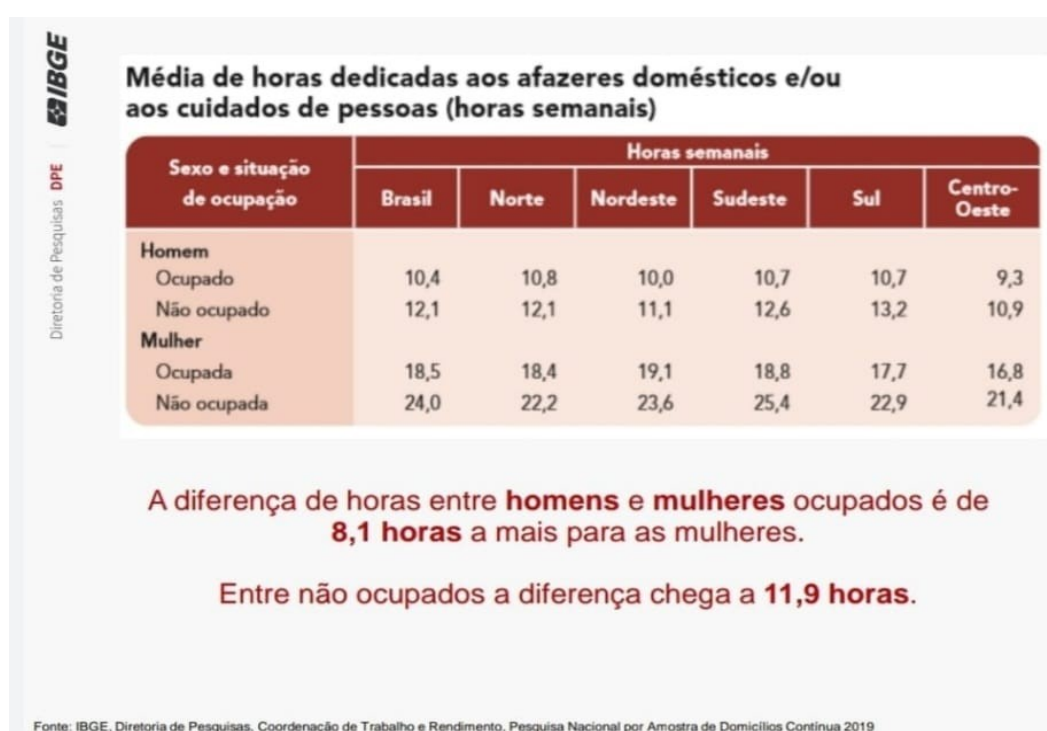
Outra barreira relacionada à maternidade ainda enfrentada pelas mulheres diz respeito à divisão sexual do trabalho. A partir das experiências das entrevistadas nessa pesquisa, observa-se a desigual cobrança sobre as mulheres quanto ao “dever” de serem as maiores responsáveis pelos cuidados com as tarefas domésticas e com os filhos, como relata a fiscal C3.

“Eu sou 100% responsável por todas as atividades, desde ensinar a tarefa, cuidar dos uniformes... Todas as demandas de tarefas domésticas são de minha responsabilidade. (...) Eu sou mãe, mas acabo sendo reforço escolar, motorista dos meninos (...) Eu que deixei e busco os nossos dois filhos todos os dias. Deixo um em uma escola e depois deixo o outro na porta da sala de aula por ser pequeno. Então, já fico super carregada com essas atividades” C3

“Não há uma divisão de tarefas domésticas com meu marido. A questão do machismo é bastante presente na sociedade, mas é muito mais presente na própria família. Então aqui não há divisão de tarefas de forma nenhuma. Aqui eu escuto muito essa frase: Isso é coisa de mãe. (...) A mulher acaba perdendo a sua qualidade de vida porque são “n” tarefas.” C3

Os relatos da fiscal estão em consonância com os dados de uma pesquisa realizada pelo PNAD Contínua 2019⁶², onde foi verificado que as mulheres brasileiras realizam mais afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas do que os homens. Em relação às pessoas ocupadas a diferença ficou de 8,1 horas semanais em relação aos homens. Já em relação às pessoas não ocupadas a diferença foi maior, correspondendo a 11,9 horas semanais a mais que os homens, como demonstra figura abaixo:

Figura 13: Trabalho doméstico



Fonte: IBGE, PNAD Contínua 2019.

De acordo com Hirata (2015), já existe um movimento que busca a distribuição das tarefas domésticas de maneira mais justa entre homens e mulheres. Contudo, essas mudanças caminham a passos mais lentos do que a repartição de afazeres no trabalho profissional. Essa maior lentidão em relação aos trabalhos domésticos se dá por alguns fatores como a cultura machista, a ideologia patriarcal e os estereótipos. A autora ainda ressalta que a diminuição dessas assimetrias seria possível através de movimentos feministas e de

⁶² Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101722_apresentacao.pdf

políticas públicas. Nesse sentido, a fiscal C3 relata sobre as dificuldades na conciliação dos papéis de fiscal e de mãe, além da maneira como a AGEFIS poderia contribuir para a diminuição dessas assimetrias de gênero.

“A maternidade lhe coloca inúmeros desafios enquanto profissional. A última fiscal que chega no trabalho são as mães. A solteira chega 1h antes. Se a AGEFIS evocasse para si um pouco dessa responsabilidade de vir a ajudar essa mulher em seus dois papéis de mãe e fiscal essa mulher poderia ter melhor desempenho em seus dois papéis. Ela poderia ajudar por exemplo, com um auxílio creche para ajudar a fiscal em sua remuneração para colocar o filho em uma creche e colocar o filho perto do trabalho porque muitas vezes você seleciona uma creche pelo seu poder aquisitivo ficando às vezes, longe do trabalho. Essa estrutura poderia ser fornecida pela agência para essas mães.”C3

A fiscal de campo C4 também relata que o cuidado com os filhos ainda é obrigação da mulher e fala sobre como a AGEFIS poderia ajudar essas mães na conciliação desses dois papéis. Ela vê a angústia das colegas mães quando o horário de buscar os filhos na escola está se aproximando:

“(...) ainda há essa logística com os filhos que interfere no trabalho da mãe. Não tem como separar a mãe da profissional. A gente tem que contar com a compreensão da chefe inclusive com relação as férias. Todas elas querem colocar suas férias no período das férias escolares dos filhos. Não tem como separar. E isso é uma coisa apagada, não tem como conversar amplamente sobre isso para haver uma ajuda para todas nesse sentido. Acaba dependendo do bom senso individual de cada gerente imediato. Acaba não sendo uma demanda geral, fica caso por caso.” C4

Com essa responsabilidade solitária, as mães que trabalham acabam ajustando seus horários, rotina e períodos de férias aos horários, rotina e férias dos filhos. O fato é que, ao não considerar como uma pauta coletiva as barreiras que um grupo de mães fiscais enfrenta no dia a dia na execução da

política de fiscalização, há o risco destas servidoras ficarem em situação de desvantagem no trabalho ou até de exclusão tanto por colegas homens como por fiscais mulheres que não são mães. A omissão da Agefis sobre as pautas da divisão sexual do trabalho e da maternidade de trabalhadoras reforça o discurso neoliberal de sucessos por mérito individual, onde se estimula o concorrencialismo e desgasta-se a solidariedade.

Sobre esse assunto, a fiscal gestora G3, mãe de um filho pequeno, abordou sobre a falta de solidariedade de alguns colegas, inclusive colegas mulheres, com a condição de gravidez das fiscais que vão ao campo e enfrentam condições ambientais e de estresse no ato fiscalizatório. Ela relatou que em um momento de fragilidade em que estava durante sua gravidez, sentiu falta de empatia de uma colega que ignorou quando ela falou que não estava se sentindo bem e continuou com o trabalho para finalizar a sua rota do dia.

A fiscal gestora G2 também falou de um momento em que sentiu a falta de empatia por parte dos colegas quando já passava do horário do expediente e ela, com os seios doendo, não conseguia ir para casa amamentar a filha:

“Já teve um caso de uma reunião que acabou 18h, desde as 14h minha mãe ligava dizendo que minha filha não tinha comido nada e que eu corresse para amamentá-la e, quando a gente dizia que estava passando por essa situação, diziam “segura só mais um pouquinho”, não veem que aquela criança está precisando da mãe.”

G2

A falta de debates que procurem combater as desigualdades de gênero no campo do trabalho reforçam a cultura do papel reprodutivo associado historicamente à mulher, dificultando a mudança nas condições de vida de mulheres trabalhadoras e fortalecendo essa conjuntura nos tempos atuais. Segundo Lobo (2021), a análise das desigualdades articula sempre as mulheres à família e às estratégias familiares. A ausência de questionamentos sobre os papéis e funções com base nas características dos sexos são comentados por Lobo (2021):

“Uma ordem que é material e fortemente simbólica, que distribui,

através da história, lugares para homens e mulheres, que atribui qualidades e aptidões, estabelece hierarquias nessas mesmas qualidades, sejam elas consideradas naturais ou admitidas como construções sociais, sem serem no entanto questionadas.” LOBO (2021, p. 185)

Esse papel secundário dos pais no trabalho doméstico é uma das pautas de feministas no combate às desigualdades de gênero. Segundo Badinter (1985), os pais acabam assumindo um papel de ajudante em tarefas que, por tradição, continuam sendo de exclusividade das mães. Esse cenário coaduna com os preceitos capitalistas que reservam aos homens o trabalho considerado produtivo e às mulheres a responsabilidade por todo o trabalho reprodutivo e doméstico. (FEDERICI, 2004).

O papel secundário dado ao pai pode ser confirmado pelo período de licença maternidade, que tem duração de seis meses para servidoras públicas e de quatro meses para trabalhadoras da iniciativa privada, enquanto, para o homem, a licença paternidade não chega a dez dias (Lopes, 2006).

Com a pandemia essa situação piorou, pois os filhos pequenos tiveram que ficar em casa assistindo a aulas on-line sob a supervisão de um responsável. Essa situação ficou evidente com o relato da fiscal de campo C3, mãe de uma filha pequena e de um filho pré-adolescente:

“Na pandemia, a escola criou uma demanda enorme porque uma criança de 3 anos não assiste aula on-line em casa. Então a mãe ficava do lado, acompanhando. O recreio era dentro de casa. A criança se estressava em frente ao computador e ia brincar dentro de casa.” C3

Em relação ao grupo das gestoras que são mães foi levantada a questão da dificuldade na conciliação do turno de 8 horas diárias no trabalho e os cuidados com os filhos. A fiscal gestora G2 que tem o apoio da mãe e da irmã no cuidado com as filhas enquanto ela está no trabalho, sente a cobrança da família que quer que ela seja uma mãe mais presente, e do trabalho, onde

sente que colegas podem julgá-la por, às vezes, ter que trabalhar de casa porque ficou doente ou não tem com quem deixar a filha doente. Ela chegou a se emocionar durante a entrevista quando falou do dilema entre a conciliação da vida materna e da profissional e falou por duas vezes, que acha que não consegue dar conta desses dois papéis:

“A sensação que eu tenho é que eu nunca dou conta. (...) A família quer que eu seja uma mãe melhor e o trabalho quer que eu seja uma profissional melhor.”G2

“A sensação que eu tenho é que eu nunca dou conta. Desculpa se eu me emocionar, mas é que a gente nunca consegue dar o nosso melhor. Se eu estou no trabalho, fico o tempo todo pensando nelas (filhas) e se eu estou em casa de atestado ou com elas doentes, fico achando que estou devendo a alguém (do trabalho). Eu não sinto que estou no meu direito, mesmo com atestado e doente.” G2

Estigmas pré-concebidos sobre a maternidade ideal ainda fazem parte do senso comum e revelam uma face da maternidade de “esgotamento, de frustração, de solidão, e até mesmo de alienação, com seu cortejo de culpa” (BADINTER, 2010). A sensação da falta de esgotamento e de culpa por não conseguir realizar bem seus dois papéis acaba abalando seu emocional e fragilizando sua auto confiança.

Assim, entendemos que há uma nova mulher, mas que vive sob o manto das velhas representações, pois continuamos cobrando delas o velho modelo de mãe idealizada. O problema, porém, é que as mulheres de hoje, já não são preparadas, não sabem e nem querem cuidar dos seus filhos como suas mães faziam. (...) Novamente, observa-se um conflito na vivência do papel moderno de mãe, que acarreta mais dúvidas, angústias e, sobretudo em culpa, que se revelam através da (des)conhecida ambivalência materna. (ARRAIS; AZEVEDO, 2006, p. 270).

Atarefadas, as mulheres que não conseguem conciliar o estudo e o trabalho com a maternidade acabam desenvolvendo o sentimento de culpa e

passam a se cobrar pela escolha e priorização de uma opção entre duas áreas da vida que, segundo Almeida (2007) não deveriam ser excludentes, mas sim conciliadas.

A cobrança sobre o exercício integral da maternidade também é observada no trabalho e por vezes é expressada através de julgamentos e críticas às mães que reservam alguns momentos para o cuidado de si. É o que revela a descrição da fiscal gestora G2 sobre quando não está exercendo os papéis de fiscal e de mãe, mas de mulher, cuidando de si:

“Com a segunda filha, por saber tudo o que vivi com a primeira filha, eu tentei fazer o caminho de volta. Me dar muito, mas não me perder. E aí eu percebi que as outras pessoas notaram e algumas elogiaram e outras reclamaram: “Estou vendo que voce não está se doando”; “Eu estou vendo que você está muito arrumada, você teve filho um dia desse e tá andando arrumada?!”; “Ta maquiada por quê?!”; “ Está de unha feita?!”” G2

A dupla jornada com o trabalho na política de fiscalização e com os afazeres domésticos, a cultura machista que ainda atribui às mães o maior cuidado com os filhos e a falta de apoio da AGEFIS nesse sentido acabam aumentando as assimetrias de gênero no trabalho e fragilizando a saúde dessas mulheres, como relatam as fiscais internas I1, mãe de uma filha e a fiscal I2, mãe de dois filhos:

“Você depois que tem filho, você é outra pessoa. Eu realmente mudei muito. Eu sempre me dediquei muito. Eu escolhi aquela maternidade de: eu vou cuidar, eu vou fazer sozinha, vou amamentar... Então, assim, eu vivi muito isso, muito intensamente, principalmente no começo. “(...) Inclusive, quando eu voltei ao trabalho, eu estava igual a um zumbi. Eu bati o carro do nada... Eu passava a noite acordada, passava a noite amamentando e tinha que trabalhar o dia todo(...) Realmente é muito difícil”. I1

“Quando veio a minha segunda filha, não sei se foi por causa dos hormônios, não sei se por causa da carga de dois filhos, por isso eu procurei ficar mais interna. Por conta dos conflitos de sentimentos,

desequilíbrios de sentimentos de estar em campo, aquela insegurança, de chegar em casa e ter aquelas crises de choro e ansiedade... Não sei se isso foi hormonal, pelo desgaste de dois filhos, luta de casa e o serviço de fiscalização porque com a criação da agência, o trabalho precisou ficar mais técnico, os relatórios, as demandas aumentaram a questão do confronto (...) novas legislações de coisas que até então a gente não fazia e tivemos que aprender (...)" 12

Dessa forma, observa-se que o trabalho com a política de fiscalização e suas implicações aliadas às tarefas domésticas e cuidados com os filhos estão sobrecarregando as fiscais, repercutindo em seus trabalhos através do cansaço, desmotivação, insegurança, pedidos de mudança de funções dentro da AGEFIS, instabilidade emocional e problemas de saúde. Observou-se também que, apesar de existirem três grupos distintos entre as entrevistadas, os apontamentos se assemelham. Resta claro que a Agência de Fiscalização possui papel fundamental com essa pauta e tem o dever de acolher essa demanda enquanto instituição pública e empregatícia, que deve ter papel social ativo na diminuição das assimetrias de gênero no trabalho, já que a maternidade, segundo afirma Souza-Lobo (1991, p. 259), "é especificidade que gera desigualdade".

Ainda em relação à importância da maternidade nas decisões profissionais de mulheres, a fiscal gestora G3 também comentou que quando decidiu sair do campo para trabalhar como interna em um setor na AGEFIS que proporcionava o trabalho por alguns dias em *home office*, mesmo com a condição de cumprimento de metas, o fato de querer ficar mais tempo em casa acompanhando os primeiros anos do filho foi fator preponderante para essa decisão. Ela queria acompanhar mais de perto o cuidado inicial do seu bebê até que ele fosse um pouco mais independente e pudesse falar.

"Quando ele tinha até dois anos eu queria ficar bem próxima". G3

Segundo Nunes (2011), o ideal da "mulher contemporânea" é que ela concilie seus desejos pessoais com as exigências sociais. Ao mesmo tempo

em que a mulher busca o sucesso profissional e financeiro, ela desempenha os papéis de mãe e esposa dedicada. Entretanto, essa proposta ainda dá prioridade à função materna, embora as portas para o trabalho feminino se mantenham abertas. Percebe-se que a conciliação entre o trabalho fora do lar e a maternidade ainda é um fator de dilema entre as mulheres, fato este, que deveria contar com uma rede de apoio como creches ou escolinhas para os filhos que ainda dependem de supervisão de adultos.

Dessa forma, observa-se que a tensão entre o trabalho e a família se manifesta por várias dimensões que devem ser consideradas e analisadas de forma integrada, já que claramente esse tema se trata de uma questão estrutural, relacionada a uma questão de gênero e que, mesmo com todas as mudanças culturais ocorridas nos últimos tempos, continua delegando às mulheres a responsabilidade principal pelas funções de cuidado do âmbito doméstico (ABRAMO, 2010). Segundo Antunes (2000), o capitalismo tem sabido aproveitar a polivalência e versatilidade do trabalho feminino, que também traz suas experiências adquiridas no trabalho reprodutivo das mulheres.

5.2 O trabalho feminino na política de fiscalização: como se sentem as fiscais da AGEFIS?

5.2.1 A Política de Fiscalização: trabalho e significados

A política de fiscalização de fortaleza é exercida atualmente por 404 fiscais, sendo 239 mulheres e 165 homens. Observa-se que, mesmo com todo o processo estrutural de exclusão de mulheres das atividades produtivas, essas mulheres representam 59,16% do quadro funcional da AGEFIS, enquanto os homens representam 40,84%, conforme tabela fornecida pela AGEFIS em fevereiro de 2022:

Tabela 2: Total de fiscais mulheres AGEFIS

TOTAL MULHERES	239
TOTAL HOMENS	165
TOTAL FISCAIS	404
PERCENTUAL MULHERES	59,16%

Fonte: AGEFIS

Ainda segundo dados fornecidos pela Agência de Fiscalização, desse total de mulheres fiscais que compõem o órgão, 130 estão executando ativamente a política de fiscalização no campo, 41 são comissionadas, com algum cargo ligado à gestão da fiscalização e 29 executam trabalho interno de assessoramento ou de julgamento de processos na JAP, conforme observa-se de maneira mais específica no seguinte quadro:

Tabela 3: Enquadramento das fiscais mulheres

RESUMO DO ENQUADRAMENTO DE FISCAIS MULHERES	
CONDIÇÃO DA PROFISSIONAL	QUANTIDADE
AFASTAMENTO SEM REMUNERAÇÃO	7
AGUARDANDO APOSENTADORIA	16
CAMPO	130
CAMPO - DE LICENÇA	5
CESSÃO	1
COMISSIONADA	41
DISPOSIÇÃO	10
INTERNA	29
TOTAL DE FISCAIS MULHERES	239

Fonte: AGEFIS

*Dados fornecidos em 03/2022

O maior quantitativo de mulheres na política de fiscalização demonstra como elas estão buscando cada vez mais ocupar os espaços públicos e exercer o direito ao trabalho assalariado, procurando fortalecer suas identidades profissionais e tentando se afastar da identidade culturalmente imposta de “mulher do lar” reclusa ao ambiente de casa. Segundo Chiés (2007), a mulher dona de casa é uma identidade imposta pela cultura como se

o espaço doméstico pertencesse “naturalmente” à mulher, mas na verdade, é uma construção social:

“Essa identidade é uma construção social, mas a sociedade como mecanismo ideológico naturaliza esse processo. Essa “naturalização” ocorre em certos momentos utilizando-se de um resultado da história, difundindo a crença de que esse papel sempre foi desempenhado pelas mulheres, ou mesmo, é uma atribuição inclusa na capacidade de ser mãe. No entanto, alguns estudos antropológicos demonstraram a identidade da mulher desvinculada desse papel social recluso ao lar, realizando atividades como a caça, o que ressalta o fato de a identidade entre os gêneros tomar várias formas não apenas historicamente com culturas diferentes, mas até mesmo em uma mesma cultura.” (CHIÉS, 2007, p.9)

Na política de fiscalização, o desafio é maior, pois seu exercício se dá literalmente nas ruas, em ambientes que são os locais de atuação do fiscalizado e, pela própria necessidade da fiscalização, tem contato direto com uma sociedade culturalmente ainda regida por comportamentos machistas. Além disso, no momento de atuação fiscalizatória, a fiscal está em posição de polícia administrativa, portanto, em um lugar de destaque e de liderança, o que nem sempre é bem aceito por fiscalizados homens e também, até, por outras mulheres.

Assim, o estudo dessa política em consonância com os fins desta pesquisa nos desperta para a reflexão acerca da escolha dessas mulheres pelo trabalho com a fiscalização. Afinal, não basta somente a ocupação de postos de trabalho por mulheres, pois ter um ofício não é suficiente. A análise desse fenômeno deve ser aprofundada, com a necessidade de investigação da maneira como estão sendo realizados esses trabalhos e se elas se sentem parte disso também. Essa pesquisa é fundamental para a reflexão sobre o processo de erradicação das assimetrias de gênero no labor.

Dessa forma, nessa parte do estudo pretende-se conhecer o sentimento que as fiscais possuem em relação ao trabalho com a política de fiscalização e o que pensam sobre a AGEFIS, considerando suas atuações no campo, no

assessoramento ou na gestão. Pelo quadro funcional ser composto em maior quantidade por mulheres, observa-se que elas estão ocupando os espaços públicos, mas é necessário avançar na análise desses dados, aprofundando qualitativamente esses estudos com dados mais científicos e robustos para a implementação de políticas públicas que promovam ambientes de trabalho mais equânimes entre os gêneros.

Com relação à pesquisa, observa-se que os três grupos de fiscais falaram sobre a escolha pelo trabalho com a política de fiscalização. Observou-se que a maioria das fiscais entrevistadas prestou o concurso para a política de fiscalização de Fortaleza sem conhecer a finalidade e conteúdo da política, inclusive, com o desconhecimento de como o trabalho de fiscalização era realizado. A intenção da maioria era conquistar a independência financeira, com busca de um melhor salário e estabilidade empregatícia de servidora pública. Sobre a questão financeira, Losada & Rocha-Coutinho (2007), ressaltam que a remuneração está associada à independência e à conquista pessoal.

Assim, as fiscais destacaram os seguintes pontos como motivadores para a escolha pelo trabalho com a política de fiscalização:

“Eu estava desempregada e aí surgiu a oportunidade do concurso sem conhecer muito do que se tratava, mas depois que eu entrei, passei a gostar e a conhecer melhor o serviço público. A princípio fiz por questões financeiras, mas hoje, se tivesse esse concurso e eu estivesse desempregada, e eu já conhecesse como eu conheço hoje, eu faria de novo porque acabei gostando do trabalho... Acho que é uma função importante e interessante. Então, acabei me apaixonando pelo serviço público e a fiscalização (...) O mercado de trabalho na minha área era escasso e relativamente paga mal, mas na época eu estava desempregada por opção... Resolvi sair para estudar, investir na minha carreira.” C1

“Foi pela estabilidade financeira o que mais atraiu. Foi um concurso novo, pois já havia 30 anos do último concurso e não era um concurso que as pessoas estavam estudando. Então, foi uma oportunidade para eu ter uma melhoria salarial porque eu era terceirizada da prefeitura.” I1

“Na realidade eu não entendia bem o que era o serviço. Desconhecia a prática e quando eu li o edital, pouca coisa ficou esclarecida na minha cabeça. Foi mais pela busca por um serviço efetivo que eu pudesse pagar minhas contas e pudesse viver com uma certa tranquilidade. Eu já estava pensando em casar e ainda não tinha conseguido estabilidade na minha formação acadêmica.” G2

Percebe-se que estas fiscais optaram pelo trabalho com a fiscalização com o objetivo de conquistarem sua independência financeira, melhor salário e estabilidade financeira. Assim, pode-se inferir que a autonomia que buscavam se deu via concurso público, pois entendiam que essa independência passava pela estabilidade financeira.

Observa-se que muitas mulheres estão procurando trabalhar no serviço público, como demonstra os dados de uma matéria que mostra que 35,5% dos alunos de um curso preparatório para concursos era formado por alunas mulheres, enquanto 26,70% eram alunos homens e 37,8% não haviam respondido.⁶³ Prova disso é o fato das fiscais terem respondido que sequer sabiam de maiores detalhes sobre a política de fiscalização e de como era realizado o trabalho fiscalizatório, demonstrando assim, que o mais importante era passar na seleção para só depois, ver como seria o trabalho.

Os avanços em relação ao ingresso das mulheres no campo do trabalho produtivo ainda se dá através de formas desiguais de ingresso em muitos trabalhos, principalmente em profissões ainda estigmatizadas como profissões masculinas. Em junho de 2021, o Tribunal de Justiça de Roraima precisou determinar que a Polícia Militar do estado convocasse cerca de 50 mulheres que foram aprovadas no último concurso, pois das 400 vagas abertas no certame público, 340 eram destinadas a homens e apenas 60 para candidatas mulheres. Assim, o referido Tribunal de Justiça entendeu haver a inconstitucionalidade na divisão de oportunidades de ingresso dos candidatos homens e mulheres na instituição da Polícia Militar de Roraima.⁶⁴

Algumas fiscais destacaram ainda a busca por melhores condições de

⁶³ Disponível em: <https://blogs.correiobraziliense.com.br/papodeconcurseiro/apesar-das-desigualdades-mulheres-sao-maioria-na-busca-por-concursos-publicos/>

⁶⁴ Disponível em: <https://blogs.correiobraziliense.com.br/papodeconcurseiro/apesar-das-desigualdades-mulheres-sao-maioria-na-busca-por-concursos-publicos/>

vida por conta da carga horária da função de 180h/mês e tendo em vista que na iniciativa privada não tinha horário para trabalhar e nem final de semana para lazer.

“Na iniciativa privada eu sempre trabalhava sábados, domingos, feriados, em festas e feriados era onde eu trabalhava ainda mais. Embora eu tivesse direito a férias pela CLT, é uma área que acaba que tem só você na empresa (...) Eu acabava ficando disponível por todo o horário de funcionamento da indústria.” G3

Inúmeros são os fatores que influenciaram a transição da atuação das mulheres das camadas médias da população para o trabalho extra lar. Na década dos anos 70, a economia brasileira passava por um período de inflação, com aumento do custo de vida das famílias que, aliado à precariedade dos serviços públicos de educação e saúde, levava-as a recorrerem aos serviços privados, encarecendo seus custos de vida e elevando as necessidades financeiras para a manutenção de serviços essenciais para uma mínima qualidade de vida. Esses fatos aliados ao incentivo da mídia pelo consumo repercutiram no aumento do orçamento familiar e, conseqüentemente, na necessidade da contribuição financeira trazida pelo trabalho feminino para dentro de casa. (Bruschini, 2007; Fleck & Wagner, 2003; Losada & Rocha-Coutinho, 2007).

As falas das participantes da pesquisa acabam revelando a questão financeira como um dos principais motivos iniciais para a procura pelo trabalho com a fiscalização, mas motivações aliadas ao propósito da política com o cuidado social e com a regularização de condutas socialmente erradas também foram citados, apesar da incerteza sobre como de fato era realizada a fiscalização.

“Prestei o concurso mais pelo conteúdo do edital (meio ambiente e direito do consumidor) (...) Acho que sou apaixonada pela profissão de fiscal. (...) Quando eu estava na faculdade eu sempre gostei do serviço público. (...) Essa temática de defesa da norma, cumprimento da legislação e buscar isso sempre foi um tema que me seduziu. Sempre gostei muito desse tipo de serviço público onde através do

seu trabalho você organiza, legaliza, regulariza, você torna o trabalho uma situação melhor, mais correta. Sempre gostei disso". G1

Percebe-se que a opção pela fiscalização em um primeiro momento, não foi por afinidade com o trabalho, já que todas as entrevistadas desconheciam o trabalho da fiscalização, mas sim pelo atrativo da maior estabilidade, de condições mais igualitárias de ingresso, da independência financeira, do propósito social da fiscalização e da maior qualidade de vida por conta da carga horária da função de 180h/mês.

Quadro 8: Motivos da escolha pelo trabalho com a política de fiscalização

Motivos da escolha pelo trabalho com a política de Fiscalização

- **Independência financeira;**
- **Melhor salário;**
- **Estabilidade do concurso público;**
- **Propósito da fiscalização de regularização de condutas sociais;**
- **Conteúdo de atuação da política de fiscalização (áreas temáticas);**
- **Carga horária.**

Fonte: elaborado pela autora

A análise do trabalho feminino deve contemplar os aspectos concretos, como questões financeiras e modo de execução, bem como seus aspectos simbólicos e emocionais, principalmente sob a visão das próprias trabalhadoras. Conhecer os aspectos que envolvem a relação de trabalho é fundamental para a compreensão da carreira profissional feminina e os sentimentos dessas mulheres sobre suas identidades profissionais.

Dessa forma, ao serem indagadas sobre o significado e representatividade da política de fiscalização, em aspectos gerais, as fiscais de campo, internas e gestoras destacaram a utilidade da finalidade social e

democrática, além da dinamicidade envolvida na sua execução, por lidarem com diversas realidades encontradas na cidade/campo, como observa-se nas seguintes falas:

“Hoje eu, praticamente, amo ser fiscal. É muito importante o nosso trabalho... Só quem critica fiscalização é quem realmente não conhece a importância de uma fiscalização atuante e efetiva. Eu me sinto muito útil junto ao cidadão. A cada fiscalização que a gente faz, há um desdobramento de forma positiva na construção de uma sociedade mais justa, igualitária, para todos (...) Não dá para se falar em uma sociedade justa e organizada sem uma fiscalização atuante, efetiva (...)” C3

“(...) eu vejo uma função social no nosso trabalho e isso me deixa mais animada porque não é só ganhar o salário, contribuo de alguma forma para o desenvolvimento da cidade.” C4

“Acho que o papel do fiscal é muito importante, por mais que a população odeie a fiscalização. Também temos o papel educativo, mas a gestão não valoriza.” C7

“O que me motiva a ser fiscal é exatamente essa dinâmica do campo. Apesar dos desafios, ele todo dia nos traz uma nova realidade, ele nos tira essa monotonia de trabalho, de fazer todo dia a mesma coisa... Todo dia conhecemos pessoas novas, adquirimos novas experiências e é isso que faz com que eu goste de ser fiscal.” C3

As fiscais gestoras entrevistadas também falaram sobre o sentimento em relação à política de fiscalização. Grande parte falou sobre representar para ela a independência financeira, além de citar outros aspectos como o cunho social da política e a sensação de realização de uma benfeitoria para a sociedade através do trabalho junto à política:

“Eu vejo a fiscalização como uma força para contribuir com a cidade (...) Hoje já tenho um outro olhar para os ambientes, para a cidade...um olhar de uma pessoa que cuida, não só pune. (...) Me sinto benfeitora, tenho uma sensação de pertencimento, de coisa realizada.” G2

“Gosto bastante de ser fiscal. Sempre gostei. Enxergo na fiscalização essa possibilidade de mudar muita coisa... Tudo o que eu via de errado me sentia na obrigação de ir lá, tentar mudar e fazer a minha parte.” G4

“(...) independência financeira, satisfação pessoal e qualidade de vida”. G3

“O meu sentimento é que a fiscalização realiza um trabalho muito importante. E esse trabalho é cada vez mais necessário e importante. Como nós temos pessoas muito capacitadas, desde o campo à gestão, a gente vem crescendo e exercendo um trabalho cada vez melhor. O desafio é tentar acompanhar esse crescimento com os recursos pessoais, com recursos financeiros, estrutura, equipamentos, contar com o apoio de outros órgãos. O desafio está sendo esse. Crescemos muito em pouco tempo e estamos tentando acompanhar esse crescimento.” G1

Dessa forma, verifica-se que o trabalho com a fiscalização representa diversos significados, além de representar vários sentimentos além da autonomia financeira. Com os relatos das fiscais, observa-se o quanto as atividades fiscalizatórias despertam satisfação e sentimentos de utilidade e pertencimento para essas mulheres que se percebem sujeitos ativos no desenvolvimento da sociedade e da cidade.

O que se verifica é que elas se sentem parte da sociedade através do seu trabalho na política de fiscalização. Isso acaba contribuindo para a elevação da autoestima e para o desenvolvimento e fortalecimento de suas identidades sociais e profissionais.

Assim, a questão remuneratória e de sentimento de contribuição financeira com as despesas da família são ultrapassadas quando essas profissionais se percebem socialmente úteis através do seu trabalho fiscalizatório. Essa percepção vai ao encontro das observações de Losada & Rocha-Coutinho (2007), quando ressaltam que o trabalho extra lar é uma atividade que dá satisfação e prazer para a mulher.

Dessa forma, os sentimentos relatados pelas fiscais com relação ao trabalho com a política de fiscalização são os seguintes:

Quadro 9: Sentidos das fiscais em relação ao trabalho com a política de fiscalização.

Sentidos das fiscais em relação ao trabalho com a política de Fiscalização

- O trabalho com a fiscalização é importante e interessante para a sociedade;
- Sentem-se úteis junto à sociedade;
- A função social da política de fiscalização contribui para o desenvolvimento da sociedade;
- Sentimento de pertencimento, de coisa realizada;
- A fiscalização em campo traz contato direto com a população, que traz dinamicidade ao trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora

Percebe-se que as fiscais de modo geral, gostam do trabalho com a fiscalização, principalmente pelo propósito de desenvolvimento da sociedade e por despertar o sentimento de utilidade. No entanto, além dos pontos levantados, também foi falado sobre algumas medidas pontuais que as fiscais têm de executar e que acabam desmotivando a atuação em campo. A fiscal interna I2 relata que não se identifica com algumas atividades relacionadas à fiscalização do campo e que esse foi um dos motivos pelo qual foi trabalhar como interna:

“No serviço que estou fazendo de análise de dados, demandas e relatórios eu tenho gostado do serviço. Mas do serviço de campo o que gosto de fazer é mais a parte educativa, de instrução ou de análise dos critérios para emissão de uma licença (...) Mas aquela parte confrontativa ou de apreender realmente não faz o meu perfil (...) É muito penoso para mim, não gosto de fazer.” I2

Dessa forma, observa-se que o trabalho com a política de fiscalização representa para as fiscais além da independência financeira, uma fonte de satisfação pessoal pelo cunho social da política e por despertarem nessas mulheres a sensação de utilidade e contribuição para a melhoria da cidade.

Assim, após essa análise sobre a relação da política de fiscalização com as fiscais que a executam, compreendemos a necessidade da avaliação da fiscalização integrada da AGEFIS sob as percepções das fiscais. Dessa forma, o próximo capítulo compreende os sentimentos e os pontos positivos e negativos levantados pelas fiscais sobre esse modelo de fiscalização atuante há quase 8 anos na cidade de Fortaleza.

5.2.2 A fiscalização da AGEFIS – Como as fiscais avaliam a política de fiscalização integrada?

As fiscais entrevistadas também expuseram seus pontos de vista acerca da atual situação da política de fiscalização integrada da AGEFIS, considerando as mudanças e os reflexos em seus trabalhos atualmente. Dentre os aspectos mencionados, as fiscais avaliaram a proposta de fiscalização integrada, bem como se os propósitos de melhoria das condições de infraestrutura para a execução do trabalho foram atingidos e ainda expuseram seus sentimentos enquanto mulheres trabalhadoras que executam a política de fiscalização da AGEFIS.

Sobre a proposta de fiscalização integrada, as fiscais de campo, internas e comissionadas pontuaram que consideram o modo integrado como ponto negativo, já que, segundo elas, houve a perda de visibilidade de alguns protocolos que eram mais atuantes antes, quando realizados por órgãos temáticos e específicos:

“Na parte ambiental, na parte de defesa do consumidor, que tinham secretarias específicas, eu acho que a AGEFIS ainda não conseguiu abranger, abraçar essas temáticas.” I1

“A defesa do consumidor ficou com situação parecida com a da vigilância sanitária, pois na época que era do Procon fazia ações e era mais ativo. Chegou na AGEFIS, onde está a fiscalização em defesa do consumidor? Acho que essa temática ainda não conseguiu nem depois da pandemia se reencontrar.” G3

“A fiscalização de vigilância sanitária de Fortaleza era muito efetiva. Depois que a gente passou para a AGEFIS eu acho que essa questão de saúde pública ficou bem esquecida. A vigilância sanitária passou a não trabalhar mais com saúde pública. Eu já não via mais que a gente trabalhava mais efetivamente com a saúde pública. Com a pandemia, voltou a casar a arrecadação com a saúde pública. Foi a necessidade da conjuntura. Após a pandemia, eu vejo que a fiscalização de Fortaleza com vigilância sanitária está bem preocupada com saúde pública.” G3

“É muito difícil ter um rol de protocolos pra atender bem amplos e sermos só uma pessoa que atua com uma vastidão de temas na fiscalização. Ao mesmo tempo, isso é bom por outro lado, porque permite que eu exerça tudo no campo.” G4

“A quantidade de temas que temos que lidar no dia a dia. São muitos assuntos. A variedade de problemas que a gente precisa solucionar é muito grande. É muito difícil você focar em um só trabalho. A dificuldade para mim tem sido essa, de como desenvolver vários trabalhos aos mesmo tempo, de várias temáticas, de vários assuntos diferentes”. G1

Nota-se que os três grupos de fiscais entrevistadas relatam a dificuldade em trabalhar com a proposta de uma fiscalização generalista, além da perda de qualidade no planejamento e execução da fiscalização de alguns protocolos que ficaram em segundo plano, como o de “defesa do consumidor”. Através dos relatos, percebe-se que há um incômodo das fiscais com essa situação de perda de qualidade fiscalizatória de alguns protocolos, o que desperta os

sentimentos de frustração e de decepção com o modelo de fiscalização integrada da AGEFIS.

Esse modelo já estava previsto no planejamento da agência e, inclusive, teve o conceito sobre integração definido no relatório do Grupo de Trabalho da Fiscalização Integrada, criado pelo decreto nº 13.181, de 28 de junho de 2013:

“Integrar é juntar competências: o mesmo fiscal será capacitado para desenvolver várias atividades de fiscalização; trabalhará com várias legislações; atuará e autuará em qualquer área temática” (Relatório do Grupo de Trabalho criado pelo decreto nº 13.181, de 28 de junho de 2013. p. 21)

Essa proposta de explorar ao máximo a capacidade do seu quadro funcional sem dar nenhum benefício ao trabalhador em troca, entra em consonância com o modelo gerencialista do serviço público de exigir mais de um trabalhador, ao invés de contratar mais pessoas para o trabalho.

Sobre a falta de fiscalização de alguns protocolos, elas destacam a perda da sua efetividade quando comparados à época que eram executados em órgãos específicos temáticos. Observa-se também esse mesmo ponto de vista da fiscal interna I2:

(...) agora como a gente tem que ver várias licenças, acaba que a gente fica vendo só se a pessoa tem licença ou não. Não tem mais aquele serviço de auditoria, de ver se aquelas licenças estão de acordo com o que aquele estabelecimento está fazendo. ... Não tem como verificar esses detalhes porque você tem que ver tudo. E algumas demandas como a defesa do consumidor acabaram sendo deixadas de lado porque acaba não tendo como dar conta.” I2

Com os depoimentos das fiscais, parece que a prioridade do novo modelo de política de fiscalização são as quantidades de vistorias, em vez da qualidade proporcionada por vistorias mais densas, que demandam mais tempo para serem realizadas. Isso pode ser corroborado com a proposta da cobrança da produtividade – GEFAE, onde o que se avalia é a quantidade de demandas atendidas durante o período de trabalho e não a qualidade das

vitorias, que poderiam ser analisadas por gestores e, assim, pontuadas como produtividade.

Apesar dessas deficiências apontadas, as fiscais também pontuaram alguns ganhos com a criação da agência de fiscalização, quando comparam com outros pontos negativos dos locais de trabalho anteriores.

“(...) hoje tem mais ferramentas para fazer o trabalho (sistemas que ajudam na pesquisa), apesar da exigência por uma produtividade maior.”(C4)

“Na época que iniciei na fiscalização trabalhava especificamente com questões de posturas. Era muito limitado. A gente só notificava. Não víamos nenhum resultado efetivo com o trabalho que a gente desenvolvia. Era uma reclamação grande da nossa equipe, que a gente passava por muitos constrangimentos e o nosso trabalho não ia pra frente de jeito nenhum. Teve um dia que o notificado rasgou a notificação na nossa cara e tá bom...Muito chato. (...) Hoje a situação permanece, mas de uma forma bem mais minimizada porque a gente consegue alcançar o nosso objetivo muitas vezes... A gente consegue demolir, interditar e aplicar algumas medidas de forma mais efetiva diante do descumprimento da lei”. G4

“(...) havia muita ingerência política, os autos lavrados se perdiam, passamos a atuar de modo mais legalista, apesar de faltar mais capacitações.” C2

Com relação aos pontos positivos e melhorias, as fiscais de campo, internas e gestoras destacaram os seguintes ganhos trazidos com a criação da AGEFIS:

Quadro 10: Pontos positivos da AGEFIS.

Padronização e atuação mais legalista a partir de roteiros, procedimentos e pareceres;	Fortalecimento da categoria com a criação de um órgão próprio, pois antes os fiscais ficavam submetidos a outros órgãos;
Sistema Fiscalize, com cadastro, formalização e acompanhamento dos processos, documentos fiscais e registros fotográficos das vistorias.	Maior segurança em reportar ao gerente imediato sobre intercorrências ocorridas no campo.
Profissionalização do processo de fiscalização, com acompanhamento das vistorias e dos documentos lavrados e finalização do ciclo fiscalizatório;	Melhoria dos carros, pois antes fiscalizavam de kombi sem ar-condicionado, a pé ou no carro próprio;
Houve uma aproximação entre os fiscais, que antes eram isolados nos seus órgãos de atuação;	Diminuição de ingerência política;

Fonte: Elaboração própria.

Os pontos positivos apontados pelas fiscais contribuem para a melhor realização do trabalho, contudo, parecem não serem suficientes para despertar nessas mulheres sentimentos de pertencimento, de motivação e de valorização. A fiscal de campo C1 vê o trabalho da gerência e diretoria em tentar proporcionar mudanças positivas na execução da política, mas sente em alguns momentos, a desorganização na condução dos trabalhos e a sensação de que é cada um por si.

“(…) algumas vezes a gente percebe que por parte da direção, da gerência... Que querem mudanças positivas, a gente sente que as pessoas têm essa intenção em melhorar, mas outras vezes, nem tanto... A gente sente um pouco de desorganização, de cada um por si...” C1

Já a fiscal de campo C2 falou que ainda falta ter orgulho de trabalhar com a política, como se observa no trecho:

“Muitas questões me afligem, ainda sinto a necessidade de me orgulhar do que faço. Falta muita coisa pra gente (fiscalização) para despertar em mim o orgulho de dizer que sou fiscal, como valorização do nosso trabalho pela sociedade. A PMF podia divulgar mais nosso trabalho nas mídias, mostrar nossa importância, desvincular a imagem da fiscalização à PMF, pois somos um órgão independente que age de acordo com as leis; trabalhar/melhorar a imagem da fiscalização, priorizarem nossa proteção, pois mesmo saindo com a GMF às vezes eles ficam mais na retaguarda.” (C2).

O sentimento de falta de orgulho em realização ao que faz, fragiliza a construção da sua identidade profissional, além de desmotivar a profissional. Observa-se que o processo de construção da AGEFIS tende a desconsiderar as opiniões das fiscais executoras da política de fiscalização, reveladas nas queixas e frustrações relatadas com o propósito de fiscalização integrada, já que não há indícios por parte da agência de mudança nesse *modus operandi*. Percebe-se um desinteresse da AGEFIS em construir junto às fiscais uma relação de identidade, que tem se agravado com a precarização das condições de trabalho proporcionadas e com a sensação de afastamento do órgão com suas trabalhadoras. Algumas fiscais de campo ainda sentem uma barreira, uma distância grande entre sede e Gerefis.

“Podia haver reuniões mensais para mostrar o que está sendo passado, ouvir as demandas dos fiscais diretamente dos fiscais de campo, pois o gerente da gerefis é uma ponte entre gestão e fiscais de campo, mas não se sabe o que e como as demandas dos fiscais são levadas para a gestão.” C2

“Podia haver mais diálogo direto entre gestão e campo – ouvir o fiscal; Precisa de mais aproximação.” C2

“Acho que muitas vezes, eles não nos ouvem. A gente tem muitas reclamações, são passadas em reuniões mas muitas vezes não são

atendidas. Eles não nos ouvem. (...) Por exemplo, acho que quase todos os fiscais já falaram sobre o fiscal generalista e eles não nos ouvem. Acho que isso está muito imposto. Não há um diálogo. Dizem que “somos todos AGEFIS”, a gente pode até fazer parte da AGEFIS, mas a gente não está em posição de escolher nada, de decidir nada, não tem muita democracia não. (...)” C7

“Se houvesse mais trocas e realmente eles ouvissem as nossas reclamações, se realmente atendessem a maior parte delas ou pelo menos ponderassem, eu acho que, não só eu, mas muita gente ia se sentir mais AGEFIS.” C7

“Eu acho que a AGEFIS não valoriza o fiscal até porque a gente já deveria ganhar ou insalubridade ou risco de vida (...) Todos nós entramos em locais insalubres e perigosos”. C7

Esses depoimentos chamam a atenção para um conflito existente entre quem executa a política de fiscalização e quem a planeja. Nota-se que as fiscais de campo sentem a necessidade de serem ouvidas pelos gestores e colocarem pontos que, aparentemente, não estão sendo vistos pela administração da AGEFIS.

Esse fato chama a atenção para uma reflexão sobre os objetivos que a agência deveria atender e os objetivos que ela está atendendo. Segundo a Lei Complementar Municipal nº 190 de 2015 ela deveria executar a política de fiscalização de modo eficaz. Mas não dando voz a quem está no campo todos os dias operacionalizando a política, vendo a realidade da cidade e aplicando as normas legais, a agência consegue atingir esse objetivo?!

Outro ponto que chama a atenção é o fato da criação da AGEFIS ter sido uma pauta reivindicada pela categoria, mas o que parece é que essa mesma categoria não está conseguindo participar de uma maneira mais próxima e direta no planejamento e avaliação dessa política. Diante desse distanciamento, a AGEFIS está conseguindo atingir ao propósito de ser um órgão de reivindicação dos fiscais, para os fiscais?

Ainda sobre as fiscais de campo, a fiscal C2 acha que a Agefis podia tornar o trabalho da fiscalização mais conhecido “com a divulgação da

importância e seriedade do nosso trabalho”. Finalizou dizendo que um dia gostaria muito de ter orgulho de falar a atividade que exerce/atua e ser valorizada e reconhecida.

“Temos muito potencial para crescer, mas encontramos impecilhos que esbarram nosso crescimento. Muita coisa não é bem aproveitada. Tão bom seria sair de casa e se sentir orgulhosa do que faz.” (C2)

Em relação à AGEFIS, a fiscal C3 disse que acha a agência um pouco perdida, que não acolhe o fiscal de campo, pois “os fiscais de campo não se sentem parte da AGEFIS”. Inclusive, quando vai à sede para resolver algo parece que está em uma casa alheia e não se sente à vontade, nem acolhida.

“Eu e meus colegas não nos sentimos parte da AGEFIS. Existe uma segregação entre fiscais de campo e os dos setores da administração. Vejo que a maioria dos fiscais não se sente parte dessa agência. Como se não falassem a mesma língua. Precisaria ouvir mais o fiscal (rotineiramente) com o contato direto com o fiscal de campo. Deveria ser aberto um espaço na AGEFIS para que a gente pudesse falar diretamente com os gestores da AGEFIS e não por intermédio dos gerentes. Sempre falam que a AGEFIS está de portas abertas, mas quando a gente chega lá as portas estão sempre fechadas.”C3

Esse distanciamento sentido pelas fiscais de campo acaba fragilizando os vínculos dessas trabalhadoras com seu local de trabalho e acaba trazendo consequências outras nessa relação, como a sensação de descaso com suas demandas e a falta de amparo com as angústias que são levadas para os gestores superiores e não há um retorno sobre o que foi levado. A fiscal C3 ressalta que a Gerefi onde trabalha está de portas abertas, mas a estrutura acima da sua gerente é inacessível.

“O gerente vira por vezes, um mero mensageiro a levar nossos anseios e nunca voltam as respostas. Não tem como o fiscal se sentir

parte de uma estrutura dessa, na verdade, ele se sente excluído dessa estrutura.”C3

Com relação ao seu sentimento enquanto profissional, a fiscal de campo C4 disse se sentir distante da agência, até mesmo pela distância física e porque não tem amparo jurídico pois, segundo ela, sabe que está sozinha na execução do trabalho. Ao mesmo tempo, ela diz que sente uma boa vontade dos que estão na gestão atualmente. Esse sentimento foi corroborado pela fiscal de campo C6, conforme observa-se:

“Fica um pouco distante tentar atribuir a figura da sede nos gerentes e assistentes nas Gerefis. Isso não é suficiente para nos sentirmos próximos. Esse distanciamento também é sentido pela infraestrutura oferecida na sede e nas Gerefis como ar-condicionado que funcione, “gelágua” funcionando direito, computadores bons. Além disso, também se sente distante das outras equipes das gerefis.”C6

A fiscal C5 também corrobora com o sentimento de falta de amparo da agência quando diz “(...) não me sinto nem um pouco amparada pela AGEFIS”, e ainda completou dizendo que até um e-mail solicitando folgas, não tem resposta do chefe. Já se sentiu completamente desvalorizada e humilhada por não ter sido escutada.

Essa sensação de falta de amparo pela AGEFIS não é sentida apenas pelas fiscais que executam seus trabalhos em campo, mas também pelas fiscais internas como relata a fiscal interna I2, que também comentou sobre essa sensação de se sentir só:

“Já aconteceu de colegas meus que foram chamados a responder processo administrativo investigando ação que eles fizeram em campo, se foi omissão ou outra coisa... Isso não aconteceu comigo, mas meu sentimento é de desamparo com relação a esses colegas porque eles que têm que se virar para ir atrás de como se defender. Não tem essa história de o fiscal estar fazendo isso enquanto função de fiscal então, eu como agência, vou prover o suporte, estar junto no

sentido de apoiar ou diminuir essa carga em cima do fiscal. (...) E aí fica aquela coisa de “ah foi você fiscal que fez, então você que se vire”, mas o fiscal fez aquilo porque ele estava na função de fiscal, recebeu uma demanda, muitas vezes recebeu até uma ordem do chefe para fazer daquela maneira. (..) Não se tem esse amparo. É como se fosse: é seu nome que está ali, então você se vira. Nesse aspecto, eu me sinto insegura”. I2

Percebe-se que a insegurança é um dos sentimentos consequentes desse comportamento que a AGEFIS está dispendendo às fiscais que não fazem parte da gestão. A falta de amparo da agência nesse sentido faz com que essas agentes se sintam solitárias, desprotegidas e desamparadas.

Uma fiscal de campo também relatou sobre o que acha do modo como a política de fiscalização está sendo executada: “o *modus operandi* de hoje acho violento, desproporcional, agressivo. Por vezes, acho que as diretrizes são movidas por interesses políticos e econômicos e não pelos interesses da sociedade”. C5

“(...) Eu era chamada para reuniões apenas para ouvir ou ser palco para aplaudir gestores. Ouvia de colegas que o clima estava muito tenso e tóxico porque a gerência agia de uma forma muito impositiva. Sinto falta de profissionalismo. Vejo muitas ações arraigadas de amadorismo, emotividade e emoção...” C5

Todo esse cenário de falta de amparo administrativo e relacionado às questões do campo vêm despertando alguns sentimentos nas fiscais que vêm repercutindo em seus campos profissional e pessoal. A fiscal de campo C5 falou que a fiscalização devia passar por cuidados com psicólogos, pois os fiscais estão ficando doentes. Segundo a fiscal de campo, as ações da fiscalização estão mais truculentas e, com isso, está afastando a população.

“A população está tomando ódio pela fiscalização.”C5

As fiscais gestoras também comentaram sobre as transformações que a política de fiscalização passou nos últimos anos. O que se observou é que suas respostas não são objetivas e procuram justificar as deficiências da agência, alegando que a AGEFIS ainda está em construção e se desenvolvendo, por ser um órgão novo na administração pública. Contudo, ressalta-se que, no período das entrevistas, a AGEFIS estava com mais de 7 anos de atuação.

“A gente percebe que houve uma organização, uma centralização que para o contribuinte foi positiva (...) mas porque a agência não está tão estruturada como a gente imaginava que estaria, a gente ainda não conseguiu dar os passos que precisa.” G2

“Nós ainda estamos em processo de mudança. Gosto do novo caminho, mas acho que ainda estamos em transição e as dificuldades que enfrentamos podem ser resolvidas ou melhoradas. Ainda não conseguimos nos adequar a essa transição. Foi uma transição muito grande tanto a estrutural do órgão, como o tipo de trabalho, mudou praticamente tudo, logística, planejamento, execução, acho que ainda estamos em processo de transição”. G1

As fiscais gestoras também comentaram sobre seus sentimentos em relação à AGEFIS e, diferentemente das fiscais de campo e internas, as comissionadas demonstraram sentir amparo, apoio e valorização por parte da administração da agência:

“Eu acho que a AGEFIS está tentando valorizar mais a figura do fiscal...o problema é que a AGEFIS não conhece o fiscal e o fiscal não conhece a AGEFIS, mas me sinto amparada pela AGEFIS mas é porque hoje eu não estou em uma função de fiscal de campo. Como gestora me sinto totalmente amparada.”(...) “também acho que o fiscal não provoca tanto a AGEFIS.” G3

“Eu me sinto muito apoiada, principalmente, com essa gestão (...) Eu me sinto amparada.” G4

“A fiscalização representa para mim, satisfação. Sou muito feliz com o trabalho que realizo. Gosto do meu trabalho. Me sinto feliz por fazer o que eu faço.” G1

Percebe-se que os sentimentos em relação à AGEFIS são opostos entre as fiscais de campo e internas e entre as fiscais que estão como gestoras. O quadro a seguir ilustra de maneira mais didática os sentimentos relatados:

Quadro 11: Sentimentos das fiscais entrevistadas

Sentimentos relatados pelas fiscais entrevistadas	
Fiscais de campo e internas	Fiscais gestoras
Falta ter orgulho	Sentem-se amparadas
Distante da sede	Sentem-se apoiadas
Não se sentem ouvidas	Sentem-se felizes
Não se sentem valorizadas	Sentem-se satisfeitas
Não se sentem reconhecidas	
Não se sentem acolhidas	
Não se sentem amparadas	

Fonte: Elaboração própria

Esse resultado demonstra como as fiscais de campo e internas são as que mais sentem os impactos das desigualdades presentes no trabalho com a política de fiscalização da AGEFIS. Dentro desse grupo, ainda podemos identificar as fiscais mães que, como vimos em capítulos anteriores, são as que mais sentem impactos em seus trabalhos por conta da influência da maternidade em suas carreiras profissionais.

Diante dos pontos levantados, quando questionadas sobre como a atuação da AGEFIS podia melhorar os pontos negativos levantados, as fiscais de campo comentaram as seguintes respostas:

“Às vezes o que é colocado nas reuniões e alinhado internamente, na prática não funciona. A gerência, as ordens que chegam é “não faça se você se deparar com uma situação insegurança”, mas às vezes a situação foge do nosso controle. Às vezes dizem “chamem a polícia se sentirem inseguros”, mas às vezes a gente segue todos os protocolos, liga pedindo o apoio e esse apoio não chega. Há falta de alinhamento entre teoria e prática e pra melhorar é uma questão de mais organização, de mais empatia com o fiscal, de confiar quando ele diz que a situação é de insegurança e realmente dar um apoio e colocar em prática tudo o que foi colocado nas reuniões”. C1

“A fiscalização podia melhorar com a especialização, com a divisão em núcleos preenchidos com as afinidades dos fiscais.” C4

“Primeiro, acho que deveria haver uma limitação de tempo para ocupação dos cargos comissionados, para haver oxigenação. Pois eles também por estarem muito tempo em cargo perderam a sensibilidade e a visibilidade do trabalho rotineiro no campo”. C5

“Os fiscais do campo não são valorizados e ouvidos. Podia haver reuniões periódicas com fiscais eleitos entre os grupos para representar aquela equipe e levar as demandas daquele grupo/Gerefi. O que parece é que quando acontecem reuniões desse modo, os gestores que elegem o representante da equipe e a não a equipe que o elege.” C5

“Ainda acho que essa questão do fiscal generalista não funciona. Acho que isso deveria mudar. Pra mim, o pior ponto que já criaram foi isso. (...) A capacitação é meia-boca. (...) Também há uma cobrança muito grande em cima dessa GEFAE com essa pontuação que, muitas vezes, a gente não consegue atingir.” C7

Quando falavam sobre maneiras para a gestão melhorar suas deficiências, a fiscal C5 ressaltou que a criação da agência não pensou no seu quadro de fiscais e, desde então, essa conduta parece permanecer, já que a gestão não demonstra interesse pelas demandas dos seus fiscais.

“Os fiscais não são ouvidos, inclusive já ouviu de gestor que a fiscalização não é feita para o fiscal e sim para a cidade. O fiscal tem só que cumprir ordens. A intenção da AGEFIS não é escutar as demandas do fiscal. Se não há fiscal reconhecido e valorizado, não há fiscalização. A fiscalização só há com a valorização do fiscal; com o zelo pelo fiscal. O fiscal não foi pensado na criação da agefis.” C5

A fiscal de campo C5 acha que a política de fiscalização de Fortaleza, apesar dos esforços, deixa a desejar. “A fiscalização não pode ser apenas leis sem unir a realidade da sociedade. Cada município é diferente do outro.” Acha que a política de fiscalização é mais pensada pelas pessoas que estão “nos escritórios” e não pelas que estão vivendo a cidade (rua). Segundo ela, o ideal seria a participação de mais setores da sociedade para contribuir com a formulação da política (representantes da sociedade, já que serão fiscalizados).

Ainda em relação à conduta da AGEFIS, as fiscais gestoras responderam sobre como elas achavam que a agência podia melhorar as questões do trabalho feminino por elas levantadas. As respostas dessas profissionais foram as seguintes:

“Nunca pensei sobre isso, mas acho que a AGEFIS não tem muito como contribuir com isso. É uma mudança cultural, social e que vai além da competência da agência. Eu acredito que hoje, o que a AGEFIS poderia fazer seria parceria com esses órgãos de segurança e que as equipes saíssem mais com a polícia, com a Guarda Municipal, para a fiscal se sentir mais segura..., mas, infelizmente, a gente vai continuar se sentindo insegura depois.” G2

“Seria muito positivo se a AGEFIS tivesse cursos, reuniões... Que a gente aprendesse mais sobre conceitos de sociedade, como sustentabilidade, respeito à mulher, às minorias, racismo, à misoginia... Tudo isso perpassa muito o profissional.” G2

“Escutando mais as reclamações que a gente leva e buscando soluções mais rápidas para isso (...) Tem muitas coisas que eu levo e vários outros gestores levam e, a princípio, não são visualizados como um problema que tem que ser resolvido imediatamente,

continuam postergando e as reclamações permanecem acontecendo até que um dia se torna algo tão coletivo, que começam a agir.” G4

Percebe-se que as demandas são levadas pelos gerentes a instâncias superiores, mas não há uma atenção, pelo menos, de imediato, às questões levantadas pelas fiscais aos seus gerentes imediatos. A falta de atenção a essas questões vai de encontro aos objetivos do programa do Selo de Pró-Equidade de Gênero, onde a Prefeitura Municipal de Fortaleza já ganhou duas edições e ao “Plano da Mulher” do Plano Fortaleza 2040, em que a Prefeitura Municipal procura promover a inserção e desenvolvimento de mulheres em seus espaços de trabalho.

Através das falas das fiscais, percebe-se uma ressignificação da política de fiscalização com a criação da AGEFIS que, para as fiscais de campo e internas, parece não ser o que deveria representar para essas trabalhadoras, ou seja, uma agência criada para acolhê-las, valorizá-las e facilitar e promover seus trabalhos... Enfim, ser o órgão que elas reivindicaram para elas.

Percebe-se ainda, um órgão arraigado de princípios administrativos da esfera privada, com recursos e cobranças precarizadas sobre suas trabalhadoras e que procura adotar princípios de ordem mercadológica-capitalista com fiscalizações mais rígidas e que priorizam números em detrimento de vistorias de ordem qualitativa, com auditorias especializadas dos protocolos de fiscalização.

Com relação às condições de precarização, aqui consideramos sob os aspectos da desconsideração do saber e das experiências das fiscais que não são ouvidas, além dos recursos de trabalho insuficientes e da falta de reconhecimento de direitos básicos a essas trabalhadoras, como adicional de insalubridade⁶⁵ ou mesmo o adicional de periculosidade, já que em muitas ações fiscalizatórias é necessário o suporte de agentes de segurança como os da Guarda Municipal de Fortaleza e da Polícia Militar – ambos os órgãos com seus agentes resguardados por coletes a prova de balas, diferentemente dos agentes fiscais que atuam no mesmo local e condição, que atuam sem esse

⁶⁵ As fiscais trabalham com o protocolo ambiental, onde fiscalizam demandas relacionadas a poluição do solo, poluição atmosférica e poluição da água.

aparato de segurança. Também considera-se como condição precarizada a exigência do domínio de um conteúdo vasto e complexo de normas legislativas, com capacitações irregulares e precárias, como relatado pelas fiscais.

Dessa forma, observa-se que a criação da AGEFIS parece não contribuir para o sentimento de pertencimento e valorização profissional das fiscais de campo e internas, diferentemente das fiscais gestoras, que sentem-se apoiadas e felizes com a Agência de Fiscalização. As condições precárias de trabalho parecem interferir nesse processo.

Assim, essas condições acabam acentuando as desigualdades nas relações laborais, com maior repercussão no trabalho das fiscais mulheres de campo e internas, e, em especial sobre as fiscais mães.

5.3 Indicadores qualitativos: avaliação e propostas

Considerando os relatos das fiscais entrevistadas, a base teórica que conduz o trabalho e a análise dos eixos da Avaliação em Profundidade, elaboramos um quadro síntese com os indicadores encontrados a partir dos dados qualitativos apreendidos na pesquisa de campo. Nessa construção, buscou-se o alinhamento desses indicadores qualitativos com a perspectiva avaliativa contra-hegemônica, contrapondo-se assim, a uma abordagem meramente quantitativa e que desconsidera as subjetividades.

Sobre a construção de indicadores qualitativos, corroboramos com o pensamento de Minayo (2009), que traz ponderações no sentido de ressaltar que a função desses indicadores é exatamente a de indicar, sinalizar o que precisa ser evidenciado e não de trazer resultados inquestionáveis e absolutos.

Assim, a intenção dessa pesquisa é a de identificar e trazer reflexões sobre os pontos mais encontrados nos relatos e como eles repercutem nos vínculos profissionais das fiscais com a política de fiscalização e com a AGEFIS. Nesse momento, também foram sugeridas propostas de eliminação dos fatores que acentuam essas desigualdades. O propósito é o de contribuir para um ambiente de trabalho mais equânime e democrático entre as fiscais e os fiscais.

Quadro 12: Síntese dos indicadores qualitativos das assimetrias de gênero no trabalho de fiscalização

<u>CAMPO</u>	<u>INDICADOR</u>	<u>SENTIMENTO</u>	<u>PROPOSTA</u>
Instrumentos precarizados de trabalho	Trabalhador multifuncional; Comprometimento da segurança; Legislações precárias;	Desmotivação; Insegurança técnica; Sobrecarga de trabalho em casa; Fragilidade em suas identidades profissionais;	Promover melhores instrumentos de trabalho; Promover mais capacitações com profissionais adequados; Promover maior abertura para que as fiscais sejam ouvidas; Propor legislações mais adequadas à realidade da cidade e à fiscalização; Promover estudos que proporcionem maior segurança para as fiscais em campo e na AGEFIS.

<p>Sexismo e Violência</p>	<p>Assédios;</p> <p>Ameaças;</p> <p>Xingamentos;</p> <p>Agressões verbais;</p> <p>Diferença de tratamento em relação aos colegas homens;</p>	<p>Medo;</p> <p>Desvalorização;</p> <p>Insegurança;</p> <p>Sentimento de desistência da função;</p> <p>Incapacidade;</p> <p>Temor;</p> <p>Estresse;</p> <p>Desenvolvimento de doenças psicológicas;</p>	<p>Promover palestras sobre assédios com as colegas;</p> <p>Promover capacitações de liderança e discursos para as fiscais;</p> <p>Executar capacitações sobre como reagir a ameaças e agressões;</p> <p>Promover o estímulo e ambiente acolhedor para a realização de denúncias na Corregedoria da AGEFIS;</p> <p>Promover acompanhamento psicológico para as fiscais.</p> <p>Assegurar em documentos institucionais, como no Manual de Ética da AGEFIS, condições de segurança às fiscais.</p>
-----------------------------------	--	---	--

Maternidade	Divisão sexual do trabalho;	Sobrecarga de trabalho; Sensação de não conseguir dar conta das funções; Culpa; Autoconfiança fragilizada; Cansaço.	Proporcionar maior flexibilidade de horários para as mães; Flexibilizar período de férias para as fiscais mães; Promover palestras para a conscientização sobre as condições das mães; Auxílio creche para as fiscais; Aumentar período de licença paternidade.
Política de Fiscalização	Independência financeira; Estabilidade financeira; Forma igual de ingresso no serviço público (concurso); Carga horária; Áreas de fiscalização (protocolos de fiscalização).	Útil; Contribuição para o desenvolvimento da cidade; Importante; Satisfação enquanto profissional; Independência financeira; Fortalecimento da sua identidade profissional; Pertencimento.	Trabalhar positivamente a imagem da fiscalização perante a sociedade para que haja maior acolhimento dessa categoria; Promover ações de fiscalização educativa;

<p>Política de Fiscalização da AGEFIS</p>	<p>Perda de qualidade na fiscalização em defesa do consumidor;</p> <p>Fiscalização multidisciplinar com muito conteúdo para dominar;</p> <p>Não tem mais serviço de auditoria em protocolos específicos;</p> <p>Priorização de quantidade de fiscalizações;</p> <p>Produtividade;</p> <p>Distanciamento entre sede e Gerefis.</p>	<p>Fiscais de campo:</p> <p>Frustração;</p> <p>Sensação de que é cada um por si;</p> <p>Falta de orgulho;</p> <p>Falta de acolhimento;</p> <p>Distantes;</p> <p>Desvalorizadas;</p> <p>Falta de reconhecimento;</p> <p>Não se sentem parte da AGEFIS;</p> <p>Humilhada;</p> <p>Falta de amparo.</p> <p>Fiscais gestoras:</p> <p>Amparadas;</p> <p>Apoiadas;</p> <p>Satisfeitas;</p> <p>Felizes.</p>	<p>Promover mais diálogos entre gestão e campo;</p> <p>Reuniões de alinhamento;</p> <p>Especialização da fiscalização;</p> <p>Escutar mais as fiscais de campo;</p> <p>Promover mais acolhimento das demandas das fiscais de campo;</p> <p>Promover o reconhecimento da qualidade de trabalhos desenvolvidos pelas fiscais de campo;</p>
--	---	---	--

Fonte: Elaboração própria

6. Considerações Finais

Esse estudo procurou avaliar criticamente o trabalho das fiscais da política de fiscalização da Agência de Fiscalização da cidade de Fortaleza. Trata-se de uma proposta inovadora, quando se pensa na avaliação da política de fiscalização de atividades urbanas enquanto uma política pouco avaliada, mesmo estando presente em vários campos da sociedade. A inovação do estudo também está presente no fato de se tratar de uma pesquisa voltada para a avaliação da percepção dos sujeitos que operacionalizam a política, cuja visão é normalmente desvalorizada na construção de políticas públicas.

Outro fato que contribui para o caráter inovante da pesquisa está no fato da recente criação da AGEFIS, enquanto órgão planejador e executor da política de fiscalização, criado há quase oito anos enquanto proposta de otimizar o trabalho da política e pelo fato de ser o segundo órgão no país com essa proposta de fiscalização integrada. Nesse contexto, ainda ressaltamos a pesquisa relacionada ao trabalho das fiscais, enquanto sujeitos que compõem a maioria do quadro funcional do órgão e que, pela própria essência do trabalho, ocupam posição de liderança enquanto fiscais da lei, atuantes nas ruas de uma cidade culturalmente machista.

Realizar essa pesquisa com colegas fiscais do sexo feminino me fez refletir sobre o quanto ainda é difícil ser uma mulher que trabalha atuando em posição de comando e que vive em uma sociedade patriarcal que ainda estigmatiza fortemente os papéis sociais de mulheres. Por isso, a importância em discutir sobre as condições de trabalho das fiscais e evidenciar as assimetrias de gênero que ainda permeiam o trabalho feminino. Afinal, o recorte desse estudo é voltado para o trabalho das fiscais da AGEFIS, mas as assimetrias de gênero encontradas refletem situações vivenciadas cotidianamente por trabalhadoras de modo geral.

Desse modo, o estudo se baseia na construção da trajetória da política de fiscalização urbana da cidade de Fortaleza, observando seu contexto, conteúdo e espectros temporal e territorial, com destaque para as percepções das fiscais enquanto sujeitos executores da política de fiscalização. A intenção é a de identificar as barreiras que ainda enfrentam em seu cotidiano

profissional e as repercussões que essas situações causam em suas identidades enquanto profissionais e mulheres.

Assim, o objetivo de avaliar a política de fiscalização da AGEFIS sob o foco de compreender como as condições precárias de trabalho, o sexismo e a violência de gênero e a maternidade atuam nos vínculos das fiscais com seu trabalho foi atingido, bem como ficaram evidentes as omissões do Estado em relação ao amparo das demandas desse grupo desde o planejamento e formulação da política de fiscalização da AGEFIS.

Com a pesquisa, também foram reveladas situações específicas dessas trabalhadoras que precisam ser consideradas para a reformulação das políticas de fiscalização existentes, bem como na formulação de políticas públicas futuras, principalmente, quando estiverem vinculadas culturalmente a atividades sexistas. A intenção é de que os ambientes de trabalho nessas políticas públicas possam proporcionar minimamente relações de trabalho mais equânimes entre as trabalhadoras e os trabalhadores.

Com relação aos eixos propostos pela Avaliação em Profundidade, observou-se que na análise de conteúdo, a política foi pensada apenas para contemplar os objetivos da gestão e de fluxos operacionais de fiscalização, excluindo-se de seu conteúdo, aspectos relacionados a condições de trabalho dos fiscais, principalmente das fiscais, que são as trabalhadoras mais vulneráveis nessa relação. Verifica-se que em relação ao quadro funcional da política de fiscalização da AGEFIS houve apenas a previsão de capacitações, padronização e supervisão das ações de fiscalização e a cobrança por produtividade, aspectos estes associados ao modelo gerencialista de gestão pública.

Assim, verifica-se a importância em garantir já na formulação de políticas públicas, os direitos e condições trabalhistas das profissionais operacionalizadoras da política para que não fiquem à mercê de aspectos subjetivos de gestores imediatos.

Ainda em relação ao eixo do conteúdo da política de fiscalização, verifica-se que a precarização do trabalho também está relacionada ao modelo de política multidisciplinar da AGEFIS, que exige da fiscal de atividades urbanas o domínio de vários protocolos. Contudo, verifica-se que esse sistema

generalista está aplicado apenas à ponta dos seus executores, tendo em vista que nos setores administrativos, a Agência de Fiscalização é dividida por protocolos de fiscalização como se observa nas câmaras temáticas de julgamento da JAP, segmentadas em 4 câmaras com protocolos específicos para julgamento de documentos fiscais. Mas, se a fiscal de campo tem que ter o domínio de conteúdo de várias câmaras, por qual motivo os julgadores devem possuir conhecimento especializado?!

Também foi possível perceber a priorização por quantidade de demandas fiscalizadas em detrimento da qualidade, já que existe um decreto próprio para a cobrança da produtividade e, segundo as fiscais, existem capacitações precárias e poucas reuniões de alinhamento de procedimentos.

Além disso, não foi observada nas normas institucionais, inclusive no Manual de Ética da AGEFIS nada relacionado à promoção de condições e ambiente acolhedores e fortalecedores sobre as condições das trabalhadoras fiscais. Isso destoa das condições inclusivas e desenvolvimentistas do trabalho feminino propostas pelos planos do executivo municipal e dos programas os quais participa, como o programa Fortaleza 2040.

Essas questões relacionadas ao conteúdo da política de fiscalização da AGEFIS relacionam-se a um contexto mais amplo quando evidenciam a omissão da gestão pública em proporcionar estruturas e condições para que suas profissionais de modo geral, consigam trabalhar de modo seguro e em um ambiente respeitoso.

Seguindo os eixos avaliativos, em relação à análise de contexto é possível perceber que a AGEFIS foi construída com base em uma reforma administrativa com preceitos neoliberais adaptados ao serviço público, com vistas a priorizar a quantidade de demandas atendidas, cobrança de metas inatingíveis, com condições precárias de trabalho e trabalhadores multifuncionais sem retorno financeiro na mesma medida.

Foi possível perceber que as fiscais atuam em um contexto preponderantemente machista, fruto de uma construção histórica, que ainda vincula os papéis sociais das mulheres a papéis sexualmente definidos. Assim, o contexto de atuação da AGEFIS ainda é marcado por fortes assimetrias de

gênero nas relações de trabalho que ainda trazem repercussões nas identidades profissionais das fiscais.

Nesse contexto social, a questão da sociedade patriarcal vem limitando e intimidando mulheres nos espaços públicos, principalmente quando estão atuando enquanto profissionais. A construção de carreiras e o fortalecimento de identidade profissionais de mulheres vêm sendo interpeladas por uma sociedade arraigada de machismo e endossada pela omissão do Estado com essa realidade. Esse cenário provoca muitas tensões sociais.

Já no eixo do espectro temporal/territorial, percebeu-se que com as 13 entrevistas realizadas, as assimetrias de gênero encontradas na execução da política de fiscalização da AGEFIS repercutem em seus vínculos com o trabalho de fiscalização e com suas vidas pessoais, fragilizando suas identidades profissional e pessoal.

Observou-se ainda, que as condições precarizadas de trabalho, aqui consideradas quanto aos instrumentos de trabalho de fiscalização, produtividade inatingível, trabalhador multifuncional, falta de segurança e de valorização profissional, inclusive de direitos, como adicional de insalubridade ou de periculosidade, influenciam nas relações de trabalho das fiscais, acentuando as assimetrias de gênero.

O trabalho precarizado com a política de fiscalização intensifica as condições desiguais de gênero no trabalho, na medida em que expõe essas profissionais no trabalho de campo por maior tempo e promove o aumento do trabalho que levam para finalizar em casa, já que ainda são as maiores responsáveis pelas tarefas domésticas. Esse fato fragiliza o vínculo das fiscais com seu trabalho, gerando sentimentos de desmotivação, insegurança técnica e cansaço com a sobrecarga de tarefas.

Assim, acredita-se que a promoção de melhores instrumentos de trabalho, mais capacitações com profissionais adequados, maior abertura para que as fiscais sejam ouvidas, legislações mais adequadas à realidade da cidade e à fiscalização e estudos que proporcionem maior segurança para as fiscais em campo e na AGEFIS, sejam caminhos que minimizem essas assimetrias entre fiscais homens e fiscais mulheres.

Situações de sexismo e violência também foram identificadas nas narrativas das fiscais. Episódios de assédios, dificuldade em delegar tarefas, enfrentamento de colegas, dificuldade em serem ouvidas, enfrentamento de fiscalizados, ameaças, xingamentos, agressões verbais, diferença de tratamento em relação aos colegas homens e ocasiões em que foram trancadas em residências foram citados pelas fiscais, que também relatam sentir medo, temor, estresse, incapacidade, insegurança e desvalorização como consequências desses episódios.

Um ponto importante a se observar é o fato de haver tantas queixas em relação a tratamento violentos que fiscais recebem, mas não há reclamações formalizadas na AGEFIS, na mesma medida em que ocorrem. Esses fatos devem ser olhados com cuidado pela agência, que deve adotar medidas para que essas queixas sejam acolhidas e solucionadas. Formas de abordagem de assuntos relacionados a assédios devem ser pensadas para um ambiente de trabalho mais democrático e justo, já que formas de violência devem ser combatidas com conscientização e mobilização coletiva. Assim, não há como formular políticas sem abranger as questões dos seus sujeitos operacionalizadores.

Observou-se também que as fiscais levantaram a questão da maternidade e como ela repercute na acentuação das assimetrias de gênero e em seus vínculos com o trabalho com a fiscalização. A divisão sexual do trabalho ainda se faz presente na sociedade atual e leva as fiscais a se dividirem entre seus papéis de trabalhadoras e mães. A sobrecarga de trabalho leva essas profissionais a se sentirem culpadas e com a sensação de que sempre estão devendo algo a alguém. Sentimentos como estes as deixam inseguras e fragilizadas, com identidades profissionais rasas.

Com as entrevistas, as fiscais relataram sobre a satisfação em trabalharem com a política de fiscalização, por sentirem-se úteis com o desenvolvimento da cidade. Contudo, sentem-se frustradas com a falta de avaliação e aperfeiçoamento da fiscalização urbana que é tão importante, necessária e atuante em vários segmentos da sociedade. Além disso, sentem-se desvalorizadas enquanto sujeitos operacionalizadores, já que não percebem

por parte do Estado nenhum interesse em proporcionar melhores condições de trabalho e de reconhecimento para as fiscais.

Com relação à percepção que possuem sobre a AGEFIS, verifica-se que as fiscais veem a fiscalização multidisciplinar como uma perda para a qualidade da política, pois não há mais condições para a realização de auditorias em protocolos específicos. Além disso, com a mudança na política também perceberam que a fiscalização se tornou mais agressiva, já que em uma única vistoria são vistos vários protocolos de uma vez e isso trouxe mais agressividade por parte da população e mais vulnerabilidade das fiscais que permanecem por mais tempo expostas em cada vistoria.

Contudo, ao mesmo tempo em que fiscais de campo sentem-se frustradas, desmotivadas e desvalorizadas, as fiscais gestoras se sentem apoiadas, valorizadas e felizes. Isso pode refletir o foco da gestão em valorizar as fiscais que atuam mais diretamente com as suas demandas como é caso das fiscais gestoras. De outro lado, as fiscais de campo e internas observam essa situação e sentem-se excluídas e desamparadas pela administração da AGEFIS. Mas como essas trabalhadoras que realizam trabalhos interdependentes podem ter sentimentos tão distintos em relação ao amparo e acolhimento da AGEFIS? Pois presume-se que, se o trabalho das gestoras é reconhecido e valorizado é porque houve um bom trabalho realizado pela fiscal de campo no momento da ação fiscalizatória e que deveria, portanto, ser tão valorizado quanto. Esse fato suscita a relevância que as questões levantadas pelas fiscais de campo e internas sejam ouvidas e atendidas.

Assim, considera-se que os objetivos da pesquisa foram atingidos na medida em que foi possível avaliar qualitativamente a política de fiscalização da AGEFIS sob a perspectiva do trabalho das fiscais, identificando o modo como as assimetrias de gênero se apresentam nesse trabalho e como repercutem nos vínculos profissionais dessas trabalhadoras com a Agência de Fiscalização.

O fato é que as assimetrias de gênero fazem parte de uma realidade que não pode ser ignorada. É necessário que haja discussão sobre o tema, ações de conscientização e formas que procurem combater essas situações. Desse modo, espera-se que esse estudo alcance o objetivo maior de promover

a avaliação constante do trabalho feminino na política de fiscalização e de outras políticas, com formulações e avaliações que considerem essa questão social e que procurem promover ambientes inclusivos, justos e democráticos de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Brasília, DF: OIT, 2010.

ADRIANO, Angela Maria.; DIAS, Marcelo Miná. **Catadores de materiais recicláveis e a dialética da inclusão/exclusão social**. Viçosa-MG: UFV, 2010.

ALMEIDA, Leila. Sanchez de. Mãe, cuidadora e trabalhadora: Múltiplas identidades de mães que trabalham. **Revista do Departamento de Psicologia**. UFF, 2007.

ALVES, Branca. Moreira. PITANGUY, Jacqueline. **O que é Feminismo**. Abril Cultura/Brasiliense - Coleção primeiros Passos, 1981.

ALVES, Branca Moreira. PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. 6.ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985. 77 p.

ANDERY, Maria Amália. et. al. **Para Compreender a Ciência – uma perspectiva histórica**. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo; São Paulo: EDUC, 1988.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARAÚJO, Tânia Bacelar de. **O nordeste brasileiro face à Globalização: impactos iniciais, vantagens e desvantagens competitivas**. 1997b Mimeogr.

ARAÚJO, Edigilson Tavares de. BOULLOSA, Rosana. **Avaliação e monitoramento de projetos sociais**. Curitiba, PR: Ed. IESDE, 2009.

ARRAIS, Alessandra da Rocha. AZEVEDO, Katia Rosa. **O mito da mãe exclusiva e seu impacto na depressão pós-parto**. Psicologia: Reflexão e Crítica, [S.L.], v. 19, n. 2, p. 269-276, 2006. FapUNIFESP (SciELO).

ARRETCHE, Marta. **Uma contribuição para fazermos avaliações menos ingênuas**. In: BARREIRA, M. C. R. N.; CARVALHO, M. C. B. (org.). **Tendências e perspectivas na avaliação de políticas e programas sociais**. São Paulo: IEE/PUC-SP, 2001. p. 44-55.

BADINTER, Elisabeth. **Um Amor Conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985. Waltensir Dutra.

BADINTER, Elisabeth. **O conflito: a mulher e a mãe**. Rio de Janeiro: Editora Record, 2010.

BALTAR, Paulo; LEONE, Eugênia Troncoso. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista brasileira de Estudos Populacionais**. São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, jul/dez, 2008.

BARBOSA, Patrícia Zulato; ROCHA-COUTINHO, Maria Lucia. Ser mulher hoje: a visão de mulheres que não desejam ter filhos. **Psicologia & Sociedade**. v. 24, n. 3, 2012.

BARBOSA Patrícia Zulato; Rocha-Coutinho Maria Lucia. **Maternidade**: novas possibilidades, antigas visões. *Psic. Clin.*, Rio De Janeiro, 2007.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1994.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006. (Obra original publicada em 1977).

BARDWICK, Judith. **Mulher, sociedade, transição**: como o feminismo, a liberação sexual e a procura da autorrealização alteram nossas vidas. São Paulo, SP: Difel, 1981.

BAYLÃO. André Luis. da Silva, Schettino, Elisa Mara Oliveira. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. XI Simpósio de excelência em gestão e tecnologia, 2014.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo sexo – fatos e mitos**; tradução de Sérgio Milliet. 4 ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1980.

BEHRING, Elaine Rossetti.; BOSCHETTI, Ivanete.; **Política Social**: fundamentos e História. 9 ed. São Paulo: Cortez, 2011

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: Limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Diário Oficial da União. Brasília, Distrito Federal, 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial da União. Brasília, Distrito Federal, 1988.

BRASIL. Secretaria Especial de Políticas para Mulheres. **Plano Nacional de Política para as Mulheres**. Brasília, Distrito Federal, 2006.

BRASIL. Secretaria Especial de Políticas para Mulheres. **II Plano Nacional de Política para as Mulheres**. Brasília, Distrito Federal, 2008.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Seminário Internacional Gênero e Trabalho. São Paulo e Rio de Janeiro: MAGE/FCC, 2007.

CARVALHO, Alba Maria Pinho de. **O “Brasil Real” em Questão: um resgate do olhar crítico de cientistas sociais.** 1999. Tese (Doutorado). Universidade Federal do Ceará. 1999.

CARVALHO, Alba Maria Pinho de. **Estado e políticas sociais no Brasil contemporâneo.** 2002. Revista de Políticas Públicas, v. 6, n. 1 (2002)

CARVALHO, Alba Maria Pinho de. **A luta por direitos e a afirmação das políticas sociais no Brasil contemporâneo.** Revista de Ciências Sociais, v. 39, p.16-26, 2008.

CARVALHO, Alba Maria Pinho de. **Combater a violência no enfrentamento da desigualdade social:** toda violação de direitos é uma forma de violência. In: Semana do Serviço Social, Fortaleza: Cress- 3ª Região, 2012.

CARVALHO, Alba Maria Pinho de. **Linhas epistemológicas do conhecimento.** In: Seminário Nacional de Pesquisa em Enfermagem – Diálogo entre Referenciais Teóricos e as Abordagens Metodológicas, 2005, São Luís. **Anais [...].** Local: ABEn-MA, 2005.

CAVALCANTE, Silvana Maria Pereira. **Centro de atendimento as mulheres em situação de violência:** uma experiência de avaliação de processo em profundidade. Revista Avaliação de Políticas Públicas (AVAL), Fortaleza, ano 5, v. 2, n. 9, p. 109-119, jan./jun. 2012.

CAVALCANTI, Paula Arcoverde. **Sistematizando e comparando os enfoques de avaliação e de análise de políticas públicas:** uma contribuição para a área educacional. Campinas: UNICAMP, 2007. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

CHAMBERS, Donald E.; WEDEL, Kenneth. R.; RODWELL, Mary K. **Evaluating social programs.** Boston: Allynand Bacon, 1992.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

CHIÉS, Paula Viviane. **Transformação da Identidade de Mulheres na Educação Física:** um estudo psicossocial do gênero identidade e trabalho nas profissões masculinas. In: XIV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social, 2007, Rio de Janeiro. Diálogos em Psicologia Social: Epistemológicos, Metodológicos, Éticos, Políticos, Estéticos e Políticas Públicas, 2007.

CISNE, Mirla; GURGEL, Telma. **Feminismo, Estado e políticas públicas:** desafios em tempos neoliberais para a autonomia das mulheres. Ser Social, Brasília, v. 10, p. 69-96, jan./jun., 2008.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil.** São Paulo: Cortez, 2015.

CISNE, Mirla; GURGEL, Telma. **Feminismo, Estado e políticas públicas: desafios em tempos neoliberais para a autonomia das mulheres.** Ser Social, Brasília, v. 10, p. 69-96, jan./jun., 2008

COSTILLA, Lucio Oliver. Transformações do Estado e da Sociedade Civil na América Latina. In: BRAGA, Elza Maria Franco (Org.). **América Latina: transformações econômicas e políticas.** Fortaleza: Ed. UFe, 2003. p. 251-275.

CRESWELL, John. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CRUZ, Danielle Maia. Enfoques contra-hegemônicos e pesquisa qualitativa: desafios da avaliação em profundidade em políticas públicas. **Aval – Revista de Avaliação de Políticas Públicas.** Fortaleza, vol. 1, n. 15, p. 160-173, jan./jun., 2019.

DAGNINO, Evelina. Sociedade civil, participação e cidadania: de que estamos falando? In: MATO, Daniel (Coord.). **Políticas de ciudadanía y sociedad civil em tiempos de globalización.** Caracas: Faces, Universidad Central de Venezuela, 2004.

DAMASCENO, Patricia. **O programa Mulheres Mil pela via trabalho e educação: uma experiência desenvolvida no instituto federal de educação, ciência e tecnologia do Maranhão.** Dissertação. Universidade Federal do Ceará. 2017.

DESLANDES, Suely Ferreira. **Pesquisa social : teoria, método e criatividade.** Suely Ferreira Deslandes, Romeu Gomes; Maria Cecília de Souza Minayo (organizadora). 26. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

DUARTE, Daniela Miranda. COSTA, Flávia Maria da Silva. A divisão sexual do trabalho e o desprestígio ao trabalho da mulher. In: MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva (Orgs.) **Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea.** Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

DUARTE, Constância Lima. **Feminismo e literatura no Brasil.** Estudos Avançados, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 151-172, Dec. 2003

EASTONE, David. **A Framework for Political Analysis.** Englewood Cliffs: Prentice Hall.1965.

EMIDIO. Thassia Sousa; GIGEK. Thais. **“Elas não querem ser mães”:** algumas reflexões sobre a escolha pela não maternidade na atualidade. Trivium vol.11 no.2 Rio de Janeiro jul./dez. 2019

FALEIROS, Vicente de Paula. **Inclusão social e cidadania.** 32nd International Conference on Social Welfare. Brasília, 2006.

FARIA, Carlos Aurelio Pimenta de. A Política da Avaliação de Políticas Públicas, **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 20, n. 59, p. 97-169, out. 2005.

FEDERICI, Sílvia. **Calibã e a bruxa: Mulheres, corpo e a acumulação primitiva**. Autonomia, 2004.

FEDERICI, Sílvia. **Calibã e a bruxa: Mulheres, Corpo e Acumulação Primitiva**. Trad. Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

FERREIRA, Maria. **As Caetanas vão à luta: feminismo e políticas públicas no Maranhão**. 1 ed. São Luís: EDUFMA, 2007.

FIDELIS, Daiana Quadros.; MOSMANN, Clarisse Pereira. **A não maternidade na contemporaneidade: um estudo com mulheres sem filhos acima dos 45 anos**. Aletheia 42, p.122-135, set./dez. 2013.

FLECK, Ana. & WAGNER, Adriana. A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar. **Psicologia em Estudo**. Vol. 8, No. especial, p. 31-38, 2003.

FREY, Klaus. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. In: **Planejamento e Políticas Públicas**. Brasília: IPEA, n. 21, p. 211-259, jun. 2000.

FORTALEZA. Lei Complementar Municipal nº 0190 de 22 de dezembro de 2014. **Diário Oficial do Município**. Fortaleza, Ceará, 2014.

FORTALEZA. Lei Complementar Municipal nº 0270 de 02 de agosto de 2019. **Diário Oficial do Município**. Fortaleza, Ceará, 2019.

GARCIA, Marcia Monalisa de Moraes Sousa. **Trajetórias Da Internacionalização Da Universidade Pública: Avaliação Do Programa Ciência Sem Fronteiras À Luz Da Experiência Da Universidade Federal Do Ceará**. Dissertação. UFC. 2020

GEVEHR. Daniel Luciano., SOUZA. Vera Lucia de. As mulheres e a igreja na Idade Média: misoginia, demonização e caça às bruxas. **Revista Acadêmica Licencia&acturas** . Ivoti • v. 2 • n. 1 • p. 113-121 • janeiro/junho • 2014

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: v. 35, n. 3, p. 20-29, maio/jun. 1995.

GOHN, Maria da Glória. **Participação e democracia no Brasil: da década de 1960 aos impactos pós-junho de 2013**. Petrópolis: Vozes, 2019. 294 p.

GONÇALVES, Natalia. Rothfuss, Rainer. Morato, Randy Souza. **A organização e a ocupação do espaço urbano nas cidades do século XXI: impactos das políticas públicas do Brasil dos anos 90 no direito de ir e vir no ambiente local**. Amicus Curiae, V.9, N.9. 2012.

GONÇALVES, Alicia Ferreira. Políticas públicas, etnografia e a construção dos indicadores socioculturais. **Aval – Revista de Avaliação de Políticas Públicas**. Fortaleza, ano 1, n. 1, p. 17-28, jan./jun., 2008.

GONÇALVES, Eliane; PINTO, Joana Plaza. Reflexões e problemas da "transmissão" intergeracional no feminismo brasileiro. **Cadernos Pagu**. Campinas, 2011, pp. 25-46.

GUBA, Egon G.; LINCOLN, Yvonna S. **Avaliação de quarta geração**. Campinas: Editora UNICAMP, 2011.

GUSSI, Alcides Fernando. Outras epistemologias e metodologias: a experiência do Mestrado de Avaliação de Políticas Públicas. **Revista Aval**. Fortaleza, v. 2, n. 16, p. 168-183, jul./dez. 2019.

GUSSI, Alcides Fernando. **Pedagogias da experiência no mundo do trabalho**: narrativas biográficas no contexto de mudanças de um Banco Público Estadual. Campinas, 2004.

GUSSI, Alcides Fernando; OLIVEIRA, Breyner Ricardo de. **Discutindo paradigmas contra hegemônicos de avaliação de políticas públicas**. In: I ENCONTRO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA NO CAMPO DE PÚBLICAS, 2015.

GUSSI, Alcides Fernando. **Políticas públicas e outra perspectiva de avaliação**: uma abordagem antropológica. *Desenvolvimento em Debate (INCT/PPED)*, v. 4, p. 83-101, 2016.

GUSSI, Alcides Fernando. **A dimensão cultural na avaliação de políticas públicas**. 9º Congresso Latino-americano de Ciência Política. 2017.

HIRATA, Helena. **Gênero, patriarcado, trabalho e classe**. 38º Reunião Nacional da ANPED em São Luís. São Luís, 2018. www.uff.br/revistatrabalhonecessario: ano 16, Nº29/2018

HIRATA, Helena. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa**. Friedrich-EbertStiftung, 2015.

HIRATA, Helena.; KERGOAT, Daniele. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Caderno de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n.132, p.595-609, set/dez. São Paulo, 2007.

HOBSBAWM, Eric J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. 18 ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2004.

HOBSBAWM, Eric J. **Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

HOLANDA, Nilson. **Avaliação de programas**: conceitos básicos sobre a avaliação ex-post de programas e projetos. Fortaleza: ABC Editora, 2007.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. 6. Ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2019.

JANNUZZI, Paulo Martino. **Monitoramento e avaliação de programas sociais: uma introdução aos conceitos e técnicas**. Campinas: Alínea, 2016.

KERGOAT, Daniele. **Divisão Sexual do Trabalho**. In: HIRATA, Helena et al. (Org). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

LESKINEN, Merja. Educación una clave hacia la igualdad. **Revista Observatorio Social**. n. 5, 2004.

LOBO, Elisabeth Souza. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 3ed. São Paulo. Fundação: Perseu Abramo. Editora Expressão Popular, 2021.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. (2006). **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. Cadernos Pagu, (26), 405-430.

LOSADA, Beatriz Lucas; Rocha-Coutinho, Maria Lucia. Redefinindo o significado da atividade profissional para as mulheres: o caso das pequenas empresárias. **Psicologia em Estudo**. Maringá, v. 12, n. 3, p. 493-502, set./dez. 2007

MANSUR, Luci Helena Baraldo. (2003). **Sem filhos: a mulher singular no plural**. São Paulo: Casa do Psicólogo.

MANZINI, Eduardo José. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1991.

MARQUES, Melanie Cavalcante; XAVIER, Kella Rivetria Lucena. **A gênese do movimento feminista e sua trajetória no Brasil**. VI SEMINÁRIO CETROS. CRISE E MUNDO DO TRABALHO NO BRASIL DESAFIOS PARA A CLASSE TRABALHADORA. 2018, UECE.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

MARX, Karl.. **Trabalho assalariado e capital & Salário, preço e lucro**. São Paulo: Expressão popular, 2008

MELO, Marcela da S. **Programa Mulheres Mil no IFCE campus de Limoeiro do Norte: Uma análise da inserção no mercado de trabalho das egressas, uma possibilidade de protagonismo feminino ou um reforço do papel tradicionalmente destinado às mulheres?** Dissertação. UFC, Fortaleza: 2019.

MENEZES, K.; JACOB, V. Mulheres no mercado de trabalho: sobre desigualdade e empoderamento. In: MIRAGLIA, L. M. M.; TEODORO, M. C. M.; SOARES, M. C. P. (Orgs.) **Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

MENICUCCI, Telma. A implementação da Reforma Sanitária: a formação de uma política. In: HOCHMAN, G.; ARRETCHE M.; MARQUES, E. (Orgs.). **Políticas públicas no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, p. 303-325, 2007.

MÉSZÁROS, Istiván. **Para Além do Capital**. Tradução de Paulo Cezar Castanheira e Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2002.

MÉSZÁROS, Istiván. **Para Além do Capital: rumo a uma teoria da transição**. 1. ed., São Paulo: Boitempo, 2011.

MEYER, Dagmar. E. Estermann. A politização contemporânea da maternidade: construção de um argumento. **Revista Gênero**, v. 6, n. 1, p. 81-104, 2005.

MILLS, C. Wright. **A imaginação sociológica**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

MINAYO, Maria Cecília de Souza.; DESLANDES, S. F. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 25. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Violência e Saúde**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 1ª edição, 2006.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Construção de Indicadores Qualitativos Para Avaliação de Mudanças. **Revista Brasileira de Educação Médica**. vol. 33, p. 83-91, 2009.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; TEODORO, Maria Cecilia Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva. (Orgs.) **Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

MOTA, Suetonio. **Urbanização e Meio Ambiente**. Rio de Janeiro: ABES, 1999.

NARVAZ. Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. **Psicologia em estudo**. Maringá, v. 11, n. 3, 2006,

NASCIMENTO, Janaina Xavier. **Políticas públicas e desigualdade de gênero na sociedade brasileira: considerações sobre os campos de trabalho, da política e da ciência**. Mediações, v. 21, n. 1, p. 317, 2016.

NEVES, Magda Almeida; PEDROSA. Celia Maria. Gênero, Flexibilidade e Precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. **Sociedade e Estado**. Brasília, v. 22, n. 1, p. 11-34, jan./abr 2007.

NUNES, Silvia Alexim. Afinal, o que querem as mulheres? Maternidade e mal-estar. **Psicologia Clínica**. vol.23., Rio de Janeiro, 2011.

PAULINO, Rhavenna M. **Trajetórias Institucionais das Políticas Afirmativas: avaliando a política de cotas raciais nos concursos públicos realizados pelo Instituto Federal do Ceará (IFCE) no ano de 2016.** Dissertação – Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2020.

PERROT, Michelle. **As mulheres ou o silêncio da história.** Bauru: EDUSC, 2005.

PINTO MARTINS, Sérgio. **Derecho del Trabajo.** São Paulo, Atlas, 2008.

RAEDER, Savio. Ciclo de Políticas: uma abordagem integradora dos modelos para análise de políticas públicas. **Perspectivas em Políticas Públicas.** Belo Horizonte | Vol. VII | Nº 13 | P. 121-146 | jan/jun 2014.

REIS, Tiago Siqueira. Expropriação do funcionalismo público: o gerencialismo como projeto. **Revista Katálysis.** Florianópolis, v. 22, n. 1, p. 80-89, jan./abr. 2019.

REIS, Tiago Siqueira. **Trajetória político-institucional da Fiocruz (1970-2003): a flexibilização gerencial como projeto.** 2016. Dissertação – Instituto de História Contemporânea. Universidade Nova de Lisboa. Lisboa, 2016.

RIBEIRO, Silvana Mota. **Ser Eva e dever ser Maria: paradigmas do feminino no Cristianismo.** In: Congresso Português de Sociologia, IV, 2000. Coimbra: Editora da Universidade de Coimbra, 2000.

RODRIGUES, Lea Carvalho. Avaliação em profundidade e ecologia política: um diálogo possível. **Aval Revista Avaliação de Políticas Públicas.** Fortaleza, v. 2, n. 16, p. 184-207, dez. 2019. Semestral.

RODRIGUES, Lea Carvalho. Propostas para uma avaliação em profundidade de políticas públicas sociais. **Aval Revista Avaliação de Políticas Públicas.** ano I, vol.1, n.1, jan-jun, 2008.

RODRIGUES, Lea Carvalho. Avaliação de Políticas Públicas no Brasil: antecedentes, cenário atual e perspectivas. In. PRADO, E. C.; DIÓGENES, E. M. N. (Org.). **Avaliação de Políticas Públicas: entre educação e gestão escolar.** Maceió: EDFAL, 2011.

RODRIGUES, Lea Carvalho. Método Experiencial E Avaliação Em Profundidade: novas perspectivas em políticas públicas. **Desenvolvimento em Debate.** Universidade Federal do Ceará. v.4, n.1, p.103-115, 2016.

ROSA, Mislene Aparecida Gonçalves. **A divisão sexual do trabalho na indústria têxtil: interlocuções com a ergonomia.** Belo Horizonte, 2018.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** Petrópolis: Vozes. 1976.

SAFFIOTI, Heleieth. Força de trabalho feminina no Brasil: no interior das cifras. **Perspectivas.** São Paulo: 8:95-141, 1985.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho**. 1.ed. São Paulo: Moderna, 1987.

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

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SANTOS, Juliana Anacleto dos. **Desigualdade de Raça entre as Mulheres: participação racial e de gênero nas categorias gerentes, empregados especialistas, empregados qualificados e supervisores no Brasil - 1992 a 2005**. Juiz de Fora, 2008.

SANTOS, Bruna Martins dos.; ALVES, Josilene Santos. A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho: comparação entre ontem e hoje. FABE em Revista. **Revista Eletrônica**. Bertioga, vl.6 n.8. 2016.

SCAVONE, Lucila. Maternidade: transformações na família e nas relações de gênero. **Interface - Comunicação, Saúde e Educação**. Botucatu, p. 47-59, fev. 2001. Mensal.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SILVA E SILVA, Maria Ozanira. (Org.). **Avaliação de políticas e programas sociais: teoria e prática**. São Paulo: Veras, 2001.

SILVA E SILVA, Maria Ozanira. **Avaliação de políticas e programas sociais: uma reflexão sobre o conteúdo teórico e metodológico da pesquisa avaliativa**. 2. ed. Pesquisa avaliativa: aspectos teórico-metodológicos. São Paulo: Cortez, 2013.

SILVA, Elizângela Samara da. **As entrelinhas da inclusão/exclusão social na atualidade: uma discussão conceitual**. In: V Jornada Internacional de Políticas Públicas, 2011, Maranhão.

SILVA, José Afonso da. **Direito Urbanístico Brasileiro**. 2ª ed. São Paulo. Malheiros Editores, 1997.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris – RTJ**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020

SOBRINHO, José Dias. **Avaliação: políticas educacionais e reformas da educação superior**. São Paulo: Editora Cortez, 2003.

SOUSA SANTOS, Boaventura de. **Um discurso sobre as ciências**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência.** São Paulo: Brasiliense, 1991.

STEIN, Ernildo. Dialética e Hermenêutica: uma controvérsia sobre o método em filosofia. **Síntese.** v. 1, n. 29, p. 21-48, 1983.

TEIXEIRA, Elenaldo Celso. **O papel das políticas públicas no desenvolvimento local e na transformação da realidade.** AATR-BA, 2002.

TELES, Maria Amelia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil.** São Paulo: Brasiliense, 1999.

TELES, Maria Amelia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil.** São Paulo: Brasiliense, 1993.

VIEIRA, Tainá Arruda L., **A Agência De Fiscalização De Fortaleza No Contexto Da Dominância Financeira:** uma avaliação da política municipal de fiscalização. Dissertação. Universidade Federal do Ceará. 2020.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas.** Campinas, 22, (44): 203-220, ago/dez. 2014.

WALLERSTEIN, Immanuel. **Capitalismo histórico e civilização capitalista.** Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

Apêndice

PERGUNTAS NORTEADORAS - ENTREVISTAS COM AS FISCAIS DE CAMPO

Informações preliminares às entrevistadas:

1. Agradecimento;
2. Apresentação da pesquisa;
3. Autorização da gravação;
4. Esclarecimentos de dúvidas.

- 1) Como foi sua trajetória na política de fiscalização até hoje?
- 2) Qual a sua opinião sobre as mudanças passadas pela política de fiscalização nos últimos anos até a criação da AGEFIS?
- 3) Quais as maiores dificuldades que você encontra na execução da política de fiscalização?
- 4) Qual seu sentimento em relação à política de fiscalização da AGEFIS?
- 5) Como você acha que o seu trabalho com a política de fiscalização pode ser melhorado?