

## **PERFIL SÓCIO PROFISSIONAL DE GESTORES DE ÁGUAS EM OURO PRETO, MG: Uma análise sob a perspectiva de gênero**

### **PROFESSIONAL PROFILE OF WATER MANAGERS IN OURO PRETO, MG: An analysis from a gender perspective**

Alexsandra Matilde Resende Rosa<sup>1</sup>  
Vera Lúcia de Miranda Guarda<sup>2</sup>  
Kerley dos Santos Alves<sup>3</sup>

**RESUMO:** A fim de traçar o perfil sócio profissional dos gestores da água em Ouro Preto/MG realizou-se um estudo descritivo de abordagem qualitativa avaliando o perfil sócio profissional e estrutura familiar de 118 colaboradores dos principais órgãos e conselhos relacionados à gestão da água, através de um questionário. O estudo revelou uma significativa preponderância de homens, uma hierarquia masculina nos cargos e posições ocupadas, identificando desigualdades de gênero na gestão da água. Os dados apresentados permitem traçar um panorama do perfil dos representantes dos órgãos, conselhos e comitê do município que em sua maioria, são do sexo masculino, das classes média e alta, possuem alta escolaridade e têm entre 34 e 41 anos. Por fim, foi observado que ainda persistem estereótipos patriarcais tradicionais no que se refere ao papel e as responsabilidades de homens e mulheres.

**Palavras chaves:** gênero, perfil sócio profissional, gestão da água, Ouro Preto/MG

**ABSTRACT:** In order to outline the socio-professional profile of water managers in Ouro Preto / MG, a descriptive study with a qualitative approach was carried out, evaluating the socio-professional profile and family structure of 118 employees of the main bodies and councils related to water management, through a questionnaire. The study revealed a significant preponderance of men, a male hierarchy in positions and positions held, identifying gender inequalities in water management. The data presented allows us to draw an overview of the profile of the representatives of the bodies, councils and committees of the municipality, who are mostly male, from the middle and upper classes, have high schooling and are between 34 and 41 years old. Furthermore, it was noted that traditional patriarchal stereotypes regarding the role and responsibilities of men and women persist.

**Keywords:** gender, socio-professional profile, water management, Ouro Preto/MG

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Saneamento, Meio Ambiente e Recursos Hídricos pela Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: alexsandradesende2011@gmail.com

<sup>2</sup> Dra. Ciências Farmacêuticas - Université de Grenoble I (Scientifique Et Medicale - Joseph Fourier). Universidade Federal de Ouro Preto. E-mail: veraguarda@gmail.com

<sup>3</sup> Pós doutora em Ciências Sociais pelo Centro de Estudos sobre Democracia, Cidadania e Direito do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (UC). Doutora em Psicologia pela PUC-MG e estágio Sanduich pela Universitat Autònoma de Barcelona. Universidade Federal de Ouro Preto. E-mail: kerleysantos@yahoo.com.br

## **INTRODUÇÃO**

O termo gênero adotado nesse estudo é o que se refere a papéis e relações existentes entre homens e mulheres, determinados de acordo com o contexto cultural, social, político e econômico, presentes em diferentes culturas; as matrizes teóricas da divisão sexual do trabalho e do patriarcado precedem esse conceito (SAFFIOTI, 2004). Em 1977, Weber já comentava a respeito da existência da sociedade hierarquizada, onde determinadas regras fixas levam a dominação do homem sobre a mulher. Trata-se de uma situação cultural hereditária onde o masculino possui o poder e o feminino a submissão. Para o autor, é uma obediência que não depende apenas de princípios administrativos ou jurídicos, mas é orientada por diferenças biológicas, históricas e culturais, que se baseiam em crenças e tradições. Saffioti (2004) explicava que a organização da sociedade (em termos de produção, consumo, política, legislação, cultura, relações etc.) é marcada pelo patriarcalismo, que fez com que a mulher fosse um ser suscetível à exclusão social, confirmando as afirmações de Fischer e Marques (2001), que argumentam que o papel reprodutor e o cuidado com a família contribuíram para o aumento das desigualdades. Historicamente, houve a delimitação das esferas de atuação e a distribuição de papéis entre os sexos, que ocorreu de forma desigual, cabendo à mulher o polo dominado.

Após a industrialização houve mudanças e as mulheres passaram a ingressar no mercado de trabalho, por exemplo. Porém, as desigualdades foram mais evidenciadas, pois mesmo assumindo outros encargos, elas continuaram com as mesmas responsabilidades em âmbito doméstico (HIRATA, 2002). O trabalho externo delas, também, não era valorizado. Em geral, elas eram designadas a cumprir atribuições secundárias, aquelas que não necessitavam de força física, o que “justificava” aos salários mais baixos. Em 2019, o relatório emitido anualmente pelo Fórum Econômico Mundial (WEF) avaliou a paridade entre homens e mulheres nas áreas de saúde, educação, trabalho e política. A avaliação se deu em 153 países, e os resultados revelaram melhorias referentes à paridade em todas as áreas, exceto na trabalhista. O relatório atribui essa disparidade à baixa proporção de mulheres em cargos gerenciais, à sua menor participação na força de trabalho e a renda e ao congelamento de seus salários (WEF, 2019).

No setor dos recursos hídricos conforme a literatura (LISBOA e MANFRINI, 2005; MACIEL, 2007; ABERS, 2010; DIAS, 2018), as mulheres pouco participam dos altos cargos decisórios relacionados à gestão da água: elas estão fora dos interesses e do processo

de tomada de decisão. Isso ocorre devido à diferença cultural e histórica nos papéis de homens e mulheres: elas possuem um excesso de carga laboral, seja ela produtiva, doméstica ou comunitária. Ressalta-se que, novas temáticas abrem caminho para pensar em termos de "divisão sexual do trabalho", relações assimétricas e de poder entre os sexos, exaustivamente, apontadas por autores como Scott (1994), Saffioti (2004), Hirata (2002) e Alves (2016). Mais especificamente, com a preocupação de melhor entender a relação trabalho, água e gênero autores como Lisboa e Manfrini (2005); Maciel (2007); Abers (2010); Fischer (2015) e Dias (2018) discorrem sobre a importância da participação equitativa de homens e mulheres nos cargos decisórios da gestão de recursos hídricos. O objetivo desse estudo é conhecer o perfil dos envolvidos no gerenciamento de recursos hídricos na cidade de Ouro Preto/MG.

## **CONSIDERAÇÕES SOBRE A EQUIDADE DE GÊNERO NA GESTÃO DOS RECURSOS HÍDRICOS**

Atualmente, embora ainda se observe a predominância de homens nas várias esferas da vida pública, como na maioria das instituições, na economia e na política, as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho, apesar de significativas diferenças de oportunidades. Em geral, os homens são mais bem remunerados. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2017, as mulheres recebiam, em média, no Brasil, cerca de três quartos do salário dos homens em relação aos rendimentos médios do trabalho. Os homens, também, assumem mais cargos decisórios. De acordo com o Instituto, em 2016, por exemplo, eles ocupavam 62,2% desses cargos contra 37,8% de mulheres (IBGE, 2018). Ainda hoje, quanto mais elevada a instância de poder, menor é a presença feminina. Moschkovich e Almeida (2015) explicam que a menor presença feminina nos cargos mais altos é atribuída a fatores organizacionais ou a diferenças entre indivíduos de cada sexo no investimento em capital humano. Em relação aos fatores organizacionais "há a hipótese da existência de discriminações contra trabalhadoras, que pode ser explícita ou, mais frequentemente, implícita nos princípios que guiam promoções ou distribuição de recursos" (MOSCHKOVICH e ALMEIDA, 2015, p. 04). Isso acontece, por exemplo, quando uma perspectiva masculina da carreira é imposta para ambos os sexos. As autoras citam também os fenômenos conhecidos como "teto de vidro":

barreiras invisíveis que impedem um grupo de pessoas de avançar para os postos mais altos da carreira, e os “*firewalls*” que são formas sistêmicas e dinâmicas de discriminação que compõem a própria estrutura das organizações. Em relação ao investimento em capital humano citam as explicações dadas por economistas que afirmam, por exemplo, que a remuneração menor recebida pelas trabalhadoras está relacionada pelas diferenças entre os sexos. As escolhas/obrigação das mulheres em termos de reprodução e cuidado com os filhos, fazem com que os homens possam ter mais diplomas escolares e/ou experiência (MOSCHKOVICH e ALMEIDA, 2015)

Dessa forma as autoras citam duas hipóteses para a menor presença de mulheres em cargos decisórios: a primeira supõe que homens e mulheres dispõem de credenciais e experiência similares, mas progredem na carreira de formas diferentes por causa da maneira como são organizados os processos de promoção. E a segunda que credenciais e experiência de ambos os sexos são desiguais e, por isso, os resultados dos processos de avaliação com vistas à promoção são distintos. Fato é que as posições de alta remuneração e prestígio são sub-distribuídas, mesmo quando o nível de instrução das mulheres é superior ou quando possuem características produtivas idênticas ou superiores a dos homens (VAZ, 2013). As dificuldades são ainda mais resistentes quando se trata de recursos disputados no mercado mundial, como os recursos hídricos (FISCHER, 2015). A água é um recurso natural limitado, dotado de valor econômico, indispensável para a manutenção da vida e que possui domínio público (BRASIL, 1997). A crise ambiental, o crescimento da pobreza, as relações desiguais de gênero indicaram a necessidade de uma abordagem diferente no gerenciamento das águas. Assim, tal gerenciamento, atualmente, tem como princípio norteador a participação de todos os segmentos interessados na gestão, o que inclui segmentos governamentais, sociedade civil e usuários da água. A necessidade da participação dos segmentos produz diferentes impactos entre os gêneros, pois o homem já possui uma cultura de participação, sendo importante incentivar o envolvimento das mulheres (FISCHER, 2015). As mulheres, maiores usuárias da água em ambiente doméstico, são culturalmente gestoras quando se trata do uso de recursos hídricos relacionado às necessidades básicas. São assim consideradas por ainda hoje serem as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e demais atividades decorrentes delas. De acordo com as pesquisas, no Brasil, as mulheres dedicam 73% mais horas do que os homens aos cuidados e/ou afazeres domésticos (IBGE, 2018). Dessa forma, conseqüentemente, são

as que mais sofrem com a falta de água nas residências.

As mulheres desempenham um papel central na gestão e proteção da água; possuem sensibilidade à causa ambiental; a participação delas torna os espaços de decisões mais eficazes e democráticos (LISBOA e MANFRINI, 2005; MACIEL, 2007; ABERS, 2010; DIAS, 2018). Recentemente conquistaram o direito de participação na gestão dos recursos hídricos, mas a efetivação desse direito não ocorre de forma tranquila na prática, tendo em vista que as condições dessa participação são desfavoráveis diante das relações de poder entre os membros definidores da gestão. Ademais, as mulheres são tradicionalmente pouco afeitas à negociação política, e referente a isso contam com uma desvantagem histórica, pois se calar diante do homem é um hábito institucionalizado (FISCHER, 2015). A água utilizada no ambiente doméstico (higienização da casa, afazeres domésticos) deve ser incorporada nos valores econômicos da água, tendo em vista que frequentemente as mulheres não têm direito a água e a terra. Conforme o IPEA (2014), o acesso à água está associado também a discriminações de raça e gênero, levando a um cenário cada vez mais hierarquizado. O rompimento com o esquema binário, onde ambos os sexos se constroem em oposição tem sido desafiador para a proposta de desmontar os esquemas construídos pela lógica patriarcal, que dificulta a construção do mundo de formas diferentes (FISHER, 2001). Dessa forma, na gestão da água é preciso identificar fatores que impedem as mulheres de uma maior atuação nesse espaço público, tendo em vista que as decisões proferidas nesse espaço afetam diretamente a vida delas.

## **METODOLOGIA**

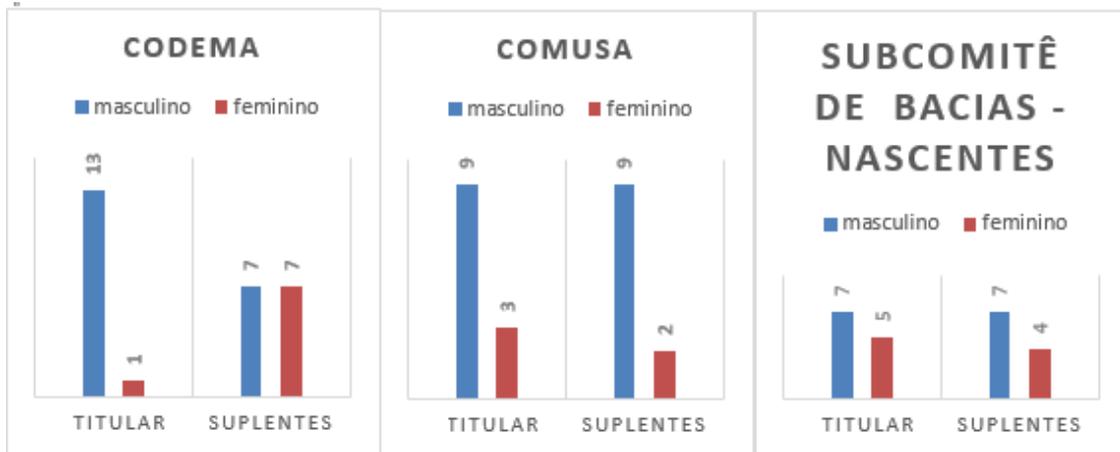
Este estudo buscou descrever o perfil sócio profissional dos gestores da água na cidade de Ouro Preto/MG. Utilizou-se a abordagem qualitativa. A coleta de dados ocorreu em duas etapas. Inicialmente, foram realizadas revisões sistemáticas da literatura, consultando as bases acadêmicas Scopus, Pub Med, Scielo e Google Scholar. Na segunda etapa buscou-se analisar a estrutura dos órgãos e conselhos e também a estrutura familiar dos sujeitos, que atuam na gestão da água em Ouro Preto/MG. Entre novembro de 2018 e agosto de 2019, 118 colaboradores, dentre eles, 72 homens e 46 mulheres, responderam a um questionário. Esses colaboradores foram classificados em funcionários, quando eram

assalariados e pertenciam aos órgãos SEMMA – PMMOP (Secretaria Municipal de Meio Ambiente de Ouro Preto/MG) e ao SEMAE (Serviço Municipal de Água e Esgoto). E em Conselheiros, onde eram membros voluntariados nos Conselhos: COMUSA (Conselho Municipal de Saneamento), CODEMA (Conselho Municipal de Desenvolvimento Ambiental), e Comitê de Bacia Hidrográfica - Nascentes. O suporte administrativo e técnico necessário ao funcionamento dos conselhos são prestados pela Secretaria Municipal de Meio Ambiente (OURO PRETO, 2019). Na segunda etapa, foi feita uma investigação documental, visando conhecer a realidade dos órgãos e conselhos, assim, foram analisadas as legislações referentes a eles. Também foram coletados e analisados os organogramas dos órgãos estudados, e as listas com os nomes dos membros efetivos e suplentes dos conselhos e dos segmentos que os mesmos representam. A coleta dos documentos foi realizada junto à Secretaria Municipal de Meio Ambiente e ao SEMAE. As respostas aos questionários e os dados das listas e organogramas foram tabelados e os resultados foram sintetizados em quadros e posteriormente discutidos com base no referencial teórico encontrado na literatura na primeira etapa do estudo.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Nessa etapa foi realizada uma análise dos organogramas dos órgãos gestores e da ocupação dos cargos dos conselhos por sexo. Atualmente, a SEMMA-PMMOP, conta com 15 funcionários, incluindo o Secretário, onde 06 pertencem ao sexo feminino. O SEMAE, em 2019, apresentou um efetivo de 158 servidores, sendo 36 mulheres e 122 homens. Cabe ressaltar que no SEMAE, entre os cinco cargos de mais alto poder de decisão, apenas um estava ocupado por mulher. Em relação aos conselhos também se observa uma preponderância do sexo masculino, principalmente referente ao cargo de conselheiro titular (Figura 1).

**Figura 1-** Composição por sexo dos conselhos



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

O menor número de mulheres nos cargos/posições decisórios demonstra uma desigualdade de gênero na gestão. Pode se inferir com essa informação que o paradigma da maior inserção do homem na gestão da água é uma realidade no município. Os dados referentes à presença feminina nos órgãos e conselhos estudados confirmam o exposto por Yvonilde Medeiros, engenheira e professora da Universidade Federal da Bahia citada por SILVA et. al., 2018, s.p.

Você vai ver uma participação feminina muito grande nos comitês, nas câmaras técnicas dos comitês, do Conselho [Nacional de Recursos Hídricos]. Mas no conselho de forma geral, eu acho que já vai reduzindo a participação, pelo fato de que as mulheres, em geral, não atingem os cargos de mais alto escalão nos órgãos públicos. Isso é uma realidade do Brasil e uma realidade de outros países. As mulheres estão sempre mais na base, mas à proporção que vamos chegando mais ao topo da pirâmide, o número e a participação feminina reduz (SILVA et al, 2018, s.p.).

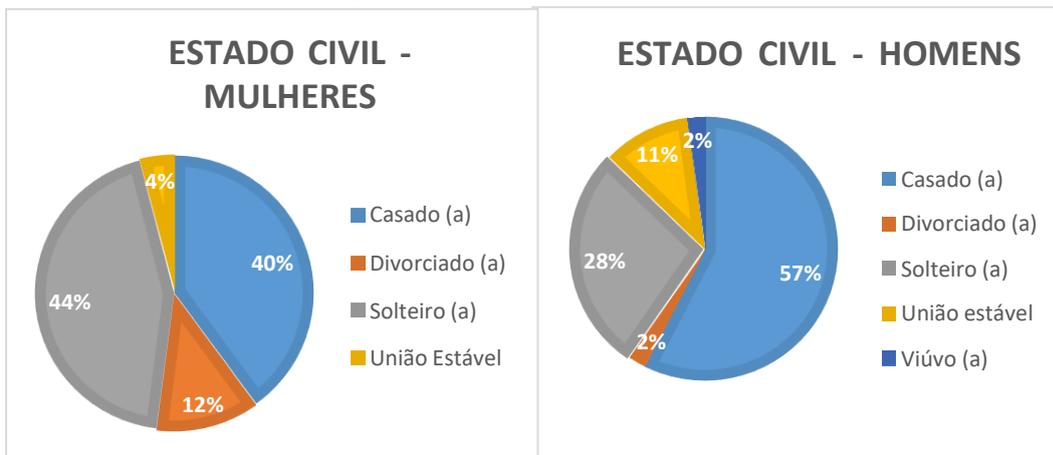
De acordo com Silva, Fischer e Nascimento, na 62ª Reunião Anual da SBPC, 2010, os órgãos e conselhos gerenciadores da água ainda preservam uma hierarquia e uma valorização diferenciada do trabalho para ambos os sexos, o que constitui um entrave aos mecanismos de participação igualitária e efetiva nos processos de decisão, influenciando uma desigualdade de papéis entre homens e mulheres. Assim, ainda é um desafio consolidar as mulheres como sujeitos capazes de protagonizar esses espaços públicos. Conforme as pesquisadoras, as relações de gênero construídas socialmente, levam a subordinação e exclui as mulheres desses setores da sociedade. Na gestão da água, apesar do já reconhecido papel das mulheres e a necessidade de incorporá-las, as implicações das relações de gênero incidem na efetivação de políticas que promovam a abertura desses espaços decisórios. A

intenção de integrar as mulheres é permeada de várias contradições na prática (FISCHER, 2015). Em geral, as mulheres pouco participam do planejamento e tomada de decisões relativas à gestão da água. Na realidade de Ouro Preto/MG, com base na análise dos organogramas dos órgãos e conselhos gestores esse dado é confirmado. Apesar da presença de mulheres na gestão, os homens assumem as posições hierárquicas de funções que envolvem comando e decisão e também é maioria entre os conselheiros, principalmente entre conselheiros titulares. Na próxima etapa da pesquisa, os dados obtidos foram avaliados separadamente para os órgãos: Secretaria Municipal de Meio Ambiente (SEMMA) e Serviço Municipal de Água e Esgoto (SEMAE). E Conselhos: COMUSA, CODEMA e sub Comitê de Bacias – Nascentes. Esclarecendo que nos órgãos, os funcionários são efetivos e nos conselhos os representantes são voluntários.

**PERFIL SÓCIO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS**

Nos órgãos, foram aplicados 67 questionários, que foram respondidos por 42 homens e 25 mulheres. Entre os entrevistados, a idade preponderante é entre 34 a 41 anos para ambos os sexos. Essa idade costuma situar em uma fase do ciclo de vida onde as mulheres em geral possuem mais responsabilidades na esfera familiar pela presença de filhos em idades que exigem cuidados. Porém, em relação ao estado civil, a maioria das mulheres é solteira e a maioria dos homens é casada (Figura 2).

**Figura 2 – Estado civil dos funcionários**

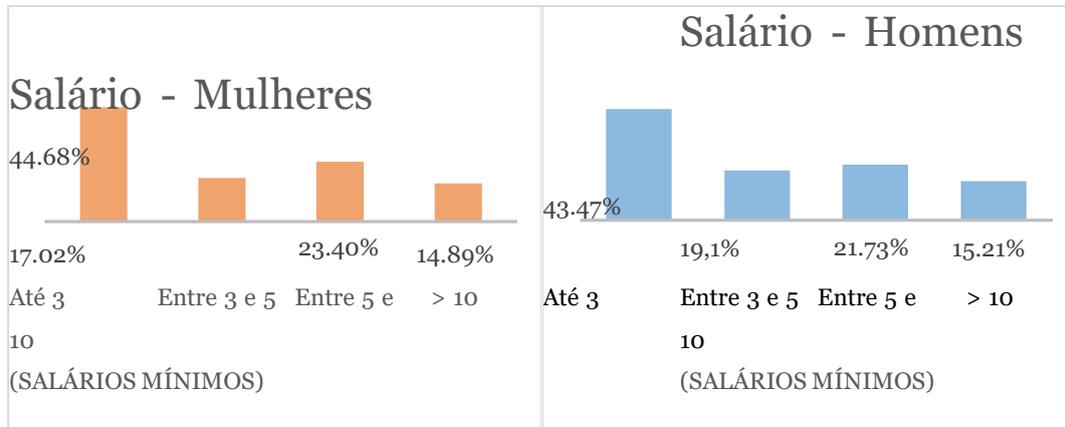


**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2019

De acordo com os resultados, o pessoal que presta serviço nesses órgãos apresenta

escolaridade alta, uma vez que 92% das mulheres e 78% dos homens entrevistados possuem ensino superior. O número de funcionários que possuem MBA/Especialização também é alto, comparado com a média nacional: 44% das mulheres e 31% dos homens. A grande prevalência de profissionais com graduação e pós-graduação revela uma busca por melhor qualificação. Esse fato é importante, pois a gestão também se refere à aplicação de conhecimentos, habilidades e técnicas a fim de encontrar formas mais eficientes e eficazes de atingir os objetivos. A qualificação dos gestores leva a uma maior confiança na atividade desenvolvida por eles (MACEDO, 2009). Ainda assim, os dados apontam assimetrias nos órgãos entre mulheres e homens em termos de escolaridade. No caso dos órgãos, as mulheres possuem uma escolaridade maior. A segregação ocupacional por gênero é relacionada à tendência de homens e mulheres ocuparem determinados cargos de acordo com o gênero. Em termos de categorias profissionais, a estrutura hierárquica não permitiu observar segregação ocupacional em função do sexo: as funções desempenhadas pelas mulheres que responderam aos questionários são: geógrafa, supervisora de controle de qualidade da água, analista da qualidade, operadora de estação de tratamento de água, técnica em meio ambiente, servidora pública, advogada, coordenadora de projetos, técnica química, engenheira civil e engenheira ambiental. Os homens relatam assumir as seguintes funções: servidor público, assessor da secretaria ambiental de Ouro Preto, consultor em saúde ambiental, engenheiro civil, engenheiro ambiental, operador de estação de tratamento de água, gerente de projetos, analista ambiental, técnico em meio ambiente, supervisor operacional, funcionário público, assistente administrativo, geógrafo, biólogo, engenheiro sanitário e ambiental, fotógrafo e advogado. Também, inicialmente, não se observou segregação vertical remuneratória já que se verifica que as mulheres apresentam uma remuneração média mensal parecida com a dos homens. As respostas ao questionário indicam que o nível de renda dos entrevistados (Figura 3) não é muito alto. Esses dados permitem especular que o grau de instrução não leva diretamente a uma boa situação financeira. Ou que os cargos nesse campo de trabalho não são bem remunerados.

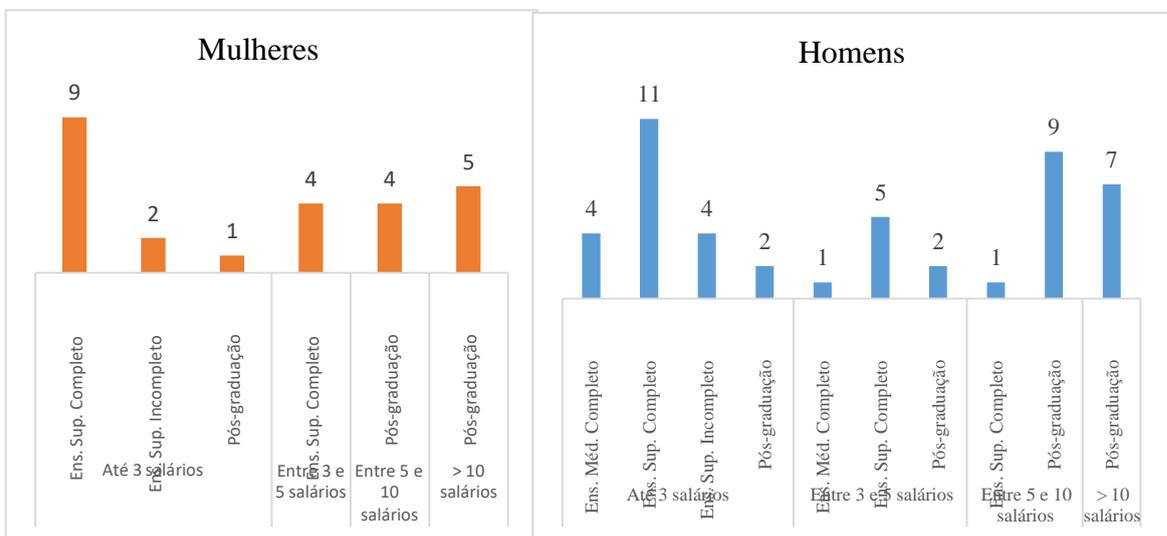
**Figura 3 - Salário dos funcionários**



**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2019

Os dados sobre a renda dos funcionários também foram analisados em conjunto com a escolaridade, indicando, que não há uma relação dependência entre as duas variáveis (Figura 4).

**Figura 4 – Salário x Escolaridade**

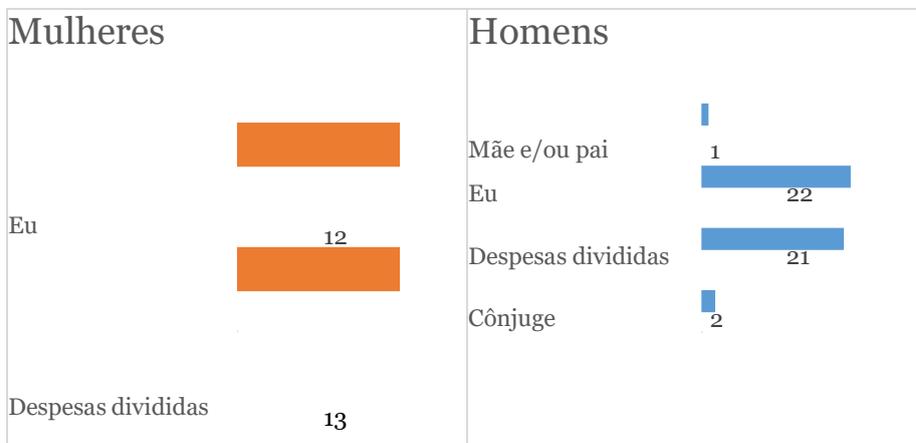


**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2019

As figuras 5 e 6 representam as respostas de uma pergunta aberta onde cada entrevistado poderia responder o que quisesse em relação a quem assume as despesas e quem exerce as tarefas em ambiente doméstico. Nos órgãos estudados percebe-se que a

independência econômica é bastante homogênea, não parecendo existir uma sobrecarga para nenhuma das duas categorias (Figura 5). Assim, em relação às despesas da casa, a maioria dos entrevistados relata que os casais juntam os rendimentos, tratando-os como recurso comum, gerindo-os, em conjunto. Dessa forma, podemos perceber mudanças na sociedade. Aquela visão dos homens como responsáveis pelo sustento da família não predomina mais, as mulheres estão cada vez mais assumindo as despesas da casa, e a própria chefia das famílias.

**Figura 5 – Divisão de despesas**

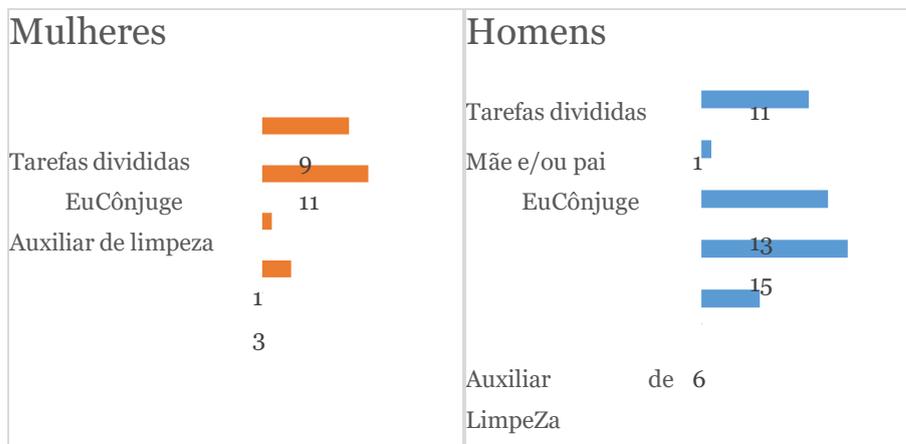


**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2019

Quanto ao trabalho doméstico, pode se observar também um rompimento com o paradigma de que apenas as mulheres assumem as atividades do lar. Na figura 6 é possível identificar uma evolução quanto às expectativas culturais sobre o gênero, em que as relações familiares, o trabalho doméstico e a criação dos filhos são impostos apenas a mulher. Porém, para Alves (2016), impera ainda, no imaginário social, a ideia de que as mulheres têm naturalmente habilidade para a realização dessas tarefas, o que as dispensa de treinamento formal ou maior grau de escolarização para esse exercício profissional. No presente caso, apesar de haver uma participação masculina nas tarefas domésticas, as mulheres ainda assumem mais essas atividades do que os homens (Figura 5). Muitos autores relatam que as tarefas domésticas ainda impedem a ascensão das mulheres na carreira. Conforme Vicente (2018), um maior envolvimento dos homens nas

atividades do lar permitiria uma emancipação laboral, rompendo com o espaço atribuído às mulheres no imaginário social. Esse fato revela também que o recurso hídrico para o consumo doméstico ainda é mais administrado pelas mulheres. Conforme Fischer (2015, p. 12) as mulheres “efetivamente, são agentes gestores, consumidores, usuárias e controladores sociais dos recursos hídricos”.

**Figura 6**– Divisão de tarefas domésticas

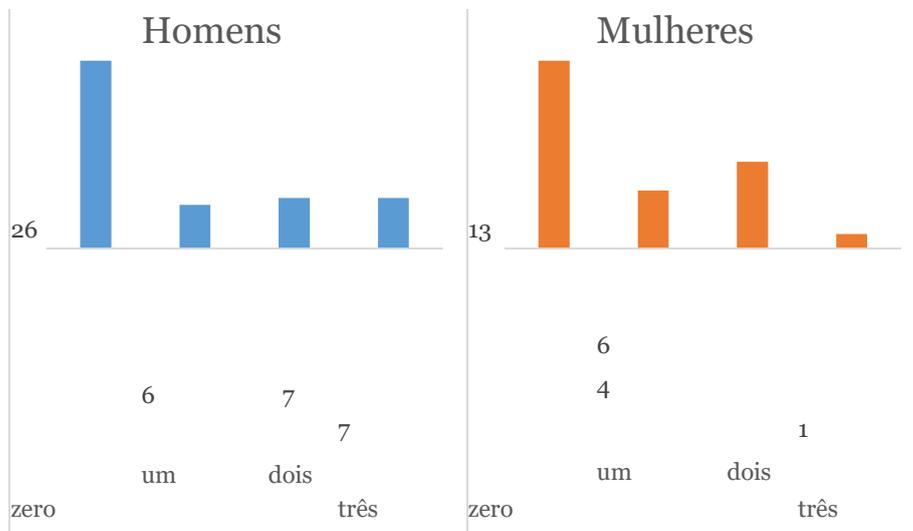


**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2019

Historicamente as atividades realizadas na esfera reprodutiva foram tratadas como função principal das mulheres. O pensamento econômico clássico (e mais tarde o neoclássico) deu mais importância às atividades que geravam lucro, ignorando a produção realizada no lar, tendo em vista que essas atividades não produzem diretamente o lucro valorizado pelo capitalismo, sendo consideradas de menor valor social e tendo sua importância ocultada (DOMÍNGUEZ e CARRASCO, 2006). A invisibilidade do trabalho realizado na esfera privada também está relacionada ao caráter ideológico patriarcal que atribui maior valor às atividades tradicionalmente realizadas pelo sexo masculino, uma vez que o próprio grupo dominante é responsável por essa atribuição de valores. Outro motivo está relacionado ao funcionamento dos sistemas econômicos, que buscam se apresentar como autônomos, ocultando a importância do trabalho desenvolvido na esfera doméstica. Assim, o capitalismo é retroalimentado pela esfera privada, mas essa relação permanece oculta (CARRASCO, 2003)

Atualmente, o dever de cuidar dos filhos e realizar as atividades domésticas ainda acaba gerando dificuldades para as mulheres, com a conciliação do trabalho com a família. O engajamento das mulheres no mercado de trabalho é marcado por esse papel. A mulher trabalhadora tem dificuldade de libertar-se do modelo ideal de mulher doméstica, tornando necessário novos comportamentos sociais relacionados ao trabalho. Como aponta Carrasco (2003), a mulher para conseguir atuar no campo público e no privado concomitantemente, intensifica o tempo total de trabalho e reduz o tempo de descanso. Os homens continuam a se pautar pelo trabalho remunerado e a ele se dedicar. De acordo com Alves (2016), o trabalho pode deslocar a maternidade, pois o espaço doméstico e de reprodução são baseados na estrutura biológica e sua naturalização pela sociedade pode estar sendo descolada. Nos órgãos estudados a maioria dos entrevistados não possui filhos (figura 7).

**Figura 7 – Número de filhos**



**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2019

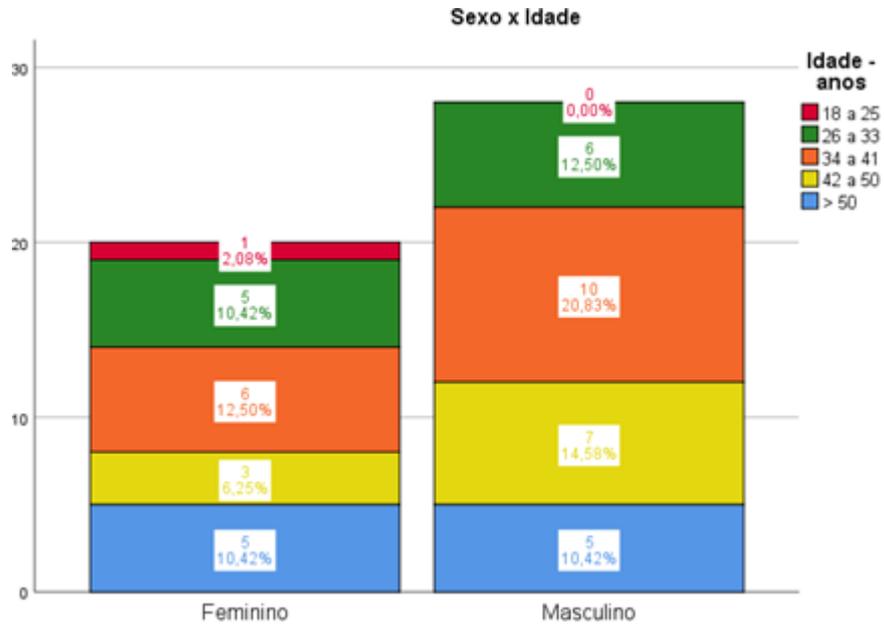
A maior quantidade de mulheres sem filhos reforça o quadro de um idealismo: somente mulheres afastadas da maternidade servem para a atividade laboral e para a participação social. Esse “idealismo” está relacionado com as representações sociais, isto é, embora as ideias sejam compartilhadas pela sociedade, elas têm suas origens em uma construção sociocultural, que foi edificada por uma realidade por elas invocada. Ou seja, é

realmente mais difícil para as mulheres com filhos se encaixarem no esquema de trabalho proposto hoje em dia e/ou nas instancias participativas, porque, os órgãos que geram trabalho ou essas instancias não têm uma visão sensível com a realidade de todo o mundo, e, são projetadas com uma cultura masculinizada, fazendo que todas as pessoas passem pelo mesmo crivo. Quando se observa que o trabalho de cuidados, quer seja da casa ou das crianças, é atribuído principalmente às mulheres e que os homens ocupam apenas uma pequena parcela do mesmo, verifica-se que as mulheres com filhos vivem mais sobrecarregadas e mesmo assim, lhes é solicitada a mesma resposta que a outras pessoas. Ademais, muitas vezes, é exigido mais das mulheres que abram mão do seu trabalho para o cuidado com a família. Em muitos lares, ainda se considera que só vale a pena a mulher deixar os filhos e os cuidados com o lar para trabalhar fora quando o seu rendimento é superior aos gastos, por exemplo, com a contratação de outra pessoa para exercer as atividades domésticas e o cuidado com os filhos. Na gestão da água se observa que padrões da cultura patriarcal existente na sociedade. Nossa identidade é moldada através desses padrões que atribuem características diferenciadas a homens e mulheres e que se baseiam no uso da violência para justificar a dominação e estabelecer hierarquias entre seres humanos. Esses padrões ainda sobrevivem na sociedade trazendo dificuldades, principalmente para as mulheres, afetando, também, a participação delas na gestão das águas.

## **PERFIL SÓCIO PROFISSIONAL DOS CONSELHEIROS**

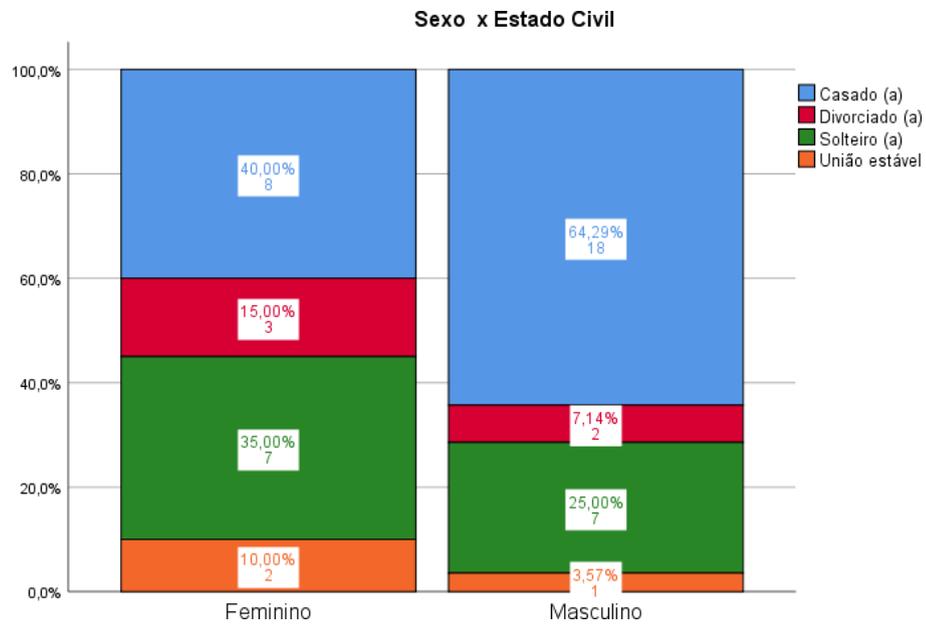
Nos conselhos foram aplicados 51 questionários, que foram respondidos por 21 mulheres e 30 homens. A maioria dos entrevistados é pessoas casadas e, também, há uma maior concentração de pessoas com idade entre 34 a 41 anos (Figuras 8 e 9). Considerando que a grande maioria dos representantes possuem mais de 34 anos, é importante refletir quanto a necessidade de investimento na formação de representantes mais jovens, para que possam dar continuidade no processo de participação social.

**Figura 8-** Idade dos Conselheiros



**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2019

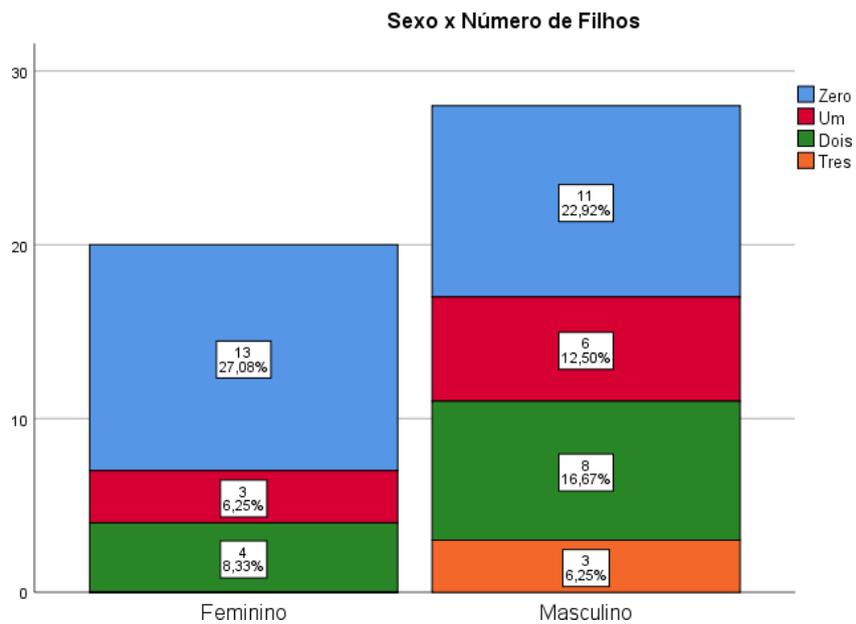
**Figura 9-** Estado civil dos conselheiros



**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2019

Em relação ao número de filhos, foi possível observar uma maior porcentagem de mulheres sem filhos, entre as conselheiras (Figura 10). Ademais, somente a categoria masculina revela ter três filhos, e, mesmo assim, o número é ínfimo. Dessa forma, pode se infringir que a menor quantidade de filhos facilita a participação nos conselhos. De acordo com Branco (2000), a participação das mulheres nos órgãos gestores ameaça o funcionamento da rotina doméstica, cria dificuldades a prática da dupla jornada e muitas vezes, as próprias mulheres se sentem culpadas por direcionar o tempo para outras atividades, deixando sozinhos filhos e maridos. O tempo livre das mulheres é cada vez mais curto, devido às atividades que são atribuídas a elas. A aplicação de metodologias participativas deve levar em conta as invisibilidades sociais, e a naturalização das tarefas a ser desempenhadas por ambos os sexos. O exercício da atividade profissional masculina se apoia no trabalho doméstico feminino, tornando impossível uma reivindicação por igualdade, tendo em vista que as estruturas socioeconômicas possuem uma base desigual como condição de sua existência (D'Ávila Neto & Nazareth, 2005). Assim, essa tarefa atribuída a elas, pode ser um dos fatores que influenciam sua ausência nos espaços decisórios no município, tendo em vista que a maioria das conselheiras é solteira e sem filhos, podendo se dedicar a participação de forma mais efetiva por não exercer essa dupla tarefa.

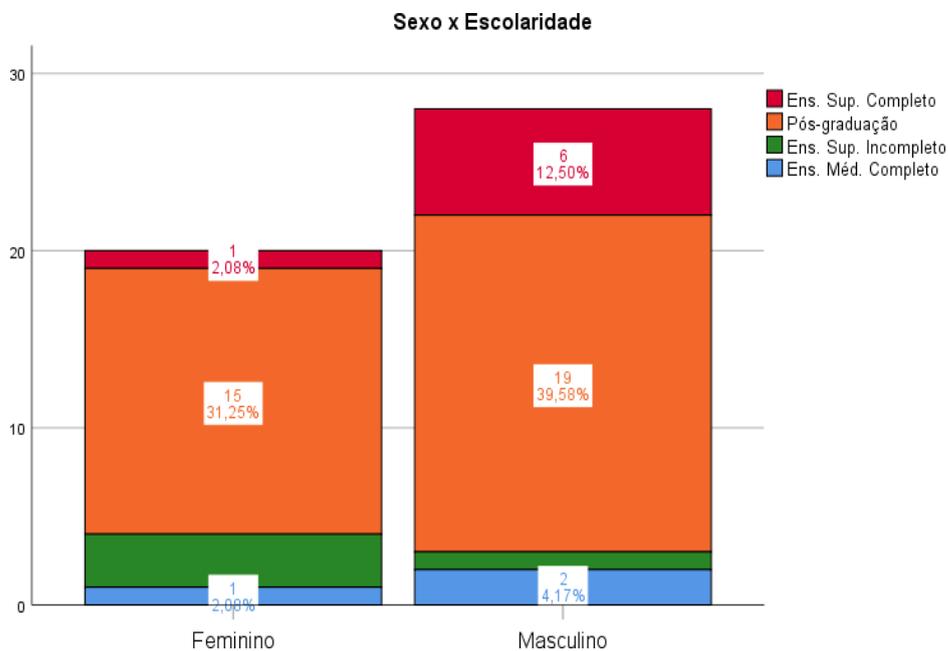
**Figura 10-** Número de filhos



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019

Nos conselhos, diferente dos órgãos há maior número de homens com nível superior. A maioria dos entrevistados apresenta um alto nível de instrução (Figura 11). Numa primeira percepção, esse alto nível de escolaridade representa um fator positivo, identificando que os conselheiros têm instrução e conhecimento para contribuir com as decisões. Esses dados mostram ainda que as pessoas com maior escolaridade são indicadas como conselheiros.

**Figura 11-** Grau de Escolaridade



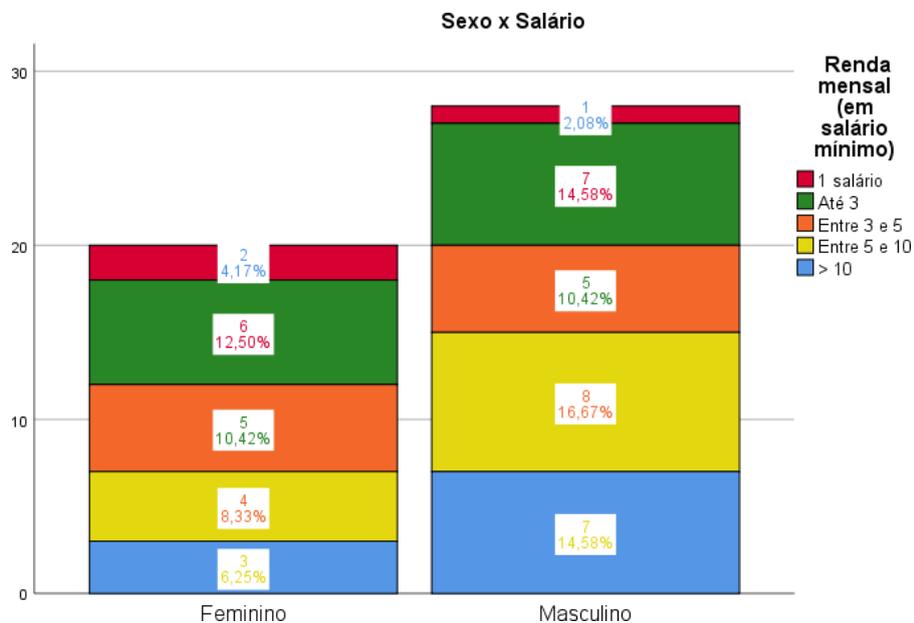
**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2019

De acordo com Cotta, Cazal & Rodrigues (2009), a capacitação e a educação continuada são fundamentais para a efetividade da participação, o que é confirmado pelos autores Souza e Novicki (2010), quando afirmam que os conselhos são espaços que necessitam de membros que possuam informações e conhecimentos técnicos que possibilitam relações simétricas nos processos de tomada de decisão. Assim, o perfil profissional dos entrevistados demonstra que a formação profissional deles, a princípio, lhes proporciona uma capacidade técnica. Porém, esse fato é preocupante ao analisar fatores que influenciam a participação da população, pois os conselheiros representam a população que possui conhecimentos e linguagens especializadas e detém linguagem

técnica. Porém, questiona-se a representatividade da sociedade e a importância dada pelo “saber local”. Esse pode ser um fator que prejudica a participação das mulheres da comunidade em reuniões dos conselhos.

Conforme Daniela Nogueira, pesquisadora sobre gênero e água: “Apesar de estaremna lida diária, elas [mulheres] são vozes pouco ouvidas nas políticas públicas... Na gestão de recursos, o assunto é tratado de forma especialmente técnica, até pouco tempo dominada, sobretudo por engenheiros" (FRANZIN et. al., 2018, s.p.). De acordo com Abers (2010), as mulheres que participam dos comitês de bacias, em geral, tendem a ter níveis de escolaridade altos, sendo qualificadas e de alta renda. Observa-se que a mulher é ouvida nos órgãos gestores, na maioria das vezes, graças ao seu conhecimento técnico e não como usuária da água. A diferença salarial entre os conselheiros é notória comparada por sexo (Figura 12), sendo significativamente maior o número de homens que recebem entre 5 e 10 salários e acima de 10 salários mínimos do que de mulheres. Esta assimetria pode ser explicada pelas diferentes funções assumidas por eles e pela concepção de patriarcado na divisão do trabalho. Assim, em relação aos conselhos percebe-se que as mulheres não apenas são minoria, mas também possuem renda mais baixa.

**Figura 12-** Salário por sexo dos conselheiros



**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2019

Nesse sentido, Cássia Carloto, 2001, p. 205, diz:

A divisão sexual do trabalho assume formas conjunturais e históricas, constrói-se como prática social, ora conservando tradições que ordenam tarefas masculinas e tarefas femininas na indústria, ora criando modalidades da divisão sexual das tarefas. A subordinação de gênero, a assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas se manifesta não apenas na divisão de tarefas, mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários, na disciplina do trabalho. (CARLOTO, 2001, p. 205)

O fenômeno de exclusão social das mulheres ocorre devido a uma combinação de diversos fatores, que podem ocorrer simultaneamente, pelas vias da classe, do trabalho, da cultura, da raça, da etnia, da idade entre outras... (FISCHER E MARQUES, 2001). Fato é, queo mundo de hoje ainda é regido por regras masculinas, o que afeta o acesso das mulheres aos seus direitos. Dallari (2017) relata que as mulheres foram se conscientizando das injustiças que sofrem; que homens e mulheres devem ser agentes sociais que se complementam e que a desigualdade não é uma condição necessária, mas sim um produto cultural que pode ser alterado. Dessa forma, foram tornando-se corresponsáveis por mudanças em estereótipos e ideologias que as tornam inferiores. Para isso, está sendo necessário renunciar aos hábitos historicamente estabelecidos com o objetivo de eliminar a hierarquização e separar sexualidade de poder, sendo importante, assim, compreender as dinâmicas das relações sociais, buscando mudanças.

Há a necessidade de um aumento no protagonismo da mulher quanto à participação nas decisões relativas ao gerenciamento dos recursos hídricos. Elas precisam estar mais presentes em lutas por garantias de direitos, pela democracia, debates sociais, avaliação e deliberação de políticas e na tomada de decisões por interesses coletivos, e especificamente nagestão das águas tendo em vista que são usuárias do recurso e são muito afetadas pela escassez e a má gestão. Os resultados indicam, ainda, que os conselheiros possuem uma renda acima da média do país, tendo em vista que na época da entrevista o salário mínimo correspondia até R\$954,00 e o rendimento mensal familiar per capita nacional de R\$2.112,00 (IBGE, 2018). Nesse sentido, Júnior *et al* (2004) já haviam afirmado que o perfil dos representantes de comitês de bacias e conselhos nacionais constitui uma espécie de elite, caracterizada por integrantes com um perfil socioeconômico superior, com maior nível de instrução, informação, capacitação técnica e política, se comparada à média da população.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Uma boa governança é importante para alcançar a segurança hídrica. Conforme a legislação nacional a participação de todos os segmentos da sociedade é fundamental para uma boa governança. Os arranjos de governança devem possibilitar incluir todos os indivíduos nos processos deliberativos e decisórios, independente das posições de poder que ocupem nas relações sociais. Porém, observa-se uma disparidade no que diz respeito a participação entre homens e mulheres nos órgãos e conselhos municipais, sendo bem maior a participação dos homens. A análise dos dados possibilitou concluir que nos órgãos e conselhos observa-se uma estrutura masculinizada, composta por 75,15% de homens nos órgãos e 60,00% nos conselhos. A idade preponderante é entre 34 a 41 anos para ambos os sexos. Em relação aos conselheiros, a remuneração das mulheres também é muito menor. Os gestores dos órgãos possuem uma escolaridade alta, uma vez que 92% das mulheres e 78% dos homens possuem ensino superior. Nos órgãos não se observa diferença salarial entre homens e mulheres, mas nos conselhos existem disparidades. Constantando um desafio: à igualdade de gênero em âmbitos políticos e representativos do município. O perfil do nível de escolaridade pode significar também uma etilização na composição dos órgãos, principalmente conselhos e comitê.

Em âmbito doméstico, apesar das mulheres ainda assumirem mais as tarefas, observa-se uma participação de homens. Em relação às despesas para a manutenção do lar, os entrevistados relatam que essas são divididas entre esposa e marido. Conclui-se que em Ouro Preto/MG, ainda que haja mulheres atuando nos órgãos e conselhos que deliberam sobre os recursos hídricos, há uma significativa preponderância masculina. Observa-se também uma hierarquia nos cargos e posições ocupadas. Assim, foi identificada desigualdades de gênero na gestão da água na cidade, tendo em vista que as posições de representação e os altos cargos são ocupados por homens. O modelo de gestão integrada dos recursos hídricos valoriza a participação de todos na gestão. Para que as mulheres estejam mais presentes nesse espaço é necessária uma articulação entre sua vida pública e privada. As relações de gênero incidem na gestão da água, sendo necessárias políticas que promovam a abertura desses espaços para que possibilite a participação de ambos os sexos nos processos decisórios.

## REFERÊNCIAS

**ABERS**, Rebecca Neaera. **INCLUSÃO, DELIBERAÇÃO E CONTROLE**: três dimensões de democracia nos comitês e consórcios de bacia hidrográfica no Brasil. In: ABERS, R. N. (Org.). *Água e Política: atores, instituições e poder nos organismos colegiados de bacia hidrográfica no Brasil*. São Paulo: Annablume, p. 213-244, 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414753X2009000100009&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414753X2009000100009&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acessado em 30 de janeiro de 2019.

**ALVES**, Kerley Santos. **TURISMO, TRABALHO E GÊNERO**: uma abordagem interdisciplinar. Ouro Preto. Ed. UFOP/ Departamento de Turismo, 2016. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Turismo-Trabalho-G%C3%AAneroAbordagemInterdisciplinar/dp/8555076757>. Acesso em 30 de janeiro de 2019.

**BRANCO**, Adélia. **MULHERES DA SECA**: luta e visibilidade numa situação de desastre. Recife, EDUFPE, 2000.

**BRASIL**. Lei 9.433, de 8 de janeiro de 1997. Institui a Política Nacional de Recursos Hídricos, cria o Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/19433.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/19433.htm). Acesso em 10 de janeiro de 2019.

**CARLOTO**, Cássia. Maria. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. *Serviço Social em Revista*, Londrina, v. 3, n. 2, p. 201-213, 2001. Disponível em: [http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c\\_v3n2\\_genero.htm](http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v3n2_genero.htm). Acesso em 30 de janeiro de 2019.

**CARRASCO**, Cristina. **A SUSTENTABILIDADE DA VIDA HUMANA**: um assunto de mulheres? In: **FARIA**, Nalu; **NOBRE**, Miriam (Orgs.). **A PRODUÇÃO DO VIVER**: Ensaios de economia feminista. São Paulo: SOF, 2003. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/289294263/A-sustentabilidade-da-vida-humana-um-assunto-de-mulheres-Cristina-Carrasco>. Acesso em 30 de janeiro de 2019.

**CARRASCO**, Cristina; **DOMÍNGUEZ**, Mariuz. *Proposta d'un sistema d'indicadors no androcèntrics*. Barcelona: Institut Català de les Dones, no prelo, 2006.

**COTTA**, Rosângela Minardi Mitre; **CAZAL**, Mariana de Melo; **RODRIGUES**, Jôsi Fernandes de Castro. **PARTICIPAÇÃO, CONTROLE SOCIAL E EXERCÍCIO DA CIDADANIA**: a (des)informação como obstáculo à atuação dos conselheiros de saúde. *Physis* [online]. 2009, vol.19, n.2, pp.419-438. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-73312009000200010&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-73312009000200010&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em 30 de janeiro de 2019.

**DALLARI**, Dalmo de Abreu. *O que é participação política*. Brasiliense, 2017. Disponível em <http://educadoresemluta.blogspot.com/2010/08/o-que-e-participacao-politica-dalmo-de.html>. Acesso em 01 de julho de 2019.

**D'ÁVILA** Márcia Inácia; **NAZARETH**, Juliana. Globalization and Women's Employment. *Peace Review: a journal of Social Justice*, v. 17, n. 2-3, p. 215-220. 2005. Disponível em <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14631370500332940> Acesso em 01 de julho de 2019.

**DIAS**, Carlos. O papel das mulheres na conservação e gestão da água, 2018. Disponível em: <http://www.embrapa.br/busca-de-noticias/-/noticia/32530336/o-papel-das-mulheres-na-conservacao-e-gestao-da-agua>. Acesso em: 28 mar. 2018.

**FISCHER**, Izaura Rufino. A relação de gênero na Política de Recursos Hídricos. 2015. Disponível em <http://paradoxzero.com/zero/redor/wp-content/uploads/2015/02/Texto-13.pdf> Acesso em 10 de janeiro de 2019.

**FISCHER**, Izaura. Rufino; **MARQUES**, Fernanda. Gênero e Exclusão Social. Fundação Joaquim Nabuco. *Trabalhos para Discussão* n. 113/2001, agosto, 2001. Disponível em: <[www.fundaj.gov.br](http://www.fundaj.gov.br)> . Acesso em 10 de janeiro de 2019.

**FISHER**, Julie. Women in Water Supply, Sanitation and Hygiene Programmes. *Municipal Engineer*, 161(4), p. 223-229, 2001. Disponível em: <https://www.icevirtuallibrary.com/doi/abs/10.1680/muen.2008.161.4.223>. Acesso em 10 de janeiro de 2019.

**FRANZIN**, Adriana; **SININBÚ**, Fabíola; **FERREIRA**, Priscila. Mulheres lutam por espaço na gestão da água no país. 2010. Disponível em <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/mulheres-brigam-por-espaco-na-gestao-da-agua-no-pais>. Acesso em 10 de janeiro de 2019.

**HIRATA**, Helena. Nova divisão sexual do trabalho: um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: *Boitempo*, 2002. Disponível em [ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos\\_biblioteca/resen%20a2017\\_02\\_15\\_11\\_23\\_05.pdf](http://ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/resen%20a2017_02_15_11_23_05.pdf). Acesso em 10 de janeiro de 2019.

**IBGE**. Estatísticas de gênero. 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0>. Acesso em 10 de janeiro de 2019.

**IPEA**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada Retrato das desigualdades de gênero e raça. 2014. Livroto. 3º edição. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/retrato/>. Acesso em 15 de janeiro de 2020.

**LISBOA**, Tereza Kleba; **MANFRINI**, Danieli Beatriz. **CIDADANIA E EQUIDADE DE GÊNERO**: políticas públicas para mulheres excluídas dos direitos mínimos. *Revista Katálysis*, v. 8, n. 1, 2005. Disponível: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/7103>. Acesso em 10 de janeiro de 2019.

**MACEDO**, Luiz Jaques. O Gestor em Saúde no Setor Público. 2009. Disponível em: <http://dsau.dgp.eb.mil.br/docs/O%20gestor%20em%20Sa%C3%BAde%20no%20set>  
Acesso em 10 de janeiro de 2019.

**MACIEL**, Elizabeth Nunes. **MULHERES NA PERIFERIA URBANA: gerando pequenos negócios.** In: **TEDESCO**, João Carlos; **PASTORE**, Elenice. Ciências sociais: temas contemporâneos. Vol. 2: trabalho e movimentos sociais. Passo Fundo: EDUPF, 2007, p. 154-190.

**MOSCHKOVICH**, Marília; **ALMEIDA**, Ana Maria F. Desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Brasil. Dados, v. 58, n. 3, p. 749-789, 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52582015000300749&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52582015000300749&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em em 10 de janeiro de 2019.

**OURO PRETO.** Lei Municipal Nº 934 de 23 de dezembro de 2014. Dispõe sobre a política Municipal de saneamento básico, reformula o conselho municipal de saneamento, cria o fundo Municipal de saneamento e dá outras providências. Câmara de Vereadores de Ouro Preto.

**SAFFIOTI**, Heleieth lara Bongiovani. Gênero, Patriarcado e violência. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004. **SILVA** da L; **FISCHER** I. R. Gênero e Recursos Hídricos: Uma Análise da Participação das Mulheres na Política de Gestão da Água. 2010. Disponível em <http://www.sbpcnet.org.br/livro/62ra/resumos/resumos/2635.htm> Acesso em 01 de julho de 2019.

**SCOTT**, Joan Wallach. Preface a gender and politics of history. Cadernos Pagu, Campinas, SP, n. 3, 1994. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1721/1705>. Acesso em 15 de janeiro de 2020.

**SILVA**, L.; **FISCHER**, I. R.; **NASCIMENTO**, E. C. S. A participação das mulheres na gestão democrática da água. In: Jornada de Iniciação Científica da FUNDAJ. 2010, Recife. Anais... Recife, 2010. Disponível em: <http://www.contabeis.ufpe.br/conic/images/cd/joic/resumos/107021200SCNO.pdf>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2019.

**SOUZA**, Donaldo Bello; **NOVICKI**, Víctor. Conselhos municipais de meio ambiente: estado da arte, gestão e educação ambiental. Brasília: Liber Livro, 2010. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-609675>. Acesso em 06 de setembro de 2019.

**VAZ**, Daniela Varzola. "**O TETO DE VIDRO NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS: evidências para o Brasil.**" Economia e Sociedade, no. 3. 2013: 765-790. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ecos/v22n3/07.pdf>. Acesso em 06 de setembro de 2019.

**VICENTE**, Teresa Aracena. **AS MULHERES E SEUS TEMPOS: dupla jornada de trabalho, cuidado de si e lazer na promoção da saúde.** 2018. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em

<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5137/tde-02082018-103012/en.php> Acesso em 01 de julho de 2019.

**WEBER**, Max. Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva. Fondo de Cultura Económica. México 1977

**WEF**. World Economic Forum. The Global Risks. Report 2019.14th Edition ISBN: 978-1-944835-15-6. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-global-risks-report-2019>. Acesso em 15 de janeiro de 2020.