



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS INTERDISCIPLINARES
CURSO DE GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

DENISE VIEIRA BEZERRA

**AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE FISCALIZAÇÃO MUNICIPAL SOB UMA
PERSPECTIVA DE GÊNERO: ESTUDO DE CASO DO NÚCLEO 03 DA AGÊNCIA
DE FISCALIZAÇÃO DE FORTALEZA - AGEFIS**

FORTALEZA

2022

DENISE VIEIRA BEZERRA

AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE FISCALIZAÇÃO MUNICIPAL SOB UMA
PERSPECTIVA DE GÊNERO: ESTUDO DE CASO DO NÚCLEO 03 DA AGÊNCIA DE
FISCALIZAÇÃO DE FORTALEZA- AGEFIS

Monografia apresentada ao Curso de Gestão de Políticas Públicas do Departamento de Estudos Interdisciplinares da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Gestão de Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Alcides Fernando Gussi

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)

B469a Bezerra, Denise Vieira.
Avaliação da política de fiscalização municipal sob uma perspectiva de gênero: estudo de caso do núcleo 03 da agência de fiscalização de fortaleza - AGEFIS / Denise Vieira Bezerra. – 2022.
49 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Ciências Agrárias, Curso de Gestão de Políticas Públicas, Fortaleza, 2022.
Orientação: Prof. Dr. Alcides Fernando Gussi.

1. Avaliação. 2. Gênero. 3. Fiscalização. 4. AGEFIS. I. Título.

CDD 320.6

DENISE VIEIRA BEZERRA

AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE FISCALIZAÇÃO MUNICIPAL SOB UMA
PERSPECTIVA DE GÊNERO: ESTUDO DE CASO DO NÚCLEO 03 DA AGÊNCIA DE
FISCALIZAÇÃO DE FORTALEZA - AGEFIS

Monografia apresentada ao Curso de Gestão de Políticas Públicas do Departamento de Estudos Interdisciplinares da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Gestão de Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Alcides Fernando Gussi

Aprovada em: 13/07/2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Alcides Fernando Gussi (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a. Dra. Celecina de Maria Veras Sales
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a. Dra. Maria de Nazaré Moraes Soares
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A todos aqueles que lutam por um mundo com menos desigualdades sociais e com equidade entre homens e mulheres.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ser a força misteriosa que guia meus passos, por representar amor e vontade de recomeçar.

Aos meus pais, Raimundo Rocino Bezerra e Maria Ademi Vieira Bezerra (Bia), por toda dedicação, amor e incentivo que foram tão genuinamente direcionados a mim. A eles, minha eterna gratidão por todo o esforço que fizeram para garantir minha educação. Os amo com toda a minha alma.

Às minhas irmãs, Maria Evanessa Vieira Bezerra e Raquel Vieira Bezerra, mulheres fortes e extraordinárias, sem as quais não viveria, o incentivo delas foi a força motriz que me impulsionou durante toda essa jornada. Que a nossa união, amor e companheirismo perdurem por toda a vida.

À minha querida sobrinha e afilhada, Manuela Bezerra da Silva, por ser a personificação de ternura e amor, por significar tanto para mim apenas por existir.

Aos meus irmãos, Evayr Vieira Bezerra e Francisco Izidório Bernardo da Costa, por todo carinho e colaboração.

Ao meu cunhado, Romário Henrique da Silva, por acompanhar minha trajetória desde o ensino médio, por seu apoio incansável durante toda essa longa jornada, agradeço por ser essa pessoa tão iluminada de caráter admirável.

À minha tia e madrinha, Maria Iraides Vieira da Costa, mulher pela qual tenho intensa admiração, grata por cada simples gesto de apoio, por sempre demonstrar que acreditava no meu potencial e por cada palavra dita nos meus momentos de fragilidade.

À minha primeira professora e madrinha, Maria Socorro Freitas Gomes, por todo carinho e ensinamento, por todo apoio e incentivo à minha educação.

Aos meus avós paternos, João Gomes Bezerra e Maria Bezerra Luz (*in memoriam*), embora eu não os tenha conhecido pessoalmente, me alegra ter apreendido seus ensinamentos e valores tão bem repassados através de meu pai. Seus princípios permanecerão vivos por muitas gerações.

Aos meus avós maternos, Antônio Matias da Costa, por todo amor e incentivo, e Maria Vieira da Costa (*in memoriam*), por seu jeito tão doce e singular de mostrar apoio, a saudade será sempre uma constante, mas me conforta saber que de onde estiver continuará me abençoando.

A todos os meus amigos e amigas, em especial a Thais Santos Andrade e ao Antônio José de Moraes Bezerra, que estão comigo desde a primeira infância, a quem tenho imenso

carinho e afeto, obrigada por manterem nossa amizade firme, apesar das minhas ausências; ao Matheus Carvalho Nogueira e Dara Maria da Silva, amigos do ensino médio que escolheram caminhar lado a lado comigo apesar dos inevitáveis desencontros; À Ianna D'arc Gomes Martins, minha prima e amiga, por ser a pessoa com quem eu sempre posso contar, por ter a energia que sempre foi alento mesmo quando distante, seu apoio foi indispensável, não só nessa fase, mas em todas as outras, obrigada por sempre escolher estar comigo; As minhas amigas que conheci no curso de Gestão de Políticas Públicas, Beatriz Silva Gomes e Diana Desirée Alfredo Melo, por terem feito parte de cada momento dessa trajetória, por cada risada, conversas, trabalhos em equipe, nossas vivências como um todo, sem dúvidas, tornaram tudo mais leve e memorável; Ao meu amigo Felipe Estevam da Silva, por cada ajuda no meu ingresso na Iniciação Científica, sou grata pelas trocas de experiência, seus gestos de incentivos e paciência, mesmo com a correria de nossas rotinas, foram atitudes determinantes na minha caminhada; À minha amiga Maiane de Sousa Santos, companhia das minhas manhãs nos últimos meses, sou grata por tê-la conhecido, um ser humano admirável e de incontáveis qualidades, obrigada por cada conversa e gesto de apoio ao acompanhar meus momentos de insegurança na fase de construção desta pesquisa; Às minhas amigas Kátia Cilene Feitosa dos Santos e Karolaine da Silva Freitas Vitoriano, por nossas trocas de experiências, risadas, trabalhos em equipe, vocês são seres humanos extraordinários; À Maria Jamilli Sousa Silva, pela amizade, companheirismo e paciência, por toda sua ajuda no percorrer dessa trajetória; A todos aqueles que me ajudaram direta ou indiretamente.

Ao meu querido professor orientador, Prof. Dr. Alcides Fernando Gussi, por sua maneira única de orientar, pelo conhecimento e experiência transmitidos a mim não só na condução desta pesquisa, como também nos excelentes anos em que fui sua bolsista. Serei eternamente grata por ter contribuído para minha evolução acadêmica e por me apresentar o universo que é o Campo da Avaliação. Grata ainda, pela confiança depositada em mim, ao me escolher para contribuir em seus projetos, foram anos desafiadores, mas cheios de aprendizado. Obrigada por me ajudar a trilhar esse caminho.

À banca examinadora, Prof^a. Dra. Celecina de Maria Veras Sales e Prof^a. Dra. Maria de Nazaré Moraes Soares, por terem aceitado o convite, profissionais incomparáveis e seres humanos maravilhosos, os quais tenho grande respeito e admiração.

Ao Núcleo de Estudos e Pesquisa Sobre Gênero Idade e Família - NEGIF e ao Núcleo Multidisciplinar em Avaliação de Políticas Públicas - NUMAPP por todos os conhecimentos adquiridos durante essa caminhada.

À coordenação e a todo o corpo docente do curso de Gestão de Políticas Públicas.

À Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis - PRAE por todo suporte necessário durante o período da graduação.

À prefeitura municipal de Fortaleza pela oportunidade de participar do programa Jovens Talentos e à Agência de Fiscalização de Fortaleza- AGEFIS pela experiência no estágio supervisionado, bem como a todas as mulheres que fazem parte da referida agência, especialmente as que compõem o Núcleo 03, interlocutoras deste trabalho.

À metodologia da Aprendizagem Cooperativa e a EEEP Alan Pinho Tabosa, onde pude desenvolver inúmeras habilidades interpessoais e aprender a trabalhar em equipe, em que compreendi por fim, que ninguém é bom demais, ninguém é bom sozinho e é preciso agradecer.

Não se esqueça de que basta uma crise política, econômica ou religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados. Esses direitos não são permanentes. Você terá que manter-se vigilante durante toda a sua vida (BEAUVOIR, 1991).

RESUMO

As bases que sustentam as relações desiguais de gênero encontram-se latentes no século XXI, por vezes fortalecidas por um sistema que oprime e subjuga as mulheres. Nesse contexto, o objetivo geral deste trabalho é avaliar a política de fiscalização municipal de Fortaleza – CE sob a perspectiva de gênero, a partir da experiência das fiscais do Núcleo 03 da Agência de Fiscalização de Fortaleza - AGEFIS. Para tanto, a pesquisa avaliativa utilizou-se da abordagem qualitativa, bem como apoiou-se na perspectiva da Avaliação em Profundidade, proposta por Rodrigues (2008), a partir da qual buscamos abordar as dimensões de conteúdo, contexto político-institucional, e espectro temporal e territorial da referida política. Acerca das categorias analíticas gênero e trabalho, o estudo norteou-se pelas concepções de autoras como Beauvoir (1967), Durham (2004), Hirata e Kergoat (2007) e outras. A coleta de dados se deu por meio de levantamento bibliográfico, observação participante e aplicação de questionário semiaberto online, com o uso da ferramenta do Google, o *Google Forms*. Como ferramenta para análise dos dados coletados, empregamos a análise do discurso, que possibilita a apreensão da significação de textos, bem como procura explicitar o modo como se produzem as visões do sujeito e dos sentidos. A partir da análise e interpretação dos dados, verificamos que houve avanços pertinentes no que confere ao lugar das mulheres no ambiente da fiscalização em Fortaleza, no qual constatamos um salto expressivo na quantidade de admissão de mulheres nos concursos para o cargo de fiscal municipal, realizado em 2010, comparado ao primeiro, de 1982. No entanto, observamos situações que configuram desigualdades de gênero existentes na esfera institucional, no âmbito da fiscalização, bem como no que tange ao desempenho das fiscais, que acumulam variadas atividades na esfera privada, sendo a atividade doméstica a mais citada entre elas. No mais, como conclusão, os resultados estão coadunados à reflexão de que se, na sociedade atual, é possível observar avanços ocorridos referentes à condição feminina, eles apresentam-se insuficientes. Contudo, se a condição feminina, dentro da ordem patriarcal de gênero, foi construída socialmente, é possível também transformá-la no enfrentamento das desigualdades.

Palavras-chave: avaliação; gênero; fiscalização; AGEFIS.

ABSTRACT

The foundations that sustain unequal gender relations are latent in the 21st century, sometimes strengthened by a system that oppresses and subjugates women. In this context, the general objective of this work is to evaluate the municipal inspection policy of Fortaleza - CE from a gender perspective, based on the experience of inspectors from Nucleus 03 of the Fortaleza Inspection Agency - AGEFIS. To this end, the evaluative research used a qualitative approach, as well as being supported by the In-Depth Assessment perspective, proposed by Rodrigues (2008), from which we seek to address the dimensions of content, political-institutional context, and spectrum. temporal and territorial of that policy. Regarding the analytical categories of gender and work, the study was guided by the conceptions of authors such as Beauvoir (1967), Durham (2004), Hirata and Kergoat (2007) and others. Data collection took place through a bibliographic survey, participant observation and application of a semi-open online questionnaire, using the Google tool, Google Forms. As a tool for analyzing the collected data, we used discourse analysis, which enables the apprehension of the meaning of texts, as well as seeks to explain the way in which the subject's views and the senses are produced. From the analysis and interpretation of the data, we verified that there were relevant advances in what gives the place of women in the inspection environment in Fortaleza, in which we found a significant jump in the amount of admission of women in the contests for the position of municipal inspector, carried out in 2010, compared to the first one, from 1982. However, we observe situations that configure gender inequalities existing in the institutional sphere, in the scope of inspection, as well as with regard to the performance of inspectors, who accumulate various activities in the private sphere, being the domestic activity the most cited among them. Furthermore, as a conclusion, the results are in line with the reflection that if, in today's society, it is possible to observe advances made regarding the female condition, they are insufficient. However, if the female condition, within the patriarchal order of gender, was socially constructed, it is also possible to transform it in the face of inequalities.

Keywords: evaluation; genre; oversight; AGEFIS.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. A PERSPECTIVA ANALÍTICA E METODOLÓGICA DA PESQUISA AVALIATIVA	14
2.1. De que se trata a avaliação: um percurso.....	14
2.2 Avaliação em Profundidade como referência.....	17
2.3 Metodologia de investigação: estudo de caso.....	20
2. 3.1 Coleta e análise dos dados	20
3. CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA: O TRABALHO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO.....	23
4. ANÁLISE DE CONTEXTO E TRAJETÓRIAS INSTITUCIONAIS DA POLÍTICA PÚBLICA DE FISCALIZAÇÃO DE FORTALEZA - CE.....	29
4.1 Contexto político e trajetórias institucionais	29
5. ESTUDO DE CASO NA GERÊNCIA REGIONAL DE FISCALIZAÇÃO INTEGRADA 03, SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO	33
5.1. Conhecendo de perto a Gerência Regional de Fiscalização Integrada 03 - Núcleo 03	33
5.2 Diário de campo: situações do cotidiano das fiscais da AGEFIS no enfrentamento das desigualdades.....	34
5.2.1 Conhecendo de perto as mulheres fiscais e suas experiências	36
5.3. Relatos de experiências	37
5.3.1 Síntese avaliativa: : a dimensão de gênero na fiscalização, entre permanências e mudanças	41
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS.....	45
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SEMIABERTO.....	48

1. INTRODUÇÃO

O conceito de gênero tem relação com os valores distintos às diferenças de sexo atribuídas por cada sociedade e a maneira como estes são apreendidos e estruturados ao longo da vida no processo de socialização. Segundo Bonetti (2011, p. 92), gênero pode ser definido como a construção cultural sobre a diferença sexual. Pois, se sexo diz respeito ao macho e à fêmea da espécie humana, porque eles têm corpos diferentes (pênis e vagina), gênero diz respeito aos valores dados às diferenças sexuais, que variam de sociedade para sociedade dentro da mesma sociedade, nos mostrando que há inúmeras possibilidades de masculinos e femininos.

As funções e padrões de comportamento variam conforme diversos fatores, como classe social, raça, ocupação, escolaridade, religiosidade e gênero, cada sociedade constrói, portanto, significados histórico-culturais e diferencia de modo binário homens e mulheres (DE SOUSA JUNIOR; APOSTOLOVA; DA FONSECA 2011).

Contudo, no âmbito dessas diferenças, se instituem desigualdades. A sociedade patriarcal atribui às mulheres, desde crianças, comportamentos dóceis, delicados e passivos. Em contrapartida, os homens são educados para tomar iniciativa, extravasando sua agressividade no cotidiano. Para Osterne e Silveira (2012, p. 103), à mulher cabem os sentimentos, as emoções, e a sensibilidade, enquanto ao homem compete a razão, a altivez e a superioridade. Com isso, as relações sociais e os papéis sociais são desempenhados de acordo com o gênero do indivíduo, sendo o papel da mulher um dos mais estudados e discutidos dentro dessa temática, em virtude dos prejuízos empreendidos à ela no curso da História.

Nesse contexto, por séculos, as mulheres foram colocadas em um lugar de subserviência, habitualmente encaradas como seres humanos menos capazes ou inferiores, por uma sociedade na qual o poder e o domínio eram predominantemente masculinos. Assim, foram relegadas para os espaços domésticos e deviam dedicar seu tempo a cuidar da casa e da família, não podendo participar da vida política ou social e, na prática, eram pertencentes aos seus pais e maridos. Desse modo, nessa construção histórico-social, a mulher existia apenas para fins de reprodução e como espécie de complemento do homem. A desigualdade de gênero, contudo, perpassa os séculos e ainda se mantém viva no século XXI, por vezes mascarada pela fluidez da modernidade, mas pulsante e sentida pela parte mais afetada nessa hierarquia patriarcal. No entanto, com o desenvolvimento dos movimentos sociais, notadamente as grandes contribuições do movimento feminista, a mulher conseguiu ampliar o

seu espaço nas estruturas sociais e conquistar novos lugares na sociedade, tornando-se cada vez mais intensiva sua ocupação na esfera pública.

Todavia, com a presença no mercado de trabalho, a desigualdade entre homens e mulheres ganhou novas configurações, pois há algumas décadas, a mulher passou a acumular funções públicas, no mundo do trabalho, somadas às funções domésticas, às maternas e outras, ocasionando uma sobrecarga exaustiva. Segundo Durham (2004), o capitalismo incorporou a mulher na vida pública, e passou a desempenhar simultaneamente funções da esfera pública e privada. Corroborando com Durham (2004), Silveira e Da Costa (s.d.), afirmam, contudo, que a hierarquia patriarcal se mantém latente atualmente, porém viva e sentida pela parte mais afetada nessa balança, que são as mulheres. Desde que as sociedades passaram pelo processo de industrialização, que caminhou lado a lado com o desenvolvimento do capitalismo, as mulheres passaram a produzir em duas esferas distintas, a privada (doméstica) e a pública (mercado de trabalho), isto é, a mulher não conquistou sua emancipação, mas sim resultou no acúmulo de tarefas nas duas esferas, considerando que as funções de zelo para com os filhos e tarefas domésticas continuam vinculadas ao gênero feminino.

Em face dessa problemática, o presente estudo busca avaliar a fiscalização municipal a partir da perspectiva de gênero na Agência de Fiscalização de Fortaleza-AGEFIS, especificamente no Núcleo 03, a fim de revelar quais são os principais desafios enfrentados pelas mulheres fiscais no seu campo, bem como compreender como é, para elas próprias, os sentidos que atribuem ao ocupar cargos de fiscalização que, por anos, estavam vinculados à imagem masculina em um contexto de desigualdades.

Como estagiária por dois anos na referida agência, foi possível observar a desproporção de gênero entre os fiscais. A trajetória no estágio supervisionado realizado na Gerência Regional de Fiscalização Integrada 03 - Núcleo 03, permitiu a reflexão sobre a pergunta inicial que embasa esta pesquisa: quais são as dificuldades de gênero enfrentadas pelas fiscais nas esferas pública e privada?

Diante disso, a intenção desta pesquisa é compreender a realidade das fiscais do referido Núcleo nas esferas pública e privada (DURHAM, 2004), sendo a primeira (pública) a partir da sua atuação no Núcleo 03 da AGEFIS, e a segunda (privada) com base na experiência cotidiana, para além do trabalho. Dessa maneira, a pesquisa verifica ainda, mudanças acerca das questões de gênero, no tocante às desigualdades, bem como fomentar a discussão sobre o que ainda necessita modificar.

Assim, como objetivo geral, este trabalho propõe avaliar a atuação das mulheres do Núcleo 03 da Agência de Fiscalização de Fortaleza - AGEFIS. Quanto aos objetivos específicos, a pesquisa tenciona: (i) investigar as desigualdades de gênero que se apresentam para mulheres ao assumirem cargos de fiscais municipais e (ii) apreender como ocorre a dinâmica entre as esferas pública e privada no seu cotidiano, a partir de suas percepções.

Este trabalho segue a seguinte dinâmica expositiva: a primeira seção, ora apresentada, trata da introdução, com exposição da problemática e dos objetivos; a segunda apresenta a metodologia deste trabalho, bem como a perspectiva analítica e metodológica da pesquisa avaliativa; a terceira refere-se à discussão teórica, que embasa este trabalho, sobre a mulher e o mercado de trabalho na perspectiva de gênero; a quarta seção traz a contextualização e a trajetória da política municipal de fiscalização, até a criação da Agência de Fiscalização de Fortaleza – AGEFIS, localizando a inserção das mulheres fiscais nessa trajetória; a quinta e última seção traz os resultados da pesquisa com a análise dos dados, considerando uma discussão acerca das permanências e mudanças das desigualdades de gênero na fiscalização e, em seguida, fazemos as considerações finais acerca do trabalho desenvolvido.

2. A PERSPECTIVA ANALÍTICA E METODOLÓGICA DA PESQUISA AVALIATIVA

Nesta seção, trazemos os conceitos de avaliação, abordando a crítica à perspectiva hegemônica dentro do campo da avaliação de políticas públicas, desde as primeiras gerações, que preconizavam, sobretudo os métodos quantitativos e de mensuração, até as abordagens construtivistas, que abrem espaços aos métodos qualitativos e às subjetividades. Apresentamos ainda, a perspectiva da Avaliação em Profundidade (RODRIGUES, 2008), que orienta o presente trabalho: uma avaliação hermenêutica compreensiva que busca contemplar dimensões sociais, culturais, políticas, econômicas e territoriais, utilizada como referência na construção desta pesquisa. Na última subseção, descrevemos o percurso metodológico da pesquisa avaliativa realizada.

2.1. De que se trata a avaliação: um percurso

A avaliação, segundo Sobrinho (2001, p. 07) “significa muitas coisas, se apresenta de muitos modos e busca cumprir distintas finalidades”. De acordo com o autor, avaliar é muito mais do que uma mera ferramenta de mensuração, pois consolida valores, afirma interesses, provoca mudanças, transforma. Sobrinho (2001) diz que toda avaliação é

plurirreferencial, isto é, dotada de múltiplos sentidos e interesses distintos e contraditórios, como tudo aquilo que se realiza na esfera pública, permeado por valores e ideologias. À vista disso, para se compreender os sentidos da avaliação, Sobrinho (2001, p. 08), afirma que:

[...] não se pode deixar de levar em conta as manifestações concretas de sua construção, desejos, intenções dos sujeitos e os valores que impregnam e de algum modo constituem as práticas sociais daqueles que se envolvem no processo e por eles são afetados (SOBRINHO, 2001, p. 08).

Corroborando com o conceito supracitado, Araújo (2019) diz que a avaliação é um campo aberto às possibilidades, no qual todos devem aprender e, observando a trajetória do desenvolvimento desse campo, afirma, como Sobrinho (2001), que avaliar vai muito além de atividades objetivas, técnicas e instrumentais, pois é um processo que envolve valores e subjetividades, no qual é preciso haver um olhar mais sensível para as implicações que aquela política traz aos cidadãos mais para o uso dos resultados avaliativos para a gestão. Dessa forma, a avaliação pode ser compreendida, então, como uma proposta mais complexa, profunda e abrangente, correspondendo a uma reflexão crítica sobre a contextualização e concepção da política, dos seus processos de implementação, dos resultados, dos impactos ou dos efeitos da intervenção social, de modo a compreender a sua efetividade.

Em face do exposto, dentro do campo de políticas públicas, contudo, a avaliação, hegemonicamente, se constitui nos moldes positivistas, com perspectivas técnico-gerenciais, em que predominam as metodologias experimentais e quantitativas (GUSSI e OLIVEIRA, 2016). Porém, nos últimos anos, novas abordagens surgiram e passaram a considerar diversas dimensões durante a avaliação, se fundamentando como subjetivistas e baseadas na interpretação, portanto, metodologias qualitativas ganharam espaço, e passaram a considerar os sujeitos que constituem as políticas públicas (ARAÚJO, 2019).

Conforme Guba e Lincoln (2011), a avaliação é uma construção histórica e política. Com isso, os autores classificam o percurso histórico da avaliação em três gerações, nas quais se observa a predominância do paradigma positivista nas três primeiras. A primeira geração, denominada Mensuração, é caracterizada por padrões quantitativos, a exemplo da educação, em que o aprendizado dos alunos era medido por meio de provas escritas e objetivas. Quanto à segunda geração Descrição, preocupa-se não só em medir, como também verificar o cumprimento dos objetivos estipulados, uma vez que passava a descrever padrões e critérios que deveriam ser seguidos para o ato de avaliar.

A terceira geração Juízo de Valor, conforme Guba e Lincoln (2011), assimila conceitos já apresentados em gerações anteriores, como a mensuração e a descrição, mas se

diferencia-se das duas primeiras, pois o avaliador se coloca em uma posição de juiz, com o foco de julgar todas as dimensões do objeto analisado, não bastando apenas mensurar e descrever. Esta fase foca em determinar detalhadamente os problemas, objetos e resultados, utilizando parâmetros relacionados ao contexto que se relaciona com tal ação avaliativa.

Contudo, contemporaneamente, o campo epistêmico da avaliação tem se ampliado (GUSSI e OLIVEIRA, 2016). Contextualmente, no Brasil, com o processo de redemocratização do Estado, por volta da década de 1980, a dinâmica, que visava a descentralização administrativa e política, se fortaleceu e ganhou lugar na agenda política do país. Nesse sentido, a Constituição de 1988 teve importância fundamental na legitimação de valores democráticos pautados na descentralização e na participação social. No entanto, apesar dos compromissos firmados na chamada Constituição Cidadã, várias dificuldades se apresentaram, o que impediu que os objetivos traçados fossem alcançados. Segundo Bresser Pereira (1998), o primeiro destes está relacionado à crise do Estado, de alcance internacional, que atingiu fortemente o Brasil nas décadas de 1980 e 1990, então o Estado, de agente do desenvolvimento, se transformou em seu obstáculo. O segundo, por sua vez, apresenta-se sob forma de superação da crise por meio da Reforma do Estado (Bresser Pereira, 1998), proposta em 1995, nos moldes neoliberais.

Para tanto, a referida Reforma trouxe, em seu cerne, a ideia de modernização da administração pública, salientando a necessidade de tornar os serviços públicos mais eficientes e eficazes. E, para o controle da gestão pública, seria necessário adotar sistemas de avaliação de políticas públicas, uma vez que o principal objetivo de uma nova administração gerencialista, a ser buscada, tem sua ênfase nos resultados (Bresser Pereira, 1998).

Contudo, nesse mesmo contexto, a nível mundial, no campo científico, o surgimento das críticas ao paradigma positivista, que sustentam historicamente as avaliações nas três primeiras gerações exposta por Guba e Lincoln (2011), criou-se um espaço para o desenvolvimento de aproximações com outros paradigmas, mais compreensivos e hermenêuticos, como a então chamada avaliação construtivista, que emerge dentro do campo da avaliação, rompendo com os ideais de apreensão linear da realidade, sendo que a subjetividade dos atores envolvidos passa a ganhar importância na construção da avaliação.

A avaliação de quarta geração, proposta por Guba e Lincoln (2011), constitui um modelo de avaliação nomeada como construtivista responsiva, pautada, sobretudo, na participação dos atores, em que a subjetividade é crucial para a construção da problemática avaliativa, na qual a relação entre o pesquisador e o objeto pesquisado não se apresenta como neutra, mas sim interativa, ganhando força as metodologias qualitativas. Segundo Guba e

Lincoln (2011), a avaliação construtivista responsiva apoia-se na premissa de que nunca é possível saber como as coisas realmente são, pois, a concepção que se faz sobre como as coisas são, na verdade, é criada a partir da própria investigação e, no mais, essa abordagem significa trocar a certeza pela relatividade.

Em uma perspectiva contra hegemônica, dentro do campo pós-construtivista, a avaliação passa a ser pautada nos sujeitos, na subjetividade, na interpretação, sugerindo uma maior abrangência de fatores relevantes para se constituir uma avaliação, na medida em que, segundo Cruz (2019), é aberto o espaço para uma compreensão subjetiva dos fenômenos, na qual a validação passa a ser concebida não mais como um dado objetivo, mas um conjunto de representações e práticas materiais e simbólicos. Nesse sentido, a perspectiva positivista é incompleta, no sentido de não envolver dimensões subjetivas que devem ser contempladas, ainda que é sabido que os moldes positivistas não necessitam ser descartados, posto que as duas perspectivas podem e devem ser consideradas nas avaliações (CRUZ, 2019).

Aproximando-se da perspectiva hermenêutica e compreensiva de avaliação, em contraposição à vertente positivista e gerencial, surgem novas tendências, nas quais abordagens alternativas ganham espaço, como a perspectiva da Avaliação em Profundidade, surgida no âmbito do Mestrado em Avaliação de Políticas Públicas - MAPP/UFC e proposta por Rodrigues (2008), na qual o modo de avaliar passa a considerar o processo e o conteúdo da política, desde sua concepção até sua implementação, bem como a importância de compreender os sentidos atribuídos às políticas e programas a partir das lógicas dos sujeitos.

2.2 Avaliação em Profundidade como referência

Proposta por Rodrigues (2008), a avaliação em profundidade considera que avaliar políticas públicas se trata de um processo de natureza sociopolítico e cultural. Nesses termos, compreende-se que a avaliação é multidimensional e interdisciplinar na medida em que contempla várias dimensões (sociais, culturais, políticas, econômicas, territoriais) e atores sociais envolvidos nas políticas públicas, e realiza interfaces analíticas e metodológicas advindas de distintos campos disciplinares.

Paradigmaticamente, a avaliação em profundidade alinha-se à perspectiva de Lejano (2012). A análise desse autor baseia-se na interpretação da experiência da política pública, compreendida em seu cotidiano a partir das práticas dos atores sociais envolvidos com ela, em seus contextos específicos, sendo que essa experiência deve ser contraposta analiticamente pelo texto da política em relação às suas intencionalidades e formulações. Tal perspectiva analítica leva à formulação de uma avaliação de cunho mais hermenêutico e

interpretativo, assim constituiu-se a base epistemológica da avaliação em profundidade (Rodrigues, 2008).

A avaliação em profundidade, perspectiva em constante construção, vem se constituindo em uma abordagem inovadora e contra hegemônica, adotada no campo avaliativo, que adentra nos contextos sociais, culturais e econômicos do espaço a ser estudado, e assim, opondo-se ao modelo positivista técnico de avaliação de políticas públicas, proposta, na maioria das vezes, por instituições internacionais que exigem este tipo de modelo nas organizações públicas com o intuito de atender aos seus próprios interesses (GUSSI e OLIVEIRA, 2016).

Segundo Rodrigues (2008), a avaliação em profundidade privilegia a abordagem interpretativa, em especial pelo esforço de tratar de diferentes tipos de dados coletados, por meio de diferentes técnicas de pesquisa, no contexto no qual a política em avaliação foi implementada, como, por exemplo: entrevistas em profundidade, aliadas à observação, análise de conteúdo de material institucional, bem como a apreensão e compreensão dos sentidos e significados atribuídos no decorrer do processo descrito pela política.

A pesquisa, que orienta este presente trabalho sobre a fiscalização municipal, apoiou-se nos quatro eixos analíticos, que constroem a perspectiva da Avaliação em Profundidade (RODRIGUES, 2008, 2011, 2016), que abaixo descrevemos:

i) Análise do conteúdo da política: A pesquisa e análise do conteúdo da política conforme Rodrigues (2008, p. 11), deve considerar três aspectos: a formulação, as bases conceituais e a coerência interna, pois estes dizem respeito à análise do material institucional sob forma de leis, portarias, documentos internos, projetos, relatórios, atas de reuniões, fichas de acompanhamento, dados estatísticos e outros;

ii) Contexto da formulação da política: Na análise do conteúdo da política, busca-se compreender o contexto social e político no qual foi pensada e formulada, bem como compreender como o mesmo influenciou o processo de criação;

iii) Trajetória institucional: Esta dimensão, segundo Rodrigues (2008) pretende dar a perceber o grau de coerência/dispersão da política ou programa ao longo do seu trânsito pelas vias institucionais, e Gussi (2008) afirma que essa dispersão e trânsito não são lineares e podem ser apreendidos pelos processos relativos aos múltiplos trajetos e posições que estes ocupam no campo social ao longo do tempo;

iv) Espectro temporal e territorial: Trata da apreensão da configuração temporal e territorial do percurso da política estudada, onde busca-se confrontar as propostas/objetivos

gerais da política com as especificidades locais e sua historicidade. (RODRIGUES, 2008, p. 12).

No Quadro 1, discriminamos como os eixos analíticos foram utilizados especificamente para a construção da presente pesquisa sobre a política de fiscalização municipal de Fortaleza, que tem como foco a perspectiva de gênero.

Quadro 1 – Modelo Analítico-metodológico da Avaliação da Política Municipal de Fiscalização.

Avaliação em Profundidade	
Eixos Analíticos	Detalhamento
Análise do contexto	Análise e compreensão do momento político em que a política de fiscalização foi pensada, paradigmas orientadores, bem como apreensão do modelo político, econômico e social que sustentou a política à época de sua formulação no âmbito municipal, verificando a participação feminina no processo de formulação e implementação
Análise do conteúdo	Análise das bases conceituais e coerência interna da política e análise do material institucional, sob a forma de leis, portarias, decretos e outros documentos correlatos
Trajectoria institucional	Grau de coerência/dispersão da política ao longo do seu trânsito pelas vias institucionais, visando apreender quais acontecimentos foram determinantes à criação da AGEFIS, no qual buscamos analisar o lugar da mulher no ambiente da fiscalização, buscando perceber as mudanças e permanências no que confere aos desafios de gênero enfrentados pelas fiscais que atuam em campo
Espectro temporal e territorial	Apreensão das propostas/objetivos gerais da política de fiscalização, considerando as especificidades locais e sua historicidade, à luz da perspectiva de gênero, onde analisamos as desigualdades de gênero existentes na esfera pública, e como estas ganharam novas configurações dentro do tempo e espaço em que a política transitou, sobretudo a partir da observação participante, auxiliada pela pesquisa do material bibliográfico

Fonte: Adaptado de Rodrigues (2008).

Ademais, o que a avaliação em profundidade preconiza é a sensibilidade de se perceber e preencher lacunas deixadas pelos resultados numéricos e com fins nos resultados, perpetuados pela hegemonia positivista da avaliação, isto é, os passos da avaliação em profundidade possibilitam o desdobramento sobre os significados alcançados por meio da investigação realizada, cuja metodologia descrevemos a seguir.

2.3 Metodologia de investigação: estudo de caso

Em um estudo de caso, conforme Martins (2008), o pesquisador dedica-se ao estudo intenso de situações do passado, que possam ser associadas a situações atuais, em relação a uma ou algumas unidades sociais: indivíduos, grupos, instituições, comunidades. O autor define ainda, o estudo de caso como:

[...] uma metodologia aplicada para avaliar ou descrever situações dinâmicas em que o elemento humano está presente. Busca-se apreender a totalidade de uma situação e, criativamente, descrever, compreender e interpretar a complexidade de um caso concreto, mediante um mergulho profundo e exaustivo em um objeto delimitado (MARTINS, 2008, p. 11).

Dessa forma, a presente pesquisa apoiou-se na referida estratégia metodológica, tendo em vista obter uma aproximação aprofundada com o objeto investigado, no qual buscamos, sobretudo, compreender as vivências e experiências das fiscais do Núcleo 03 da AGEFIS que atuam em campo, a partir dos relatos de quatro delas. Como será escrito, a aproximação com os sujeitos deste estudo por meio de questionários semiabertos, juntamente com o emprego das ferramentas de coletas de dados, como a observação participante e registro em diário de campo, possibilitaram aprofundar a discussão que se constrói no decorrer desta pesquisa.

2. 3.1 Coleta e análise dos dados

O estudo de caso visa compreender o objeto da investigação a partir das falas, percepções e vivências das fiscais de campo do Núcleo 03 da AGEFIS, no que se refere às situações que remetem às posições de gênero e desigualdades enfrentadas por essas profissionais no espaço do trabalho, em conexão com a esfera privada. Para tanto, empregou-se a abordagem qualitativa como meio para interpretar as falas e percepções dos sujeitos acerca da temática.

Desse modo, a abordagem qualitativa se apresentou como melhor meio para conduzir esse trabalho. Em concordância com os dois níveis de experiência que estão em constante comunicação, a saber: o “ecológico, morfológico, concreto”, que admitem

expressão em cifras, equações, medidas, gráficos e estatísticas e o das “camadas mais profundas”, que se refere ao mundo dos símbolos, dos significados, da subjetividade e da intencionalidade, apresentados por Gurvitch (1955), Minayo (2005) define este último como o objeto da abordagem qualitativa, que se expressa pela linguagem comum e na vida cotidiana. Finalmente, esta pesquisa se apoia ao conceito de abordagem qualitativa proposto por Minayo (1993), quando afirma que:

A abordagem qualitativa realiza uma aproximação fundamental e de intimidade entre sujeito e objeto, uma vez que ambos são da mesma natureza: ela se volta com empatia aos motivos, às intenções, aos projetos dos atores, a partir dos quais as ações, as estruturas e as relações tornam-se significativas. (MINAYO, 1993, p. 244)

Para tanto, a pesquisa seguiu os seguintes passos: (i) pesquisa bibliográfica, que se trata da investigação do material teórico; (ii) observação participante, que consiste no acompanhamento de maneira mais próxima ao evento investigado; (iii) diário de campo, que consiste em sistematizar as experiências e (iv) questionário *online* semiaberto.

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza, segundo Severino (2007), a partir do:

[...] registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos (SEVERINO, 2007, p.122).

A realização da pesquisa bibliográfica sobre as temáticas gênero e trabalho, demandou a utilização de livros e trabalhos acadêmicos, quanto a pesquisa sobre a política de fiscalização municipal e a sua trajetória pelas vias institucionais até a criação da AGEFIS, recorremos à legislação municipal, bem como decretos, portarias e outros documentos correlatos, consultados também por meio do Diário Oficial do Município de Fortaleza.

Sobre a técnica da observação participante, esta pode ser conceituada como:

O processo no qual um investigador estabelece um relacionamento multilateral e de prazo relativamente longo com uma associação humana na sua situação natural com o propósito de desenvolver um entendimento científico daquele grupo (MAY, 2004. p. 177).

Tal procedimento metodológico representa, assim, um excelente recurso para uma inserção mais densa nas práticas e representações vivenciadas entre o pesquisador e os sujeitos da pesquisa. A observação participante, portanto, ocorreu durante toda a construção da pesquisa, antes mesmo da delimitação do tema, quando esta autora adentrou no campo da investigação como estagiária de nível superior no Núcleo 03 da AGEFIS, após seleção do

programa Jovens Talentos, promovido pela PMF. Com isso, ao compreender a complexidade que o cargo de fiscal municipal carrega, o número de mulheres ocupando esse lugar chamou a atenção, então perguntas sobre as dificuldades que elas enfrentam em campo, sobretudo acerca das desigualdades de gênero, nos instigaram a se aprofundar na temática.

Complementarmente, o diário de campo é utilizado para registrar/anotar informações percebidas através do sistema sensorial, ou seja, elementos vistos e/ou ouvidos que podem ser ou estarem ligados, no campo da pesquisa. No diário, devem estar incluídos, portanto, ideias desenvolvidas, frases isoladas, transcrições, esquemas etc., para construir/consolidar as reflexões do pesquisador(a). Desse modo, o diário de campo, instrumento utilizado para sistematização das observações, apresentou-se como alternativa indispensável para criação deste trabalho, utilizado para registrar experiências e as situações rotineiras do Núcleo 03, vivências apreendidas durante o decorrer desses anos, que a pesquisadora considerou relevantes, no que concerne a temática deste estudo.

Pretendendo compreender as experiências das fiscais de campo da AGEFIS, no âmbito do Núcleo 03, entendemos que seria relevante utilizar o questionário semiaberto online como instrumento de coleta de dados nesta pesquisa, pois segundo Gil (1999, p.128), “o questionário é uma técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas e etc.” Dessa forma, o questionário foi aplicado durante o mês de junho de 2022, com quatro fiscais do gênero feminino, a fim de compreender a dinâmica das esferas pública no âmbito da AGEFIS e privada, referente às suas atividades realizadas pós expediente de trabalho.

Cabe destacar que, durante as etapas finais desta pesquisa, o Núcleo em questão encontrava-se em fase de transição de endereço e, por conta disso, a rotina dos funcionários que o compõem, estava mais corrida que o habitual. Dentro desse cenário, alguns entraves para a coleta de dados fizeram parte da reta final deste estudo. Dentre eles, o baixo engajamento na primeira tentativa da aplicação do questionário que tinha como intuito coletar respostas tanto dos homens quanto das mulheres, no entanto, não obtivemos êxito nessa primeira tentativa. Desse modo, tivemos de adaptar as perguntas do questionário para aplicá-lo com 04 fiscais de campo do gênero feminino, onde buscamos apreender suas experiências cotidianas a fim de complementarmos a discussão sobre as permanências e mudanças no que se refere às desigualdades de gênero no ambiente da fiscalização e para além dele.

O questionário semiaberto teve como objetivo coletar informações acerca das experiências das fiscais do referido núcleo. Dessa forma, este, foi dividido em duas seções, a

primeira teve como objetivo traçar o perfil delas, já a segunda visou compreender suas experiências cotidianas na vida privada e no exercício do serviço público, a partir da atuação em campo como fiscal municipal, com o propósito de contemplar as desigualdades de gênero existentes nas duas esferas, privada e pública. No total, foram 17 perguntas, envolvendo perguntas abertas e de múltipla escolha. (Ver Apêndice A)

Quanto à análise dos dados, empregamos a análise do discurso, que consiste na reflexão sobre as condições de produção e apreensão da significação de textos e busca compreender o modo de funcionamento, os princípios de organização e as formas de produção social do sentido (Minayo, 2000). A análise do discurso trabalha o ponto de articulação da língua com a ideologia e procura explicitar o modo como se produzem as ilusões do sujeito e dos sentidos (os pontos de estabilização referencial e os de subjetivação) (CAPELLE; MELO; GONÇALVES 2003).

Assim, a análise do discurso apresentada neste estudo, se deu após a sistematização de todo o material coletado, tanto nos achados da pesquisa bibliográfica, como das informações obtidas por meio da observação participante, impressões e registro das experiências no diário de campo, assim como pelas informações dos relatos do questionário semiaberto aplicado. Depois da organização do material coletado, fizemos a leitura dos principais documentos e trabalhos acerca da temática, sintetizamos e excluímos aqueles que não se relacionavam diretamente. Em seguida, realizamos a interpretação das situações concretas registradas no diário de campo, com aquelas relatadas pelas fiscais, em que buscamos embasamento na teoria e, então, extraímos os principais significados dos dados, relatos e experiências.

3. CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA: O TRABALHO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Esta seção trata das temáticas gênero e trabalho na qual pontuamos o percurso feito pela mulher ao longo dos dois últimos séculos a fim de relacionar essa trajetória às características da divisão sexual do trabalho no Brasil, como fundamentação teórico-analítica para compreender as desigualdades de gênero enfrentadas pelas mulheres fiscais, interlocutoras desta pesquisa avaliativa, o ambiente da fiscalização

Segundo Beauvoir (1967) foi o trabalho que encurtou a distância que separava a mulher do homem, uma vez que somente o trabalho poderia assegurar-lhe de fato uma liberdade. Conforme a autora, o trabalho é o que quebra o sistema de dependência entre a mulher e o homem:

Desde que a mulher deixou de ser uma parasita, o sistema baseado em sua dependência desmorona; entre o universo e ela não há mais necessidade de um mediador masculino (BEAUVOIR, 1967, p. 449).

Para mais, segundo Hirata e Kergoat (2007), o trabalho é socialmente dividido em dois princípios:

[...] o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie (HIRATA E KERGOAT, 2007, p. 599).

Segundo as autoras, os dois princípios fazem parte de todas as sociedades, isto não significa, no entanto, que a divisão sexual do trabalho seja um dado imutável. Pelo contrário, ela tem inclusive uma incrível maleabilidade, pois suas modalidades variam no tempo e no espaço. O que é estável não são as situações que evoluem sempre, mas sim a distância entre os grupos de sexo. Portanto, o que está em questão é a distância entre ambos, assim como as “condições” em que se dão, pois, se é inegável que a condição feminina melhorou, pelo menos em algumas sociedades, essa distância continua insuperável (HIRATA e KERGOAT, 2007).

Especialmente, Hirata e Kergoat (2007), no contexto do início do século XXI, ao tratarem das configurações sexuais do trabalho, dizem que a distância entre ambos continua insuperável, pois segundo elas, a distância é a medida que desconstrói o paradoxo: tudo muda, mas nada muda (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 600). Quanto a isso, as autoras referem-se às distinções construídas socialmente e atribuídas aos diferentes gêneros, pois, apesar da conquista de seu espaço na esfera pública, a mulher enfrenta as desigualdades de gênero, agora nas duas esferas, uma vez que o trabalho doméstico, tido como invisível, continua atribuído à imagem feminina.

Contudo, é observável o aumento de mulheres economicamente ativas que se deve, dentre outros fatores, aos movimentos políticos e sociais ocorridos no Brasil e no mundo entre as décadas de 1960 e 1970. No Brasil, na década de 1960, o movimento feminista incorporou ainda outras questões, como o acesso a métodos contraceptivos, saúde preventiva, igualdade entre homens e mulheres, proteção à mulher contra a violência doméstica, equiparação salarial, apoio em casos de assédio, entre tantos outros temas pertinentes à condição da mulher (POLITIZE, 2016).

Historicamente, no contexto do século XX, as mudanças de padrões culturais impulsionaram as mulheres a estudarem mais, aumentando seu nível de escolaridade e

passaram a participar do mercado de trabalho de forma mais intensiva. A Inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorreu a partir do final do século XIX e com aumento exponencial no século XX, principalmente devido à intensificação do setor terciário, e isso não teve relação direta com o sentimento de conquista de sua posição social e dos direitos das mulheres, mas sim devido a fatores econômicos como a pobreza, e por serem preferidas pelos empregadores, na medida em que eram mão-de-obra barata, e pelo crescente número de famílias chefiadas por mulheres, em decorrência da migração dos homens em busca de trabalho e devido aos massacres das grandes guerras (HOBSBAWN, 1998).

A convocação dos homens para as batalhas provocou uma verdadeira revolução, visto que as mulheres tiveram de assumir os postos de trabalho dos maridos, para continuar a sustentar a casa e os filhos. Mesmo após os combates, os homens sobreviventes voltaram dos campos de batalha com sequelas, muitas delas irreversíveis, como os casos de mutilações e causas psicológicas que impossibilitaram a maioria deles a voltar aos seus postos, cabendo à mulher a função de dar continuidade ao sustento do lar procurando firmar-se no mercado.

Corroborando com Beauvoir (1967) e Durham (2004), D'Alonso (2008) diz que a mulher veio a assumir uma profissão quando deixou o espaço privado para conquistar o espaço público no mercado de trabalho. A autora diz ainda que o mercado de trabalho para a mulher, desde suas origens, se deu como uma extensão do trabalho doméstico, em que elas foram então tendenciosamente, alocadas em áreas como saúde (enfermeiras), educação (professoras) e assistência social. Entretanto, após a década de 1960, cresceu consideravelmente a presença das mulheres nas universidades. “Ao romper os padrões sociais que imputavam à mulher o casamento e a maternidade como alternativa primeira para a trajetória de vida, as jovens dos anos 70, passaram a colocar entre suas prioridades o estudo e a carreira profissional.” (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999, p. 22).

Dessa forma, compreende-se aqui que a inserção da mulher é marcada por dois lugares de trabalhos distintos, alguns ruins e outros bons, no que se refere a jornada de trabalho, níveis salariais e condições de trabalho. Um desses lugares demonstra a continuidade do emprego feminino, o trabalho doméstico e o outro diz respeito às mudanças na ocupação de postos comumente vinculados ao gênero masculino.

No mais, apesar das conquistas referentes aos direitos civis das mulheres, a distinção trabalhista entre homem e mulher ainda é algo alarmante. A sociedade brasileira é manipulada pela mão invisível do patriarcado, na medida em que, atualmente, o trabalho e a família, se tornaram uma dicotomia para muitas mulheres, que se encontram diante da rotina

exaustiva do trabalho, somada aos papéis de dona de casa, mãe, esposa, dentre outras atividades.

No Brasil, o artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal dispõe sobre o que é conhecido como “igualdade de gênero”:

Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. (BRASIL, 1988, Art. 5)

A norma prevê que todas as pessoas, independentemente de seu gênero, são iguais sob a óptica da Constituição. Na teoria, significa que todas e todos devem ter os mesmos direitos, oportunidades, responsabilidades e obrigações. Esse inciso é tão importante que é considerado um direito fundamental, indispensável à cidadania, à sociedade e ao Estado brasileiro.

O texto do Caput do Artigo 5º conceitua igualdade como:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...] (BRASIL, 1988).

Conforme o conceito de igualdade de que trata o caput acima, este pode ser entendido tanto como igualdade formal, quando há a garantia de que todos os cidadãos e residentes no país devem receber tratamento idêntico perante a lei, quanto como igualdade material, na perspectiva de que os indivíduos são diferentes e que essas particularidades devem ser levadas em consideração quanto a de um equilíbrio ideal.

A partir dos dois conceitos legais de igualdade supracitados, compreende-se que a igualdade de gênero não desconsidera a existência de diferenças entre homens e mulheres, mas sim afirma que o gênero não deve ser um critério de discriminação negativa, isto é, o gênero não pode ser a causa para que se reconheça a uma pessoa menos direitos ou mais obrigações, a igualdade de gênero envolve a perspectiva de que os indivíduos são diferentes e que essas particularidades devem ser levadas em consideração a fim de garantir que, independentemente de seu gênero, todas as pessoas tenham oportunidades equiparadas para se desenvolver dentro da sociedade.

É necessário pontuar aqui o argumento da Bonetti (2011). Segundo a autora, a categoria gênero, além de instituir as relações sociais de diferenciação entre os sexos, é também um dos princípios que dá significado às relações de poder. E desse modo, essa categoria deve ser compreendida tanto em termos políticos, quanto sociais, uma vez que se

refere a formas pontuais e específicas de relações sociais e de produções de desigualdade nas camadas sociais. Ainda, segundo a autora, essa desigualdade diz respeito a como as sociedades atribuem valores às diferenças, de modo a hierarquizá-las, isto é, nem toda diferença é desigualdade, pois a diferença só se torna como tal quando a cultura de determinada sociedade trabalha sobre ela, instituindo assimetrias de poder que criam uma relação entre opressor e oprimido.

Mas é preciso pontuar desigualdades de gênero, para o que nos preocupa neste trabalho, a dicotomia público e privado. Conforme Madazollo, Martins e Shiratori (2010), análises mais recentes sobre o tempo gasto com o trabalho doméstico em diversos países mostram que, mesmo quando as mulheres atuam no mercado de trabalho fora de casa, estas ainda mantêm, seu papel de „dona de casa“, desempenhando sobretudo, tarefas domésticas. Esse fato contribui para a perpetuação das desigualdades no mercado de trabalho, já que a divisão sexual do trabalho não tem efeito somente no emprego e na participação diferenciada de homens e mulheres no mercado, como também afeta a forma como essas relações se difundem na sociedade.

O trabalhador doméstico consiste na pessoa que presta serviços de natureza contínua e sem fins lucrativos à pessoa ou família, na sua residência. “O emprego doméstico é um dos maiores “guetos” femininos, na medida em que se trata de uma ocupação na qual mais de 90% dos trabalhadores são do sexo feminino” (BRUSCHINI E LOMBARDI, 1999, p. 03).

Dentro da perspectiva da divisão sexual do trabalho, de acordo com Silva e Abreu (2016), o papel doméstico dos cuidados com a família e o lar, educação dos filhos e cuidados com os idosos e doentes, na nossa sociedade, em geral, cabe social e historicamente inteiramente à mulher e o papel de provedor é atribuído aos homens. Assim, ao estabelecer atividades próprias ao universo feminino e atividades próprias ao universo masculino, ocorre a divisão sexual do trabalho, que traz em sua base, relações pautadas na hierarquia e de poder entre os gêneros, representando um dos pilares da subalternidade feminina. Nesse sentido é que Federici (2021) afirma que, por mais que as atividades exercidas pelas mulheres sejam colaborativas para o desenvolvimento social e econômico, essa contribuição ainda é menosprezada, o que influencia diretamente a consolidação de relações patriarcais.

Conforme dados destacados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), no Brasil, as mulheres trabalham em média 7,5 horas a mais que os homens por semana. Em 2015, a jornada total média das mulheres era de 53,6 horas, enquanto a dos homens era de 46,1 horas. Em relação às atividades não remuneradas, mais de 90% das

mulheres declararam realizar atividades domésticas – proporção que se manteve quase inalterada ao longo de 20 anos, assim como a dos homens, em torno de 50% (IBGE, 2010)

No que se refere ao uso do tempo e conciliação entre a vida privada e a pública, Biasoli (2016) diz que:

[...] as mulheres que se inserem nos melhores postos de trabalho são as que possuem renda familiar suficiente para delegar o trabalho doméstico a outras pessoas, via de regra, também mulheres. Esse arranjo reflete um contraste que se completa: de um lado, mulheres em posições precárias de trabalho e, de outro, profissionais com alto nível educacional, bem remuneradas e em postos de trabalho de status reconhecido. Apesar dessa melhora no mercado de trabalho para as mulheres, elas têm atrelado a sua vida profissional, social e culturalmente, às suas atividades domésticas diárias, gerando uma tensão entre a vida pessoal e profissional (BIASOLI, 2016, p. 126).

Ainda, compreende-se que a conciliação entre as duas esferas se intensifica exponencialmente quando se trata de mulheres negras, chefes de famílias e que se encontram em situação de vulnerabilidade social, que têm 2 ou mais filhos. Não há, portanto, dentro dessa rotina, tempo para que elas cuidem de si mesmas, a sua saúde e bem estar ficam em último plano, pois mesmo fazendo parte de algum programa de distribuição de renda do governo federal, esse dinheiro isoladamente não supre nem as necessidades básicas, dessa forma, estas se veem condicionadas a buscarem uma renda complementar, então adentram ao mercado de trabalho, muitas vezes como funcionárias domésticas de outras mulheres, sobretudo brancas, que possuem cargos corporativos de maior status e melhor remuneração, e passam assim, a desempenhar variadas funções (IBGE, 2010).

Desse modo, podemos observar que ainda que as conquistas dos direitos das mulheres tenham sido cruciais em muitos pontos, existem lacunas que somente a conscientização e o amadurecimento de uma sociedade podem preencher, e para tanto, a educação se apresenta como melhor alternativa para se alcançar esse objetivo.

Compreender a trajetória que a mulher percorreu até ocupar seu espaço no mercado de trabalho e como essa conquista trouxe consigo diferentes faces das desigualdades de gênero, dentro da pesquisa avaliativa, é indispensável para verificar como acontece a atuação da mulher que ocupa o cargo de fiscal municipal em Fortaleza, que dentre suas atribuições estão as de: supervisionar a aplicação da legislação; aplicar e impor multas e outras penalidades previstas em leis, decretos, regulamentos ou resoluções; participar e colaborar das campanhas educativas, em sua área de atuação; programar e promover reuniões, sempre que necessário, para discussão e orientação sobre assuntos de sua competência; preparar relatórios técnicos de atividades realizadas, ilustrando-os com tabelas e gráficos, sob orientação técnica; preparar mapa de controle da fiscalização realizada, registrando ocorrências identificadas; adotar as

medidas que se fizerem necessárias, em relação às irregularidades observadas no sistema, procedendo de acordo com as disposições vigentes; notificar obra, placa, letreiros e faixas; executar outras tarefas correlatas; exercer a fiscalização de todos os estabelecimentos comerciais, industriais e coletivos no Município de Fortaleza; fiscalizar, orientar e coordenar o Sistema de Higiene e Saúde Pública Municipal e etc (FORTALEZA, 2010).

4. ANÁLISE DE CONTEXTO E TRAJETÓRIAS INSTITUCIONAIS DA POLÍTICA PÚBLICA DE FISCALIZAÇÃO DE FORTALEZA - CE

Esta seção trata do desenvolvimento dos eixos analíticos da avaliação em profundidade (Rodrigues, 20080, a saber: Contexto e Trajetória institucional da política municipal de fiscalização, em que abordamos os contextos políticos nos quais a referida política foi formulada, assim como se deu sua trajetória pelas vias institucionais até a criação da AGEFIS.

4.1 Contexto político e trajetórias institucionais

Contextualmente, o quadro de servidores efetivos da fiscalização da cidade de Fortaleza - CE foi admitido no concurso público, realizado no ano de 1982, com especialidade técnica exigida nas áreas de Edificações, Eletrotécnica e Mecânica. Na época em que ocorreu a realização das provas do referido concurso, quem se encontrava à frente da gestão executiva da capital cearense, era o então prefeito José Aragão e Albuquerque Júnior (1982 - 1983). A partir da década de 1980 até o ano 2010 a cidade sofreu transformações políticas e, em virtude das particularidades de cada gestão, por conseguinte, a fiscalização também foi reconfigurada visando atender às demandas urbanas e legais.

Em âmbito nacional, ocorria a Reforma Gerencial, que se tratava da reconstrução do Estado, proposta por Bresser Pereira (1998), então Ministro da Administração Federal e Reforma do Estado. Durante a reconstrução da máquina Estatal, Juraci Magalhães (1997 a 2004), que se encontrava à frente da gestão executiva de Fortaleza, estabeleceu a extinção da Secretaria de Planejamento Urbano e Meio Ambiente – SPLAN, que havia sido criada na gestão anterior, implementada entre os anos 1989 e 1990, o órgão unificava e fortalecia a categoria profissional da fiscalização (VIEIRA, 2020).

A partir de 2004, no decorrer da gestão da prefeita Luizianne Lins (2005 - 2012), a demanda pelo ordenamento urbano foi reconhecida e, então, sua gestão instituiu o programa de reordenamento urbano de Fortaleza, que previa o lançamento de edital de concurso público para admissão de 300 fiscais. Dessa forma, no ano de 2010, ocorreu a realização do referido

concurso, cuja exigência para participação era apenas o nível de graduação em qualquer área do conhecimento, exceto pela exigência de qualificação na área da saúde, para os fiscais que viriam a trabalhar no âmbito da vigilância sanitária, diferindo do concurso realizado em 1982 (VIEIRA, 2020).

No dia 01 de julho de 2010, foi divulgado no Diário Oficial do Município - DOM o resultado da fase final do concurso para o ambiente de especialidade fiscalização, com a lista dos candidatos classificados, classificáveis e cadastro reserva. No mesmo ano, 201 novos fiscais foram admitidos, sendo 122 mulheres e 79 homens, nomeados através do Ato Nº 9726/2010 publicado no DOM do dia 09 de novembro de 2010. Os ingressantes foram distribuídos entre as sete secretarias executivas regionais para trabalhar nos respectivos distritos de meio ambiente e saúde, no caso dos fiscais da área de vigilância sanitária (FORTALEZA, 2012).

Com o intuito de investigar, nesta trajetória, até então, a inserção das melhores ao cargo de fiscal municipal, realizou-se uma busca nas bases de dados da PMF. No entanto, sem sucesso, não foram encontrados registros da nomeação dos fiscais que passaram no concurso para fiscalização, no ano de 1982. Procuramos entrar em contato com algum fiscal aposentado daquela época. O seu relato confirma o pressuposto inicial desta pesquisa, os homens de fato eram maioria à frente do cargo de fiscal municipal e a porcentagem de mulheres, segundo ele, chegava aproximadamente a 20%. Abaixo a fala do referido fiscal:

A primeira leva foi de 80 fiscais e depois foram chamados alguns devido desistências... o número de mulheres era em torno de 20 % e não mais que isso...pois nesta época era exigido curso técnico de edificações, estradas, eletrotécnica etc. e as mulheres tinham mais dificuldade de entrar no mercado de trabalho, por isso poucas optavam por estes cursos técnicos de nível médio da escola técnica federal do Ceará atual Cefet. Consultei minha listagem e não passa de 20 das 80... fica em 16.

Se a fala do fiscal expressa a dificuldade de a mulher adentrar ao mercado de trabalho em 1982, época que antecede a promulgação da Constituição Federal de 1988, que viria a garantir em seu artigo 5º a igualdade entre homens e mulheres, contudo, diante do exposto, a comparação entre os dois concursos (1982 e 2010) é inevitável. Se no primeiro concurso só eram 16 mulheres, de um total de 80 fiscais, em 2010 houve um salto expressivo no que se refere ao número de mulheres. Pois, mudando consideravelmente, este último admitiu 201 fiscais, sendo 122 mulheres e 79 homens, e dois anos mais tarde, em 24 de outubro de 2012, foram convocados por meio do Edital de Convocação Nº 035/2012, os fiscais do cadastro reserva para preenchimento das vagas restantes.

No ano de 2013 o candidato eleito Prefeito de Fortaleza, Roberto Cláudio (2013 – 2016), tinha como principal objetivo fazer com que a administração pública municipal fosse mais eficiente e planejava executar grandes obras, especialmente, de mobilidade para a cidade, além do diálogo com o terceiro setor e com outros partidos pela governabilidade. Nesse contexto de uma nova gestão do então prefeito, ocorreu uma reforma administrativa, na qual as Secretarias Executivas Regionais e a Fiscalização foram as mais afetadas. Segundo Vieira (2020), as regionais deixaram de ser executivas e passaram a concentrar suas atividades no atendimento às demandas da população, bem como à conservação de espaços públicos.

Em 2013, ainda no âmbito da gestão Roberto Cláudio, foi decretado e instituído um Grupo de Trabalho para estruturar o Sistema de Gestão da Fiscalização Integrada e Multidisciplinar de Fortaleza, que objetivou anular as divergências conceituais geradas devido aos fiscais estarem lotados em órgãos com diferentes competências temáticas e seguirem um conjunto peculiar de procedimentos. A partir da padronização das práticas de planejamento, execução e gerenciamento da fiscalização, seria possível garantir o cumprimento ágil e eficiente da legislação vigente (VIEIRA 2020).

Já, em 2014, foi elaborado o documento de criação da política municipal de fiscalização, normalizada pela Lei Complementar nº 0190 de 22 de dezembro de 2014. Vieira (2020) diz que a criação da referida autarquia é considerada um marco político e legal, pois o conteúdo de seu texto apresenta a finalidade de implementar a política de fiscalização urbana municipal.

No dia 22 de dezembro de 2014 foi publicada, no Diário Oficial do Município - DOM, a Lei Complementar nº 0190, aprovada e sancionada pela Câmara Municipal de Fortaleza, que dispõe sobre a criação da Agência de Fiscalização, em que compreendeu a junção de todos os campos de fiscalização do município de Fortaleza (FORTALEZA, 2014). Conforme os artigos 2 e 3 da referida lei, a AGEFIS foi criada com o objetivo de implementar a política de fiscalização urbana municipal, em conformidade com a política governamental, obedecendo a legislação aplicável (FORTALEZA, 2014).

A Agência de Fiscalização de Fortaleza - AGEFIS executa a fiscalização urbana de maneira unificada por meio da fiscalização integrada, que possibilita o aprimoramento do serviço fiscal, centralizando a fiscalização das obras e posturas urbanas; do uso e conservação das vias públicas, passeios e logradouros; do funcionamento de atividades; das licenças, alvarás, concessões, autorizações e permissões; dos eventos; da ocupação de propriedades e

espaços públicos; do meio ambiente; da limpeza pública; da vigilância sanitária; da defesa do consumidor; e do patrimônio histórico-cultural (FORTALEZA, s.d.).

Ademais, durante os últimos anos de sua gestão, o prefeito Roberto Cláudio assinou o projeto que altera a divisão regional da capital cearense, em que até 2020 era dividida em 07 regionais e, com o novo projeto, Fortaleza passou a ter 12 regiões administrativas. O atual prefeito, Sarto (2020 - 2024), ainda nomeou os titulares das 12 secretarias. Alguns núcleos da AGEFIS, que faziam parte das Secretarias Executivas, sofreram mudanças de endereços, em decorrência do aumento das regionais, um deles foi o Núcleo 03, que no mês de junho fez a transição de endereço. A regional 03, que antes contemplava 17 bairros, hoje, com as mudanças nas regiões administrativas, compreende 13 bairros: Quintino Cunha, Olavo Oliveira, Antônio Bezerra, Padre Andrade, Presidente Kennedy, Vila Ellery, Monte Castelo, São Gerardo, Farias Brito, Parque Araxá, Parquelândia, Amadeu Furtado e Rodolfo Teófilo (G1 CE, 2021).

No quadro abaixo exemplificamos os acontecimentos significativos para a política de fiscalização, conforme a transição das gestões executivas no município de Fortaleza.

Quadro 2 - Políticas de Fiscalização Municipal

Gestão	Políticas de Fiscalização Municipal
<p>José Aragão e Albuquerque Júnior (1982 - 1983)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lançamento dos editais e realização das provas do concurso para o cargo de fiscal municipal, com especialidade técnica exigida nas áreas de Edificações, Eletrotécnica e Mecânica; - Admissão de 64 homens e 16 mulheres para o cargo de fiscal municipal.
<p>Ciro Gomes (1989-1990)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Criação e implementação da Secretaria de Planejamento Urbano e Meio Ambiente – SPLAN, órgão que unificou e fortaleceu a categoria profissional da fiscalização.
<p>Juraci Magalhães (1997-2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Extinção da Secretaria de Planejamento Urbano e Meio Ambiente – SPLAN.
	<ul style="list-style-type: none"> - A demanda pelo ordenamento urbano foi reconhecida;

<p>Luizianne Lins (2005 - 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sua gestão instituiu o programa de reordenamento urbano de Fortaleza, que previa o lançamento de edital de concurso público para admissão de 300 fiscais; - Realização e homologação do concurso para o ambiente de especialidade fiscalização; - Admissão de 122 mulheres apenas na primeira chamada do concurso para o cargo de fiscal municipal.
<p>Roberto Cláudio (2013 - 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Em 2013, foi decretado e instituído o Grupo de Trabalho para estruturar o Sistema de Gestão da Fiscalização Integrada e Multidisciplinar de Fortaleza, que objetivou anular as divergências conceituais geradas devido aos fiscais estarem lotados em órgãos com diferentes competências temáticas e seguirem um conjunto peculiar de procedimentos; - Criação da Agência de Fiscalização, que compreendeu a junção de todos os campos de fiscalização do município de Fortaleza; - Mulheres fiscais frente às gerências da maioria dos 07 núcleos regionais de fiscalização integrada da AGEFIS.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Como anteriormente mencionado, Fortaleza sofreu transformações políticas, em virtude das particularidades de cada gestão municipal, e por conseguinte, a fiscalização também foi reconfigurada visando atender às demandas urbanas e legais. Nesse contexto, as mulheres inseriram-se quantitativamente no trabalho de fiscalização, bem como algumas delas assumiram os postos de gerência da carreira de fiscais.

5. ESTUDO DE CASO NA GERÊNCIA REGIONAL DE FISCALIZAÇÃO INTEGRADA 03, SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

Esta seção tem como objetivo apresentar as especificidades da fiscalização municipal no âmbito da Gerência Regional de Fiscalização Integrada 03 - Núcleo 03, sob o olhar avaliativo, no qual desenvolvemos o eixo analítico Espectro Temporal e Territorial da Avaliação em Profundidade (Rodrigues, 2008, 2011). Para isso, a investigação fez uso da observação participante, relacionando-a com a interpretação dos textos dos documentos institucionais da política e com a perspectiva de gênero, buscando compreender as particularidades do referido Núcleo por meio da dinâmica dos sujeitos, das mulheres fiscais, que o compõem.

5.1. Conhecendo de perto a Gerência Regional de Fiscalização Integrada 03 - Núcleo 03

O Núcleo 03 da AGEFIS, lócus da pesquisa avaliativa, faz parte da fiscalização integrada e, até o mês de junho do ano de 2022, localizava-se na Av. Jovita Feitosa, 1264 -

Parquelândia, Fortaleza - CE, no mesmo endereço da Secretaria Executiva Regional III - SER III. O referido Núcleo atendia às demandas dos 17 bairros de abrangência da Regional 03, a saber: Amadeu Furtado, Antônio Bezerra, Autran Nunes, Bonsucesso, Bela Vista, Dom Lustosa, Henrique Jorge, João XXIII, Jóquei Clube, Olavo Oliveira, Padre Andrade, Parque Araxá, Pici, Parquelândia, Presidente Kennedy, Rodolfo Teófilo e Quintino Cunha.

No quadro de funcionários, este contempla 35 pessoas, dentre as quais, 29 são fiscais de campo e os demais trabalham no serviço administrativo. O serviço administrativo é composto por 3 fiscais que ocupam as seguintes funções: gerente do núcleo (mulher), assistente do Controle Urbano (homem) e assistente de Vigilância Sanitária (mulher), bem como 1 auxiliar administrativo (mulher) e 2 estagiários de nível médio (homem e mulher). Dos 29 profissionais que atuam em campo, 11 são da área de vigilância sanitária, sendo 09 mulheres e 02 homens, os demais, são da área de controle urbano, totalizando 18, sendo 14 mulheres e 04 homens. A tabela abaixo exemplifica a distribuição por sexo entre os fiscais de campo:

Tabela 1 - Distribuição e quantificação amostral por sexo.

Área de Atuação	Feminino		Masculino	
	N	%	N	%
VISA	9	31,03	2	6,9
Controle Urbano	14	48,28	4	13,79
Total	23	79,31	6	20,69

Fonte: Elaborada pelo autor.

Em números percentuais, as mulheres representam 79,31% do total dos 29 profissionais que atuam em campo nos bairros de abrangência da Regional 03. Quando comparado com a quantidade de mulheres admitidas no concurso para fiscalização da década de 1980, esse dado se apresenta bastante expressivo, considerando que, àquela época, de 80 fiscais, apenas 16 eram mulheres. Esse dado evidencia avanços referentes à inserção da mulher na fiscalização municipal, sobretudo naqueles espaços onde a dominação era predominantemente masculina.

Contudo, a partir da observação diária no Núcleo 3 da AGEFIS, não se pôde deixar de notar que estas mulheres, são, em sua maioria, brancas ou pardas, o que revela que as conquistas trabalhistas, ainda não abrangem todas as mulheres, trazendo à tona mais as diferenças entre as mulheres brancas e as negras, revelando que o avanço às suas conquistas caminha mais lentamente se comparado às mulheres brancas.

5.2 Diário de campo: situações do cotidiano das fiscais da AGEFIS no enfrentamento das desigualdades

O meu primeiro contato com o local investigado se deu no final do ano de 2019 por meio das atividades do estágio supervisionado, no Núcleo 03 da AGEFIS, no qual eram cumpridas 20 horas semanais e 04 horas diárias no turno da manhã de segunda a sexta-feira. A princípio se fez nítida a quantidade de mulheres ocupando cargos de fiscais municipais, profissão que, aos poucos, foi possível compreender a sua complexidade. Inserida dentro da rotina administrativa do Núcleo, ainda que durante apenas um dos turnos, foi possível observar dificuldades enfrentadas por esses profissionais, desde sua chegada ao conferir as demandas do dia ou no seu retorno do campo, quando traziam seus relatos dos acontecimentos. Essa inserção, em parte de sua rotina, construiu diariamente os achados e as análises deste estudo.

Determinadas situações consideradas significativas foram constituindo os resultados da pesquisa. Faço a seguir a descrição de situações.

a) Situação 1

Uma das atividades exercidas no estágio supervisionado consistia em fazer a primeira recepção aos contribuintes para posteriormente direcioná-los ao atendimento especializado. Numa dessas recepções, um contribuinte chegou relatando que seu estabelecimento havia sofrido uma interdição por descumprir algumas das determinações do decreto municipal que estava em vigência na época. O homem passou a comentar como tudo ocorreu e durante a sua fala descreveu a fiscal, que fazia parte da operação noturna, como “louca e histérica”, dizendo que ela se alterou porque ele amigavelmente tocou no ombro dela enquanto falava algo e ela não gostou. Cabe ressaltar que a fiscal a qual ele se referiu, fazia parte de outro núcleo da AGEFIS, uma vez que os núcleos regionais de fiscalização atendem os contribuintes de qualquer regional. Ademais, falas como estas, proferidas, sobretudo por homens que estereotipam as mulheres como “loucas” e “histéricas”, em determinadas situações, principalmente naquelas em que estes se sentem contrariados por elas, são reflexos de uma sociedade estruturalmente machista.

b) Situação 2

Numa dessas manhãs, enquanto conversávamos sobre as desigualdades de gênero na fiscalização, uma das fiscais da área de controle urbano, que finalizava algumas demandas no sistema, comentou: “certa vez minha equipe foi fiscalizar uma obra que apresentava

irregularidades e ao chegar ao local, pedimos a um dos funcionários que contatasse o responsável da obra para receber a fiscalização, o mesmo ligou para o responsável e esse, disse que a fiscalização estava no local, o homem do outro lado da linha fala algo e o funcionário responde “Não são „caras“ não! São mulheres”. A referida fiscal entendeu que o responsável do outro lado da linha, ao ouvir a palavra fiscalização, automaticamente associou os profissionais ao gênero masculino, isto é, deduziu que eram homens que estavam compondo a equipe. Ao analisar esse relato, pode-se apreender que as pessoas, sobretudo homens, tendem a associar os profissionais desta área ao gênero masculino.

c) Situação 3

Em outro dia, duas fiscais de VISA (Nutricionistas, que trabalham em dupla) retornaram do campo muito chateadas, após fracasso com a não execução de uma fiscalização em uma determinada padaria. Elas haviam sido mal-recebidas e impedidas de inspecionarem o local pelo dono do estabelecimento, que dificultou o trabalho delas e estas não puderam finalizar a demanda vigente. Enquanto relatavam o acontecido, uma delas se direciona para o fiscal do gênero masculino, que está sentado em frente a um computador, e diz a seguinte frase: “tenho certeza que se fosse um homem fiscalizando, ele não teria nos tratado daquela forma”. Esse acontecimento, mais tarde, veio a ser descrito no questionário que foi aplicado para a construção da pesquisa.

Ao vivenciar e observar essas situações, concluímos que as opressões empreendidas às mulheres pela ordem patriarcal de gênero, não foi superada e apresenta-se em situações rotineiras, por vezes implícitas, outras explícitas, e essas constatações se direcionam ao pensamento de que dentro das sociedades as mulheres não podem de maneira alguma baixar a guarda, pois as lutas e os enfrentamentos às desigualdades de gênero devem ser sempre uma constante. A escolarização, a ocupação no ambiente público, os direitos civis, há pouco conquistados, representam apenas uma parcela do lugar que de fato as mulheres devem ocupar, equiparado ao dos homens.

5.2.1 Conhecendo de perto as mulheres fiscais e suas experiências

O Núcleo 03 da AGEFIS é composto majoritariamente por mulheres. De um universo de 35 profissionais, 29 atuam em campo e 23 são mulheres. Das 23, 4 foram convidadas a responder ao questionário semiaberto online, ficando acordado o sigilo de suas identidades.

Das quatro fiscais de campo que responderam ao questionário, a respeito da pergunta sobre sua orientação sexual, 03 delas são heterossexuais e 01 bissexual. Quanto à pergunta de autodeclaração de cor, 03 se autodeclararam pardas e 01 se autodeclara branca. Quanto à idade, elas têm entre 38 a 47 anos. A respeito do Estado Civil, 03 delas são casadas e 01 é solteira. O tempo de exercício no serviço público varia entre 11 a 16 anos. A quantidade de pessoas com as quais elas moram varia de 01 a 04 pessoas.

De modo geral, as fiscais não percebem valorização profissional com inclinação por gênero na AGEFIS, exceto por 01 afirmou que sim, conforme exemplo citado por ela:

A maioria das posições técnicas de poder são ocupadas por homens com menor conhecimento daquela área, enquanto existem mulheres especializadas naquela área que não são chamadas.

Com isso, 03 delas sentem diferenças quando está trabalhando com colega homem e quando está trabalhando com colega mulher, relatando como exemplos:

Figura 1 - Colega homem e colega mulher

Em alguns tipos de ambientes fiscalizados, vejo que a presença de um homem na equipe impôs mais respeito por parte dos fiscalizados, a exemplo de bares e afins, porém não é a regra.

Porque a maioria quer assumir o comando.

Quando vão um fiscal na equipe, geralmente os fiscalizados se reportam mais a ele

Fonte: *Google Forms*, elaborada pelo autor.

Podemos concluir, como antes citado, de acordo com suas respostas, que o perfil das fiscais do Núcleo é: a maioria delas é parda, heterossexuais, casadas, suas idades variam entre 38 a 47 anos de idade, a maioria têm filhos, e a quantidade de pessoas com as quais elas moram, varia entre 01 a 04 pessoas, e o seu tempo no exercício do serviço público varia entre 11 a 16 anos. Conforme suas vivências, 03 delas não percebe valorização profissional com inclinação por gênero na AGEFIS, no entanto, 01 delas afirma que os cargos de maior hierarquia são ocupados por homens, enquanto, segundo ela, há mulheres fiscais especializadas na área que não são chamadas para tal ocupação. A respeito da percepção de diferenças quando estão em equipes com homens ou com mulheres, suas respostas revelam que quando há homens na equipe, existe um respeito maior por parte dos fiscalizados. Ainda sobre esta mesma percepção, 01 delas relata que sente que quando há homens na equipe, estes querem comandar o direcionamento da fiscalização.

5.3. Relatos de experiências

Apresentamos nesta subseção experiências das fiscais de campo do Núcleo 03. A fim de resguardar a identidade das fiscais, utilizaremos os termos “Fiscal 1”, “Fiscal 2”, “Fiscal 3” e “Fiscal 4” para apresentar os relatos.

Fiscal 1

A fiscal 1 é heterossexual, parda, tem 47 anos de idade, é casada e está há 16 anos no exercício do serviço público. Com ela, moram 2 pessoas, na segunda seção do questionário que consistia nas perguntas sobre a dinâmica da conciliação das esferas pública e privada, ela afirma que é mãe e ao responder a pergunta se já foi questionada por ter que sair de casa para trabalhar e deixar seus filhos (as) sob os cuidados de outras pessoas, ela afirmou que sim. Sobre a pergunta acerca das atividades exercidas além do expediente do trabalho, esta diz que realiza atividades domésticas e acadêmicas.

Ao ser questionada se já havia passado por algum tipo de assédio por parte dos seus colegas de trabalho, sua resposta foi negativa. Ela afirmou não perceber diferenças de valorização profissional, com inclinação por gênero, na AGEFIS. Afirmou ainda que não vê/sente diferenças quando está trabalhando com colega homem e quando está trabalhando com colega mulher. Quando questionada se lembrava de alguma situação em que sentiu que se fosse de outro gênero, a mesma teria ocorrido de maneira diferente, ela marcou a opção “Não recorro de nenhuma situação que eu tenha sentido algo assim”.

O relato da Fiscal 1 revela um avanço considerável no que se refere às questões de gênero, sobretudo no exercício do serviço público, uma vez que em 16 anos esta não veio a sofrer nenhum tipo de assédio, não sentiu diferenças de valorização profissional com inclinação por gênero na AGEFIS e não notou divergências ao trabalhar com colega homem ou mulher. No entanto, quando voltamos nosso olhar para a esfera privada onde ela afirma que já foi questionada por sair de casa para trabalhar e deixar os/as filhos/as sob o cuidado de outras pessoas e sobre as atividades desempenhadas após o expediente de trabalho, no qual ela diz que executa atividades domésticas e acadêmicas, nos remete ao pensamento de Durham (2004), quando esta diz que a mulher não foi excluída da esfera privada, pelo contrário, ela foi incluída na esfera pública e passou a desempenhar simultaneamente as funções das duas esferas.

Fiscal 2

A fiscal 2 é heterossexual, parda, tem 38 anos de idade, é casada e está há 11 anos no exercício do serviço público. Com ela, moram 04 pessoas, na segunda seção do questionário que consistia nas perguntas sobre a dinâmica da conciliação das esferas pública e privada, ela afirma que é mãe e que já foi questionada por ter que sair de casa para trabalhar e deixar seus filhos (as) sob os cuidados de outras pessoas, ela disse que não. Acerca das atividades exercidas além do expediente do trabalho, esta diz que realiza as seguintes atividades: serviços domésticos, brincar e dar atenção aos filhos, ensinar a tarefa de casa e ir à academia. Ela diz que já havia passado por algum tipo de assédio por parte dos seus colegas de trabalho, sua resposta foi negativa. Ela também disse não perceber diferenças de valorização profissional, com inclinação por gênero, na AGEFIS. A fiscal 02 afirmou que sim, vê/sente diferenças quando está trabalhando com colega homem e quando está trabalhando com colega mulher, e citou o seguinte exemplo:

Em alguns tipos de ambientes fiscalizados, vejo que a presença de um homem na equipe impôs mais respeito por parte dos fiscalizados, a exemplo de bares e afins, porém não é a regra.

A fiscal 02 se lembrou de uma situação em que sentiu que, se fosse de outro gênero, teria ocorrido de maneira diferente. Ela marcou a opção “Enviar áudio para transcrição”, no questionário enviado, que reproduzimos abaixo o relato:

Assim, eu não tô lembrando de nenhuma situação específica que eu tenha passado, porque já são mais de 10 anos fiscalizando, mas, em plantões de final de semana, em plantões noturnos, que a gente pega bares né, em ambientes assim desse tipo, eu já noto, já notei que quando a gente chega com homem na equipe impõe um pouco mais assim... Vamos dizer... Aquela tendência do fiscalizado, por exemplo o dono do bar, eu sinto que ele trata com um pouco mais de receio sabe, é... Eu já fiscalizei a maioria das vezes com mulheres né. Para mim, trabalhar com homem ou mulher, tanto faz. Agora realmente, para os fiscalizados, em algumas situações, quando é homem, eles têm uma tendência de atender um pouco melhor, principalmente nesses ambientes de bares e restaurantes, assim tipo finais de semana sabe. Em empresas não, em empresas sempre fui muito bem tratada, ou às vezes assim em fiscalizações do dia a dia né e tudo, agora nesses ambientes mais hostis, vamos dizer assim, é... Às vezes tendo um homem na equipe, a tendência é que se dê um respeito a mais, e se me perguntar por que eu tenho essa impressão, eu não sei, mas acontece...

Em ambientes noturnos, como bares ou restaurantes, conforme o relato da fiscal, ela sente que quando há homens na equipe, a tendência é que os (as) fiscalizados (as) tratem com um pouco mais de respeito ou sintam um pouco mais de receio, e ela afirma que se fosse questionada por que tem essa impressão, ela não saberia dizer, só sente. As desigualdades de gênero pairam no ar, por vezes parecem implícitas como na situação acima descrita, mas a parte afetada por elas sem saber explicar o porquê, sente.

Fiscal 3

A fiscal 3 é heterossexual, parda, tem 43 anos de idade, é casada e está há 12 anos no exercício do serviço público. Com ela, moram 3 pessoas, na segunda seção do questionário que consistia nas perguntas sobre a dinâmica da conciliação das esferas pública e privada, ela afirma que é mãe e ao responder a pergunta se já foi questionada por ter que sair de casa para trabalhar e deixar seus filhos (as) sob os cuidados de outras pessoas, ela afirmou que sim. Sobre a pergunta acerca das atividades exercidas além do expediente do trabalho, esta diz que realiza as seguintes atividades: doméstica, acadêmica, cuida dos pais. Ao ser questionada se já havia passado por algum tipo de assédio por parte dos seus colegas de trabalho, sua resposta foi afirmativa. Ela afirmou perceber diferenças de valorização profissional, com inclinação por gênero, na AGEFIS e descreveu o seguinte exemplo:

A maioria das posições técnicas de poder são ocupadas por homens com menor conhecimento daquela área, enquanto existem mulheres especializadas naquela área que não são chamadas.

Ela afirmou também que vê/sente diferenças quando está trabalhando com colega homem e quando está trabalhando com colega mulher, e disse que “A maioria quer assumir o comando”. Sobre a situação em que ela sentiu que se fosse de outro gênero, a mesma teria ocorrido de maneira diferente, ela marcou a opção “Digitar situação”, abaixo descrita:

Quando um colega mais velho e muito mais experiente, de uma turma de fiscais anterior, ficava sistematicamente dizendo que gostava de mulheres como eu, descrevia o meu tipo físico e insinuava que se eu fosse separada e ele também, a gente dava certo. Isso me constrangia de uma maneira indescritível, também sentia vontade de responder, mas ele era muito respeitado e ninguém tinha coragem de confrontá-lo. Fazia que não era comigo e mudava de assunto.

A situação de assédio acima descrita traz à tona a reflexão de que embora se trate de uma pessoa instruída, com acesso a informação, provavelmente conhecedora dos canais existentes de denúncia, o receio, o constrangimento ou provavelmente o medo a fizeram fingir que não era com ela, isto é, deixar para lá.

Infelizmente, a sociedade da qual fazemos parte, subjuga e oprime as mulheres, e independente delas possuírem o mesmo grau de instrução e ocuparem a mesma posição trabalhista que um homem, não impede o opressor de tomar a liberdade de reduzi-las a um corpo, a um fator biológico.

Fiscal 4

A fiscal 04 é bissexual, branca, tem 40 anos de idade, é solteira e está há 11 anos no exercício do serviço público. Com ela, mora 1 pessoa, na segunda seção do questionário que consistia nas perguntas sobre a dinâmica da conciliação das esferas pública e privada, ela diz que não é mãe. Sobre a pergunta acerca das atividades exercidas além do expediente do trabalho, esta diz que realiza as seguintes atividades: estudo, academia e atividades domésticas. Ao ser questionada se já havia passado por algum tipo de assédio por parte dos seus colegas de trabalho, sua resposta foi negativa. Ela afirmou não perceber diferenças de valorização profissional, com inclinação por gênero, na AGEFIS.

Ela afirmou que vê/sente diferenças quando está trabalhando com colega homem e quando está trabalhando com colega mulher, e citou o seguinte exemplo: “Quando vai um fiscal na equipe, geralmente os fiscalizados se reportam mais a ele”. Quando questionava se lembrava de alguma situação em que sentiu que se fosse de outro gênero, a mesma teria ocorrido de maneira diferente, ela marcou a opção “Digitalizar a situação”. Abaixo a situação descrita pela fiscal:

Fomos atender uma denúncia numa padaria, eu e minha colega, quando chegamos lá nos apresentamos e pedimos pra falar com o responsável pelo local. O dono estava no balcão e pediu pra que esperássemos. E ficamos aguardando um bom tempo e ele não nos deu atenção. Tivemos que falar que não poderíamos mais esperar que tínhamos outras demandas para atender. Ele foi grosseiro e agiu com indiferença, o local foi notificado porque tinha muitas coisas para se adequar à legislação sanitária. No retorno pedimos apoio policial porque, caso não tivesse cumprido com a notificação seria interditado. O policial que nos acompanhou conhecia o dono do local e nos disse que ele respondia por Maria da Penha.

A situação acima destacada revela a dificuldade enfrentada pela equipe composta por mulheres, onde seu trabalho foi desrespeitado por um homem, a ponto de o mesmo impedir que a fiscalização fosse finalizada. Mais tarde ao retornar com apoio policial, do gênero masculino, estas foram informadas que o referido sujeito dono do estabelecimento respondia pela Lei Maria da Penha, isto é, o mesmo já cometeu algum delito onde exerceu poder sobre alguma mulher que estava incapaz de se defender pelos meios normais.

5.3.1 Síntese avaliativa: a dimensão de gênero na fiscalização, entre permanências e mudanças

Diante dos resultados obtidos, durante a trajetória dessa pesquisa, foi possível constatar que o ambiente da fiscalização na capital cearense, pelo menos no primeiro concurso realizado para ocupação de tal cargo, era majoritariamente dominado por homens. Quando contatado, um fiscal aposentado do gênero masculino do primeiro concurso, confirmou o baixo número de mulheres nessa profissão, o mesmo, em sua fala, como foi descrito, destacou a dificuldade da entrada de mulheres no mercado de trabalho à época,

sobretudo porque o concurso exigia especializações nas áreas de edificações, estradas e eletrotécnica, e segundo ele, não eram cursos que as mulheres comumente faziam. Dessa forma, foram 28 anos de homens sendo maioria frente ao cargo em questão. O mesmo concurso, realizado e homologado no ano de 2010, com um número de 300 vagas, teve como exigência apenas o nível superior de escolarização e formação na área da saúde para aqueles que viriam a trabalhar na área de vigilância sanitária.

No contexto do século XXI, as mudanças de padrões socioculturais, que impulsionaram as mulheres a estudar mais ainda no século XX, aumentando seu nível de escolaridade, podem ser percebidas pela sua participação no mercado de trabalho de forma mais intensiva e isso se observa no emprego público, a partir do caso da fiscalização municipal estudado. Contudo, a partir da apreensão obtida por meio da observação diária no Núcleo 03 da AGEFIS, não se pôde deixar de notar que as mulheres fiscais são, em sua maioria, brancas ou pardas, o que revela que as conquistas educacionais e trabalhistas ainda não abrangem todas as mulheres, trazendo à tona mais diferenças entre as mulheres brancas e as negras, revelando que o avanço às suas conquistas caminha mais lentamente se comparado às mulheres brancas, segundo dados do IBGE (2010).

No que tange às situações de desigualdades de gênero na fiscalização, foram percebidos indicadores em três aspectos: no ambiente interno e externo da AGEFIS, e no ambiente doméstico. Assim como abordado por Bonetti (2011), a categoria gênero, além de instituir as relações sociais de diferenciação entre os sexos, é também um dos princípios que dá significado às relações de poder, essa categoria deve ser compreendida tanto em termos políticos, quanto sociais, pois refere-se a formas pontuais e específicas de relações sociais e de produções de desigualdade nas camadas sociais. A sociedade da qual fazemos parte, subjuga e oprime as mulheres, e independente delas possuem o mesmo grau de instrução e ocupar a mesma posição trabalhista que um homem, isso não impede o opressor de tomar a liberdade de reduzi-las a um corpo, a um fator biológico, quando tratamos de assédio.

O pensamento de Bonetti (2011), é refletido no ambiente interno da fiscalização, conforme relato descrito por uma das fiscais, em que ela se constrangia com comentários proferidos por um fiscal de uma outra equipe, onde o mesmo direcionava falas a respeito de seu tipo físico reiteradas vezes. Observou-se também, ainda no ambiente interno, no momento da recepção aos contribuintes, falas em que um deles descreve uma fiscal como histérica, após ela se alterar por ele ter, segundo ele, tocado amigavelmente o seu ombro enquanto falava, durante a operação noturna no seu estabelecimento (bar e restaurante).

Mesmo ao ocupar o mesmo cargo e executar as mesmas atividades trabalhistas, a fiscal mulher percebe que, quando há homens na equipe, a tendência é que os (as) fiscalizados (as) tratem com um pouco mais de respeito ou sintam um pouco mais de receio, e aquelas com as quais conversamos sobre o tema afirmam que, se fossem questionadas por que têm essa impressão, elas não saberiam dizer, apenas só sentem. Aqui pontuamos o pensamento das autoras Hirata e Kergoat (2007), quando tratam dos princípios que constituem a separação hierárquica do trabalho, em que diferenças são aplicadas mediante um processo específico de legitimação, atribuindo ao trabalho do homem, mais “valor” do que o da mulher, ainda que estes executem as mesmas atividades. Com isso, a parte afetada pelas situações opressoras configuradas pela ordem patriarcal, mesmo quando não ocorrem de maneira explícita, são sentidas por elas, e estas não sabem explicar o porquê.

No que se refere à dinâmica entre as esferas pública e privada no cotidiano dessas mulheres, conforme explicitados em seus relatos, são realizadas diferentes atividades pós expediente de trabalho, como cuidado e atenção aos filhos, cuidado com os pais, atividades físicas, acadêmicas e a citada em todos os relatos, a atividade doméstica. Pode-se perceber, desse modo, que o pensamento de Durham (2004), se mantém expressivo na sociedade atual, em que atividades do ambiente doméstico, continuam vinculadas ao gênero feminino, e o acúmulo de tarefas das duas esferas, revela a não emancipação da mulher do contexto privado ao migrar para o público, exceto por aquelas que possuem condições de delegar essas tarefas, geralmente, a outras mulheres.

Compreendemos, portanto, assim como tratado por Silveira e Da Costa (s.d.), que as bases que sustentam as relações desiguais de gênero encontram-se latentes na sociedade atual, pois ainda que a escolarização, a ocupação no mercado de trabalho, tenham sido conquistas fundamentais à condição feminina, esse movimento de transição de subjugada para independente e ser humano livre, trouxe consigo as novas configurações de desigualdades, construídas pela ordem patriarcal de gênero existente, e como reflexo desse fato, no âmbito da fiscalização, não é diferente: as mulheres ainda sofrem com situações de desigualdades.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da investigação avaliativa realizada quanto à perspectiva de gênero, compreendemos que o grande número de mulheres ocupando o cargo de fiscal municipal representa uma conquista incontestável à luta feminina, no entanto, na medida em que o caminho para a equidade entre os gêneros aparenta encurtar, o olhar vigilante para as desigualdades deve ampliar-se.

Consideramos que os passos da avaliação em profundidade (RODRIGUES, 2008), desenvolvidos ao longo deste trabalho, mostraram-se propícios para avaliar as desigualdades de gênero presentes entre os fiscais municipais do Núcleo 03 da AGEFIS. Na análise do conteúdo e contexto, eixos da avaliação em profundidade, buscou-se compreender a legislação e o momento político em que a política de fiscalização foi formulada, assim como seus paradigmas orientadores, como também a apreensão do modelo político, econômico e social que sustentou a política à época de sua formulação no âmbito das várias gestões municipais, em que verificamos, na análise da trajetória institucional da fiscalização (outro um eixo da avaliação em profundidade), se foi incorporada, a participação feminina no processo de implementação da política de fiscalização, sobretudo a partir do último concurso público realizado.

Quanto ao eixo analítico “espectro temporal e territorial” da avaliação em profundidade, estudamos, por meio de um estudo de caso, a dimensão de gênero no Núcleo 03 da AGEFIS, no qual buscamos analisar o lugar da mulher no ambiente interno e externo da fiscalização a fim de perceber mudanças e permanências no que confere aos desafios de gênero enfrentados pelas fiscais que atuam em campo. Mesmo sendo a maioria, tanto na agência como no todo, quanto ao Núcleo em questão, as mulheres sofrem de maneira silenciosa, seja pelos assédios em tons de elogios; seja pelos constrangimentos em determinadas situações internas e externas; seja pelas opressões institucionais no exercício de sua função; seja no acúmulo laboral no espaço privado. Tratam-se de dimensões avaliativas apreendidas por meio das minhas observações no Núcleo, assim como a partir os relatos de algumas mulheres fiscais, aqui descritos.

Por fim, entendemos que a desnaturalização da oposição binária entre homens e mulheres, que resulta nas desigualdades de gênero no contexto do estudo, que se reflete na sociedade atual, deva advir de um longo processo de conscientização na desconstrução de uma cultura machista e patriarcal. Diante disso, é possível observar avanços ocorridos referentes à condição feminina, embora esses ainda sejam insuficientes.

Destarte, se a condição feminina, dentro da ordem patriarcal, foi construída socialmente, é possível, contudo, transformá-la, também, socialmente. Ainda que vislumbrar a equidade entre homens e mulheres pareça uma utopia, a possibilidade da tentativa para que isso aconteça deve ser constantemente estimulada, sobretudo por meio de avaliações de políticas e de gestões públicas sob a perspectiva de gênero, como a realizada neste trabalho, que mostram e enfrentam as múltiplas dimensões das desigualdades entre homens e mulheres.

REFERÊNCIAS

- Agefis - Agência de Fiscalização de Fortaleza.** Disponível em: <https://www.fortaleza.ce.gov.br/institucional/a-secretaria-344>. Acesso em 04 de jul. de 2020.
- ARAÚJO, E. T. Respostas críticas às demandas e usos governamentais de avaliação. **AVAL. Revista Avaliação de Políticas Públicas**. jan. Jul, vol 1, n. 15, p. 67-79, 2019.
- BEAUVOIR, S. O segundo sexo: a experiência vivida. **Tradução de Sérgio Milliet**, v. 2, 1967.
- BIASOLI, P. K. Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero. **Indicadores Econômicos FEE**, v. 43, n. 3, p. 125-140, 2016.
- BONETTI, A. Desigualdade de gênero. Introdução Crítica ao Direito das Mulheres. O Direito Achado na Rua Vol. 5. Brasília: **CEAD**, FUB, 2011.
- BRESSER PEREIRA, L. C. A reforma do Estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. **Lua Nova: Revista de cultura e política**, p. 49-95, 1998.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A Bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, [S. l.], n. 110, p. 67-104, 4 jul. 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/dzDXTKKnr96DdTZSqnmtH5r/>. Acesso em: 6 abr. 2022.
- Canal Urbanismo e Meio Ambiente.** Disponível em: <https://urbanismoemeioambiente.fortaleza.ce.gov.br/urbanismo-e-meio-ambiente/287-agefis-unifica-fiscalizacao-urbana-de-fortaleza>. Acesso em 15 de maio de 2022.
- CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; GONÇALVES, Carlos Alberto. Análise de conteúdo e análise de discurso nas ciências sociais. **Organizações rurais & agroindustriais**, v. 5, n. 1, 2003.
- CRUZ, D. M. Enfoques contra hegemônicos e pesquisa qualitativa: desafios da avaliação em profundidade em políticas públicas. **Revista Aval**, Fortaleza, v. 1, n. 15, p. 160-173, jan./jun. 2019.
- D'ALONSO, G. L. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. **Psicologia para América Latina**, México, n.15, dez.2008. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1870-350X2008000400003&script=sci_arttext. Acesso em: 20 de jul. de 2021.

DE SOUSA JÚNIOR, J.G.; APOSTOLOVA, B.S.; DIAS DA FONSECA, L.G. **Introdução Crítica ao Direito das Mulheres**. Brasília: CEAD, FUB, 2011. 350 p. v. 5. ISBN 978-85-7804-049-9.

DURHAM, E. Família e reprodução humana. In: _____. A dinâmica da cultura. São Paulo: Cosac Naify, 2004. p.325-355.

Equipe editorial de Conceito.de. (1 de Outubro de 2011). Conceito de diário de campo. Conceito.de. Disponível em: <https://conceito.de/diario-de-campo>. Acesso em: 01 de jul. de 2022.

Estudo mostra desigualdades de gênero e raça no Brasil em 20 anos. **IPEA**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_acymailing&ctrl=archive&task=view&listid=10-. Acesso em: 03 de jul. de 2022.

FEDERICI, S. **O patriarcado do salário**. Notas Sobre Marx, Gênero e Feminismo: Boitempo, 2021.

FORTALEZA. Ato Nº 9726/2010. **Diário Oficial do Município de Fortaleza**. Fortaleza. 09 de nov. 2010. p. 1.

FORTALEZA. Edital De Convocação Nº 035/2012. **Diário Oficial do Município de Fortaleza**. Fortaleza. 24 out. 2014. p. 6.

FORTALEZA. Lei complementar nº 0190 de 22 de dezembro de 2014. Dispõe sobre a criação da Agência de Fiscalização de Fortaleza e dá outras providências. **Diário Oficial do Município de Fortaleza**. Fortaleza. 22 dez. 2014. p. 1.

G1 CE. **12 regionais de Fortaleza, confira a nova divisão da capital cearense**. Disponível em: <https://g1.globo.com/ce/ceara/noticia/2021/01/06/12-regionais-de-fortaleza-confira-a-nova-divisao-da-capital-cearense.ghtml>. Acesso em 18 de jun. de 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GURVITCH, G., 1955. *Determinismes Sociaux et Liberté Humaine*. Paris: Presses Universitaires de France.

GUBA, E. G.; LINCOLN, Y. S. Avaliação de quarta geração. Campinas, SP: Ed.Unicamp, 2011.

GUSSI, A. F. Apontamentos teóricos e metodológicos para a avaliação de programas de microcrédito. **AVAl Revista Avaliação de Políticas Públicas**, ano I, vol.1, n.1, jan-jun, 2008. p 29-39.

GUSSI, A.F.; OLIVEIRA, B.R. Políticas Públicas e outra perspectiva de avaliação: uma abordagem antropológica. **Revista Desenvolvimento em Debate**, v. 4, n. 1, p. 83-101, 2016.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007.

HOBSBAWM, E. **Era dos extremos: O breve século XX**. 2. ed. São Paulo: Companhia das letras, 1998.

LEJANO, R. Parâmetros para a análise de políticas: a fusão de texto e contexto. Campinas, SP: Ed. Arte Escrita, 2012.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, [S.L], v. 18, n. 2, p. 547-566, ago. 2010. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2010000200015>.

MARTINS, G. A. Estudo de caso: uma reflexão sobre a aplicabilidade em pesquisa no Brasil. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 2, n. 2, p. 9-18, 2008.

MAY, T. **Pesquisa social: questões, métodos e processos**. Artmed, 2004.

MINAYO, M.C. de S.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cadernos de saúde pública**, v. 9, p. 237-248, 1993.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2000. 269 p.

O nosso melhor por nossa cidade. Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/opiniaio/colaboradores/o-nosso-melhor-por-nossa-cidade-1.2190772>. Acesso em 11 de agos. de 2020.

RODRIGUES, L. C. Propostas para uma avaliação em profundidade de políticas sociais. **Aval: revista avaliação de políticas públicas, Fortaleza**, v. 1, n. 1, p. 30-34, 2008.

RODRIGUES, L. C. Análises de conteúdo e trajetórias institucionais na avaliação de políticas públicas sociais: perspectivas, limites e desafios. 2011.

RODRIGUES, L.C. Método experiencial e avaliação em profundidade: novas perspectivas em políticas públicas. **Desenvolvimento em Debate**, v. 4, n. 1, p. 103-115, 2016.

SEVERINO, A. J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, M.; ABREU, C. “Tudo muda, mas nada muda”: o diferencial feminino e a divisão sexual do trabalho. 2016.

SOBRINHO, J. D. Avaliação: técnica e ética. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 6, n. 3, 2001.

VENTURA, M. M. O estudo de caso como modalidade de pesquisa. **Revista SoCERJ**, v. 20, n. 5, p. 383-386, 2007.

VIEIRA, T. A. de L.A **Agência de Fiscalização de Fortaleza no Contexto da Dominância Financeira: Uma Avaliação da Política Municipal de Fiscalização**. 2020. 161f. – Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza (CE), 2020.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SEMIABERTO

O objetivo geral desta pesquisa é avaliar a política de fiscalização municipal de Fortaleza - CE, a partir da experiência das fiscais do Núcleo 03 da Agência de Fiscalização de Fortaleza - AGEFIS.

1ª Seção: A primeira seção corresponde ao perfil de vocês, ao finalizar o preenchimento dela, clique no botão "Próxima" para serem direcionadas à seção "Relatos de Experiências Cotidianas".

1 - Qual sua orientação sexual? – Pergunta de múltipla escolha

- Heterossexual
- Homossexual
- Bissexual
- Assexual
- Outros

2 - Você se autodeclara: – Pergunta de múltipla escolha

- Amarela
- Branca
- Parda
- Preta
- Outros

3 - Qual a sua idade? (Colocar somente o número) – Resposta curta

4 - Seu Estado Civil é: – Pergunta de múltipla escolha

- Solteira
- Casada
- Separada
- Divorciada
- Viúva

5 - Há quanto tempo você está no exercício do serviço público? (Colocar somente o número)

– Pergunta aberta de resposta curta

6 - Quantas pessoas moram com você? (Colocar somente o número) – Pergunta aberta de resposta curta

2ª Seção (Relatos de Experiências Cotidianas): Esta seção tem por objetivo compreender suas experiências cotidianas na vida privada e no exercício do serviço público, a partir da atuação em campo enquanto fiscal municipal, com o propósito de contemplar as desigualdades de gênero existentes nas duas esferas, privada e pública.

7 - Você tem filhos (as)? – Pergunta de múltipla escolha

- Sim
- Não

8 - Se a resposta anterior for afirmativa, em algum momento você já foi questionada por ter que sair para trabalhar e deixá-los sob o cuidado de outras pessoas? – Pergunta de múltipla escolha

- Sim
- Não

9 - Ao chegar em casa, você ainda faz alguma atividade? (Ex: atividades domésticas, laborais, acadêmicas e etc) – Pergunta de múltipla escolha

- Sim
- Não

10 - Se a resposta anterior for afirmativa, cite as atividades que você realiza após o expediente de trabalho. – Resposta curta

11 - No seu ambiente de trabalho, você já passou por algum tipo de assédio por parte dos seus colegas de profissão (ex: moral, sexual, virtual etc.)? – Pergunta de múltipla escolha

- Sim
- Não

12 - Você percebe diferenças de valorização profissional, com inclinação por gênero, na AGEFIS? – Pergunta de múltipla escolha

- Sim
- Não

13 - Se a resposta anterior for afirmativa, cite um exemplo. (Descrever) – Resposta curta

14 - Você vê/sente diferenças quando está trabalhando com colega homem e quando está trabalhando com colega mulher? – Pergunta de múltipla escolha

- Sim
- Não

15 - Se a resposta anterior for afirmativa, cite um exemplo. – Pergunta aberta de resposta curta

16 - Relate alguma situação em que você sentiu que se fosse de outro gênero, a mesma teria ocorrido de maneira diferente. – Caixas de seleção

- Enviar áudio para transcrição
- Digitar a situação
- Não recorde de nenhuma situação que eu tenha sentido algo assim

Se você marcou a opção "Enviar áudio para transcrição", entre em contato comigo. Se marcou a opção "Digitar a situação", descreva-a aqui de maneira detalhada. – Resposta longa