



ORGANISMOS DE POLÍTICAS PARA MULHERES NO MARANHÃO X RECURSOS

HUMANOS: algumas considerações

Marly de Jesus Sá Dias¹
Silse Teixeira de Freitas Lemos²

RESUMO

Discute os Organismos de Políticas para Mulheres no Maranhão tendo como parâmetro a gestão de seus recursos humanos. Apresenta-se dados que configuram a dinâmica de inserção dessa força de trabalho no processo de implementação de políticas, programas, projetos e ações para e com as mulheres nos mesmos, bem como alguns desafios que essa inserção comporta.

Palavras-chaves: organismos de políticas para mulheres, gestão, recursos humanos.

ABSTRACT

Discusses the Bodies of Policies for Women in Maranhão having as parameter the management of its human resources. Presents some data that configures the dynamic insertion of the work force in the process of implementation of policies, programs, projects and activities for and with women in them, as well as some challenges that this insertion behaves.

Keywords: bodies of policies for women, management, human resources.

¹ Doutora. Universidade Federal do Maranhão (UFMA). E-mail: marlydias@yahoo.com.br

² Doutora. Universidade Federal do Maranhão (UFMA). E-mail: silselemos@gmail.com



1 INTRODUÇÃO

A construção dos organismos governamentais de políticas para as mulheres é resultado de um amplo processo de interlocução do movimento feminista com o Estado. Fruto de lutas históricas dos movimentos de mulheres e feministas³ no país em âmbito nacional e internacional⁴ com vistas à efetivação da cidadania plena das mulheres, historicamente isenta de direitos.

Ao lado dos Conselhos Nacional, Estaduais e Municipais dos Direitos da Mulher, tais organismos se constituem em ferramentas importantes no processo de formulação, monitoramento e coordenação das políticas promotoras da defesa dos direitos humanos das mulheres.

Convém destacar, como lembra Barsted (2003) que, para a titularidade dessas políticas públicas se tornar operacional é necessária uma grande mobilização política em todas as direções como o Estado, a sociedade e as relações interpessoais.

Em assim sendo, percebe-se que a criação dos organismos de políticas para as mulheres não é um processo simples, posto que a sua construção coloca questões que precisam ser discutidas pelos formuladores e executores das políticas/ações dirigidas às mulheres, principalmente no que se refere à concepção de gênero que deve ser compreendida como categoria histórica, analítica e operacional. Imprescindível para o entendimento de que as relações sociais estabelecidas entre os sexos não são desvinculadas das outras relações, como as de classe e étnico-raciais. Consoante Saffioti (1997), a vida social é estruturada pela articulação de três eixos, que se imbricam formando um “nó”: a estrutura de classes sociais, de gênero e de raça/etnia.

³ Dentre os movimentos de mulheres são considerados como feministas as organizações que têm como escopo transformar as relações de gênero e o sentido de ser homem e ser mulher na sociedade, defendendo os ideais de igualdade, liberdade e não hierarquia nessas relações. Portanto, são movimentos que defendem um projeto político e o desenvolvem por meio de ação de natureza também política, envolvendo teoria e prática, alicerçadas eticamente em valores e princípios (FERREIRA, 1999).

⁴ Essa construção resulta ainda de uma recomendação da IV Conferência Mundial sobre as Mulheres, a Conferência de Beijing, realizada em 1995. Recomendação esta em que o Brasil assumiu o compromisso pela formulação de políticas públicas para as mulheres, bem como a defesa de seus direitos e, que fora ratificada em 2000, durante a Conferência Beijing + 5, que ocorreu em Nova Iorque (OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO, 2012).



Tal assertiva implica não só em políticas que, depois de formuladas, desdobram-se em planos, programas e projetos, mas, em redes de serviços e recursos humanos aptos a desenvolver ações que contribuam para a construção da igualdade de gênero nas supracitadas políticas, algo que requer articulação com vários saberes.

O presente ensaio se dispõe a discutir, ainda que preliminarmente e sem a pretensão de esgotar a temática, como os recursos humanos vêm sendo gestados (quem são, como se inserem nos organismos e como são capacitados) nos organismos de políticas para mulheres no Maranhão, mais precisamente os que integram a Secretaria de Estado da Mulher (SEMU); Secretaria Municipal da Mulher de Caxias (SMM/Caxias); Secretaria da Mulher de Presidente Dutra (SEMULHER/Presidente Dutra); Secretaria Municipal de Políticas para a Mulher de Imperatriz (SMPM/Imperatriz); Coordenadoria Municipal da Mulher de São Luís (CMM - São Luís); Coordenadoria de Políticas para Mulheres de Matões do Norte (COM – Matões do Norte); Coordenação de Políticas para Mulheres de Parnarama (CPM – Parnarama) e Coordenadoria Municipal de Políticas para as Mulheres de São Vicente Ferrer (CMPM - São Vicente Ferrer).

Fruto de investigação empírica mediada por uma pesquisa bibliográfica e documental, este ensaio tem por base a Pesquisa sobre “Organismos Executivos de Políticas para as Mulheres”, contou com apoio financeiro do CNPQ e foi desenvolvido pelo Grupo de Pesquisa e Extensão sobre Relações de Gênero, Étnico-raciais, Geracional, Mulheres e Feminismos – GERAMUS no período de 2011/2012. Um grupo que se vincula ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal do Maranhão (UFMA) e ao Núcleo de Políticas Públicas, do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas – UFMA.

2 ORGANISMOS DE POLÍTICAS PARA MULHERES E SEUS SUJEITOS ESSENCIAIS

Os organismos de Políticas para as mulheres são mecanismos fundamentais para assegurar que a perspectiva de gênero esteja transversalmente presente nas políticas, programas e ações desenvolvidas pelos órgãos governamentais. Não há como negar que suas constituições instauraram uma nova dinâmica e forma de planejar, executar e avaliar as Políticas Públicas para as mulheres.

Tais Organismos se expressam através das Secretarias e Coordenadorias de intervenção públicas e os Núcleos de Políticas para as Mulheres que atuam em âmbito estadual e municipal, por vezes, sem autonomia e orçamento. Têm por missão “contribuir



nas ações dos governos com vista à promoção da igualdade de gênero através da formulação, coordenação e articulação de políticas para as mulheres” (OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO, 2012).

Entre suas atribuições, consoantes com o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero (2012), destaca-se a eficácia das ações, projetos e programas governamentais na área, assim como a promoção de parcerias públicas e privadas, com os movimentos sociais, e articulação com as demais secretarias e órgãos governamentais.

Hoje, ainda em conformidade com Observatório Brasil da Igualdade de Gênero (2012), estes podem ser encontrados em todas as regiões brasileiras, sendo que a região Sul a que apresenta o maior número⁵:

Mas, é importante atentar que a promoção da igualdade de gênero está para além de Políticas que incorporem mulheres como suas beneficiárias e grupo vulnerável, uma vez que é preciso que tais políticas ponham em cheque e incidam sobre a distribuição assimétrica de poder nos níveis micro e macro, envolva todos os tipos de relações, a exemplo do campo político, econômico e social. Exige sujeitos essenciais como redes de articulação e atendimento integral às mulheres⁶ (saúde, segurança pública, justiça, educação, assistência social, entre outros), normas técnicas para o funcionamento dos serviços de prevenção e assistência às mulheres em situação de violência e, uma atuação interdisciplinar, multiprofissional e intersetorial, envolvendo recursos humanos de diversas áreas.

Para Chiavenato (2002), por Recursos Humanos (RH) entende-se o conjunto de empregados ou de colaboradores de uma organização. Sujeitos essenciais para o êxito das estratégias traçadas pela organização. Desse modo, o sucesso de tais ações passa também em investimentos contínuos em termos de capacitação teórica, técnica e ético-política neste corpo de RH.

Para atuar nos Organismos de Políticas Públicas para Mulheres os RH necessitam incorporar novos conteúdos, posto que se trata de um trabalho reflexivo, em que as decisões a serem tomadas exigem articulação com vários saberes, dado o seu caráter multiprofissional (das áreas social, assistencial, jurídicos), interdisciplinar e intersetorial, humanização no atendimento, escuta qualificada. Logo, profissionais, preferencialmente de carreiras no serviço público (concursados), capacitados (a existência de um plano nesta

⁵ Em 2009 contabilizavam 67, seguida pela região nordeste, com 63 unidades.

⁶ A Rede é o caminho para superar a desarticulação e a fragmentação dos serviços, por meio da ação coordenada de diferentes áreas governamentais, com o apoio e monitoramento de organizações não governamentais e da sociedade civil como um todo; no sentido de garantir a integralidade do atendimento. Mais informações em: BRASIL, 2010. O Pacto nacional pelo enfrentamento à violência contra as mulheres.



área é fundamental) em temáticas e categorias teóricas relevantes (gênero, patriarcado, violência de gênero, políticas públicas, etc.), em número suficiente para o cumprimento da missão institucional, geridos também por regimentos que disciplinem as competências dos organismos (finalidades, missão, visão), bem como de seus servidores. Ante o exposto, uma inquietação se faz presente: em que medida os RH dos organismos investigados tem contribuído com suas ações promover a igualdade de gênero?

Responder a esta questão exigiu aproximação com os RH dos organismos ou de serviços governamentais de atendimento às mulheres, algo que se buscou fazer no Maranhão.

2.1. Os recursos humanos nos Organismos de Políticas para Mulheres no Maranhão

No Maranhão a criação dos organismos executivos de políticas públicas para as mulheres, assim como no Brasil, deriva da ascensão dos movimentos sociais e feministas. Remonta a março de 2005, o primeiro organismo com este fim no Estado, mais precisamente no município de São Vicente Férrer. Trata-se da Coordenadoria Municipal da Mulher, seguido de muitos outros. Até 2012, o Maranhão contabilizava aproximadamente 26 organismos municipais em atividade, além da Secretaria Municipal da Mulher (SEMU).

Sua capital, São Luís foi pioneira na adesão ao I Plano Nacional de Políticas para Mulheres, bem como na elaboração de um Plano Municipal da Condição Feminina, em 2005 (ROCHA, L. de M. L. N; DIAS, M. de J. S. e LEMOS, S. T. DE F., 2010).

Cabe destacar que o Maranhão, localizado na Região Nordeste, é o 8º maior do Brasil. Possui 217 municípios, dos quais apenas 9 possuem mais de 100 mil habitantes e 37 menos de 10 mil habitantes. Segundo dados do IBGE (2010), sua população é de 6.574.789 habitantes (10º Estado mais populoso do país). Desta, 50,39% são de mulheres e 76,21% de pessoas negras. Dado digno de registro, pois, as desigualdades se manifestam nas dimensões de gênero, classe e raça, e contribuem para a manutenção da exclusão social, da injustiça, da violência contra as mulheres, do racismo, do femicídio, e das maiores taxas de analfabetismo.

Ao mapear a situação dos recursos humanos nos organismos analisados nesse Estado⁷, pode-se observar imprecisão nas informações, quanto ao total de funcionários(as),

⁷ Esse mapeamento teve por base as visitas nos municípios de São Vicente de Ferrer, Imperatriz, São Luís; entrevistas com gestores e RH dos mesmos e respostas contidas no formulário que fora enviado por via postal e eletrônica a Matões do Norte, Paranarama e Caxias.



tipificação do vínculo, distribuição funcional e qualificação da equipe, impedindo a apresentação de dados estatísticos objetivos.

Em relação ao quantitativo do quadro de recursos humanos, registra-se que o total de 134 funcionários (as) informados (as) não corresponde à quantidade real, na medida em que Imperatriz, Parnarama e São Vicente Férrer não forneceram esse dado, bem como, foi impossível para a equipe de pesquisadoras arbitrá-lo em razão da duplicidade de informações quanto aos tipos de vínculo, resultando na falta de exatidão sobre o total de servidores(as)⁸.

No que diz respeito à escolaridade constatou-se que 56 servidores(as) possuem nível superior, completo (37) ou incompleto (16), e 11 cursaram pós-graduação. A maioria do quadro os recursos humanos (78) possuía só o ensino fundamental e médio.

Sobre os tipos de vínculos, contabilizou-se funcionários(as) efetivos(as), temporários(as), comissionados(as), contratados(as), terceirizados(as), cedidos(as) e com desvio de função. Dentre estes, os cargos comissionados e temporários são os que se apresentaram em maior número nos organismos, 68 e 66 respectivamente.

O tempo de serviço dos/as funcionários/as nos organismos variava no período de 02 meses a 05 anos e a carga horária em que trabalham situa-se no intervalo de 20h a 40h/semana.

A significativa expressão de recursos humanos alocados em cargos comissionados e temporários indica que os organismos selecionam suas(eus) funcionárias(os) mediante contrato temporário. O que nos leva a inferir que reflexos da política estabelecida pelo Estado brasileiro estão materializados nos organismos de políticas para mulheres que têm na sua composição, servidores(as) em situação de trabalho precarizado, numa permanente condição de instabilidade.

A inconsistência nas relações de trabalho pode resultar em mudanças súbitas de direção das ações, com consequentes alterações, interrupções impeditivas de avanços e consolidação das políticas em curso.

Os resultados advindos da flexibilização são visíveis no conjunto de servidores ao se verificar que 16 servidores são terceirizados e apenas 6 são efetivos, conforme se identifica no quadro de recursos humanos da SEMU. Na SMM do município de Caxias, do total de 87 funcionários 51 são temporários. Na CMM de São Luís, dos 28 servidores 18 são temporários.

Os efeitos dessa configuração de recursos humanos trazem resultados

⁸ Ex: uma mesma pessoa informada como cedida e em cargo comissionado.



questionáveis, senão adversos para o desenvolvimento do trabalho. A terceirização implica em arremeter-se elementos, muitas vezes, sem a formação adequada, estranhos às questões políticas, sociais, culturais e específicas que envolvem as políticas para mulheres. A comunicação nas capacitações ou informações corre o risco, muito frequente, de não ser assimilada de forma adequada, de maneira a comprometer o procedimento de ações, uma vez que, é indispensável à integração compreensiva de direção da equipe de trabalho que precisa ser multiprofissional e interdisciplinar.

Outro aspecto relevante que merece análise é o grande número de cargos comissionados. A existência de tais cargos resulta de uma peculiaridade do Estado brasileiro que possibilita a existência de recursos humanos cujo critério de contratação é aleatório, ao arbítrio do governante.

Ao longo do tempo, esse procedimento tem se constituído num vazadouro do erário público, de práticas administrativas e/ou interesses distantes das atribuições do Estado. Advém dessa prática consagrada e raramente questionada, inscrita na vacuidade do texto legal, efeitos na concretude dos atos da gestão pública por implicar na aplicação dos recursos públicos e no resultado das ações, por vezes, com prejuízos para a população e às instituições.

O caráter transitório da presença do(a) gestora e de alguns membros da equipe correspondem a um aspecto de vulnerabilidade interferentes nos resultados alinhados com a proposição real das políticas para mulheres. Ou seja, a substituição de gestores(as) e técnicos/as qualificados/as por personagens alheios à problemática motivadora da criação do organismo como uma determinada deliberação administrativa pode incorrer no risco de desqualificar, desviar ou distorcer o curso da intenção verdadeira da política para as mulheres.

Ao se considerar que atender as mulheres de forma respeitosa e prestar as informações precisas é o primeiro passo para que as mesmas possam descobrir que têm direitos para fazerem escolhas, construir e reconstruir suas vidas, é necessário salientar que os profissionais envolvidos para atuar nesses órgãos, precisam estar capacitados quanto às questões de gênero, feminismo, patriarcado e do significado das políticas públicas para as mulheres. A finalidade da capacitação é para que os Recursos Humanos, no seu âmbito de trabalho, possam desenvolver uma compreensão ampla e profunda das principais demandas colocadas pelas mulheres na luta pelos seus direitos, e proporcionar, assim, um atendimento humanizado desses serviços.

A análise dos organismos estudados revelou que a capacitação fica a desejar,



pelo fato de que somente 06 dos organismos proporcionam momentos de estudo para seus funcionários em relação às questões que são envolvidas no dia-a-dia do fazer profissional (SEMU; CMM de São Luís; SMM de Caxias; SMPM de Imperatriz; CPM de Parnarama e, SERMULHER de Presidente Dutra).

Na CMPM de São Vicente Ferrer as capacitações só existem quando são oferecidas pela prefeitura a todos os servidores municipais, sem temática específica para os funcionários que atuam Coordenadoria da Mulher e sem regularidade. Enquanto a Coordenadoria de Políticas para Mulheres de Matões do Norte não fez qualquer referência a capacitações no formulário respondido.

3 CONCLUSÃO

À guisa de conclusão abordar-se-á os aspectos que se destacaram na gestão do RH dos organismos executivos de políticas para mulheres nos municípios e SEMU do Maranhão, especialmente, no que concerne ao seu processo de inserção e de capacitação para uma atuação qualificada.

Reafirma-se que a implantação desses organismos é, sem dúvida, imprescindível para a incorporação das demandas das mulheres e suas especificidades nas políticas públicas, sobretudo em um estado como o Maranhão, onde a população de mulheres corresponde à maioria de seus habitantes. Porém, apenas ter organismos não basta.

Organismos de Políticas para Mulheres devem ser contemplados com o aparato institucional suficiente para o atendimento das demandas inerentes à condição e às requisições desse contingente. Assim, é fundamental que estes possuam um quadro mínimo de RH que garanta a continuidade das ações.

Esse estudo revelou que a realidade institucional dos organismos está constituída com as marcas da precariedade da administração pública e, nessas condições, o trabalho deve acontecer sujeito às adversidades, bem visíveis no quadro de recursos humanos e seu processo de capacitação, marcados por instabilidades advindas das terceirizações e ausência de compromisso político.

Considerando a importância que tais organismos assumem na efetivação dos direitos das mulheres e para o enfrentamento das desigualdades de gênero, faz-se urgente providência com vistas à superação dessas deficiências. Trata-se de assegurar que as políticas para as mulheres não se caracterizem como políticas de governo, vulneráveis e



frágeis de acordo com as conjunturas, mas políticas de Estado, assumidas pelo Poder Público como fundamental, o que implica, além de suporte de infraestrutura (Rede, recursos financeiros, etc.), também em um corpo funcional em número suficiente e com condições de prover ações que de fato contribuam para a promoção da igualdade de gênero.

A insuficiência de pessoal e precarização da situação funcional (temporários/as, cedidos/as, serviços prestados, terceirizados), por exemplo, coloca em risco a qualidade dos serviços oferecidos pelas instituições, posto que, podem ocasionar alta rotatividade dos/as profissionais, condições de trabalho desfavoráveis e dificuldades para desenvolver um processo de capacitação continuada dessas pessoas. Aponta, para a realização urgente de concurso público e contratação de pessoal para aumentar quantitativamente e qualitativamente o quadro de recursos humanos dos órgãos em foco.

Assim, apesar da positividade contida nas experiências de organismos executivos de atendimento às mulheres, é fato que apenas sua existência não assegura as condições necessárias e adequadas ao desenvolvimento dos trabalhos em condições de impactar/alterar a realidade histórica de secundarização das mulheres no meio social.

Impõe-se, portanto, aos gestores federais, estaduais e municipais, não apenas criar os referidos órgãos executivos, mas fortalecê-los, garantindo as condições políticas, orçamentárias, físicas, materiais e humanas para sua atuação.

REFERÊNCIAS

BARSTED, Leila Linhares. A Cidadania Feminina em Construção. In: **Violência doméstica: Bases para a Formulação de Políticas Públicas**, n.7. Revinter. Rio de Janeiro, 2003.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 7 edição. São Paulo: Atlas, 2002.

FERREIRA, M. M. **As “caetanas” vão à luta: a trajetória do movimento feminista no Maranhão face às políticas públicas**. 1999. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 1999.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa de informações básicas municipais: perfil dos municípios brasileiros 2009**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO. 2012. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/politicas-publicas/conselhos-e-organismos>>. Acesso em: 04 jun. 12.

SAFFIOTI, H. I. B. Violência doméstica ou a lógica do galinheiro. In: KUPTAS, M. (Org.). **Violência em debate**. São Paulo: Moderna, 1997. (Coleção Polêmica. Série: debate na escola).

ROCHA, L. de M. L. N; DIAS, M. de J. S. e LEMOS, S. T. DE F. **Projeto: ORGANISMOS EXECUTIVOS DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES NO MARANHÃO: desafios e perspectivas**. São Luís, 2010.