

VI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA
DO SUL, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006

**Gênero e Gestão Universitária: as Mulheres em Cargos de Chefia nos Quarenta e Dois
Anos da Universidade Regional de Blumenau**

**Flávia Keller Alves Carvalho
Isabela Winter Almada
Denise Del Prá Netto Machado**

RESUMO

Durante séculos mulheres foram tratadas de forma desigual, não somente no que se refere à sexualidade, mas também nas questões de política e relações de poder. As mulheres começaram a entrar no mercado de trabalho em condições precárias e com salários inferiores aos dos homens, mesmo ocupando cargos semelhantes. A Universidade Regional de Blumenau (FURB) é um exemplo de organização que adota uma política de igualdade entre gêneros e por isso serviu de local para esta pesquisa, onde se buscou levantar a relação entre as mulheres e as funções gratificadas (cargos de chefia). De forma mais específica, fez-se o levantamento histórico das funções de chefia ocupados por mulheres nesta instituição nos quarenta e dois anos de sua existência, adotando-se o método de pesquisa qualitativo e exploratório, obtendo-se os dados através de levantamento documental no Centro de Memória arquivos, na Divisão de Administração de Recursos Humanos e na INTRANET. Com a pesquisa pode-se visualizar o aumento da quantidade de mulheres ocupando cargos de chefia nas últimas duas décadas, chegando a 46% do total de cargos em 2006. Concluímos que, nesta organização, as mulheres tem espaço para demonstrar o potencial feminino de comando, e que a instituição oferece oportunidades iguais para homens e mulheres, onde benefícios e salários são frutos do esforço individual, independente de questões de gênero.

Palavras-Chave: Práticas de Gestão. Gênero. Gestão Universitária.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, a história da mulher na sociedade e no mercado de trabalho se tornou assunto importante. A atuação feminina esteve sempre relacionada com atividades referentes à manutenção da casa e da família, e vista como um apoio ao homem. Somente com a saída dos homens de casa, em função das grandes guerras, é que as mulheres iniciaram a busca de trabalho fora de casa.

A necessidade do dinheiro e a falta de instrução colocaram as mulheres em situação de inferioridade, fazendo com que aceitassem qualquer trabalho e normalmente com ganhos mais baixos. Contudo, essa realidade vem se transformando, e as mulheres têm buscado adquirir conhecimentos por meio de uma qualificação cultural obtida com o estudo, objetivando uma independência profissional equiparada à dos homens.

Apesar dos cuidados com os filhos, marido e casa ainda fazerem parte do mundo feminino, as mulheres adicionaram também diversos papéis profissionais com esta busca na equiparação dos gêneros. Atualmente, algumas empresas consideram importante o equilíbrio entre equipes mistas, a mistura entre homens e mulheres, oportunizando crescimento para ambos. Contudo, podemos dizer que são exceções e não regra: a luta pela igualdade ainda existe.

Neste trabalho buscou-se mostrar um exemplo de postura de igualdade entre os gêneros dentro das empresas. A evolução da mulher em cargos de chefia nos 42 anos de existência da Universidade Regional de Blumenau (FURB) foi o objeto deste estudo, e mostra que a luta da mulher pelo seu reconhecimento profissional nesses últimos anos está acontecendo. Trata-se de um estudo de caso longitudinal com abordagem qualitativa.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 BREVE HISTÓRICO DO MOVIMENTO FEMINISTA NO MUNDO

O termo Feminismo se refere ao movimento social que defende igualdade de direitos e *status* entre homens e mulheres. Durante séculos o ser humano do gênero feminino fora tratado de forma desigual na sociedade patriarcal estabelecida, não somente no que se refere à sexualidade, mas também nas questões políticas nas relações de poder.

Em uma breve retrospectiva histórica das relações de gênero é possível perceber a forma desigual que os sexos sempre foram tratados na sociedade. Segundo Oliveira (1999) o uso do termo gênero é utilizado muito além do significado puramente gramatical, para se tornar explicativo dos atributos específicos que cada cultura impõe ao masculino e ao feminino, a partir do lugar social e cultural construídos hierarquicamente como uma relação de poder entre os sexos.

Na Grécia antiga acreditava-se que as mulheres haviam sido criadas pelos Deuses para exercerem as funções domésticas e os homens criados para todas as outras atividades (ALVES, 1985). Desta forma, as mulheres eram excluídas do mundo do pensamento e do conhecimento, ocupando posições sociais semelhantes às dos escravos, executando trabalhos manuais e produzindo tudo o que era diretamente ligado a subsistência humana, tais como fiação, tecelagem e alimentação.

Segundo Alves (1985), em Roma, o código legal legitimava a instituição do *paterfamilias*, em uma relação social em que o homem tem total poder sobre a mulher, filhos, servos, escravos. As mulheres, inclusive, locomoviam-se a pé, pois o transporte público era privilégio exclusivamente masculino. Na Gália e na Germânia, entretanto, as sociedades eram tribais e não havia distinção entre os gêneros, onde o regime comunitário exigia atuação semelhante para homens e mulheres, nas guerras, nos conselhos tribais, agricultura, criação de gado, na construção de moradias. Da mesma forma, na América do século XVI, Iroqueses e Hurons não faziam a divisão entre economia doméstica e economia social: eram sociedades de caçadores e coletores sem diferenciação sexual.

Na Idade Média, o afastamento dos homens em virtude das guerras ou longas viagens, fazia com que as mulheres assumissem os negócios de família. Na morte do marido, a mulher se tornava Mestre das corporações de ofício, porém de maneira restrita: ocupando, quando viúva, por no máximo um ano ou enquanto não mantivesse relações sexuais com outro homem (ALVES, 1985). As mulheres executavam tais atividades excepcionalmente. Elas se encontravam, sobretudo, executando atividades ditas femininas, como costura, bordado, tecelagem, produção de alimentos. Importante salientar que mesmo executando atividades ditas masculinas, as mulheres recebiam remuneração inferior.

Outro fato marcante, iniciado durante a Idade Média e que se entendeu até o século XVI, foi a perseguição às mulheres, chamado de “caça as bruxas”. Este genocídio contra o sexo feminino na Europa e nas Américas era uma forma de manutenção de poder, pois as “bruxas” supostamente tinham conhecimentos que lhes permitiam atuar em espaços que escapavam ao domínio dos homens, tais como os atendimentos das parteiras e das curandeiras com utilização de ervas. No Renascimento, houve a reintrodução da legislação romana antiga, provocando um retrocesso na posição da mulher na sociedade. Se durante a Idade Média lhe foi permitido, mesmo que parcialmente, exercer diversas profissões, neste período algumas

atividades foram gradativamente se tornando exclusivamente de domínio masculino, justamente quando o trabalho passa a ser o instrumento de transformação do mundo. As mulheres que em virtude das necessidades materiais de sobrevivência trabalhavam, neste período eram desvalorizadas, percebendo remuneração inferior à dos homens (ALVES, 1985). Na verdade, as mulheres não se afastaram da esfera de trabalho, porém foram excluídas de determinadas atividades, desempenhando as menos qualificadas e de menor remunerações. De acordo com Alves (1985), diante dos empecilhos, as mulheres passaram a realizar trabalho a domicílio, como costureiras contratadas por intermediários. Neste período, também, as mulheres foram podadas principalmente da esfera da formação científica, não havendo registro de mulheres freqüentando a universidade até meados do século XIX, e desapareceram as médicas, cirurgiãs e advogadas. As escolas, divididas por gênero, obtinham uma relação de quatro masculinas para uma feminina (4x1), com ênfase no ensino de prendas domésticas e não preparando para o ensino superior, o que, aliás, nem lhes era acessível.

Esta seqüência histórica definiu os papéis sociais desempenhados pela mulher. Os padrões de comportamento vão se modificando de tempos em tempos, em maior ou menor escala, dependendo do local e do momento histórico no qual a sociedade se enquadra. Neste sentido, “não se nasce mulher, torna-se mulher” (BEAUVOIR in FRANCHETTO; CAVALCANTI; HEILBORN, 1981, p. 33).

Segundo o Instituto Ethos (2004), na Europa e na América do Norte, as duas grandes guerras mundiais provocaram a entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho ainda na primeira metade do século XX. O aumento acentuado da mulher no mercado de trabalho dos Estados Unidos encontra maior incremento a partir da década de 1960. Conforme Mariotti (1999), o índice de 30% de mulheres ocupando cargos regulares na economia, subiu para 50% nesta década. A justificativa é embasada nas guerras nas quais este país participou.

Apesar do aumento significativo na economia, o aumento em cargos de chefias ainda é inferior ao de homens. As mulheres não ocupam mais do que 40% dos cargos de gerência ou supervisão (MARIOTTI, 1999). Conforme dados apresentados pelas 500 maiores empresas americanas em 1998, as mulheres ocupam cerca de 12% de posições relativas à diretoria (GOTCHER, 1999). Os números ainda mostram a diversidade de gênero na ocupação de cargos mais altos nas organizações.

No Brasil, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho foi mais lento até a década de 1970, quando, então, passou a crescer em ritmo acelerado e mudou o perfil das trabalhadoras. As mulheres que eram em maioria jovens, solteiras e sem filhos, atualmente são mais velhas, casadas e mães. A participação feminina no mercado de trabalho seja pelo ingresso de mulheres em idades mais elevadas, ou pela permanência daquelas que entraram jovens e não se retiraram ao se tornarem mães, contribuiu para a redução da taxa de fecundidade feminina no Brasil: o número de filhos por mulher em fase reprodutiva caiu de 5,8 em 1970 para 2,3 no ano 2000 (INSTITUTO ETHOS, 2004).

Entre 1985 e 1995, 12 milhões de novas trabalhadoras ingressaram no mercado de trabalho, de acordo com o Instituto Ethos (2004). A maioria, no entanto, em condições bem mais precárias que a dos homens e recebendo menos que eles, mesmo em cargos semelhantes. As ocupações femininas concentram-se em atividades derivadas das funções tradicionais, como os serviços domésticos, costura, cuidados com crianças e doentes. Alguns ramos da indústria moderna, como o eletroeletrônico, também empregam mulheres para funções que requerem qualidades culturalmente atribuídas às mulheres, como paciência, docilidade, meticulosidade e delicadeza. Em pleno século XXI, ainda existem profissões e ramos de atividades que são verdadeiros guetos femininos - em geral espaços de trabalho pouco valorizados socialmente ou cujo valor reconhecido não traduz em boas remunerações, como de professora da educação básica.

2.2 PERSPECTIVAS PARA O NOVO MILÊNIO DA MULHER NO MUNDO CORPORATIVO

De acordo com o Instituto Ethos (2004), um dos consensos estabelecidos na Cúpula do Milênio, evento promovido pela ONU em setembro de 2000, foi a construção da autonomia feminina e prover a equidade entre homens e mulheres. Entre as oito “Metas do Milênio”, um programa para o avanço na direção da solução de problemas sócio-ambientais do planeta, com objetivos a serem alcançados até o ano de 2015, está a igualdade entre os sexos e a valorização da mulher.

As políticas que se limitam a tratar mulheres e homens com equidade, têm sido claramente insuficientes, pois tratar igualmente pessoas que estão em situação desigual não altera as desvantagens iniciais. Segundo dados do Instituto Ethos (2004), dois terços dos analfabetos do mundo são mulheres, e 80% dos refugiados são mulheres e crianças. Conforme tabela 1, no Brasil, o nível de escolaridade das mulheres já é maior que o dos homens, e elas obtiveram no período um acréscimo no percentual educacional, enquanto os homens regrediram (IBGE, 2006).

Tabela 1 – Proporção de homens e mulheres de 10 anos e mais segundo nível de instrução no Brasil no período 1999 à 2002

| Nível de Instrução | 1999 | | 2002 | |
|--------------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | MULHERES (%) | HOMENS (%) | MULHERES (%) | HOMENS (%) |
| Sem instrução e menos de 1 ano | 51,0 | 49,0 | 51,2 | 48,8 |
| De 1 a 4 anos | 49,9 | 50,1 | 50,0 | 50,0 |
| De 5 a 8 anos | 50,8 | 49,2 | 51,0 | 49,0 |
| De 9 a 11 anos | 55,3 | 44,7 | 54,2 | 45,8 |
| 12 anos e mais | 54,2 | 45,8 | 55,4 | 44,6 |
| TOTAL | 51,6 | 48,4 | 51,8 | 48,2 |

Fonte: IBGE (2006).

Segundo o Instituto Ethos (2004), os melhores caminhos para uma efetiva promoção da equidade entre os sexos e para a melhoria da qualidade de vida das mulheres são salários dignos, reconhecimento profissional, oportunidades de capacitação e de carreira. Desta forma, as empresas têm papel fundamental para o alcance deste objetivo estabelecido na Cúpula do Milênio.

2.3 AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR E AS RELAÇÕES DE PODER INSTITUCIONAIS

De acordo com Silveira (2005), a universidade tem a missão transecular de gerar, conservar, transmitir e ritualizar uma herança cultural de saberes, idéias e valores que promovem o desenvolvimento da sociedade. Para Atcon (1980) a universidade é algo mais do que um gene social, chamado para transmitir organicamente a cada nova geração, os conhecimentos acumulados do passado. De fato, a universidade vai além da transmissão do saber: é a legítima formadora do pensamento da comunidade, tanto intelectual, quanto no espiritual, moral, social e econômico.

Segundo Sonneborn (2005), as últimas décadas apresentaram grandes desafios para a gestão das organizações em geral. Este autor ainda nos diz que a globalização e o acirramento da concorrência têm exposto as fragilidades dos modelos de gestão das empresas menos

preparadas e no mercado da educação superior privada no Brasil não é diferente. Esta concorrência é fruto da significativa expansão das Instituições de Ensino Superior (IES) privadas, cuja quantidade nos últimos dez anos mais do que dobrou. Tal fato deve-se também pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) 9394/1996, que facilitou a abertura de IES e, conseqüentemente, proporcionou o lançamento de novos cursos e maior número de vagas no mercado da Educação Superior.

Segundo Loch e Reis (2004) somente sobreviverão no mercado as IES com ensino de qualidade, rigorosa organização, obsessão por custos e controles, ética e seriedade, e por fim, profissionalismo.

2.4 O SURGIMENTO DA UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU

O surgimento de Instituições de Ensino Superior sempre responde a necessidade da sociedade. A história da Universidade Regional de Blumenau (FURB) não foi diferente. De acordo com o sítio da FURB (www.furb.br), em 1953, movimentos de opinião pública começaram a acontecer, reivindicando a implantação de unidades de Ensino Superior na região do Vale do Itajaí. Estes movimentos visavam a interiorização do ensino superior em Santa Catarina, visto que os estudantes do interior se deslocavam para os grandes centros para estudar, como Florianópolis, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre.

Ainda no sítio da FURB (www.furb.br), em 1964, surge a primeira unidade de Ensino Superior do interior do Estado de Santa Catarina: a Faculdade de Ciências Econômicas, em Blumenau, cujo projeto foi levado à apreciação na Câmara Municipal por Martinho Cardoso da Veiga e promulgado pelo Prefeito Hercílio Deeke, sob a Lei Municipal Nº 1233. Pode-se afirmar, portanto, que a criação desta faculdade foi fruto, sobretudo, de um movimento comunitário. Em 1968, logo após o primeiro encontro intermunicipal Pró-Ensino Superior, realizado no Município de Ibirama, que contou com a presença de Prefeitos, Vereadores e Professores Universitários do Vale do Itajaí, cujo objetivo era o assentamento definitivo das bases para o surgimento da Universidade Regional, surge a Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB), promulgada na Lei Municipal Nº 1557.

Em dois de Agosto de 1969 inaugura-se os três primeiros Blocos do Campus I da FURB (A, B e C), construído sobre um terreno desapropriado, que somente foi possível com a receita de NCR\$ 500.000,00, com a venda de 50.000 bilhetes de rifa a NCR\$ 10,00 cada, de acordo com o sítio da FURB (www.furb.br). Os prêmios da rifa eram cinco automóveis, que totalizavam NCR\$ 85.000,00: um Galaxie, um Itamarati, um Explanada, um Karmann Guia e um Volkswagen. Além disso, foram necessários NCR\$ 15.000 com gastos gerais, o que resultou em NCR\$ 400.000,00 para a construção dos Blocos. Para tal êxito, contribuíram homens e mulheres responsáveis, unidos por um ideal comum, transformando o sonho em realidade.

Com sede própria, a FURB foi expandindo e diversificando seus cursos: Ciências Jurídicas, Filosofia, Ciências e Letras, Educação Física e Desportos, Engenharia Civil, Engenharia Química, Processamento de Dados, Administração, Ciências Contábeis, Educação Física e Educação Artística, e ampliaram-se também as instalações da Fundação. Com isso, em 1986, pela Portaria Ministerial Nº 117, o Ministério da Educação reconhece o Ensino Superior mantido pela FURB como Universidade, e em 1995, pela Lei Complementar Municipal nº 80, a Universidade Regional de Blumenau passa a ser uma Instituição de Ensino Superior, mantida pela Fundação Regional de Blumenau, de acordo com o sítio da FURB (www.furb.br).

A FURB, atualmente, oferece 39 cursos de graduação, 62 especializações, 07 programas de Mestrado, Ensino Médio (ETEVI) e diversos cursos de Extensão. É uma Instituição que goza de autonomia didático-científica, administrativa, de gestão financeira e patrimonial, conforme os seus Estatutos e Regimento Geral, porém é incluída como órgão autônomo na estrutura administrativa do Poder Executivo Municipal, uma instituição oficial de direito público.

3 MÉTODO

Este estudo consistiu em pesquisa exploratória utilizando o método qualitativo de pesquisa, onde se buscou investigar a relação das mulheres com as funções de chefia nos quarenta e dois anos de existência da Universidade Regional de Blumenau (FURB). Através de levantamento documental, os dados foram obtidos no Centro de Memória Universitária, onde se mantém permanentemente o Arquivo da Universidade, bem como na Divisão de Administração de Recursos Humanos (DRH) e na INTRANET (www.furb.br/intranet).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A FURB se destaca como uma das mais bem conceituadas Universidades do estado, estando entre os mais importantes centros de produção e reconhecimento científico da região sul do Brasil. A Instituição tem como missão básica a promoção do desenvolvimento científico, tecnológico, artístico e cultural, com vistas ao bem estar e à valorização do Homem e seu meio. Sendo uma instituição de direito público, os cargos profissionais são preenchidos através de concurso público, de forma que o melhor grau na média de peso mais elevado nas provas do concurso é que irá classificar ou eliminar candidatos aos cargos, de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos da FURB (www.furb.br). Havendo empate na classificação, os critérios de desempate são, em ordem, pertencer ao quadro de servidores da Fundação e possuir maior tempo de efeito exercício nessa condição, e, ainda persistindo o empate, ser o mais jovem. Em nenhum momento, a questão de gênero é colocada como critério de classificação de desempate entre candidatos concorrentes.

Segundo o Instituto Ethos (2004), investir na promoção da diversidade entre seus funcionários, para as empresas, com forte recorte de gênero, representa a possibilidade de aproveitamento de um potencial, ainda pouco explorado, de criatividade, capacidade de gerenciamento e produtividade de suas equipes. Na FURB, a quantidade de servidores do sexo feminino em 1993 eram 336 para 549 servidores do sexo masculino. Atualmente, são 631 mulheres para 799 homens, um acréscimo de 6% na quantidade de servidoras, em relação ao ano de 1993.

No mundo inteiro, as mulheres ocupam menos de 3% dos altos cargos executivos de grandes empresas. No Brasil, considerando apenas as maiores empresas estabelecidas no país, as mulheres ocupam apenas 9% dos cargos de direção, conforme a pesquisa Perfil Social, Radical e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, realizada pelo Instituto Ethos, em 2003. Ao ser analisado o histórico das posições de poder nos 42 anos de existência da FURB, pode-se verificar a importância que muitas mulheres tiveram na construção do conceito atual da mesma. As mulheres, nas últimas 4 décadas, vem conquistando espaço em cargos de poder dentro da FURB, conforme se observa na Figura 1.

VI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006

| Setor de Lotação | Década 70 | Década 80 | Década 90 | 2000-2006 |
|--------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Pró-Reitoria de Extensão e Relações Comunitárias | | | | |
| Pró-Reitoria de Ensino | | | | |
| Centro de Ciências Jurídicas | | | | |
| Centro de Ciências Tecnológicas | | | | |
| Divisão de Promoções Culturais | | | | |
| Divisão de Assistência ao Estudante | | | | |
| Divisão de Assitência do Ensino | | | | |
| Divisão de Apoio e Desenvolvimento da Pesquisa | | | | |
| Divisão de Registros Acadêmicos | | | | |
| Divisão de Administração Financeira | | | | |
| Divisão de Administração de Materiais | | | | |
| Seção de Apoio e Desenvolvimento da Extensão | | | | |
| Seção de Tesouraria | | | | |
| Seção de Apoio Técnico ao Ensino | | | | |
| Seção de Apoio Técnico ao Ensino | | | | |
| Seção de Seleção e Aquisição | | | | |
| Seção de Conservação e Serviços Gerais | | | | |
| Seção de Apoio Pedagógico | | | | |
| Seção de Comunicação e Expediente | | | | |
| Seção de Registros Discentes | | | | |
| Seção de Processamento Técnico e Automação | | | | |
| Seção de Serviços ao Usuário | | | | |
| Seção de desenvolvimento de sistemas | | | | |
| Seção de Apoio ao Usuário | | | | |
| Seção de Modalidades de Ensino | | | | |
| Instituto de Pesquisas Ambientais | | | | |
| Superintendência de Pesquisa e Desenvolvimento | | | | |
| Superintendência de Ensino | | | | |
| Assessoria Técnica de Ensino | | | | |
| Secretaria Executiva do Reitor | | | | |
| Secretaria dos Órgãos Deliberativos Superiores | | | | |
| Direção da Biblioteca | | | | |
| Vice-Direção Biblioteca | | | | |
| Editora da FURB (Direção Executiva) | | | | |
| Escola Técnica do Vale do Itajaí | | | | |
| Secretaria de Imprensa | | | | |
| Programa de Educação Permanente | | | | |
| Laboratório de Línguas (Direção) | | | | |

Figura 1: Cargos de chefia ocupados por mulheres na FURB de 1970 a 2006.

Fonte: Divisão de Recursos Humanos (FURB)

Analisando a Figura 1 é possível visualizar que a quantidade de mulheres exercendo cargos de chefia na FURB aumentou consideravelmente nas últimas duas décadas. No ano de 2006, segundo a Divisão de Recursos Humanos da FURB, dos 78 cargos de chefia desta Instituição de Ensino Superior 46% são ocupados por mulheres.

É possível também fazer uma análise em relação às áreas nas quais estas mulheres foram se engajando. Em princípio as mulheres estavam vinculadas principalmente às áreas de ensino. Podemos observar que atualmente elas atuam também nas mais diversas áreas, como imprensa, jurídica e informática. Importante salientar que tanto homens como mulheres que exercem cargos de chefia na FURB recebem uma remuneração adicional ao salário, por estarem assumindo tais responsabilidades.

A participação feminina no mercado de trabalho é marcada por salários inferiores aos dos homens, mesmo em iguais funções, e por maiores dificuldades em fazer carreira. Nos momentos de crise, são elas as primeiras a serem demitidas e tem mais dificuldade de

recolocação. Uma empresa que contribui para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é reconhecida pela sociedade, especialmente pelas próprias mulheres, que hoje representam uma grande força na opinião pública e no mercado consumidor.

A FURB, por se tratar de instituição de caráter público, exige concurso público para ingresso como servidor. Isso permite que homens e mulheres tenham as mesmas chances de conseguir uma vaga, visto que está sendo avaliado o conhecimento do candidato no momento da prova do concurso, sendo que o sexo não é critério de desempate quando candidatos alcançam a mesma pontuação nas provas. Além disso, cargos e salários são definidos em estatuto, onde os servidores gozam aumentos salariais de acordo com seus esforços de aquisição de conhecimento, bem como de acordo com seu desempenho na função que exerce. Desta forma, não há distinção sexual para aumentos nem privilégios.

Em relação à maternidade, mesmo para as profissionais ativas no mercado de trabalho, o cuidado dos filhos e as tarefas domésticas são atividades atribuídas às mulheres. No mundo do trabalho, a possibilidade de engravidar, a gravidez e o cuidado com os filhos são fortes motivos de discriminação contra as mulheres. No Brasil, mulheres que tenham filhos só podem trabalhar fora de casa se colocarem outra em seu lugar. Outra opção é deixar os filhos em local apropriado durante o período de trabalho, como os institutos educacionais infantis, creches, escolas, maternais, entre outros.

O Estatuto dos Servidores Públicos da FURB prevê que a licença maternidade será concedida à servidora gestante por cento e vinte dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração. Além disso, está previsto que as mulheres, que exercem atividades na FURB cujo horário coincida com o mesmo no qual as crianças estejam em uma creche ou escola maternal, podem requerer o benefício de reembolso creche. As mulheres interessadas no reembolso devem habilitar-se na Divisão de Recursos Humanos, declarando que não recebem auxílio idêntico de outra fonte, e apresentar os recibos das despesas efetuadas na creche correspondente. Esta resolução foi deliberada pelo Conselho de Administração da FURB (CONSAD) em 1994.

5 CONCLUSÕES

No Brasil, o nível de escolaridade das mulheres já é maior que dos homens, e elas são quase metade da população economicamente ativa. As mulheres têm tanta capacidade intelectual quanto os homens, e por isso vêm ganhando espaço no mercado de trabalho. O preconceito em relação ao gênero está diminuindo gradativamente, principalmente em virtude da participação de países na construção da autonomia feminina e na busca da equidade entre mulheres e homens.

Para as organizações, a diversidade de gênero entre os funcionários é importante para aproveitar a diferença de potenciais existentes entre as diferenças de sexo, de criatividade, capacidade de gerenciamento e produtividade. Homens e mulheres têm as mesmas potencialidades, porém lidam de maneiras diferentes com elas, o que pode ser explorado de maneira saudável quando bem gerenciado (FRASER, 1998).

No mundo, as mulheres ocupam 3% dos altos cargos executivos das grandes empresas. É importante salientar que a realidade das mulheres no Brasil é diferente do que se encontra em outros países, onde as mulheres são tratadas como seres inferiores, por motivos políticos ou religiosos. No Brasil este índice sobe para 9%, e apesar de ainda não ser um grande índice, é possível verificar que as mulheres vêm conquistando mais espaço no mundo corporativo.

Na FURB, mulheres e homens tem as mesmas oportunidades e recebem salários iguais. Sabendo-se que, ainda hoje, o trabalho doméstico ainda recai sobre os ombros femininos, as mulheres trabalhadoras da FURB não são prejudicadas, e por isso recebem benefícios como reembolso creche, licença maternidade sem prejuízo de salário nem risco de perda do emprego. O aumento de salários e recebimento de benefícios depende única e exclusivamente

VI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA
DO SUL, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006

da vontade de cada servidor, bem como do desempenho dos mesmos nas atividades que exercem. Estes fatos podem explicar porque concursos na FURB são tão concorridos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1985.

ATCON, Rudolph P. **Manual sobre o planejamento integral do campus universitário**. Florianópolis: Gráfica da Imprensa da UFSC, 1980.

FRASER, G. The slight edge: Valuing and managing diversity. **In. Vital speeches of the day**, New York, v. 64, n. 8, 01/fev/1998.

LOCH, João Matias; REIS, Dálcio Roberto. Os desafios para a gestão de faculdades privadas frente a expansão do ensino superior privado: um estudo em Curitiba e região metropolitana. **In: IV Colóquio Internacional Gestão Universitária na América do Sul**. Anais... Florianópolis: 2004. CD-ROM.

MARIOTTI, J. Women reach for the top. **In. Industry week**. Cleveland, v. 248, n. 5, 01/mar/1999.

ETHOS, Instituto. **O compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher**. São Paulo: Instituto Ethos, 2004.

FRANCHETTO, B.; CAVALCANTI, M. L. V. C.; HEILBORN, M. L. **Perspectivas antropológicas da mulher**. Vol. 1. Rio de Janeiro: Zahar editores, 1981.

FURB, <disponível em www.furb.br> Acesso em 11/06/2006.

GOTCHER, R. It starts at the top. **In: InfoWordl**, Framingham, v. 21, n. 8, 22/fev/1999.

IBGE, <disponível em www.ibge.gov.br> Acesso em 11/06/2006.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci. **A mulher, a sexualidade e o trabalho**. São Paulo: CUT, 1999.

SILVEIRA, Luiz Alfredo; COLOSSI, Nélon; BATISTA, Luiz Gustavo Alves; SILVEIRA, Maria da Graça Tavares; ESTEVAM, Dimas de Oliveira. Insituições de Ensino Superior: os desafios no Desenvolvimento da Administração Contemporânea – perspectivas e realidades. **V Colóquio Internacional Gestão Universitária na América do Sul**. Mar Del Plata: 2005. 1 CD-ROM.

SONNEBORN, Marcelo Jorge. Desenvolvimento de um Modelo de Apoio à Gestão para uma Insituição de Educação Superior baseado em indicadores de Desempenho. **V Colóquio Internacional Gestão Universitária na América do Sul**. Mar Del Plata: 2005. 1 CD-ROM.