



**UNILASALLE**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE



Credenciamento: Decreto de 29/12/98 - D.O. U. de 30/12/98  
Redeenciamento: Portaria 1.473 de 25/5/04 - D.O.U. de 26/5/04

**MESTRADO PROFISSIONAL EM MEMÓRIA SOCIAL E BENS CULTURAIS**

LÍLIA SABRINA DA CUNHA

**TRAJETÓRIAS DE MULHERES NA GESTÃO DE CTG: UM ESTUDO NO RIO  
GRANDE DO SUL**

CANOAS, 2014

LÍLIA SABRINA DA CUNHA

**TRAJETÓRIAS DE MULHERES NA GESTÃO DE CTG: UM ESTUDO NO RIO  
GRANDE DO SUL**

Dissertação apresentada à banca examinadora do Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Bens Culturais do Centro Universitário La Salle – Unilasalle, como exigência parcial para a obtenção do grau de Mestra em Memória Social e Bens Culturais.

Orientação: Prof.<sup>a</sup> Dra. Tamára Cecilia Karawejczyk

CANOAS, 2014

Dedico esta conquista à minha família,  
que há de colher ao meu lado,  
os frutos de mais este trabalho.

## AGRADECIMENTOS

A gratidão é um dos gestos mais nobres que o ser humano pode ter. E agradecer, nesse momento, é reconhecer que a realização deste trabalho não seria possível sem a presença de muitas pessoas em minha vida. É por isso que agradeço em especial:

- A meu esposo, **Leandro Barreto**, por incentivar minhas primeiras intenções de ingressar no Mestrado, por toda sua certeza de que “*daria tudo certo*” que me tranquilizava e, principalmente, por ter tido a paciência de enfrentar com perseverança os momentos difíceis que tivemos durante mais essa trajetória em busca do conhecimento. Essa, entre outras conquistas a serem alcançadas, sempre será “nossa”.

- À minha orientadora, **Tamára Karawejczyk**, que acolheu, com braços profissionais e de uma verdadeira guia, minha intenção e a transformou em possibilidade. Por aceitar o desafio de orientar-me, por todas as palavras de motivação e, principalmente, por acreditar em meu potencial.

- Às professoras **Aline Accorssi**, **Maria de Lurdes Borges** e **Patrícia Fagundes**, por suas contribuições na qualificação do projeto.

- A **Cristian Goulart**, que apesar de não nos conhecermos pessoalmente, tem um pouco de si nesse trabalho, por todas as suas revisões, sugestões e indicações, realizadas sempre com muita atenção, agilidade e competência.

- A **meus pais**, por entenderem meus muitos momentos de distanciamento, introspecção e por manterem seu amor por mim.

- A meu cunhado, **Marcelo**, e minha irmã, **Fabi**, por acreditarem que esse dia chegaria, finalmente...

- A **Dieniffer**, **Daniel** e **Lucas**, minhas crianças e luzes da minha vida.

- A minhas **tias** e **primos**, que torceram durante minhas buscas e entenderam meu distanciamento.

- A meus cunhados, **Elisete** e **Lisandro Barreto**, pelas ideias e contatos que abriram portas importantes para as etapas dessa pesquisa.

- A minhas amigas, **Katherine Minella** e **Zenilde Sganzerla**, pela amizade, companhia e por oportunizarem minhas primeiras experiências na docência.

- Em especial a **Simone van der Halen**, por acreditar em minhas buscas e capacidades, confiando oportunidades que foram decisivas em minha trajetória de carreira.

- A **Andressa Lovatto**, amiga que se mantém ao meu lado desde o tempo da graduação.

- Ao **Movimento Tradicionalista Gaúcho**, em especial aos Srs. **Erival Bertolini**, **Manoelito Savaris** e **Neusa Secchi**, pelo incentivo na concretização do produto final desta dissertação.

- Às **mulheres**, mulheres tantas que me ajudaram a objetivar este trabalho. Este resultado também é de vocês!

- A todas as pessoas que contribuíram disseminando a ideia desse trabalho, através do contato verbal e das redes sociais.

- E, enfim, agradeço a **Deus** por permitir minha **vida**, **saúde** e por manter minha **família** também sadia e ao meu lado durante todas as trajetórias que percorri até então. Certamente essa foi e sempre será a base que me mantém forte e capaz para atingir os objetivos que traço em minha história.

**Obrigada, obrigada** e mais uma vez **obrigada**, pois nem mil palavras seriam capazes de traduzir a emoção desse momento.

Deixo, então, por conta dos acontecimentos, que, por si só, demonstrarão os resultados!

É preciso observar e descrever o que as mulheres realmente fazem e pensam em vez de escutar o que outros dizem que elas fazem e pensam (NEUMA AGUIAR, 1997, p.44).

## RESUMO

Esta dissertação é produto de uma pesquisa de Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Bens Culturais do Centro Universitário La Salle Canoas – UNILASALLE. A pesquisa situa-se no campo de estudos de Gestão Cultural tendo como temática as trajetórias de vida de mulheres que exerceram a função de patroas em Centros de Tradições Gaúchas (CTG's). Trata-se de uma temática que provoca uma relação inédita entre a mulher no Tradicionalismo e a mulher na Gestão de CTG, realizando um resgate histórico entre os raros registros existentes acerca da participação feminina nestes contextos. A pesquisa tem como objetivo geral analisar a trajetória de vida e profissão de mulheres que ocuparam a função de patroas em Centros de Tradições Gaúchas no estado do RS, identificando atributos de competência necessários ao exercício dessa função, segundo seus pontos de vista. Esse objetivo desdobrou-se em quatro objetivos específicos: (a) escrever as trajetórias de vida de mulheres que ocuparam a função de patroas em Centros de Tradições Gaúchas; (b) identificar, a partir da percepção das patroas, elementos facilitadores e dificultadores para a gestão de um Centro de Tradições Gaúchas; (c) evidenciar quais são os atributos de competência necessários à gestão de Centros de Tradições Gaúchas, segundo os relatos de experiências dessas patroas; (d) elaborar um livro que contemple as trajetórias encontradas. Configura-se como uma pesquisa qualitativa, que utilizou como estratégia de coleta de dados um questionário, entrevistas, documentos, análise de dados quantitativos e das narrativas. O levantamento das trajetórias de vida aponta o quanto essas são distintas umas das outras e evidenciam, através de suas particularidades, as estratégias criadas pelas mulheres para sublimarem as dificuldades encontradas. Também foram apontados os elementos facilitadores e que dificultaram a atuação das mulheres durante o exercício da função de patroas, alguns deles relacionados ao próprio contexto encontrado no CTG no momento da posse e outros, ligados às próprias capacidades das patroas. Atributos de competência foram relacionados e servem de referência para o melhor entendimento na execução das práticas vivenciadas por patroas, que representam a dirigente máxima dessa instituição. Ao final da pesquisa, por tratar-se de um Mestrado Profissional, optou-se por

um livro como produto final, contemplando as trajetórias das mulheres entrevistadas, disponível ao público em 2014.

**Palavras-chave:** Atributos de Competência. Gestão de CTG. Mulher. Trajetórias.

## **ABSTRACT**

This dissertation is a product of one Master Degree research in the Graduation Program on Social Memory and Cultural property of La Salle University Center, in Canoas-UNILASSALLE. The research lies on the field of Cultural Studies Management and its theme is the life of women performing the function of mistresses in Gaúcho Tradition Centers (CTGs). This topic causes a unique relationship between the woman and the woman in traditionalism in CTGs managing, recapturing rare historical records about female participation in these contexts. The research aims to analyze the general path, both personal and professional, of women who occupy the role of mistresses, identifying attributes of competence necessary to exercise this function, according to their views. The research generated four specific objectives: (a) writing about life paths of the women who occupy this function in Gaúcho Tradition Centers; (b) identifying, from the perception of the mistresses, ways to facilitate and ways that make more difficult to manage a Gaúcho Tradition Center; (c) showing which are the attributes of competence needed to manage, according to the reports of these mistresses; (d) developing a book about the experiences of these mistresses. It is classified as a qualitative research and it has used data collection, questionnaires, interviews, documents, analysis of quantitative data and Narratives. The result of this research concerning personal lives points up how much these women are different and how much they have created different strategies to solve their problems. It was also pointed up what facilitated and what make their management harder while they were in their positions. Some were related to CTGs context, even in the moment of their inauguration and some were related to their own capabilities. Their attributes of competence were listed and they will be used as a reference to a better understanding in the implementation of the ideas fulfilled by the mistresses. Currently, they are the maximum leaders in these institutions. At the end of this research, because it is a Professional Master Degree, it was chosen a book to be the final product of the research, available to the public in 2014.

**Keywords:** Attributes of Competence. Management of a Center Gaúcho Traditions. Paths. Woman.

## LISTA DE SIGLAS:

**CTG:** sigla atribuída aos Centros de Tradições Gaúchas. CTG foi citado nesta pesquisa através de diferentes denominações, sempre respeitando o contexto em que se situava: entidade e associação quando se referia ao ambiente CTG, organização e instituição quando se tratava de situá-lo como integrante do setor/segmento cultural.

**IBRAM:** Instituto Brasileiro de Museus: o Instituto Brasileiro de Museus foi criado pelo presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, em janeiro de 2009, com a assinatura da Lei nº 11.906. A nova autarquia vinculada ao Ministério da Cultura (MinC) sucedeu o Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN) nos direitos, deveres e obrigações relacionados aos museus federais.

O órgão é responsável pela Política Nacional de Museus (PNM) e pela melhoria dos serviços do setor – aumento de visitação e arrecadação dos museus, fomento de políticas de aquisição e preservação de acervos e criação de ações integradas entre os museus brasileiros. Também é responsável pela administração direta de 30 museus.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
1.1 Objetivos do estudo .....	23
1.2 Objetivo geral.....	23
1.3 Objetivos específicos.....	23
<b>2 MATRIZ DE REFERÊNCIA TEÓRICA .....</b>	<b>25</b>
2.1 O surgimento da cultura como campo de trabalho.....	25
2.2 A noção de competência no setor cultural.....	27
2. 2.1 <i>Atributos de competências para o gestor cultural</i> .....	33
<b>3. O SURGIMENTO DAS PRIMEIRAS ENTIDADES TRADICIONALISTAS..</b>	<b>38</b>
3.1 O Movimento Tradicionalista Gaúcho .....	43
3.1.1 <i>Mulher e o Movimento Tradicionalista Gaúcho: contribuições de mulheres que lutaram pelo direito de “tornarem-se” tradicionalistas</i> .....	45
<b>4. METODOLOGIA.....</b>	<b>54</b>
4.1 Contexto.....	56
4.2 A localização dos sujeitos de pesquisa .....	58
4.2.1 <i>Critério para seleção das participantes para fase qualitativa</i> .....	61
4.3 Técnicas de coleta de dados .....	62
4.4 Análise dos dados.....	64
4.5 Produto Final .....	67
4.6 Limitações metodológicas da pesquisa .....	68
<b>5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>70</b>
5.1 Parte I: Sobre você .....	71
5.2 Parte II: Sobre sua formação escolar e acadêmica.....	75
5.3 Parte III: Sobre sua profissão .....	76
5.4 Parte IV: Sobre sua atuação no Movimento Tradicionalista Gaúcho.....	76
5.4.1 <i>Análise conjunta dos resultados</i> .....	79
5.5 Parte V: Sobre sua atuação como patroa .....	83
5.6 Parte VI: Sobre os atributos de competência.....	85
5.7 Para você, uma boa patroa é... ..	90
5.8 Parte VII - Sobre a continuidade da pesquisa .....	92
<b>6. A INSERÇÃO DE MULHERES NOS CARGOS DE PATROAS ATRAVÉS DE SUAS TRAJETÓRIAS .....</b>	<b>94</b>
6.1 Ser patroa: uma opção ou consequência? .....	96

<b>6.2 A rotina profissional quando assumiu a gestão do CTG .....</b>	<b>101</b>
<b>6.3 Situação do CTG quando assumiu.....</b>	<b>104</b>
<b>6.4 Elementos dificultadores e facilitadores diante dos desafios em ser patroa, identificados a partir da percepção das patroas.....</b>	<b>106</b>
<b>6.5 Atributos de competência evidenciados na atuação das patroas .....</b>	<b>116</b>
<b>6.6 Percepções das patroas sobre suas atuações .....</b>	<b>122</b>
<b>6.7 Produto Final – livro .....</b>	<b>124</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>126</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>131</b>
<b>GLOSSÁRIO .....</b>	<b>137</b>
<b>APÊNDICE A- Questionário.....</b>	<b>139</b>
<b>APÊNDICE B- Roteiro norteador da entrevista narrativa.....</b>	<b>143</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A década de 80, do século XX, representou para todos os campos da sociedade o início de grandes transformações que marcariam o mundo (CUNHA, 2005). Após a Segunda Guerra Mundial ocorreram mudanças radicais que, segundo Cesnik e Malagodi (2004, p. 21), proporcionaram a formação de uma sociedade moderna fundamentada de forma cada vez mais crescente em tecnologia e conhecimento, abandonando os modelos industriais.

Naquela mesma década surgiu a globalização, determinada como um processo de integração entre as esferas econômica, política, social e cultural (HARVEY, 2005). Para Furukawa e Cunha (2010, p. 02), globalização é um processo *“real e irreversível”* que, ao visar ao atendimento das necessidades capitalistas, também possibilitou a identificação de novos campos de atuação para o crescimento econômico, *“acarretando em mudanças nos diversos âmbitos organizacionais, principalmente os de gestão”*.

Segundo Harvey (2005), o primeiro grande impacto da globalização foi de aspecto econômico e determinou a transição do regime fordista de produção – caracterizado pela rigidez nas relações de trabalho e negócio –, para um novo regime: o da acumulação flexível. Esse novo sistema de regulamentação do mundo capitalista surgiu como uma válvula de escape às necessidades de maximização do lucro, apoiando-se na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados, dos produtos e dos padrões de consumo.

Para Harvey (2005, p. 140), a acumulação flexível foi responsável pelo surgimento de novos setores de produção, novas maneiras de fornecimento de serviços, novos mercados e, conseqüentemente, novos padrões de gestão da força de trabalho. Através da criação de novos setores de produção, surge o reconhecimento da esfera cultural como possibilidade de fomento ao crescimento econômico. Harvey (2005) afirma que o reconhecimento do tempo e do espaço tornou-se fonte de poder social sobre a vida cotidiana, pois, a partir da concepção dos espaços como algo *“usável”*, o cotidiano também foi submetido à dominação humana e, portanto, capaz de gerar lucro. Dessa maneira, outros tipos de atividades, como as que fazem

parte das esferas social, cultural e de lazer, tornaram-se alvo de interesse econômico, pois se mostraram capazes de render lucro.

Para Cesnik e Malagodi (2004), o processo de transição da sociedade industrial para a do conhecimento desencadeou o fenômeno que chamou de “*globalização cultural*” (p. 23), que impulsionou o crescimento do mercado cultural e de lazer.

Cunha (2005) acrescenta que, no Brasil, em 1980, a cultura foi alvo de um processo de redemocratização social responsável por sua institucionalização e criação de instituições públicas, resultando em leis de incentivo à cultura que hoje organizam a gestão cultural como uma profissão contemporânea no mercado de trabalho formal e profissional.

Segundo dados divulgados no ano de 2013 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o setor cultural vem expandindo-se consideravelmente. Através do relatório divulgado no Sistema de Informações e Indicadores Culturais, entre os anos de 2007 e 2010, houve um crescimento de 13,2% no que diz respeito ao número total de pessoas ocupadas neste setor. Isso representa um salto de 1,9 milhão para 2,1 milhões de pessoas ativas no segmento (IBGE, 2013, p.35).

O relatório do IBGE também mostrou que as famílias passaram a incluir mais gastos com cultura em seus orçamentos, chegando a uma média de 8,6% do orçamento mensal. Por sua vez, o Governo Federal também ampliou seu volume de investimentos no setor de R\$ 824,4 milhões em 2007 para R\$ 1,5 bilhão em 2010, o que comprova o aumento do interesse da população por demandas culturais.

Entende-se por atividades que compõem a demanda cultural todas aquelas geradoras de bens e serviços relacionados à criação, produção e comercialização de produtos que são intangíveis e culturais por natureza. O crescimento dessas atividades se deve, exclusivamente, aos novos posicionamentos que a cultura vem assumindo como um direito de cidadania e, principalmente, como fator e indicador de desenvolvimento econômico (IBGE, 2013).

Ainda sobre as influências da globalização, Cesnik e Malagodi (2004, p. 22) apontam os impactos no aspecto social, citando as reconfigurações das relações de gênero que, segundo eles, permitiram uma

maior participação e reconhecimento da mulher no mercado de trabalho. Os autores acreditam que esses impactos foram decisivos para a superação de paradigmas relacionados ao trabalho feminino, em decorrência da necessidade de inserir as mulheres em diferentes atividades antes vistas como predominantemente masculinas. A mulher deixou de fazer apenas tarefas domésticas ou outras atividades que se assemelhassem a essas. Desde então, as mulheres lutam pelo direito de ser tratadas com equidade tanto no mercado de trabalho quanto nas demais esferas sociais em que atuam, seja através da busca por qualificação acadêmica, conquista de novos postos de trabalho ou desenvolvimento suas capacidades.

Diante desse cenário de modificações, no qual tanto as relações de trabalho como as sociais foram afetadas, também cabe ressaltar que o discurso da competência invadiu a esfera organizacional, estabelecendo uma passagem da lógica do trabalho qualificado para a lógica da competência – o que elucidou a necessidade de as relações de trabalho ser repensadas, entre os saberes e as demandas dos processos organizacionais, reforçando a responsabilidade dos gestores (BOTERF, 2003). Segundo Zarifian (2012, p.56):

O trabalho não é mais, principalmente, um dado objetivável, padronizável, prescritível que bastaria reduzir a uma lista de tarefas relacionadas a uma descrição de emprego. O trabalho torna-se um prolongamento direto da competência pessoal que um indivíduo mobiliza diante de uma situação profissional [...].

Competência, portanto, tornou-se uma capacidade para o exercício de qualquer função. Assim, as organizações, de modo geral, voltaram sua atenção para a gestão do capital intelectual e dos ativos intangíveis, necessitando que fossem estabelecidas competências específicas para os profissionais de gestão (VIEIRA et al., 2003, p.1). Isso ocorreu devido a uma busca emergente pela maximização de resultados, a qual gerou a necessidade de melhorar e reinventar as tradicionais técnicas de gestão onde as relações sociais e interpessoais não eram incentivadas.

Atualmente, um segmento que tem sido alvo de debates acerca das competências que devem ser mobilizadas para o exercício de gestão é o setor cultural. Apesar de ainda carecer pesquisas que elucidem suas particularidades, já é possível estabelecer, através de alguns poucos estudos

como os de Cunha (2005, 2007, 2001), Rubim (2005), Villas Boas (2005) e Leal (2007), desenvolvidos a partir da observação de profissionais atuantes na área cultural de 1980 em diante, relações de atributos de competências necessários aos gestores culturais. Essas pesquisas possibilitaram um diagnóstico acerca das características desses profissionais, desenvolvendo capacidades que se evidenciam na prática do autodidatismo e que valorizam a socialização, a criatividade, a flexibilidade, o amor à cultura, dentre outros atributos.

Ao reconhecer a cultura como um campo de trabalho formal, o gerenciamento dessa área espelhou-se em modelos já existentes no mercado e, desde então, vem exigindo características específicas por parte de seus gestores. Isso se justifica pela diversidade de segmentos para atuação e, conseqüentemente, pelos objetivos e pelo público diferenciado. A partir dessa constatação, considerou-se a necessidade de que novos estudos fossem realizados, contemplando instituições ainda não abordadas em busca de captar informações necessárias à determinação das competências que serão exigidas dos profissionais que nelas atuam como gestores culturais.

É nessa direção que se situa a **temática** a ser **investigada** nesta dissertação, que focalizará a gestão de um tipo de Associação cultural (o CTG), onde é possível encontrar a função de gestor cultural (nesse caso o patrão/a patroa), uma das profissões mais atuais do Brasil e que se apresenta na emergência de ser melhor explorada em busca do entendimento das especificidades desse setor, principalmente por sua diversidade de espaços para atuação. Para tanto, a dissertação insere-se na linha de pesquisa *Memória e Gestão Cultural*, do Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Bens Culturais, do Centro Universitário La Salle (UNILASALLE), a qual

Estuda aspectos relacionados à gestão de organizações culturais, a processos e práticas de trabalho em produção cultural, à adoção de modelos de gestão e à formação e competências do gestor e produtor cultural. Investiga como as instituições e organizações culturais gerenciam seu conhecimento e processos de aprendizagem, constituindo memoriais, centros de memória e projetos de memória institucional e organizacional. Aborda dinâmicas e processos individuais e coletivos relacionados à mudança, à inovação e à criatividade da indústria no âmbito da economia da cultura (UNILASALLE.EDU.BR).

O interesse por essa temática surgiu logo após o ingresso da autora no programa de Mestrado, quando iniciaram os questionamentos acerca de

qual seria seu local de pesquisa, tendo sido esses diretamente influenciados pelo fato de que a autora se identifica com o tradicionalismo do Rio Grande do Sul.

Para delimitar melhor a escolha do lócus desta pesquisa, é necessário contextualizar um pouco sobre a trajetória de vida da autora, já que a escolha fundamentou-se nisso. A autora frequentou Centros de Tradições Gaúchas durante muitos anos de sua vida. Frequentou pela primeira vez na adolescência, mas desde criança já fazia parte de grupos que ensaiavam danças tradicionalistas gaúchas na creche e escola. Ao alcançar a adolescência, foi convidada por amigos para frequentar um CTG pela primeira vez. Antes disso, não sabia sequer da existência dessas instituições, já que seus pais não eram frequentadores.

Após atingir a maioridade, a autora conquistou o mercado de trabalho e não encontrou mais tempo para participar das atividades propostas pelo CTG, já que é preciso muita dedicação e tempo para isso. Esse sentimento de ter de deixar para trás algo em que se acredita e se gosta de fazer foi motivo de frustração, principalmente porque o CTG do qual fazia parte passava naquele momento por uma situação muito difícil que, inclusive, ameaçava seu fechamento.

Naquela época, por volta do ano de 1998, a autora não tinha ideia do que ocorria naquela instituição, mas tinha noção de que as coisas não andavam bem. Percebia grande motivação nas pessoas em manter a casa aberta, com as atividades acontecendo, os grupos de dança ensaiando, apesar de todas as dificuldades.

Em 2013, ao ingressar no programa de Mestrado em Memória Social e Bens Culturais, a possibilidade de realizar um estudo obtendo o CTG como local de pesquisa tornou-se possível. Isso porque os Centros de Tradições Gaúchas são caracterizados por sua natureza jurídica, segundo o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) como *“Associação Privada com atividade principal sempre relacionada à cultura, arte e lazer”* (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2013).

Ao trabalhar com as manifestações da cultura do Rio Grande do Sul, o CTG possui, como um de seus maiores desafios, a capacidade de atrair cada vez mais pessoas e mantê-las como frequentadoras assíduas, caso contrário

não sobrevive. Cirne (2013) enfatiza que, para isso acontecer, é preciso manter o CTG organizado com pelo menos a maioria de seus departamentos funcionando. Conseqüentemente, esse parece estar entre um dos maiores desafios de quem ocupa a função de patrão.

Cabe ressaltar também os motivos que determinaram a escolha dos sujeitos de pesquisa. Essa determinação surgiu a partir de observações da própria autora no que se refere à participação cada vez mais comum de mulheres como patroas<sup>1</sup> nessas instituições, embora não seja comumente referenciada.

Essas observações fizeram com que a autora estabelecesse reflexões sobre uma oportunidade de contribuir com a história de participação da mulher no Tradicionalismo. Isso porque a presença da mulher no CTG hoje contraria completamente a realidade observada na época em que o primeiro CTG foi criado, quando à mulher não era permitida a entrada.

Diante dessas observações e da oportunidade detectada, pretendeu-se analisar as trajetórias de vida e profissional percorridas por mulheres que ocuparam a função de patroa em Centros de Tradições Gaúchas, buscando, através disso, identificar características que se fazem evidentes em suas atuações, assim como elementos que, segundo elas, apresentaram-se como facilitadores e/ou dificultadores ao exercício da função.

Tomou-se como elemento idealizador do interesse em investigar trajetórias percorridas por patroas a premissa de Paixão (1995) quando defende que a mulher tradicionalista conquistou a função de patroa, em virtude de sua caminhada muito ativa e dedicada a favor do Tradicionalismo. Esse autor enfatiza a importância da trajetória anterior, pois, acredita que através dela, é possível adquirir conhecimento, entender as práticas vivenciadas dentro do CTG e, principalmente, dominar as regras que precisam ser respeitadas, o que, segundo ele, são requisitos necessários ao bom desempenho da função.

Dessa forma, este estudo justifica-se por três motivos, a saber: importância, oportunidade e viabilidade de pesquisa.

Em relação à **importância**, considera-se que dois fatores a justificam: o primeiro deles é a ausência de estudos que abordem a trajetória

---

<sup>1</sup> As gestoras em Centros de Tradições Gaúchas são chamadas de "Patroas".

de pessoas que ocupam função de patrão ou patroa em entidades tradicionalistas. O segundo se refere à ausência de estudos que abordem a atuação específica das mulheres no contexto do Tradicionalismo Gaúcho.

A fim de justificar a oportunidade de pesquisa, realizou-se o mapeamento das pesquisas já realizadas com mulheres na gestão. Para isso, foram realizadas consultas ao Banco de Dados do Google Acadêmico, Scielo, repositórios de Universidades, Revistas Acadêmicas e Sites de Congressos e Seminários que pudessem atender a expectativa, no período de janeiro a março de 2013. Essas fontes de pesquisa ofereceram uma maneira simples de pesquisar literatura acadêmica de forma abrangente. A pesquisadora teve acesso aos desdobramentos do tema e a fontes em um só lugar, como: dissertações, teses e artigos de editoras, universidades e outras entidades acadêmicas.

Verificou-se que a maioria dos estudos buscou apresentar as trajetórias das mulheres que alcançaram cargos de gestão em diferentes segmentos de atividades, as dificuldades enfrentadas e as conquistas adquiridas, assim como as possibilidades de ascensão na carreira. Porém, não foram encontradas pesquisas que abordassem especificamente a atuação de mulheres no contexto cultural tampouco em Centros de Tradições Gaúchas.

O quadro 1 apresenta a síntese das pesquisas realizadas no Brasil nos últimos cinco anos.

<b>Quadro 1 - Estudos sobre a Mulher na Gestão 2008 a 2012</b>						
<b>Nº</b>	<b>Autor (es)</b>	<b>Ano</b>	<b>Tipo de Trabalho</b>	<b>Título</b>	<b>Local publicação</b>	<b>Objetivo do Estudo</b>
1	* Tânia Maria Fontenele Mourão * Ana Lúcia Galinkin	2008	Artigo	Equipes Gerenciadas por Mulheres - Representações Sociais sobre Gerenciamento Feminino	Scielo	Apreender a maneira como as equipes que possuem uma mulher como gerente estão construindo representações gerenciais sobre esse gerenciar.
<b>Principais Resultados</b>						
As equipes apontam para uma forma de gestão voltada às relações pessoais, respeito pela pessoa, preocupação com a qualidade do trabalho. Um gerenciamento cujo estilo interativo se caracteriza pela capacidade de promover a inclusão, característico das formas de rede planas de gestão e que se assemelha em muito na forma como as mulheres gerenciam suas equipes.						

Continua...

Continuação...

Nº	Autor (es)	Ano	Tipo de Trabalho	Título	Local publicação	Objetivo do Estudo
2	* Ingrid Aparício * Kelli Souza Melo * Marcello Vinicius Dória Calvosa * Priscila Coelho Oliveira	2009	Artigo	Desenvolvimento de carreira: o papel da mulher nas organizações	Revista Cadernos de Administração	Observar como as barreiras naturais e simbólicas do acesso da mulher às posições de mercado e diferenças de remuneração ainda são significativas nos dias atuais.
<b>Principais Resultados</b>						
Observou-se que as mulheres, embora ocupem os mesmos cargos que os homens, são menos remuneradas mesmo possuindo maior escolaridade. Mulheres jovens normalmente são as primeiras a serem demitidas. A maior ascensão da mulher no mercado de trabalho e o maior comprometimento com o desenvolvimento de sua carreira têm ajudado na diminuição das barreiras tanto da sociedade quanto das organizações de modo geral.						
Nº	Autor (es)	Ano	Tipo de Trabalho	Título	Local publicação	Objetivo do Estudo
3	* Juliane Meurer Canova	2010	TCC	Mulheres em Cargos de Liderança na Caixa Econômica Federal	Repositório Digital UFRGS	Identificar o perfil e analisar a trajetória e as principais dificuldades encontradas por mulheres que ocupam cargos de liderança nas unidades da Caixa Econômica Federal de Porto Alegre.
<b>Principais Resultados</b>						
A análise dos resultados mostra que a maioria das mulheres é casada, possui ensino superior completo, tem até dois filhos e é de cor branca. A maioria tem como um dos maiores desafios: a conciliação entre o tempo dedicado à família com aquele exigido pelo trabalho principalmente quando os filhos ainda são crianças e falta de tempo para realizar atividades diferentes das domésticas. A maioria considera-se valorizada no trabalho.						
Nº	Autor (es)	Ano	Tipo de Trabalho	Título	Local publicação	Objetivo do Estudo
4	* Adriana Venturim Tonani	2011	Artigo	Gestão Feminina - um diferencial de liderança: mito ou nova realidade?	VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão	Apresentar a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, sua gradual ocupação em cargos de liderança e identificar se de fato existe o diferencial desta liderança para as empresas.
<b>Principais Resultados</b>						
O mercado de trabalho apresenta-se mais receptivo ao exercício da liderança por parte da mulher; as empresas buscam uma gestão mais humana e agregadora que incentive as equipes de trabalho. Entendem que as mulheres possuem maiores condições para atender essas expectativas e, em função disso, oferecem melhores condições para mantê-las em seus quadros.						
Nº	Autor (es)	Ano	Tipo de Trabalho	Título	Local publicação	Objetivo do Estudo
5	* Daniela Silva da C. Almeida	2011	Dissertação	Re (pensando) as Relações de Gênero e Trabalho: Mulheres em cargo de chefia na Petrobrás e o Programa Pró-Equidade de Gênero	Repositório Digital UFRJ	Verificar se mulheres que ocupam cargos de chefia na Petrobrás percebem modificações nas relações de trabalho em decorrência do Programa Pró- Equidade de Gênero.
<b>Principais Resultados</b>						
Segundo as entrevistadas, houve mudanças na condição de trabalho femininas, mas, segundo elas, o Programa não foi preponderante nessas mudanças. Consideram que os avanços estariam muito mais ligados às transformações que vêm ocorrendo na sociedade, de modo geral nos últimos anos.						

Continua...

Continuação...

Nº	Autor (es)	Ano	Tipo de Trabalho	Título	Local publicação	Objetivo do Estudo
6	* Daysiane Simões Andrade de França * Lydia Maria Pinto Brito * Maria Apresentação Barreto	2012	Artigo	Mulheres Gestoras: Qual o perfil de competência profissional para conciliação vida pessoal e trabalho?	Revista Gestão & Planejamento UNIFACS	Analisar a percepção de gestoras de uma IES privada sobre o perfil de competências necessário ao desempenho de suas funções, identificando atributos comportamentais e estratégias pessoais que facilitam a conciliação da vida pessoal e trabalho.
<b>Principais Resultados</b>						
Os atributos identificados como conhecimentos, habilidades e atitudes apontam para: psicologia organizacional, informática e processos de tomada de decisão; planejamento, liderança e comunicação; ética, autoconfiança e responsabilidade. Entre as estratégias pessoais, destacaram-se: diálogo, relação aberta com cônjuges e administração adequada do tempo no trabalho.						
Nº	Autor (es)	Ano	Tipo de Trabalho	Título	Local publicação	Objetivo do Estudo
7	* Renata Edmir Dutel Hilário	2012	Monografia	A mulher na Gestão Empresarial	Repositório Digital Faculdade Integrada AVM- Universidade Candido Menezes	Analisar a liderança feminina, seus conceitos, a imagem tradicional das mulheres na estrutura ocupacional e as vantagens femininas para a liderança.
<b>Principais Resultados</b>						
Os desafios para a mulher trabalhadora na atualidade são complexos. Apesar de o tempo vir mudando algumas das barreiras na carreira da mulher, ainda são grandes os desafios por elas enfrentados, em função de um passado que as privava.						
Nº	Autor (es)	Ano	Tipo de Trabalho	Título	Local publicação	Objetivo do Estudo
8	* Tatiane Cristina Franco Puiati * Raquel Quirino	2012	Artigo	Possibilidades e desafios na carreira de mulheres em cargo de comando no Governo de Minas Gerais	III Seminário Nacional de Educação Profissional e Tecnológica UFMG	Analisar as possibilidades e desafios enfrentados por mulheres que ocupam cargos de comando no primeiro escalão do Governo Estadual de Minas Gerais.
<b>Principais Resultados</b>						
Os resultados indicam um avanço considerável em relação ao empoderamento das mulheres, que estão quebrando paradigmas e deslocando fronteiras. No entanto, ainda prevalecem a desigual divisão do trabalho doméstico, a duplicidade do trabalho feminino e o alto nível de exigência de atuação dessas mulheres.						

Fonte: Autoria própria, 2013.

Em contrapartida, também se buscou investigar a existência de estudos que abordassem a mulher como participante ativa na história do Tradicionalismo gaúcho ou que evidenciassem sua atuação e evolução histórica no Movimento Tradicionalista, tendo sido encontradas somente duas pesquisas realizadas há mais de cinco anos, conforme mostra o quadro a seguir.

Quadro 2 - Pesquisas realizadas que citam a mulher no Tradicionalismo						
Nº	Autora	Ano	Tipo de Trabalho	Título	Local publicação	Objetivo do Estudo
1	* Cláucia Ferreira da Silva	2007	Monografia	Como a mulher tradicionalista é apresentada nas notícias do Jornal Zero Hora	Repositório Digital Feevale	Identificar como a mulher tradicionalista é retratada pelo Jornal Zero Hora, bem como reconhecer, através do enunciado, como esse veículo localiza a mulher em suas narrativas.
<b>Principais Resultados</b>						
A mulher tradicionalista está ausente nas narrativas do Jornal Zero Hora durante o mês de setembro (justamente no mês em que se celebra a Sema Farroupilha). Uma das notícias evidencia que a mulher conquista o cargo de patroa em um CTG. De maneira geral, a mulher ainda é retratada como coadjuvante, de mulher sem vez e sem voz, talvez submissa ao homem tradicionalista.						
Nº	Autora	Ano	Tipo de Trabalho	Título	Local publicação	Objetivo do Estudo
2	* Cláudia Pereira Dutra	2002	Monografia	A prenda no imaginário Tradicionalista	Repositório Digital PUC RS	Examinar historicamente a construção de uma memória gaúcha entrelaçada com a construção do gênero feminino, cuja <i>prenda</i> passa a produzir "efeitos de verdade" como representação da figura de mulher que o Tradicionalismo escolheu para cultivar.
<b>Principais Resultados</b>						
A análise do conjunto de práticas Tradicionalistas demonstrou que elas servem para manter a ordem de uma moral conservadora que destina um papel submisso às mulheres, formando "efeitos de verdade" na construção de identidade, onde a hierarquia de gênero é mantida e legitimada através da figura de <i>prenda</i> : espelho do CTG.						

Fonte: Autoria própria, 2013.

Em ambas as pesquisas, a mulher é citada no papel até então restrito a ela: o de prenda. Em seguida, alguns outros papéis são citados, como de patroa ou outras funções dentro do CTG e mãe de prenda, mas todos eles perpassam anteriormente a imagem de prenda, já que esse é considerado um atributo necessário à mulher tradicionalista.

Essas pesquisas também constituem a ideia de que a mulher tradicionalista ainda é mantida em uma posição de coadjuvante na história, não emergindo relatos históricos que destaquem adequadamente suas atuações. A respeito disso, Perrot (1995) reforça a importância de ouvir as mulheres e considerar seus pontos de vista já que também atuam como agentes sociais que protagonizam no decorrer da história.

Algumas pesquisadoras<sup>2</sup> do Rio Grande do Sul debruçaram-se sobre o tema da mulher no Rio Grande do Sul como atriz social, publicando algumas obras sobre essa temática no âmbito histórico, porém não há uma

<sup>2</sup> FLORES, Hilda (1985); RAMOS, Eloísa Helena Capovilla da Luz (2008); Sant'Ana, Elma (2006).

continuidade no que se refere à participação das mulheres gaúchas em trajetórias posteriores à Revolução Farroupilha.

Dessa maneira, a partir dos levantamentos realizados, fica evidente a **oportunidade** de pesquisa sobre a temática: trajetórias percorridas por mulheres que atuam como patroas em CTG, suas características e percepções sobre elementos que facilitaram e/ou dificultaram suas atuações enquanto patroas.

Em relação à **viabilidade** do estudo, a autora observou que seria oportuno a partir do momento em que manifestou sua ideia ao Movimento Tradicionalista Gaúcho obtendo incentivo a dar continuidade, pois haveria interesse nos objetivos propostos.

Considerando as pretensões apresentadas, o estudo contribuiu com a sociedade em pelo menos três aspectos: social, cultural e histórico. O aspecto social foi contemplado a partir do enfoque nos pontos de vista de mulheres que ocupam a função de patroas, cuja oportunidade não lhes havia sido concedida anteriormente. Em relação ao aspecto cultural, abordou uma questão importante para a história do RS e do Tradicionalismo Gaúcho, que é a gestão de CTG's. E finalmente, no aspecto histórico, descreveu uma etapa da história do Tradicionalismo no Rio Grande do Sul, até então sem referências, no que se refere à chegada da mulher na função de patroa.

Considerando todas essas informações, pôde-se elaborar a questão-problema deste estudo: **quais as trajetórias de vida percorridas por mulheres que ocuparam a função de patroas em CTG?**

### **1.1 Objetivos do estudo**

O presente estudo encontra-se pautado pelos seguintes objetivos:

#### **1.2 Objetivo geral**

Analisar a trajetória de vida de mulheres que ocuparam a função de patroas em Centros de Tradições Gaúchas no estado do RS.

#### **1.3 Objetivos específicos**

Os objetivos específicos norteadores da pesquisa são os seguintes:

- a) Descrever as trajetórias de vida de mulheres que ocuparam a função de patroas em Centros de Tradições Gaúchas;
- b) Identificar, a partir da percepção das patroas, elementos facilitadores e dificultadores para a gestão de um Centro de Tradições Gaúchas;
- c) Evidenciar quais são os atributos de competência necessários à gestão de Centros de Tradições Gaúchas, segundo os relatos de experiências dessas patroas;
- d) Elaborar um livro que contemple as trajetórias encontradas como produto final.

## **2 MATRIZ DE REFERÊNCIA TEÓRICA**

O objetivo deste capítulo é abordar os conceitos relacionados à gestão cultural, os atributos de competências necessários para exercer a gestão em instituições culturais, de que forma os Centros de Tradições Gaúchas se inserem nesse contexto, assim como a participação da mulher na sociedade e dentro do contexto do Tradicionalismo do Rio Grande do Sul. Buscaram-se subsídios capazes de dar suporte à realização da pesquisa e o embasamento para a análise das entrevistas que serão obtidas a partir dela.

### **2.1 O surgimento da cultura como campo de trabalho**

Em virtude da globalização, algumas modificações no contexto da cultura podem ser destacadas, entre elas o impacto nas políticas de incentivo à cultura e a influência econômica sobre os processos criativos antes não considerados como produtos da economia como a música, o teatro, a arte, a dança (BRANT, 2004, p. 69).

A cultura está tão ligada à vida dos indivíduos de modo que, sem ela, o desenvolvimento do ser humano jamais seria possível. Segundo Cesnik e Malagodi (2004 p. 29-30), a cultura é própria do ser humano, é algo que se alcança e que se entende e acontece através de um processo de transmissão dos mais velhos aos mais novos à medida que estes vão tomando lugar na sociedade estando, portanto, presente nas interações humanas. Para esses autores, a cultura é “transmitida pela família, pela escola, pela comunidade, pelos meios de comunicação, pelas igrejas etc. É contínua: vai além de uma geração” (CESNIK, MALAGODI, 2004, p. 30).

Ainda segundo Cesnik e Malagodi (2004, p. 35), somente a partir do entendimento da cultura como fator de sobrevivência ao ser humano é que foi possível estabelecer o interesse acerca da sua sustentação, o que determinou a responsabilidade do governo em criar Leis de Incentivo e acesso aos bens culturais. Assim, a cultura foi tornando-se alvo de debates em função da globalização econômica, passando a ocupar a posição de um setor reconhecido por sua capacidade de gerar lucro através da captação de

recursos, geração de mão de obra e produção de serviços e produtos, da mesma forma como os demais setores econômicos já existentes.

Por outro lado, alguns autores sustentam que a década de 1980 representou, para todos os campos da sociedade, o marco inicial de muitas mudanças, entre elas, uma maior aproximação e reconhecimento das esferas cultural e social. Para Cunha (2005, p.25), por exemplo, o reconhecimento da cultura foi possível a partir da percepção das capacidades dessa área em atender tanto as necessidades capitalistas como da sociedade. Segundo a autora, nessa época a vida social também entrou no universo da globalização modificando as relações pessoais e profissionais, de modo que o lazer e o acesso à cultura ocupassem lugares importantes na vida dos indivíduos, assim como o trabalho.

Já Saravia (2008) argumenta que a evidência da área cultural surge nas últimas décadas a partir da percepção a ineficiência dos modelos de desenvolvimento baseados puramente em critérios econômicos, e que, a partir disso, foi possível considerar e atribuir o devido valor a outros aspectos da vida social, situando a cultura e o lazer entre os fatores de desenvolvimento econômico.

Saravia (2008, p.1) também defende que a mudança de olhar sobre o setor cultural deriva de uma revalorização da vida social que passou a ser vista como necessidade humana gerando, com isso, responsabilidade governamental. A sociedade passa a necessitar de profissionais competentes e qualificados para administrar a cultura, tendo em vista que agora esta não é mais considerada com um fim em si, e sim, como elemento acelerador do desenvolvimento econômico.

Para Cesnik e Malagodi (2004, p.12), a cultura tem se apresentado como um dos setores mais dinâmicos da economia mundial, o que repercute na preocupação em torno do setor, partindo do entendimento de que ela é um “*fato econômico*”, capaz de ser economicamente sustentável, atraindo emprego e renda, por isso, nos dias atuais, fala-se cada vez mais em gestão da cultura e do lazer.

Diante desses acontecimentos em torno da cultura, que a situaram em uma posição estratégica e significativa diante de uma sociedade capitalista, surgiram então preocupações e discussões sobre a maneira de se fazer a

gestão das instituições de cultura. Conforme Villas Boas (2005), a gestão cultural implica diversos processos, como os de processos internos, de recursos humanos, de produção, de marketing, entre outros.

O melhor entendimento do setor cultural modificou os olhares acerca desse mercado e possibilitou uma visão macro e geral desse segmento, concluindo-se que o setor é composto por diversas atividades associadas, o que evidenciou a necessidade de que hierarquias bem definidas fossem adotadas, assim como acontece nas demais organizações.

O processo de identificação dessas hierarquias resultou no questionamento sobre quem seria o gestor de cultura, tendo em vista que até então este profissional era reconhecido como produtor e artista cultural, o que favorecia a desvalorização e justificava a falta de reconhecimento da cultura como campo de trabalho por sua falta de estrutura organizacional. A partir de então, surge a preocupação sobre o entendimento de como esse gestor deve administrar as entidades culturais, iniciando, assim, uma fase de descobertas sobre esse profissional em relação às características necessárias para o desempenho adequado de suas atividades.

A esse respeito, Brant (2010) afirma que o gestor cultural ainda não é um profissional estereotipado e conhecido, mas o reconhece claramente quando anda pelos corredores dos inúmeros empreendimentos culturais existentes no Brasil. Segundo ele, esses profissionais possuem características específicas necessárias para que se faça a gestão na cultura, tendo em vista que se trata de uma área que, em muitos aspectos, não se encaixa nos moldes das demais organizações e necessita de adaptações, principalmente no que se refere aos modos de gerenciamento.

## **2.2 A noção de competência no setor cultural**

Hanson (2006, p. 01) afirma ser necessário aplicar no setor cultural modelos modernos de gestão, não somente visando o desenvolvimento desta área, mas também do desenvolvimento sustentável do país. Karawejczyk (2012, p.203) afirma que, se por um lado existe uma preocupação com os bens culturais que compõem o patrimônio cultural do país, por outro lado existe uma grande necessidade de que a gestão desses espaços culturais seja mais bem

explorada, a fim de que suas particularidades sejam reconhecidas, e a gestão cultural possa ser caracterizada.

Vários autores (VALENTE, SERAFIM, ALVES, BENDASSOLLI, 2007; RUBIM, 2005; VILLAS-BOAS, 2005; ALVES, 2007) têm pensado sobre a gestão das organizações culturais a partir de seus mais variados aspectos, sejam eles o das políticas públicas voltadas à cultura, da gestão dos recursos propriamente ditos, a gestão das organizações culturais observadas como gestão de pessoas, gestão financeira, gestão de marketing etc.

Villas-Boas (2005, p. 103) esclarecia que, para pensar em gestão cultural, se faz necessário antes entender as particularidades desse campo de trabalho, para que seja possível posteriormente fazer uso das ferramentas de gestão ou, ao menos, considerá-las. A autora defende que essas ferramentas devem ser vistas como aliadas ao processo de criação e manutenção dos bens culturais, pois a cultura precisa ser entendida como uma “*atividade que precisa de sustentabilidade e de lucro*”.

O processo de formação dos gestores culturais está associado à capacidade de crescimento e profissionalização do setor cultural. Segundo Cunha (2011, p. 102), a realidade demonstra que as habilidades profissionais em gestão cultural são consolidadas a partir de experiências no cotidiano do trabalho, como “*saberes em ação*” durante o próprio processo de constituição da profissão.

No caso específico da formação do gestor cultural, essa deve ser entendida como uma composição de elementos em que só o autodidatismo não consegue mais responder a todas as demandas do processo formativo e tampouco o ambiente estritamente acadêmico. A autora refere que existe, portanto, uma busca de metodologias de ensino que consigam estabelecer um equilíbrio entre a formação teórica conceitual e a prática e que, em várias situações, o gestor cultural compõe seu currículo a partir de suas necessidades específicas de atuação profissional.

Nascida em resposta à complexidade atual da cultura e de sua inserção cada vez maior no cenário econômico do país e com o desafio de estabelecer suas características particulares, a Gestão Cultural se estabelece na demanda por profissionais habilitados para agir frente às exigências crescentes do processo de produção cultural:

Hoje, a área cultural é obrigada a dialogar com variados setores, ligados diretamente ou não, ao seu domínio específico de conhecimento: o social, o educacional, a comunicação, a economia, a administração, o jurídico e outros. Observa-se, como consequência, a ampliação do campo de atuação da Gestão Cultural no mercado de trabalho e a alteração do perfil dos profissionais dessa área. (CUNHA, 2002).

Em busca de entender o que significava fazer a gestão na cultura, alguns autores (CESNIK, MALAGODI, 2004; Cunha, 2005, 2007, 2011; RUBIM, 2005; SARAVIA, 2008; VILLAS-BOAS, 2005) realizaram estudos que identificaram o trabalho de gestores nos mais diversos segmentos culturais. Através desses estudos foi possível encontrar características típicas necessárias à gestão nesse segmento tão particular.

Esses estudos evidenciaram que os profissionais responsáveis pelo setor Cultural até então, são pessoas formadas nas mais diversas áreas de atuação, mas que todos eles ressaltavam a importância de, em primeiro lugar, conhecer profundamente o estabelecimento em que se estava inserindo e, em segundo, ter afinidade e gostar do que faz. As capacidades relacionadas ao saber administrar tecnicamente viriam em um segundo momento, estando relacionadas a uma formação técnica e específica, e seria apenas uma, entre as mais necessárias.

O quadro, abaixo, faz um resumo das características relacionadas às competências dos gestores culturais:

<b>Quadro 4 - Capacidades relacionadas às competências dos gestores culturais</b>	
<b>Competências</b>	<b>Capacidades</b>
Planejamento estratégico	Ser capaz de gerir projetos; Ter visão macro da instituição em que está inserido; Possuir capacidade de adequar-se às mudanças.
Comunicação e relacionamento	Habilidade em transitar politicamente; Saber transitar entre o mundo artístico e o administrativo; Ser capaz de comunicar-se com o meio empresarial.
Liderança e Gestão de Pessoas	Ser persistente; Saber demandar; Capacidade para aprender e solucionar problemas.
Formação Teórica	Ter conhecimento em Leis de Incentivo à cultura; Possuir conhecimentos básicos administrativos; Possuir formação técnica ou conhecimento artístico.

Fonte: Autoria própria, 2013, a partir dos estudos de Cesnik, Malagodi, 2004; Cunha, 2005, 2007, 2011; Rubim, 2005; Saravia, 2008; Villas-Boas, 2005.

Através da observação desse quadro, fica evidente que a maioria das características não se refere à formação teórica, e sim ao fazer diário e às características próprias do indivíduo que vão ao encontro das necessidades exigidas pela função, o que demonstra a importância de que sejam analisados os contextos de atuação desses profissionais para que se entendam as características trazidas pelos indivíduos no exercício de suas funções.

Por outro lado, a necessidade de capacitação dos profissionais que já atuam na área e de formação de novos profissionais, tanto instituições de ensino formal quanto de cursos livres, criaram programas específicos. Através de conteúdos encontrados nos programas dos cursos de Pós-Graduação em Gestão Cultural, existentes no Brasil, por exemplo, observa-se que o gestor cultural deve assimilar muitas capacidades.

O quadro 3 mostra as competências a serem desenvolvidas nos programas de cursos destinados a profissionais que atuam ou que desejam atuar na área cultural do Brasil:

<b>Quadro 2 - Competências a serem desenvolvidas em gestores ou produtores culturais a partir dos programas de cursos superiores</b>				
<b>Nº</b>	<b>Nome do Curso</b>	<b>Instituição</b>	<b>Modalidade</b>	<b>Duração</b>
1	Produção Cultural	Faculdades Metropolitanas Unidas - FMU	Superior de Tecnologia	30 meses
<b>Objetivos do curso - competências a desenvolver</b>				
Atuar de forma crítica e consciente nas diversas áreas de produção cultural, atendendo as demandas da sociedade e da indústria cultural. Perceber as dinâmicas manifestadas nos diferentes campos culturais, proporcionando o conhecimento necessário ao fomento da pesquisa, promoção, captação de recursos e promoção de qualquer tipo de evento ou produto de interesse cultural.				
<b>Nº</b>	<b>Nome do Curso</b>	<b>Instituição</b>	<b>Modalidade</b>	<b>Duração</b>
2	Gestão e Produção Cultural com Docência Superior	Projetos Técnicos, Educacionais e Culturais Ltda- PROTEC	Especialização	420h
<b>Objetivos do curso - competências a desenvolver</b>				
Profissionalizar e aprimorar a gestão administrativa do trabalho de criação e implementação de políticas culturais desenvolvidas por setores públicos, privados e do terceiro setor. A proposta metodológica articula-se em experiências no campo da cultura, buscando a construção de novos paradigmas de gestão, no processo de criação, circulação e fruição da cultura, de forma democrática.				
<b>Nº</b>	<b>Nome do Curso</b>	<b>Instituição</b>	<b>Modalidade</b>	<b>Duração</b>
3	Gestão Cultural	Associação Brasileira de Gestão Cultural	MBA	402h
<b>Objetivos do curso - competências a desenvolver</b>				
Proporcionar visão integrada Integrar conhecimentos em Administração, Economia, Direito, Marketing, Artes e Cultura. Desenvolver a capacidade de análise crítica e sistemática do processo de produção cultural.				

Continua...

Continuação...

Nº	Nome do Curso	Instituição	Modalidade	Duração
4	Gestão Cultural	Itaú Cultural	Especialização	208h
<b>Objetivos do curso - competências a desenvolver</b>				
Proporcionar novos modelos de apreciar o tema e propor novas soluções para a sociabilidade e pela procura da sustentabilidade do desenvolvimento humano e, em particular, na própria cultura, cujos princípios e dinâmica contemporânea serão investigados nessa formação.				
Nº	Nome do Curso	Instituição	Modalidade	Duração
5	Gestão Cultural: Cultura, desenvolvimento e mercado	Senac SP	Especialização	366h
<b>Objetivos do curso - competências a desenvolver</b>				
Especializar profissionais para atuarem como gestores culturais nas esferas pública, privada e de organizações sociais, com visão crítica, global, estratégica, empreendedora e ética. A especialização capacita o gestor cultural para gerenciar projetos que se materializam em programas e atividades, a partir de planejamento - pesquisa, análise, gestão, implementação e avaliação de programas, projetos e políticas culturais, e linhas programáticas definidoras de políticas culturais, participando de todas as fases do processo: criação, produção, distribuição e difusão.				
Nº	Nome do Curso	Instituição	Modalidade	Duração
6	Curso de Formação de Gestores Culturais dos Estados do Nordeste	Universidade Federal Rural de Pernambuco em parceria com Fundação Joaquim Nabuco e Ministério da Cultura	Especialização	360h
<b>Objetivos do curso - competências a desenvolver</b>				
Capacitar os participantes para a compreensão da cultura como direito em suas três dimensões simbólicas, cidadã e econômica; bem como, os princípios da organização federativa, as políticas públicas de cultura; o papel dos diferentes entes federativos e setores da sociedade civil; Capacitar os alunos para a compreensão e aplicação de instrumentos e ferramentas de gestão; Capacitar para a compreensão e aplicação dos princípios e aspectos jurídicos relacionados ao campo cultural.				
Nº	Nome do Curso	Instituição	Modalidade	Duração
7	Gestão e Produção Cultural	Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos	Especialização	432h
<b>Objetivos do curso - competências a desenvolver</b>				
Desenvolver e identificar oportunidades de atuação para profissionais envolvidos com a cultura ou que desejam envolver-se com a área, possibilitando um melhor entendimento do setor cultural e de suas demandas. Capacita os profissionais na formulação e implementação de políticas, programas e estratégias para os setores públicos e privados. Esclarece a configuração geral da cadeia integrada de valor dos serviços culturais e seus componentes, ampliando a visão do aluno quanto sua esfera econômica.				
Nº	Nome do Curso	Instituição	Modalidade	Duração
8	Bens Culturais: Cultura, Economia e Gestão	Fundação Getúlio Vargas São Paulo	MBA	432h
<b>Objetivos do curso - competências a desenvolver</b>				
Proporcionar aos profissionais que atuam, ou queiram atuar nesta área, uma formação ampla, no que se refere à análise da evolução histórica e econômica do setor no Brasil e especializada, dando-lhes elementos para: conformar uma visão estratégica; controlar ferramentas de formulação, viabilização, implementação, avaliação e divulgação de projetos.				

Fonte: Autoria própria, 2013.

Através de conteúdos encontrados nos programas dos cursos de Pós-Graduação em Gestão Cultural existentes no Brasil, observa-se que o gestor cultural deve desenvolver muitas capacidades, em sua maioria, relacionadas ao desenvolvimento sustentável, econômico e financeiro da instituição. Isso porque a realidade capitalista mostra que é preciso formar pessoas capazes de continuar trabalhando com recursos escassos, mas que saibam aproveitar as oportunidades oferecidas pelas Leis de Incentivo. Foi justamente com esse olhar para o lucro que esses cursos surgiram.

Dessa forma, embora essas formações tenham surgido com a proposta chave de profissionalizar a área da cultura, predomina ainda a exigência de que os profissionais possuam vasta experiência na área, não sendo suficiente a formação acadêmica. Prova disso é que até então esses profissionais, mesmo com todas as dificuldades de captação de recursos e divulgação de eventos, mantiveram as instituições culturais em funcionamento.

É o conhecimento que diferencia o gestor como profissional da cultura e contribui para a construção de seu perfil:

[...] como gestor no campo da cultura, tende a desenvolver sua sensibilidade artística, articulando-a a um caráter mais prático, voltada para ações objetivas e estratégicas de atuação, tanto no setor público quanto na iniciativa privada e no terceiro setor, o que lhe exige uma formação multidisciplinar e generalista. (CUNHA, 2007, p.126).

Cunha (2011) afirma que, para ser adequado, o processo formativo do gestor cultural deve embasar-se em dois aspectos complementares: em um primeiro aspecto desenvolver um processo contínuo de sensibilização para a compreensão do universo da cultura e da arte e, simultaneamente, desenvolver a capacitação profissional e técnica para garantir a aplicabilidade de políticas culturais que exijam uma complexidade maior de competências estratégicas e também executivas (CUNHA, 2011, p. 99).

Diante dos argumentos acima, não se pode afirmar que o Gestor Cultural é aquele profissional formado através de qualificação acadêmica e técnica, pois esse ainda é um cenário muito recente. É preciso considerar como gestores culturais todos aqueles profissionais que até então atendem as necessidades do setor mesmo sem a qualificação específica para isso. Por ser um setor que se manteve vivo, mesmo com inúmeras dificuldades de

ascensão, principalmente pela escassez de recursos financeiros, é de se pensar que, mesmo diante de uma necessidade de profissionalização do setor, que se refere ao conceito de qualificação, ainda prevalece a noção de que algumas características específicas são imprescindíveis.

### *2. 2.1 Atributos de competências para o gestor cultural*

Um dos caminhos necessários para o estabelecimento da atividade de gestão cultural foi a definição de suas competências. Ruas (2008, p. 249) define competência como o ato de colocar em ação um repertório de recursos (conhecimentos, capacidades cognitivas, capacidades integrativas, capacidades relacionais etc.), os quais são colocados à prova em desafios que vêm das práticas diárias, dos problemas mais complexos, dos incidentes etc. Afirma que nos momentos em que essas situações se manifestam os recursos da competência são colocados em ação e, além disso, se tem a chance de experimentar e aprender novas possibilidades de lidar com eles, desenvolvendo, portanto, a sua própria competência.

Para Le Boterf (2003), a noção de competências aparece associada a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica.

Zarifian (2012) faz uma referência ao conceito de competência que se enquadra muito bem ao setor cultural. Segundo o autor:

A competência é a faculdade de mobilizar redes de atores em torno das mesmas situações, é a faculdade de fazer com que esses atores compartilhem as implicações de suas ações, é fazê-los assumir áreas de co-responsabilidade (ZARIFIAN, 2012, p. 74).

Já Andrade e Brandão (2007, p.35) afirmam que o termo competência é *“utilizado para qualificar a pessoa capaz de desempenhar eficientemente determinado papel”*.

Em virtude de esta pesquisa ter sido realizada em Centros de Tradições Gaúchas, onde ainda não existe um modelo de Gestão por competências, entende-se que o atributo seria o melhor conceito a utilizar-se para identificar as características existentes nos sujeitos de pesquisa.

Dessa forma, embora no decorrer deste capítulo sejam abordadas muitas competências, isso se deve ao fato de que os estudos consultados para tal embasamento foram realizados em locais onde já é possível falar em competências para a Gestão Cultural. Porém, para que fosse possível estabelecer uma relação entre essas pesquisas e os resultados alcançados nesse estudo, as competências citadas por outros autores foram equiparadas aos atributos encontrados na presente dissertação.

Em síntese, é evidente que o conceito atributo está intimamente ligado à competência, pois é dele que esta surge. Porém o conceito só pode ser utilizado a partir de um modelo de Gestão por Competências já existente. Isso significa que, em primeiro lugar, é necessário que as competências organizacionais sejam identificadas para que se parta então para uma determinação das competências dos profissionais que nela atuam ou atuarão no futuro. Somente depois disso é que a Gestão passa a ser realizada conforme esse modelo e que se pode falar em competências específicas para cada função.

Segundo o dicionário de língua portuguesa (2009, p.58), “atributo é sinônimo masculino que significa ‘*o que é peculiar de alguém, qualidade, predicado, o que se atribui a alguém*’.”.

Ao comparar o termo competência com atributo de competência, identifica-se que o atributo está muito relacionado às características que o indivíduo traz para a realização de sua atividade, através do exercício de suas práticas diárias. Posteriormente, por meio de um levantamento de quais atributos são mais evidentes e da aplicação de diversas ferramentas de Gestão propostas pela Administração, é que esses atributos tornar-se-ão competências.

Andrade e Brandão (2007, p.36) referem Boyatzis (1982), afirmando que, para este autor

“[...] competência é um conjunto de qualificações ou características subjacentes à pessoa, que permitem que ela realize determinado trabalho ou lide com uma dada situação” (ANDRADE e BRANDÃO, 2007, p.36).

Boterf (2003) e Zarifian (2012) não chegam a associar competência com atributo, mas sim às suas realizações em determinado contexto, ou seja,

competência para esses autores está ligada àquilo que o indivíduo produz ou realiza no trabalho.

Calvosa e Neto (2006) significam o conceito “atributo” como conhecimentos, técnicas e características que as pessoas trazem consigo no exercício de uma função. Esses autores consideram atributos como a matéria prima do desempenho, ou seja, são habilidades necessárias para exercer a função. O exemplo disso pode ser encontrado na afirmação de que “as práticas são as atitudes tomadas a partir dos próprios atributos: não é possível tomar decisões duras (prática) sem um alto grau de autoconfiança (atributo).” (pag. 77-78).

Segundo Saravia (2008, p. 01), falar em gestão cultural significa referir-se a um conjunto de ações que devem ser mobilizadas pelas organizações culturais necessários ao atendimento de suas necessidades. Para o autor, implica em:

[...] implementar normas, planos e projetos, estabelecer estruturas, alocar recursos humanos, financeiros, físicos e tecnológicos e, principalmente, empenhar a criatividade e capacidade de inovação para atingir esses objetivos da melhor forma possível.

Cunha (2011, p. 99) afirma que cabe ao gestor cultural desenvolver duas esferas que se complementam: a capacitação e competência técnica e, simultaneamente, a sensibilidade contínua para entender o universo da instituição cultural em que está inserido. Ainda conforme a autora:

[...] como gestor no campo da cultura, tende a desenvolver sua sensibilidade artística, articulando-a a um caráter mais prático, voltada para ações objetivas e estratégicas de atuação [...] o que lhe exige uma formação multidisciplinar e generalista (CUNHA, 2007, p. 126).

Segundo Bitencourt (2010), o conceito de competência ganha força também no meio acadêmico a partir do momento em que ressignifica o conceito de qualificação. Porém, segundo ela, a um gestor não cabe somente a formação técnica para um contexto produtivo. É preciso desenvolver competências específicas que estarão relacionadas ao contexto do trabalho, resgatando a ideia de que seriam necessárias competências críticas e reflexivas deste gestor para que, assim, se fale em competências de gestão.

Para esclarecer essas competências, Bitencourt (2010) baseia-se na abordagem de Boyatzis (1982), autor considerado como o pioneiro nos estudos sobre o conceito de competência. O modelo de Boyatzis baseia-se em comportamentos possíveis de serem observados e que se dividem em 21 atributos diferentes, construindo um perfil ideal de gestor. O quadro, abaixo, sintetiza esse construto:

<b>Quadro 4 – As 21 Competências de gestão e atributos, segundo Boyatzis</b>	
1. Metas e gestão pela ação	1. Orientação eficiente 2. Produtividade 3. Diagnóstico e uso de conceitos 4. Preocupação com impactos
2. Liderança	5. Autoconfiança 6. Uso de apresentações orais 7. Pensamento lógico 8. Conceitualização
3. Recursos Humanos	9. Uso de poder socializado 10. Otimismo 11. Gestão de grupo 12. autoavaliação e senso crítico
4. Direção de Subordinados	13. Desenvolvimento de outras pessoas 14. Uso de poder unilateral 15. Espontaneidade
5. Foco em outros <i>clusters</i>	16. Autocontrole 17. Objetividade perceptual 18. Objetividade 19. Preocupação com relacionamentos próximos
6. Conhecimento especializado	20. Memória 21. Conhecimento especializado

Fonte: Adaptado de Wood e Payne (1998) apud Bitencourt (2010)

Brant (2010) afirma que o gestor responsável por instituições culturais precisa ser flexível, estabelecer frequentes reflexões sobre todas as atitudes a serem tomadas, é empreendedor e criativo, subverte a lógica do mercado, propondo novas formas de superá-las em prol da manutenção de identidade da cultura em questão e, por fim, precisa ter uma alta aplicabilidade daquilo que pensa naquilo que faz.

Cunha (2007, p. 03) diagnosticou em seu estudo realizado em 1980, através da análise de trajetórias dos profissionais da cultura, que existiam duas maneiras de inserção nesse meio: uma delas pautava-se na experiência construída no cotidiano das práticas culturais e se constituía num acontecimento quase que por acaso, pois os sujeitos entrevistados demonstraram ser levados pelas circunstâncias e oportunidades ao ofício próprio do gestor cultural. E a outra maneira era determinada por uma escolha já consciente de inserção como profissionais de gestão cultural, mediante a

formação sistemática e o reconhecimento dos pares, apresentando-se bem mais objetiva e direcionada como escolha profissional.

Este estudo também evidenciou que a formação desses profissionais era marcada pelo autodidatismo, desenvolvido a partir de experiências práticas do cotidiano, tendo como fio condutor os debates, as discussões e os seminários realizados, advindos, em sua maioria, da iniciativa pública. Outra característica encontrada na formação desses profissionais é que grande parte deles considera que a entrada no campo profissional da cultura acontece como consequência da participação ativa no segmento (2007, pag.03).

Rubim (2005, p. 26) defende a criatividade como característica imprescindível aos gestores culturais e reforça que vai muito além de apenas criar uma obra ou evento cultural. Para ela, a criatividade desses profissionais se traduz, principalmente, na capacidade de tornar essa obra ou evento socialmente existente em uma sociedade contemporânea e complexa como a atual. Dentro desse contexto, percebe-se que cabe ao gestor cultural cercar-se de pessoas que formem uma equipe capaz de atender as necessidades da sociedade, de modo que se dê atenção às mídias e redes sociais, já que na atualidade esses são os novos meios de comunicação utilizados tanto individualmente como quando se pretende atingir grandes públicos.

Rubim (2005, p. 27) traz como outro grande desafio do gestor cultural a capacidade de captar recursos, ou seja, *“saber lidar com números, recursos financeiros, orçamentos, cronogramas de produção, tabela de custos etc.”*. Para a autora, esses atributos são de vital importância para a sobrevivência da produção cultural, pois através dela será possível buscar patrocínios, adequar necessidades às novas oportunidades que podem surgir no decorrer do processo criativo, negociar recursos, entre outras aptidões.

Torna-se importante ressaltar também as características e funções, elencadas por Villas-Boas, como designadas ao gestor cultural:

<b>Quadro 6 - Características, elementos empreendedores e funções do gestor cultural</b>	
<b>Características e Elementos empreendedores</b>	<b>Funções do gestor cultural</b>
Ser criativo e sensível - criar propostas que promovam o desenvolvimento cultural;	Realizar novos estudos e pesquisa sobre o mercado cultural e suas interfaces;
Estabelecimento de metas, saber aonde quer ir;	Fomentar o mercado cultural;
Saber trabalhar em grupo - respeitar as diferenças, potencializando-as;	Participar de redes de intercâmbio e informações;

Continua...

Continuação...

Planejamento e acompanhamento sistemáticos - construir um caminho a seguir;	Promover a circulação e distribuição dos produtos culturais;
Busca de oportunidades e iniciativa - estar "antelado" com o que acontece a sua volta;	Mobilizar, apoiar e incentivar a motivação dos artistas;
Exigência de qualidade e eficiência - satisfazer a todos os envolvidos;	Fidelizar o público através da formação de plateia
Correr riscos calculados - arriscar, conhecendo sua margem de segurança;	Resgatar e revitalizar as manifestações e ações culturais;
Comprometimento - pronto a fazer o esforço necessário para realizar uma tarefa;	Mobilizar e envolver a comunidade nesse processo de integração, resgate e sustentabilidade da cultura, numa perspectiva de não exclusão;
Persuasão e rede de contatos - acredita na sua proposta e agrega pessoas a ela;	
Independência e autoconfiança - busca autonomia e expressa confiança na sua própria capacidade;	Construir planos de Desenvolvimento Cultural, nas organizações públicas e privadas, nos municípios, nos bairros, nas escolas;
Busca de informações - conhecer antes de realizar;	Viabilizar ações e projetos culturais;
Persistência - não desistir diante dos empecilhos.	Registrar experiências através de publicações;
	Administrar espaços culturais.

Fonte: Adaptado de Villas-Boas (2005, pág. 107-108)

Diante desses diversos elementos, Villas-Boas admite ser praticamente impossível que uma só pessoa, nesse caso, um só gestor, seja capaz de assimilar tantas características e funções, sozinho e ao mesmo tempo. Porém, frisa que a esse profissional é necessário um exercício de autorreflexão para que sejam analisadas as suas características mais fortes em relação àquelas que se percebem mais fracas. E, diante dessas fragilidades, torna-se essencial cercar-se de pessoas que complementem essa falta. Dessa maneira, para a autora, o grupo ideal de trabalho para compor a equipe de um gestor cultural é aquele formado por pessoas que se complementam, cada qual com uma característica mais acentuada e imprescindível ao exercício e promoção da cultura como produto.

### 3. O SURGIMENTO DAS PRIMEIRAS ENTIDADES TRADICIONALISTAS

No final do século XIX, a ideia de mobilização e de união das potencialidades do sentimento nativista gaúcho começou a criar corpo, a tomar formas. Ferreira (2005, p.11) afirma que tradição gaúcha existe desde que existe o Rio Grande do Sul, porém salienta que o real desejo de institucionalizar a tradição para transformá-la em Tradicionalismo, que é um

Movimento, surgiu somente quando se percebeu a ameaça de abandono dos usos e costumes do Estado Gaúcho.

Segundo Oliven (2006, p.100), foram duas as grandes tentativas de se constituir um movimento tradicionalista. A primeira delas ocorreu em 1868, fundada em Porto Alegre por um grupo de intelectuais e escritores. Tratava-se de uma sociedade de homens letrados que tentavam juntar os modelos culturais europeus com a visão positivista do Rio Grande do Sul, exaltando assim a face positiva da cultura do Estado que passou a ser chamada de Partenon Literário<sup>3</sup>.

Na capital Porto Alegre, em 1898, também surgiu a primeira agremiação tradicionalista, o Grêmio Gaúcho de Porto Alegre, voltado para a promoção de festas, desfiles de cavalarianos, palestras e outras atividades ligadas ao culto das tradições. O fundador do Grêmio Gaúcho foi o Major João Cezimbra Jacques, um homem modesto que havia sido soldado na Guerra do Paraguai (OLIVEN, 2006, p.100).

Tanto o Partenon Literário e Grêmio Gaúcho eram formados por pessoas interessadas em manter as tradições, na época ameaçadas pelo advento da modernidade. O Grêmio Gaúcho tinha como preocupação unificar as comemorações dos acontecimentos grandiosos com os bons traços característicos da época, sendo ele, então, o precursor dos Centros de Tradições Gaúchas. Savaris (2012, p.99) afirma que o Grêmio Gaúcho foi uma Entidade criada em 22 de maio de 1898, liderada por João Cezimba Jacques, major do Exército Nacional, com o objetivo de voltar-se às tradições do Rio Grande do Sul.

Para Savaris (2012, p.99), essa Entidade marca o início oficial de uma série de ações e posterior criação de outras Entidades voltadas ao mesmo tema. O autor afirma que o responsável pelo surgimento do Tradicionalismo

---

<sup>3</sup> Além de Tau Golin, outros historiadores também fazem a crítica ao Tradicionalismo e, como ele, consideram que o gaúcho passou de “bandido” à idealização de alguém meio homem, meio herói, guerreiro impetuoso e machista. Os autores contrários ao Tradicionalismo afirmam que a Cultura e os costumes pregados pelo Movimento Tradicionalista Gaúcho não passam de meras invenções criadas para que houvesse algo de bom para servir de referência aos habitantes do Estado do Rio Grande do Sul. Maiores informações, ver em obras de: Décio Freitas, Juremir Machado da Silva, Moacyr Flores, Sandra Pesavento, entre outros. Por ser Tradicionalista, o que gera implicação na pesquisa, a autora optou por não citar nenhum desses autores, tendo em vista que não contribuiriam com um dos objetivos dessa pesquisa, o qual visa justamente dar prosseguimento em uma etapa da História que segundo esses autores é “inventada”.

vivido hoje é consequência da criação do Grêmio Gaúcho e lamenta o fim de sua existência anos após.

Ferreira (2005, p.12) afirma que a extinção do Grêmio Gaúcho pode ter ocorrido em função de seu fundador ter se transferido para o Rio de Janeiro ou por sua posterior morte.

Segundo Fagundes (2002, p. 40), o fracasso se justifica pelo fato de que, nessa época, todos os gaúchos eram tradicionalistas, ou seja, o Tradicionalismo que se pretendia zelar era praticado no dia a dia, as pessoas viviam o Tradicionalismo. O autor ainda arrisca uma justificativa:

[...] o gaúcho, seus usos e costumes, eram ainda uma realidade muito próxima. Ninguém sente saudade do que está perto. Ninguém procura defender o que não está ameaçado. Quem precisava ir ao Grêmio Gaúcho para ver Cavalhadas, carreiras de cancha reta, fandangos, churrascos ou trajes gauchescos? Isso, no Rio Grande do Sul da virada do século, era coisa de todos os dias. (FAGUNDES, 2002, p. 40).

Nesse mesmo sentido, Ferreira (2005, p.12) arrisca o palpite de que é preciso que exista o sentimento de saudade para que exista o Tradicionalismo. O autor acredita ser necessário haver certo distanciamento para que se pratique algo que está ameaçado.

Anos após, mesmo diante desse primeiro fracasso, o Grêmio Gaúcho de Porto Alegre deu origem a outras entidades similares formadas no estado: União Gaúcha de Pelotas e Centro Gaúcho de Bagé (1899), Grêmio Gaúcho de Santa Maria (1901), Sociedade Gaúcha Lombagrandense (1938), Clube Farroupilha de Ijuí (1943) (FERREIRA, 2005, p. 14; OLIVEN, 2006, p. 103).

Com o decorrer do tempo, principalmente durante a política de Getúlio Vargas (1937-1945), pregou-se o lema de que "grande era só o Brasil", e destituíram-se, assim, os símbolos regionais, o destino dos clubes tradicionalistas foi fechar ou transformarem-se em agremiações cujas finalidades de culto às tradições já não eram mais privilegiadas. Abandonando o culto à memória do passado, esse conjunto de entidades não mais se constituía como uma referência tradicionalista (DUTRA, 2002; OLIVEN, 2006).

Em virtude da Segunda Guerra Mundial, o ditador Getúlio Vargas havia proibido no Brasil o uso de símbolos estaduais como o hino, a bandeira e

o brasão. Após o final da Guerra, em 1945, com a derrubada de Vargas e com a volta da democracia, os símbolos estaduais gaúchos tardaram a aparecer.

Diante dos fatos citados, torna-se possível falar em surgimento efetivo de um Movimento Tradicionalista Gaúcho somente após a criação do “35 CTG”. Os acontecimentos anteriores a isso representaram apenas tentativas fracassadas que não efetivaram a fundação e manutenção desse Movimento.

Fagundes (2002, p. 42) afirma que, nessa época, por consequência do final da guerra, o Rio Grande do Sul foi tomado por propagandas americanas e por uma série de hábitos praticados nos Estados Unidos, que sobravam e invadiam o Estado gaúcho, assim como as armas velhas e veículos de guerra que lá estavam “*sobrando*”. A essa altura, a publicidade já havia se expandido: o Estado já contava com muitos jornais, e somente na capital Porto Alegre eram três emissoras de rádio divulgando propagandas e incentivando o uso de produtos como o *chiclé*, o *uísque*, a *coca-cola*. Para Fagundes, “*agora sim, o Rio Grande do Sul parecia ter saudade do gaúcho*” e esse foi o momento que, segundo ele, o gaúcho<sup>4</sup>, seus usos e costumes, estariam realmente ameaçados (FAGUNDES, 2002, p. 42).

A retomada da tentativa agora

a se tornava possível e, segundo Oliven (2006, p.100-110) foi em 24 de abril de 1948 que um grupo de 24 jovens estudantes do Colégio Estadual Júlio de Castilhos, junto com um grupo de ex-escoteiros um pouco mais velhos fundaram a primeira instituição que viria a ser o local de encontro e culto às Tradições Gaúchas: nomeada como “35” Centro de Tradições Gaúchas, a entidade tradicionalista foi criada com o propósito de ser restrita a trinta e cinco membros, prevalecendo a ideia que fosse aberta a todos que dela quisessem participar, desde que se mantivesse o caráter exclusivamente masculino. Oliven ainda cita que as mulheres seriam integradas ao Tradicionalismo somente mais tarde, como coadjuvantes (OLIVEN, 2006, p.110).

---

<sup>4</sup> Tau Golin (1987) afirma que a história do Rio Grande do Sul é uma ideologia, uma transformação da verdadeira história. Para este autor, a figura do gaúcho também sofreu transformações. Segundo ele, o gaúcho era o homem desprovido de bens, que trabalhava na lida campeira possuindo somente sua mão de obra para vender e que, por vezes, necessitou inclusive valer-se indevidamente de animais do campo para garantir sua sobrevivência. Esse autor desafia toda a credibilidade do Tradicionalismo Gaúcho, portanto optar-se-á por não citá-lo nas questões que contrariam os objetivos dessa pesquisa.

Savaris (2012, p. 100) afirma que o “35” CTG foi a consequência mais importante das atividades iniciadas em 05 de setembro de 1947, quando o chamado “grupo dos oito<sup>5</sup>” recebeu os restos mortais de David Canabarro – considerado herói da Revolução Farroupilha – trasladados de Santana do Livramento para Porto Alegre. Por iniciativa desse mesmo grupo de jovens, em 1947 também foi realizada a primeira Ronda Gaúcha<sup>6</sup> e a criação da Chama Crioula<sup>7</sup>.

A menos de quatro meses após a criação deste pioneiro, surge, na cidade de Taquara, o CTG Fogão Gaúcho. Dessa data até os dias atuais, são muitos os Centros de Tradições criados e todos eles seguem o mesmo modelo criado em 1948, onde precisam respeitar desde a estrutura física até a organizacional.

A partir do surgimento do Movimento Tradicionalista Estruturado hoje é possível encontrar documentos próprios que organizam e garantem a originalidade das práticas e organizações que ocorrem dentro dos CTG’s. Um desses documentos é a Carta de Princípios do Movimento Tradicionalista Gaúcho. Segundo ela, entende-se por Tradicionalismo um movimento cívico cultural que valoriza e preserva as tradições gauchescas do Rio Grande do Sul.

Fagundes (2002, p. 38) afirma que o tradicionalismo só existe no Rio Grande do Sul e representa a atuação dos gaúchos, através da qual a tradição do RS é disseminada. Para este autor, o tradicionalismo é “a tradição em marcha, resgatando valores que são válidos não por serem antigos, mas por serem eternos”. (FAGUNDES, 2002, p. 38). Segundo ele, os valores da tradição gaúcha atualizam-se com o passar do tempo, de modo que foi possível trazê-los do passado e projetá-los para o futuro, o que é possível somente através da coletividade e da associação.

---

<sup>5</sup> O grupo dos oito foi formado por: João Carlos Paixão Côrtes, Antônio João Sá de Siqueira, Cilço Campos, Cyro Dias da Costa, Cyro Dutra Ferreira, Fernando Machado Vieira, João Machado Vieira e Orlando Jorge Degrazia.

<sup>6</sup> Ronda Gaúcha: trata-se de uma vigília cívica realizada junto à Chama Crioula, nos festejos farroupilhas.

<sup>7</sup> Chama Crioula é o “fogo simbólico” do gaúcho, que representa a sua história e a sua cultura. É acesa durante os festejos farroupilhas.

### 3.1 O Movimento Tradicionalista Gaúcho

Para organizar a tradição como um Movimento, foi criado o Movimento Tradicionalista Gaúcho, que funciona como Federação das entidades tradicionalistas, hoje representado por mais de 1500 Centros de Tradições Gaúchas, devidamente registrados (FAGUNDES, 2002, p. 49). Essas entidades têm como objetivo principal manter acesas as tradições advindas da Revolução Farroupilha, época em que o Estado gaúcho foi criado.

Para Savaris (2012, p. 100):

Movimento significa ato ou efeito de mover, mover-se, ação, variedade, fluxo, refluxo, afluência de gente movendo-se, animação, mudança no modo de viver e de pensar dos povos, evolução de ideias políticas, científicas ou artísticas.

Para o mesmo autor, são características do movimento “*a direção, a velocidade, o sentido e a aceleração*”. Dessa maneira, segundo ele, após a fundação do “35” CTG é que o Tradicionalismo gaúcho começou a conquistar seu verdadeiro sentido, enquadrando-se perfeitamente na totalidade das características fundamentais que significam a palavra movimento.

Savaris também atribui o insucesso das demais Entidades criadas antes do “35” ao fato de que nenhuma delas conseguiu a mesma velocidade e aceleração e que, talvez, tenham tido somente direção e sentido, o que, segundo ele, por si só não caracterizam a situação de movimento. Por essa razão, é que o “35” CTG recebe o vulgo de “O Pioneiro”, mesmo não tendo sido a primeira Entidade criada com o fim de resgatar, divulgar e cultuar as tradições gauchescas (SAVARIS, 2012, p.100).

Hoje, portanto, o estado do Rio Grande do Sul é reconhecido como berço do tradicionalismo e, com base nisso, é que Fagundes (2002) embasou sua afirmação de que quando existe Tradicionalismo fora do RS, ainda assim é a atuação propriamente do gaúcho, que estende os braços, a fim de estreitar relações em outros estados e países, a fim de não permitir que a cultura se perca (FAGUNDES, 2002, p. 38).

Segundo Luvizotto (2010, p.29), a figura do gaúcho, tal como é reconhecida hoje, sofreu alterações ao longo da história. Durante o período colonial, os homens nascidos no Sul foram chamados de guascas e depois de gaudérios, termos esses que possuem sentidos pejorativos e que se referiam a

aventureiros paulistas que tinham desertado das tropas regulares e, com isso, adotaram um estilo de vida rude, tornando-se muitas vezes ladrões de gado.

Para Oliven (2006, p.66), a figura de um homem livre dos campos e domador de cavalos iniciou um processo de criação da identidade do gaúcho. O termo, então, passou a ser usado para exaltar e definir um tipo de sujeito que possui um passado de honras e que

[...] formou homens à imagem de um tipo ideal, criado em meio à liberdade do campo, montado em seu cavalo, desbravando a natureza, protegendo as fronteiras, respeitando o inimigo e lutando pela honra e pela justiça.

Nesse contexto, passou a chamar-se de gaúcho, ou gaúcha, todas as pessoas nascidas no Rio Grande do Sul. Para isso, conforme explica Oliven (2006), houve uma readaptação do termo, que antes era sinônimo de um homem desviante e marginal para apropriá-lo a um novo sentido, este positivo, transformado em símbolo de identidade regional e, com isso, o “gaúcho” passou a ser empregado pelo Movimento Tradicionalista Gaúcho com esse forte imaginário.

O Movimento Tradicionalista Gaúcho, portanto, é um órgão que disciplina e orienta as atividades das entidades associativas, legalmente constituídas, conhecidas como Centros de Tradições Gaúchas (MTG, 2013). Para que o MTG possua informações atualizadas acerca dos CTG existentes, é preciso que cada Entidade direcione suas informações a cada alteração. A exemplo disso, cita-se a mudança de patronagem e a data de fundação de um novo CTG. Sem essas informações, o MTG não possui condições de sozinho administrar todas as Entidades.

Efetivamente, o Movimento Tradicionalista Gaúcho iniciou a partir da criação do “35” CTG, porém foi a partir da criação do segundo CTG que iniciou a extraordinária expansão tradicionalista. Em busca de dar sustentação às Entidades Tradicionalistas que surgiam e as que viriam a surgir, foi realizado o primeiro Congresso Tradicionalista Gaúcho, na cidade de Santa Maria, em 1954 (SAVARIS, 2012, p.101).

Em 1980 também foi criada a Fundação Cultural Gaúcha, como uma entidade jurídica autônoma e com finalidade diferentes daquelas reservadas ao MTG. Fundação Cultural Gaúcha (FCG) e Movimento Tradicionalista Gaúcho (MTG) são vinculados e interdependentes, e pode-se dizer que enquanto o

MTG é responsável pelo sistema federativo dos CTG's e da ideologia tradicionalista, a FCG encarrega-se de contratos, da operação dos eventos da federação e da comercialização de produtos do interesse dos tradicionalistas.

Dessa forma, a Fundação Cultural Gaúcha também é responsável por realizar publicações de obras pertinentes ao Movimento Tradicionalista Gaúcho, desde que sejam de interesse ao público Tradicionalista e, principalmente, em obras que permitam a pesquisa sobre o tema para a preparação de candidatos aos Concursos de Prendas e Peões. Para isso, existe uma série de obras publicadas, em sua maioria com o patrocínio total ou em partes, do MTG, através da FCG. O produto final desta pesquisa também poderá estar entre uma dessas obras.

Cada um dos CTG's existentes pertence a uma das 30 Regiões existentes atualmente, e cada uma delas possui um Coordenador Regional. A esses representantes cabe organizar as informações de sua região e direcionar ao MTG, o que, de fato, não ocorre de forma efetiva, justificando assim a falta de informações exatas quando se realiza uma busca mais precisa.

Apesar de ser um agente regulamentador, o MTG não possui uma fiscalização direta dentro dos CTG's e a adequação às normas depende de uma conscientização por parte dos dirigentes dessas Entidades. Os CTG's podem atuar de forma independente sem necessariamente prestar contas ao Movimento, desde que mantenham o direcionamento de suas atividades sempre conforme os objetivos previstos em sua constituição.

### *3.1.1 Mulher e o Movimento Tradicionalista Gaúcho: contribuições de mulheres que lutaram pelo direito de "tornarem-se" tradicionalistas*

A história do Tradicionalismo do Rio Grande do Sul liga-se diretamente à Revolução Farroupilha, ocorrida em 1893, pois é nesse período que surgiram as primeiras ideias sobre a necessidade de valorizar a cultura, preservar a prática dos costumes típicos e originários da terra gaúcha (SAVARIS, 2012, p. 35).

Apesar de ser caracterizada como uma história majoritariamente masculina, a Revolução Farroupilha marca o início da atuação feminina na vida

social do Rio Grande do Sul. Em virtude disso, para que seja possível pensar sobre a participação das mulheres no tradicionalismo, é imprescindível manifestar um entendimento inicial sobre a trajetória das mulheres gaúchas na Revolução Farroupilha até os dias atuais.

A figura mais citada durante esta Revolução foi a de Anita Garibaldi, que esteve ao lado de seu marido, Giuseppe, durante todo o período da guerra, também conhecida como Guerra dos Farrapos. Inconformada com a limitação do ambiente doméstico, Anita Garibaldi lutou contra o tempo e a espera incansável a qual tantas mulheres eram submetidas enquanto aguardavam seus maridos e filhos retornarem aos lares.

Segundo Ribeiro (1985), somente em relação à Anita Garibaldi pode-se falar em participação direta da mulher na Revolução Farroupilha, pois, segundo o autor, somente a respeito dessa jovem heroína é que existe bibliografia disponível registrando sua breve e apaixonante vida. Outras mulheres também tiveram suas histórias registradas, mas todas elas ligavam-se à literatura da época, participação não condizente com o perfil de Anita (RIBEIRO, 1985, p.13).

A respeito das mulheres gaúchas de maneira geral, Del Priore (2004) enfatizava que as mulheres gaúchas eram dotadas de características específicas que, segundo ela, as caracterizava como mulheres fortes. A autora observava ainda que as mulheres do Sul eram, além de donas de casa, estancieiras que tomavam as rédeas das situações e dos negócios que antes eram comandados por homens, pois com o advento das guerras, elas precisaram substituí-los. Esse relato evidencia a atuação de outras mulheres durante a Revolução Farroupilha, porém essas na condição de responsáveis por assumir todas as responsabilidades da vida privada e pública durante a ausência dos homens em período de guerra.

Desviando-se do padrão de comportamento submisso comumente adotado pelas esposas da época, Anita Garibaldi contrariou costumes ao abandonar o primeiro marido, a cidade onde morava e a relativa estabilidade de sua vida simples em busca de um amor que acreditou ser verdadeiro. Apesar de a sociedade criticar e até mesmo desconhecer o direito ao amor espontâneo, Anita libertou-se de preconceitos e partiu para uma nova vida que a levaria à prática dos maiores sacrifícios (RIBEIRO, 1985, p. 9).

Apesar de escassa, a literatura tradicionalista gaúcha sempre que faz referência à mulher, coloca-a em um lugar privilegiado, justamente por sua atuação no período de guerra, quando foi a responsável pela manutenção da vida privada, até que seus maridos e filhos retornassem aos lares:

As heroínas da resistência gaúcha garantiram, no dia a dia, a perpetuidade da história que o gaúcho construiu. A atuação indireta dessas mulheres também se registrou com sangue e idealismo, aos quais se unia incomparável lealdade (FLORES *et al*, 1985,p. 39).

Por outro lado, mesmo sendo colocada por vezes nesse espaço privilegiado, há forte tendência em abordar a mulher através de uma atuação oculta e sem evidências. Flores *et al* faz a seguinte afirmação quando se refere à missão que a mulher farrapa<sup>8</sup> cumpriu: “[...] a de ser parte fundamental de um todo heroico, pois, ainda que indireto, o papel da mulher na Revolução Farroupilha constituiu-se num dos pilares da vitalidade gaúcha.” (FLORES *et al*, 1985, p. 39).

A Revolução Farroupilha incumbiu-se de colocar as mulheres em um desafio arriscado diante da vida, porém, por mais ameaçadoras que se tenham apresentado as circunstâncias, elas souberam manter-se firme. Mesmo diante de situações adversas, a mulher soube se transformar em benefício das motivações que justificaram a Revolução (FLORES *et al*, 1985, p. 46).

Durante esse período, o valor da mulher farroupilha foi testado, submetendo-a a necessidades e adversidades, quando não existia nada além da incerteza diante da guerra. Segundo Flores *et al* (1985):

Constituiu-se a mulher farroupilha numa força poderosa, semi-oculta, mas efetiva: um olhar sensível sobre nossa História nos faculta a percepção da mulher como lutadora de valor e companheira de primeira ordem (p. 46).

Em seus estudos, referencia relatos do francês Auguste Saint-Hilaire<sup>9</sup>, os quais mencionam a mulher gaúcha com sinais de autonomia, provendo sozinha a própria sobrevivência e de sua família, no comando das estâncias, trabalhando.

---

<sup>8</sup> Farrapa era como se chamava as mulheres na época da Revolução Farroupilha tendo em vista que também participaram desse evento através dos afazeres domésticos.

<sup>9</sup> Auguste de Saint-Hilaire era um viajante francês que permaneceu no Brasil de 1816 a 1822 e relatava em suas anotações o que via nas ruas e nas cidades por onde andou. Para maiores informações, ver PRIORE, Mary Del. História das Mulheres no Brasil. 7ed. São Paulo: 2004

Del Priore (2004, p. 280) explica que a imagem das mulheres do Sul a caracteriza como mais sociável que as de outros lugares e que isso se expressa nos relatos do viajante Saint Hilaire. E acrescenta:

O povoamento do Rio Grande do Sul, cuja economia baseava-se na pecuária extensiva, atraiu uma população masculina eminentemente nômade; a vida familiar e a subsistência eram então garantidas pelas mulheres – situação muito parecida com a de São Paulo na década de 30 do século XIX, época em que várias casas eram comandadas por mulheres sós. É recorrente a representação de mulheres sozinhas comandando estâncias, fazendas, negócios, em vista da constante ausência dos homens.

Anita Garibaldi não só marca a presença feminina na Revolução Farroupilha, como também representa um marco inicial para uma posterior atuação das mulheres no Tradicionalismo, tendo em vista que, anos após, seriam registradas outras participações, tão significativas quanto essa.

Para entender a entrada da mulher no Tradicionalismo, faz-se necessário entender o que se entende por mulher tradicionalista. Segundo Silva (2007), para os integrantes do Movimento Tradicionalista Gaúcho, a mulher tradicionalista é aquela que compartilha a cultura gaúcha, que participa ativamente do movimento, de um centro de tradições gaúchas. Por outro lado, este autor sustenta que a mulher tradicionalista é toda aquela que participa ativamente do movimento seja de uma forma ou de outra, com o objetivo de valorizar e prosperar a disseminação da cultura do Rio Grande do Sul (SILVA, 2007, p. 23).

Rastros históricos deixaram evidências de que mulheres gaúchas, de fato, mesmo sendo nascidas no Rio Grande do Sul e terem afinidade com as ideias do Movimento, precisaram batalhar para ter o direito de participar de um Movimento que dizia respeito ao seu Estado de origem e à sua cultura. Lutaram pelo direito de “tornarem-se” Tradicionalistas. O MTG, por sua vez, iniciou com a finalidade de manter e preservar a Tradição do Estado e, mesmo sem que houvesse uma regra de que o CTG serviria somente aos homens, isso prevaleceu por um ano.

De acordo com Dutra (2002, p.46), a presença feminina no CTG não era imaginada no início do Movimento Tradicionalista que se estabeleceu a partir do núcleo estudantil do Colégio Júlio de Castilhos e do "35"CTG nos anos

de 1947/48. Dessa forma, a estruturação do Movimento que estava surgindo não previa a participação das mulheres, inclusive as reuniões que foram realizadas após as comemorações de 20 de setembro de 1947 foram exclusivamente masculinas.

A partir desses encontros surge, então, o "35" CTG, fundado em 1948 como uma entidade só de homens, um "galpão simbólico", o qual, dentro da unidade econômica da estância, era um espaço masculino, o lugar dos peões. Essa ideia de galpão refletia nos rumos do Movimento, especialmente no que se refere às mulheres, que inicialmente não foram convidadas a participar (DUTRA, 2002).

Ora, mas se hoje é possível falar em mulher tradicionalista referindo-se a toda mulher que compartilha a cultura gaúcha e frequenta ambientes Tradicionalistas, é preciso entender como de fato ocorreu a entrada das mulheres no CTG, tendo em vista que esse foi um lugar criado para acolher, unicamente, homens.

Segundo Borghetti<sup>10</sup> (2010), em 1947, quando foi criada a primeira ideia de Movimento Tradicionalista, não havia nenhum grupo formado, eram apenas jovens interessados no Tradicionalismo. Eles se reuniam na casa de "um e de outro". Borghetti (2010) cita João Carlos D'Ávila Paixão Côrtes, Luis Carlos Barbosa Lessa, Cyro Dutra Ferreira e Glauco Saraiva como sendo os pioneiros que fizeram praticamente todo o início do Movimento Tradicionalista Gaúcho e que somente dois anos depois é que a primeira prenda pisou junto ao núcleo, onde aconteciam as reuniões que os homens faziam. As mulheres, segundo ele, tardaram a entrar no Movimento Tradicionalista Gaúcho por serem muito vigiadas naquela época, especialmente pelos pais.

Joana Maria Pedro (2004, p. 317) afirmou que, a partir do século XX, as mulheres ganharam destaque em atividades cultural e sócio beneficente. De educadoras e mães passaram, também, a serem transmissoras da cultura, a figurarem como dignas de participar da sociedade civil e a animarem encontros sociais. Essas modificações ocorridas na história da mulher no mundo traduz também a trajetória da mulher no Rio Grande do Sul, a mulher gaúcha.

---

<sup>10</sup> Esta referência encontra-se no DVD 40 Anos - Ciranda Cultural de Prendas Porto Alegre: Linea Produtora. 2010, onde este autor faz a narração do documentário.

Apesar dos estereótipos existentes que determinavam comportamentos e espaços de atuação para as mulheres, Joana Maria Pedro (2004, p. 315) reitera que o que se observou no Rio Grande do Sul foi uma pluralidade de vivências das mulheres que, nas diferentes camadas sociais, impossibilitavam qualquer caracterização.

Cyra Ferreira (2010) conta sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para que tivessem a entrada permitida no Movimento:

*A nossa entrada como mulher no Tradicionalismo não foi muito fácil, porque os homens achavam que aquilo era um encontro de homens onde eles diziam palavrões, e as mulheres não estavam bem naquele lugar. Mas, nós, muito teimosas, eu já namorava meu marido (Cyro Dutra Ferreira) e assim foi indo, e nós fomos indo. E o meu pai foi ver aonde que nós íamos sábados à tarde. Aí, ele viu que era um encontro de rapazes com ideias gauchescas, nós ajudávamos no chimarrão, nós enchíamos chimarrão, né. Quando tinha reunião, nós sentávamos na cadeira de trás, mas fomos indo, fomos indo [...] (DVD CIRANDA CULTURAL DE PRENDAS, 2010).*

Assim, o grupo foi aumentando e passou a vivenciar situações muito marcantes como, por exemplo, o dia em que elas chegaram ao local da reunião e encontraram Inezita Barroso, figura importante na sociedade. Segundo Cyra Ferreira, depois disso, “ninguém mais as segurou” (03MIN33).

Sobre os primeiros eventos promovidos pelas mulheres no Movimento, Alda Borghetti relembra:

*Nós não tínhamos uma sede, nem dinheiro para construir. Foi aí que nós começamos os jantares, os jantares que nós comprávamos o material [...] nós comprávamos, fazíamos em casa, levávamos para o 35 e pagávamos para comer (DVD CIRANDA CULTURAL DE PRENDAS, 2010).*

Cyra Ferreira (2010) atribui à humildade o fato de a participação das mulheres ter se mantido no Tradicionalismo, pois, segundo ela, mesmo participando ao lado dos homens, continuaram cumprindo suas demais atribuições, o que para ela representa algo muito importante. E reafirma que se simplesmente um sentimento de disputa tivesse sido incentivado, o Tradicionalismo não teria se mantido:

*Não sei se foi com essa humildade que a gente entrou no Tradicionalismo e frequentou, se foi com essa humildade que a coisa cresceu [...] por que se tivesse subido pra cabeça: ah, ela deve ter*

*sido primeira prenda, não, primeira prenda sou eu! ...Não teria chegado onde está hoje (DVD CIRANDA CULTURAL DE PRENDAS).*

Borghetti (2010) afirma que, em termos de história dos Concursos de Prenda, o primeiro deles aconteceu em 1959, fora do Movimento Tradicionalista Gaúcho, por iniciativa da Rádio Gaúcha, do Jornal Última Hora e da Varig, que realizaram o Concurso da Mais linda Prenda do Rio Grande do Sul. Relembra que foi um evento muito prestigiado com 31 candidatas concorrendo e que, através da rádio e dos jornais, foi muito comentado, e a ganhadora foi Marly Guimarães Zwestch.

Ainda segundo Borghetti (2010), o Movimento Tradicionalista Gaúcho começou a pensar com mais seriedade no Concurso de Prendas somente em 1968, quando o primeiro concurso foi promovido pelo Movimento com o nome de Primeira Prenda do Rio Grande do Sul. A vencedora foi Nara Iná Bandeira. O primeiro concurso oficial ocorreu em 1971, na cidade de Quaraí, onde somente cinco candidatas participaram. A partir de 1985, nas convenções realizadas pelo Movimento, criaram-se regras para os concursos, onde foram estabelecidas as idades para cada concurso, sendo hoje os concursos destinados a prendas adultas, jovens e mirins, nos quais participam também as meninas.

Sobre a importância de ser prenda tanto diante da sociedade civil como da tradicionalista, Andressa Pagnussat (2010) fala em seu depoimento para o DVD “40 anos – Ciranda Cultural de Prendas”:

*O concurso de prendas valoriza o potencial da mulher, como fonte de sabedoria e conhecimento. E isso basta para ser referência para toda a sociedade, ora a frente de governantes, na realização de eventos, de projetos, apresentando a declamação, o canto, a dança enfim, cultivando as nossas tradições, através da sua raiz, da sua cultura, da sua história. Eu posso dizer que a prenda é uma multimulher por reunir todos esses atributos numa só pessoa, num só momento [...] (DVD CIRANDA CULTURAL DE PRENDAS, 2010).*

De acordo com registros de Paixão (1995), foi em 1949, um ano após a criação do “35” CTG, que houve uma maior preocupação sobre a ausência das mulheres dentro da entidade. A mulher obteve, de fato, permissão para participar de CTG após a criação da primeira Invernada das

Prendas, onde então as irmãs e namoradas<sup>11</sup> dos atuais frequentadores começaram a participar. Alguns anos depois, outras mulheres foram sendo autorizadas por seus pais a também frequentarem o ambiente.

Nora Ferreira (2010) relembra as tentativas de participação das mulheres:

*[...] o movimento começou em 48, né?! eles, os homens; e aí em 49 já, o Paixão começou a ensinar as danças ali na minha casa [...] no porão, então ali nós já estávamos participando, só nas danças. Mas aí não tinha sede ainda. A gente ajudava muito na parte da secretaria, na parte da tesouraria, varria, varria, depois quando terminava varria todo o salão... é, éramos nós, né?! Eles ajudavam às vezes, também!(DVD CIRANDA CULTURAL DE PRENDAS, 2010)*

A mulher esteve presente no Movimento Tradicionalista Gaúcho desde sua criação, embora sua presença seja mais evidente nos dias atuais. Observa-se que o Movimento Tradicionalista Gaúcho, acompanhando as modificações do cenário mundial, também foi alvo de muitas transformações.

Torna-se importante citar que a denominação “patroa” foi reconhecida no Regulamento Geral do Movimento Tradicionalista Gaúcho, somente em 2008, durante a 73ª Convenção Tradicionalista Gaúcha, quando foi determinado que a mulher, ao tornar-se dirigente máximo de entidade tradicionalista, receberia essa denominação. Até então, a mulher eleita como patroa era chamada de “a patrão”. O substantivo patroa era atribuído somente às esposas dos patrões.

A esse respeito, é conveniente citar o registro de Silva (2007, p. 36), que, em sua monografia, ao explorar referências acerca da mulher tradicionalista citadas no jornal Zero Hora durante o ano de 2006, encontrou a seguinte notícia: “O patrão do CTG é uma prenda”, utilizando-se o substantivo ainda no masculino. Além disso, não é possível afirmar a respeito da primeira mulher que ocupou essa função, pois nem mesmo o Movimento Tradicionalista Gaúcho possui tal informação.

Hoje, a atuação das mulheres que se identificam com a cultura gaúcha não se limita a participar dos eventos. Elas também marcam presença e atuam a cada dia em maior intensidade na sua organização, julgamento, coordenação, comissão e tantos outros cargos que existem dentro das

---

<sup>11</sup> Conforme documentário *40 Anos - Ciranda Cultural de Prendas*, organizado pelo Movimento Tradicionalista Gaúcho.

entidades tradicionalistas, como, por exemplo, o de patroa, que tem sido muito ocupado por elas.

Paixão (1995, p.41) afirmava que o ingresso da mulher em cargos administrativos dentro do MTG ainda se mostrava muito acanhado, embora se observassem algumas participações como Patroa de CTG, Coordenadora Regional, Conselheira, Diretora de Departamento e Vice Presidente de Eventos. O autor afirma que a mulher de hoje tem mais consciência de seu papel ativo no contexto da sociedade e que, em função disso, possui mais facilidade em conquistar posições antes não atribuídas a ela. É o que se percebe na sociedade Tradicionalista cada vez em maior proporção.

#### 4. METODOLOGIA

A partir das leituras realizadas para elaboração deste projeto de pesquisa, buscou-se identificar qual a metodologia mais adequada ao tipo de estudo proposto. O presente capítulo apresenta os procedimentos metodológicos que foram aplicados nesta pesquisa, visando atender aos objetivos propostos. Para a classificação desta pesquisa foi utilizada a estratégia de Vergara (2007), que denomina as pesquisas sob dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa foi primeiramente exploratória, pois embora o CTG seja uma Associação existente há mais de sessenta anos, ainda não existia nenhuma análise da trajetória de pessoas que alcançaram a função de patrão/patroa a fim de avaliar se os pré-requisitos necessários a essa função eram ou não atendidos. Também foi descritiva, pois, além de analisar, descreveu a trajetória de vida e profissional de mulheres que ocuparam a função de patroa bem como os elementos que dificultaram e facilitaram, e, por fim, os atributos encontrados na atuação dessas mulheres.

Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica e documental. Bibliográfica, pois foi realizada uma revisão literária dos principais conteúdos que sustentaram o problema da pesquisa. Segundo Marconi e Lakatos (2008, p.57), “[...] a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas [...]”.

Nesta etapa da pesquisa foi realizado um levantamento exploratório das publicações de artigos, dissertações e teses sobre a temática: mulher, gestão, cultura. O objetivo foi verificar se já havia estudos nesse sentido e o que já se tinha de conhecimento a respeito, verificando principais autores citados, métodos utilizados e identificar possíveis lacunas de pesquisa.

A pesquisa também se considera documental mesmo que nesta fase não tenha sido contemplada durante a escrita da dissertação. Os documentos somente foram utilizados na fase final, quando da escrita do produto final, ou seja, do livro. Nessa fase, além de consultas, foram utilizados documentos a fim de ilustrar algumas etapas das trajetórias analisadas dos sujeitos de pesquisa.

Em função dos objetivos propostos e sujeitos da pesquisa foi escolhida como estratégia de pesquisa a abordagem qualitativa, por justificar-se, segundo Markoni e Lakatos (2007), quando:

[...] o investigador entra em contato direto e prolongado com o indivíduo ou grupos humanos, com o ambiente e a situação que está sendo investigada, permitindo um contato de perto com os informantes. (MARCONI E LAKATOS, 2007, p.274).

Dentro da estratégia qualitativa foram utilizadas duas técnicas de coleta de dados: questionários e entrevistas narrativas, visando atender aos objetivos propostos.

Segundo Bauer, Gaskell e Allum (2012, p. 30), a pesquisa qualitativa é apropriada quando se pretende dar voz e poder às pessoas, enquanto que a pesquisa quantitativa modela as informações e o comportamento das pessoas através de resultados quantificados, baseados em números.

A pesquisa qualitativa tem especial relevância para a pesquisa contemporânea em muitas áreas, pois permite utilizar diversas ferramentas. Para Flick (2009, p. 37), a pesquisa qualitativa se destina a analisar situações concretas, em suas particularidades locais e temporais, partindo das expressões e atividades de pessoas inseridas nos contextos locais de interesse do pesquisador.

A pesquisa atingiu seus objetivos por meio da exploração de um contexto até então não investigado, ou seja, da mulher enquanto patroa em CTG, ausência esta demonstrada no quadro que fez referência aos estudos pesquisados durante a escrita da justificativa da presente pesquisa. Esses estudos permitiram evidenciar a ausência de pesquisas relacionadas ao tema e contexto propostos, caracterizando, então, a proposta deste trabalho, como exploratória.

Assim, tanto o método qualitativo quanto o estudo exploratório foram adequados para o alcance dos objetivos aqui propostos. A justificativa para o uso de uma estratégia exploratória também é apresentada por Gil (2012, p. 27), quando afirma que esse tipo de pesquisa é desenvolvido com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Esse tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele, formular hipóteses precisas e que se possam operacionalizar.

## 4.1 Contexto

Analisar trajetórias de patroas em Centros de Tradições Gaúchas foi mais desafiador que se poderia imaginar! A ausência de bibliografia que ampare esse tema foi o principal motivo do desafio. Não bastasse isso, ainda foi preciso deparar-se com a ausência de estudos realizados no local de pesquisa, no caso, o CTG, dificultando ainda mais o entendimento desse contexto.

Ao escolher o CTG para ser o espaço onde os sujeitos da pesquisa seriam protagonistas, buscou-se subsídios que justificassem o enquadramento desse lócus como integrante do setor cultural, a fim de contextualizar com a linha de pesquisa.

Em primeiro lugar, realizou-se uma busca no site da Receita Federal por alguns CNPJ's (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica) de CTG's, visando analisar quais as atividades principais de atuação dessas entidades.

O quadro, abaixo, mostra alguns resultados encontrados, com base na busca por cinco CNPJ's:

<b>Quadro 7 - Caracterização dos Centros de Tradições Gaúchas, segundo o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ)</b>			
<b>Nome Empresarial</b>	<b>Descrição atividade principal</b>	<b>Descrição atividade econômica secundária</b>	<b>Descrição natureza jurídica</b>
CTG Oswaldo Aranha	Clubes sociais, esportivos e similares.	Não informada.	Associação Privada
Centro de Tradições Gaúchas Coxilha da Serra	Atividades de associações de defesa de direitos sociais.	Atividades de organizações associativas ligadas à cultura e à arte; Atividades associativas não especificadas anteriormente.	Associação Privada
CTG Tapera Velha	Clubes sociais, esportivos e similares.	Não informada.	Associação Privada
Centro de Tradições Gaúchas Presilha do Pago da Vigia	Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares não especificadas anteriormente.	Atividades de associações de defesa de direitos sociais.	Associação Privada
CTG Sentinela do Rio Grande	Atividades de associações de defesa de direitos sociais.	Atividades de organizações associativas ligadas à cultura e à arte; Atividades associativas não especificadas anteriormente.	Associação Privada
Associação Cultural Bento Gonçalves	Atividades de organizações associativas ligadas à cultura e à arte.	Não informada.	Associação Privada

Elaborado pela autora, a partir de consulta através do site Receita Federal do Brasil, 2013.

Verificou-se que, apesar de existirem diferentes formas de descrição das atividades, elas se relacionam à cultura, lazer e arte, possibilitando, assim, inserir o CTG no contexto de uma organização, instituição ou entidade cultural, ou seja, que possui um compromisso com algum bem cultural, seja ele de âmbito material ou imaterial.

Em segundo lugar, buscou-se investigar os objetivos da instituição CTG, descobrindo-se que se refere a uma entidade civil de direito privado, sem fins lucrativos, cujo funcionamento é regido por um estatuto baseado na Carta de Princípios do Movimento Tradicionalista Gaúcho (MTG). Segundo Luvizotto (2010, p. 38), através dos estatutos dos CTG's, podem-se destacar os seguintes objetivos para essas entidades:

a) Preservar, promover e divulgar o Tradicionalismo gaúcho, por meio de atividades esportivas, campeiras, sociais, assistenciais, culturais, artísticas e recreativas;

b) Promover a cultura, defesa e conservação do patrimônio histórico e artístico;

c) Promover gratuitamente a educação, observando-se a forma complementar de participação;

d) A promoção do voluntariado;

e) A promoção da ética, da paz, da cidadania, dos direitos humanos, da democracia e de outros valores universais.

Os CTG's se mantêm basicamente com o pagamento de contribuições estipuladas em um determinado valor, a ser pago pelos associados mensalmente. São essas mensalidades que custeiam as despesas fixas da associação, bem como possibilitam a promoção dos mais variados eventos que se destinam a preservar e disseminar as tradições do RS. Demais formas de arrecadação financeira ficam a critério e criatividade da patroa ou patrão, em parceria com os demais componentes da patronagem.

Segundo Dutra (2002, p.31):

A partir da fundação do "35", em 24 de abril de 1948, foram sendo criados Centros de Tradições Gaúchas por todo o Estado, chegando hoje a um número de 1470 CTG's no Rio Grande do Sul, cerca de 500 CTG's em outros estados do Brasil e alguns fundados fora do país. O modelo, a "estância simbólica", do "35" CTG é seguido por todos os Centros de Tradições Gaúchas, ou seja, cada entidade é representada por um "galpão simbólico", onde o Presidente é o Patrão, o Vice é o Capataz, o 1º Secretário é o Sota-Capataz, os

demais Diretores são os Posteiros, os Departamentos são chamados de Invernadas, o conselho Fiscal é o Conselho de Vaqueanos e os demais associados são os peões. Um Centro de Tradições Gaúchas por sua vez é responsável por promover uma série de atividades que visam a manutenção da cultura, dos usos e costumes do estado do Rio Grande do Sul. Além disso, em alguns CTG's existem inclusive acervos históricos de ferramentas, vestimentas, armas, utensílios de cavalgadas, entre outros objetos que registram diferentes momentos e vivências da história deste Estado.

Ainda no que se refere ao desenvolvimento de suas atividades, segundo Luvizotto (2010, p. 38), o CTG deve:

observar o princípio da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade e da eficiência e não fará qualquer discriminação de raça, cor, gênero ou religião, bem como atuará por meio da execução direta de projetos, programas ou planos de ações, da doação de recursos físicos, humanos e financeiros, ou prestação de serviços intermediários de apoio a outras organizações sem fins lucrativos e a órgãos do setor público que atuam em áreas afins.

Além de propor atividades relacionadas à cultura do Rio Grande do Sul, proporcionando ações de arte e lazer, o CTG também serve como local de memória do passado. A exemplo disso, pode-se citar o Centro de Tradições Gaúchas Osvaldo Aranha, situado na cidade de Alegrete-RS, que possui um Museu registrado inclusive no IBRAM/DF – Instituto Brasileiro de Museus - acervo com mais de 100 objetos identificados.

#### **4.2 A localização dos sujeitos de pesquisa**

A partir do interesse da autora em investigar trajetórias de mulheres como patroas em CTG, iniciou uma fase de localização desses sujeitos a fim de determinar quem seriam as protagonistas da pesquisa.

Primeiramente, a pesquisadora mantinha expectativas de que houvesse um histórico, por parte do Movimento Tradicionalista Gaúcho, sobre quem seriam as mulheres que ocuparam e que ocupam cargos de patroas em CTG's. A busca por essa informação ocorreu através de contato com o Sr. Erival Bertolini, no dia 28 de março de 2013, presidente do MTG na gestão 2013-2014.

Durante essa conversa, descobriu-se que não há um registro fiel e atualizado que pudesse servir de base para a busca das participantes dessa pesquisa, já que essa informação depende, exclusivamente, de que o CTG

informe imediatamente o MTG sobre os novos nomes escolhidos para representar as entidades durante dois anos.

Para que se torne claro, é importante observar que o procedimento correto requer que: tão logo após a eleição para nova patronagem, a Ata da eleição seja registrada em Cartório, e que imediatamente o Movimento Tradicionalista Gaúcho receba a informação sobre o nome da nova patroa ou patrão. É o que diz o estatuto de fundação de Centros de Tradições Gaúchas:

Sempre que se realizarem eleições, registrar a ata e providenciar a alteração do responsável fiscal junto a receita federal, sob pena do patrão que entregou o cargo assumir responsabilidades fisco-tributárias diante de eventual omissão de seu sucessor (ESTATUTO PADRÃO PARA ENTIDADES, 2013)

Acontece que nem todos os CTG's encaminham essa informação atualizada ao MTG. E mesmo que essas informações fossem encaminhadas, provavelmente o Movimento não teria mantido registro cronológico dos dados, descartando, definitivamente, a possibilidade de que a busca pelas protagonistas dessa pesquisa se concretizasse por esses meios.

A partir dessa constatação, partiu-se para outra estratégia de busca: solicitar novamente a ajuda do MTG, mas, dessa vez, para divulgar a realização desta pesquisa, considerando que esta entidade, ao representar todos os CTG's do Rio Grande do Sul, seria a estratégia mais segura de garantir que a informação chegasse, ao menos, a boa parte dos estimados 1500 Centros de Tradições Gaúchas existentes atualmente no RS.

Como forma de auxiliar nessa divulgação, Sr. Erival disponibilizou-se a informar, em reunião, os Diretores e Coordenadores de Cultura das Regiões Tradicionalistas (RT's) sobre a existência e pretensão dessa pesquisa. Atualmente, o estado conta com 30 RT's, cada uma com sua devida identificação através de um número, o qual representa a ordem cronológica de criação da Região como representante de CTG's participantes do Movimento. As RT's representam uma determinada região, a qual é composta por alguns municípios do Estado, algumas chegando a representar 41 municípios, enquanto outras possuem menos. Essa separação é feita por delimitação de território e área de abrangência, determinando o espaço ao qual cada entidade tradicionalista faz parte, principalmente para reger os concursos existentes no Movimento.

Dessa maneira, através da divulgação do MTG, estimou-se que os 30 Coordenadores(as) Regionais seriam informados(as), e esperava-se que divulgassem esta pesquisa entre suas regiões. Até o dia 08 de julho de 2013 havia seis mulheres designadas a participar da pesquisa. Como não existe um registro oficial sobre quantas mulheres já passaram por CTG's como patroa, não se pode afirmar se essa quantidade determina ou não uma composição significativa, o que, além de não satisfazer a pesquisadora, a fez insistir em sua hipótese de que existem mais mulheres e que, em função disso, ainda poderia conquistar mais participantes. Até então, pensava-se em como fazer isso, de que maneira seria possível chegar até outras mulheres que, provavelmente, nem sequer tenham sido avisadas sobre a existência dessa pesquisa?

Foi então que, no dia 09 de julho de 2013, a pesquisadora recebeu um email enviado por uma integrante da secretaria do Movimento Tradicionalista. Esse email foi enviado em resposta a outro, o qual foi encaminhado à presidência do MTG como forma de fomentar o assunto e de não permitir que fosse esquecido. Informava que, conforme solicitação da Sra. Neusa Secchi, constava, em anexo, uma relação em excel com os contatos telefônicos e eletrônicos de todos os 30 atuais Coordenadores Regionais pertencentes ao Movimento, para que a própria pesquisadora pudesse entrar em contato e divulgar seu trabalho, estendendo os convites.

De posse dessa informação, imediatamente foi enviado novo email a todos os coordenadores, a fim de convencê-los sobre a importância da pesquisa, mesmo sabendo que o próprio Presidente do MTG já teria os deixado cientes. Os retornos iniciaram no mesmo dia. Coordenadores das mais variadas regiões entraram em contato, até mesmo aqueles que não possuíam mulheres para indicar, interessados em participar e contribuir de alguma forma.

Apesar de todas as tentativas para localização de mais participantes, após o mês de julho de 2013 não mais houve indicações, fechando, assim, a amostra de quinze participantes para que iniciassem os procedimentos de coleta de dados.

#### *4.2.1 Critério para seleção das participantes para fase qualitativa*

Após a localização das quinze entrevistadas, aplicou-se o questionário composto por trinta e seis questões, a fim de explorar algumas informações necessárias à determinação de quem seriam as participantes da etapa qualitativa.

Nesse questionário havia questões que iam desde o perfil pessoal até o profissional que permearam a trajetória das entrevistadas de modo geral, destacando-se alguns detalhes como: possuir ou não Ata de sua Posse e possuir registro de suas realizações dentro do CTG. Isso porque caso alguma entrevistada aceitasse participar da fase narrativa (e conseqüentemente do livro), a autora teria um problema a ser resolvido no que se referia a ausência de comprovações documentais dessa trajetória como patroa, tendo em vista que, no produto final, o objetivo era de registrar, além da história dessas mulheres, também suas fotos e Ata, comprovando que foi realmente eleita através de Assembleia, conforme determina o Regimento do Movimento Tradicionalista Gaúcho.

O questionário foi enviado através de email, e solicitou-se que fosse devolvido da mesma forma. A última questão perguntava se havia interesse em permanecer na pesquisa, e foi a partir dessas respostas que a autora saberia quem continuaria e quem somente contribuiria para o levantamento quantitativo. O envio e retorno dos questionários ocorreram de agosto a outubro de 2013 e, após esses retornos, iniciou-se a fase qualitativa.

Das quinze respondentes dos questionários, nove manifestaram interesse em continuar na pesquisa, sendo que somente oito foram entrevistadas de fato, em função de uma delas não ter comparecido no dia e local marcados para a entrevista. Apesar de outras tentativas, a autora não obteve sucesso e não foi possível concretizar um novo agendamento com essa participante.

Para garantir o anonimato dessas oito entrevistadas, elaborou-se uma tabela a fim de identificar as entrevistadas, sem expor suas identidades. No quadro 6, as oito entrevistadas são identificadas por um código, o qual foi utilizado para identificá-las na apresentação de suas falas no Capítulo 5, quando serão discutidas e analisadas as narrativas.

Quadro 8 - Identificação Entrevistadas			
Identificação	Profissão	Ano de posse	Formação
E1	Produtora Cultural	2013/2015	Técnica Contábil
E2	Do lar	2012/2014	Administração de Empresas
E3	Advogada	2011/2013	Direito
E4	Coordenadora de Segurança do Trabalho	2012/2013	Técnico em Química e Segurança do Trabalho, Superior em Engenharia Ambiental e Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho.
E5	Do lar	1988/1989	Ensino Fundamental Incompleto
E6	Professora	2010/2012	Cursando Mestrado
E7	Professora e Policial Militar	2011/2013 e 2013/2015	Graduação em História, Pós - Graduação em Psicopedagogia e Educação Ambiental
E8	Professora aposentada	2009/2010	Teologia

Fonte: Autoria própria, 2013.

### 4.3 Técnicas de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada no período de setembro a novembro de 2013 através de três diferentes instrumentos adotados em etapas distintas: questionário, entrevista narrativa e fonte documental.

Os dados primários foram adquiridos através da aplicação do questionário (APÊNDICE A). Na segunda etapa da coleta dos dados concentrou-se em entrevistas narrativas prestadas pelas entrevistadas.

Bauer e Jovchelovitch (2012) afirmaram que o estudo de narrativas conquistou nova importância nos últimos anos. Segundo os autores, o uso das narrativas é um tópico antigo, que tem sua importância renovada na contemporaneidade em função de uma crescente consciência do papel que contar histórias desempenha no entendimento de fenômenos sociais.

Segundo Bauer e Gaskell (2000, p. 91), *“não há experiência humana que não possa ser expressa na forma de uma narrativa”*. Para os autores, a narrativa está presente em todos os lugares e são infinitas em sua variedade. Através da narrativa:

[...] as pessoas lembram o que aconteceu, colocam a experiência em uma sequência, encontram possíveis explicações para isso, e jogam com a cadeia de acontecimentos que constroem a vida individual e social (Bauer e Gaskell, 2000, p. 91).

A entrevista narrativa, segundo os autores, tem em vista “[...] uma situação que encoraje e estimule um entrevistado a contar a história sobre algum acontecimento importante de sua vida e do contexto social.” (Bauer e Jovchelovitch, 2012).

Diante do exposto, percebe-se que a entrevista narrativa apresentou-se como mais adequada ao tipo de pesquisa qualitativa com mulheres, porém mereceu alguns cuidados durante a fase de desenvolvimento, para que a narrativa fluísse tanto em conteúdo quanto em tempo suficientes para atender os objetivos da pesquisa. Jovchelovitch e Bauer (2012, p.97) relatam as fases principais da entrevista narrativa:

<b>Quadro 9 - Fases principais da entrevista narrativa</b>	
<b>Fases</b>	<b>Regras</b>
Preparação	Exploração do campo; Formulação de questões exmanentes.
1. Iniciação	Formulação do tópico inicial para narração; Emprego de auxílios visuais.
2. Narração Central	Não interromper; Somente encorajamento não verbal para continuar a narração; Esperar para os sinais de finalização ("coda").
3. Fase de perguntas	Somente "Que aconteceu, então?"; Não dar opinião ou fazer perguntas sobre atitudes; Não discutir sobre contradições; Não fazer perguntas do tipo "por quê" ; Ir de perguntas exmanentes para imanentes.
4. Fala conclusiva	Parar de gravar; São permitidas perguntas do tipo "por quê" ; Fazer anotações imediatamente depois da entrevista.

Fonte: Jovchelovitch, Bauer (2012)

A fim de atender todas as fases da entrevista, a autora cumpriu as orientações indicadas por Jovchelovitch e Bauer (2012). Num primeiro momento, informou que a entrevista seria gravada para posterior transcrição das falas. A partir do início da narrativa, as entrevistadas foram estimuladas a dar continuidade ao relato através de encorajamentos não verbais, como, por exemplo, o balançar de cabeça e movimentos faciais que representavam manifestação de interesse pelo assunto.

Além disso, utilizou-se um roteiro de questões (APÊNDICE B) que serviu como roteiro norteador da entrevista. A cada oportunidade, ou seja, nos

momentos de silêncio em que a entrevistada fazia pausas, a autora dirigia uma das questões que ainda não haviam sido contempladas, manifestando interesse e incentivando a continuidade. O tempo médio de duração das entrevistas foi de 45 minutos cada uma.

Preparar uma entrevista narrativa requer tempo, principalmente porque é necessária uma compreensão preliminar do acontecimento principal, tanto para deixar evidentes as lacunas que a entrevista narrativa deve preencher quanto para se conseguir uma formulação convincente do tópico inicial central, designado a provocar uma narração autossustentável (BAUER e GARSKELL, 2012, p. 96). Diante disso, o uso do roteiro foi de extrema importância.

A entrevista narrativa é considerada uma forma de entrevista não estruturada, de profundidade, com características específicas. Diferente das entrevistas baseadas em um modelo de perguntas-respostas, a entrevista narrativa baseia-se em uma versão menos imposta por parte do pesquisador, onde as regras acabam por restringir o entrevistador.

A premissa da entrevista narrativa, segundo Jovchelovitch e Bauer (2012, p.95), é a de que as perspectivas dos fatos se revelam melhor quando o entrevistado utiliza sua própria linguagem espontânea na narração dos acontecimentos. As entrevistas foram gravadas, para que, posteriormente, se faça a análise adequada.

Por fim, na terceira etapa, foram juntados os documentos necessários à confecção do livro. Segundo Yin (2005, p. 112), o principal benefício da utilização de documentos é "*corroborar e valorizar as evidências oriundas de outras fontes*". Os documentos solicitados às entrevistadas foram desde fotos escolhidas por elas, a fim de ilustrar suas trajetórias, até as Atas de Posse, extremamente importantes para comprovar o período de Gestão em que foram patroas.

#### **4.4 Análise dos dados**

A análise esteve presente em dois momentos distintos durante a fase de investigação. O primeiro momento ocorreu após o recebimento dos

questionários respondidos, o que compôs os dados quantitativos, e o segundo momento aconteceu após a transcrição das entrevistas narrativas.

No primeiro momento, através da aplicação dos questionários, os dados do perfil das entrevistadas foram analisados e descritos de maneira absoluta. Os dados foram tratados quantitativamente através de planilhas no Programa Excel e, por fim, as respostas descritivas, oriundas do questionário, foram agrupadas. Essas respostas compuseram um perfil das entrevistadas. As informações obtidas através das entrevistas foram analisadas pela técnica de Análise Conteúdo proposta por Bardin (2008). Segundo a autora, a análise de conteúdo define-se como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2008, p.44).

Para a segunda etapa, quando da aplicação das entrevistas narrativas, primeiramente foram transcritas fielmente e, em seguida, realizou-se uma leitura flutuante com o objetivo de conhecer o texto e ter as primeiras impressões a respeito do que havia sido dito. Desse modo, foram observados pontos em comum nas falas das entrevistadas.

A esse respeito, Jovchelovitch e Bauer (2012) sugerem a aplicação de uma análise estruturalista para focalizar os elementos formais das entrevistas. A análise, segundo os autores, opera através de combinações que inclui duas dimensões: uma delas é o repertório da história, o qual é particular de cada entrevistado, e a outra se refere a combinações particulares que se referem ao tema da narração.

A análise das narrativas também contemplou a realização de tabelas com elementos em comum nas falas associadas a suas respectivas situações relatadas, visando atingir os objetivos da pesquisa. Feita a constituição de um *corpus*, que se refere ao universo estudado, para esta construção seguiu-se algumas regras com base em Bardin (2008):

- a) Exaustividade: contemplar todos os aspectos levantados nas entrevistas e no diário de campo (quando há);

- b) Representatividade: verificar se há elementos representativos nos dados levantados que possam ser generalizados;
- c) Homogeneidade: obedecer a critérios precisos de escolha quanto aos temas tratados;
- d) Pertinência: adequar os conteúdos analisados de forma a responder aos objetivos da pesquisa

Quadro 9 - Identificação Entrevistadas			
Identificação	Profissão	Ano de posse	Formação
E1	Produtora Cultural	2013/2015	Técnica Contábil
E2	Do lar	2012/2014	Administração de Empresas
E3	Coordenadora de Segurança do Trabalho	2012/2013	Técnico em Química e Segurança do Trabalho, Superior em Engenharia Ambiental e Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho.
E4	Do lar	1988/1989	Ensino Fundamental Incompleto
E5	Professora	2010/2012	Cursando Mestrado
E6	Professora e Policial Militar	2011/2013 e 2013/2015	Graduação em História, Pós- Graduação em Psicopedagogia e Educação Ambiental
E7	Professora aposentada	2009/2010	Teologia

Fonte: Autoria própria, 2013.

As transcrições das narrativas foram utilizadas tanto para a análise dos dados quanto para a escrita do livro. A diferença foi que para o livro, na medida em que os capítulos foram sendo montados, as patroas receberam o conteúdo em arquivo no formato Word, através de email, para que esse fosse revisado e sofresse as alterações que julgassem necessárias. Para a confecção de cada um dos capítulos correspondentes às entrevistadas, a autora acrescentou também as fotos e Atas do CTG.

Após o envio, a autora solicitava às entrevistadas que o texto fosse revisto com atenção e que as legendas atribuídas às fotos fossem observadas a fim de que não restassem erros. Durante as devolutivas houve muitas alterações a serem feitas em virtude de acréscimos de informações e/ou ajustes que julgaram necessários e que foram atendidos durante a correção dos textos por parte da autora.

Observou-se que a adoção de entrevistas narrativas como técnica de coleta de dados foi adequada não somente em função dessa dissertação

tratar-se de um estudo qualitativo, mas por também permitir a retirada de excertos das falas, para que esses fizessem parte do livro como citações diretas.

Esse detalhe foi muito importante, pois os capítulos do livro foram escritos em formato dissertativo, utilizando a própria fala das entrevistadas, onde a autora respeitou suas diferentes formas de expressarem-se, suas experiências, condição de vida, entre outras particularidades tão importantes para o entendimento de seus modos de gerenciar um CTG e das suas histórias, até a conquista dessa posição. Esses modos particulares de expressão foram mantidos mesmo durante a correção ortográfica.

#### **4.5 Produto Final**

O quarto e último objetivo específico alcançado com esta dissertação foi escrever um livreto, contemplando a atuação das mulheres entrevistadas como patroas em CTG. Com esse resultado, foi possível contar, através de suas narrativas, como foram suas trajetórias, relacionando seus atributos de competências com as práticas de trabalho, enfatizando as contribuições da mulher para o modo de administrar essas Entidades e, principalmente, enriquecendo a bibliografia do Rio Grande do Sul.

A ideia inicial era que fosse confeccionado um livreto com impressão de edição restrita, porém com grandes chances de que fosse subsidiado, ao menos em parte, pela editora do Movimento Tradicionalista Gaúcho (FCG – Fundação Cultural Gaúcha).

O livreto tomou forma de livro, efetivamente, em virtude do tamanho e conteúdos que tomaram proporções consideráveis. Foram expostas fotos das protagonistas, imagens de seus feitos nos CTG's dos quais fizeram parte bem como as Atas registradas em Cartório, que comprovam suas nomeações como patroas. Além disso, foram descritos os atributos de competências encontradas na análise de suas narrativas, constituindo uma obra exclusiva que servirá de referência a outras pessoas sobre as diversas maneiras de se realizar a gestão de CTG's sob o ponto de vista das patroas, que, até então, não haviam obtido tal oportunidade.

No dia 10 de março de 2014 a autora obteve aprovação de patrocínio junto ao Movimento Tradicionalista Gaúcho e, até a data de entrega

desta dissertação, permanecia no aguardo do Rodeio que ocorre todos os anos, durante o mês de março, no CTG Oswaldo Aranha (Alegrete-RS), Entidade a qual pertence uma das patroas contempladas na obra. Esta entrevistada ofertou um percentual de patrocínio, porém a aprovação virá somente após a realização dos balanços financeiros do Rodeio, previstos para início de abril/2014.

Justifica-se a ausência do livro impresso, junto à entrega dessa dissertação, tendo em vista que um patrocínio influencia automaticamente na inserção do logotipo da instituição na capa da obra. Como de fato isso ainda não se efetivou, é preciso aguardar a data prevista para acrescentar ou não essa informação. De momento, o que está sendo entregue é apenas o livro em formato PDF, gravado em mídia eletrônica.

Sendo assim, o livro impresso será apresentado no dia da banca de defesa desta dissertação, em cinco exemplares, conforme exigido pelo protocolo.

#### **4.6 Limitações metodológicas da pesquisa**

Diante do caráter investigativo desta pesquisa e, principalmente, por caracterizar-se como um estudo exploratório, é interessante entender que os resultados encontrados limitam-se à realidade contida no local de pesquisa em questão, ou seja, CTG's do Rio Grande do Sul. Em outros Estados do Brasil bem como no Exterior, essas Entidades também existem, criadas por gaúchas e gaúchos ou por pessoas que têm afinidade com a Cultura Tradicionalista.

Não se pretende generalizar os resultados, pressupondo, por exemplo, que os elementos facilitadores e dificultadores bem como as trajetórias de vida e profissionais a serem encontradas nas mulheres que exercem cargos de patroa em CTG no Sul sejam os mesmos encontrados na atuação de mulheres, na mesma situação, em Estados diferentes.

Os resultados aqui presentes serão de extrema importância para a bibliografia da História do Rio Grande do Sul com certeza, tendo em vista a ausência de outros estudos que abordem esse tema no contexto estudado, mas deixarão brechas para que novos estudos sejam realizados em outras localidades.

Outra oportunidade de pesquisa que também surge está relacionada a um mapeamento mais preciso de quais são as mulheres que exerceram função de patroas em CTG, o que exige mais tempo de investigação. Na medida em que outras mulheres forem encontradas e estiverem interessadas em participar de uma pesquisa como esta, será possível obter um resultado em maiores proporções, tendo em vista que, nesta pesquisa, foram entrevistadas quinze participantes, das quais somente oito aceitaram continuar no estudo, sendo que sete delas permaneceram até o final do trabalho, aceitando que suas histórias fossem divulgadas no livro.

## 5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A apresentação e discussão dos resultados da pesquisa serão apresentados, num primeiro momento, a partir dos dados quantitativos. Após, serão norteados por três eixos principais: a inserção de mulheres na função de patroas, suas trajetórias de vida e profissão; elementos que facilitaram e dificultaram suas atuações como patroas e, por fim, os atributos trazidos por elas como necessários à gestão de CTG's.

Para a etapa quantitativa serão apresentados os resultados obtidos a partir dos dados coletados no levantamento realizado com mulheres patroas, o que compôs a primeira dimensão da pesquisa empírica. O objetivo inicial desta etapa foi buscar respostas iniciais às questões da pesquisa, ainda em um caráter exploratório, utilizando a aplicação de um questionário.

Segundo Minayo (2004, p.89), a fase exploratória é tão importante que, por si só, já pode ser considerada uma pesquisa exploratória. O segundo propósito desta etapa foi que, a partir da localização das mulheres e envio dos questionários, seriam selecionadas as interessadas em continuar na pesquisa, isto é, participar de uma entrevista narrativa. E, finalmente, o terceiro objetivo era de encontrar as interessadas em participar da elaboração do produto final, o qual exigiu não só o fornecimento de informações, como também a autorização para o uso e divulgação de suas imagens e relatos.

A partir da localização das mulheres que haviam sido patroas ou que exerciam a função no momento da pesquisa, conforme referenciado na metodologia, deu-se início então a esta fase exploratória. Ao total, foram localizadas quinze patroas, sendo que quatro delas foram contatadas por email, e onze através de contato telefônico.

Após a localização das patroas, foi realizado um contato telefônico solicitando um email eletrônico para o envio do questionário. Somente uma das patroas, por não possuir acesso a computador e email, preferiu preencher o questionário manualmente em sua residência. Nessa situação, a autora realizou uma visita na residência da participante, preenchendo pessoalmente o questionário, mediante as respostas obtidas. As demais patroas devolveram os questionários respondidos em sua totalidade, obtendo-se uma adesão de 100% da população localizada.

O questionário utilizado foi composto por trinta e seis questões, entre elas, questões objetivas e dissertativas, visando uma primeira aproximação com a realidade das entrevistadas. Foi dividido em sete partes, devidamente separado por diferentes esferas que compõem trajetórias de vida e profissional, tendo sido denominadas: I) Sobre Você; II) Sobre sua Formação Escolar; III) Sobre sua Profissão; IV) Sobre sua Atuação no Movimento Tradicionalista Gaúcho; V) Sobre a Atuação como Patroa; VI) Sobre os Atributos de Competência; VII) Sobre a Continuidade da Pesquisa.

Os dados encontrados nos questionários foram analisados e descritos de maneira absoluta, e tratados quantitativamente através de planilha do Programa Excel e, por fim, as respostas descritivas foram agrupadas. Para apresentação dessas informações, cada uma das sete seções, a seguir, fará uma representação de seus resultados.

### **5.1 Parte I: Sobre você**

Neste item são apresentados os resultados referentes à parte I do questionário – nomeada “sobre você”: idade, município de moradia, nome do CTG onde foi/é patroa, período de posse, estado civil no momento da posse, ano de fundação do CTG e a pergunta sobre ter sido a primeira mulher patroa da Entidade. Essas informações permitiram identificar as mulheres entrevistadas e o CTG onde atuaram.

O gráfico, abaixo, representa, através de faixas etárias, as idades das entrevistadas. Observa-se que 53% possuía idade entre 30 a 49 anos, num total de oito participantes. Seis delas possuía idade entre 50 e 69 anos, representando 40% delas, e somente uma das mulheres apresentou idade entre 18 e 29 anos, o que significou 7% da amostra.

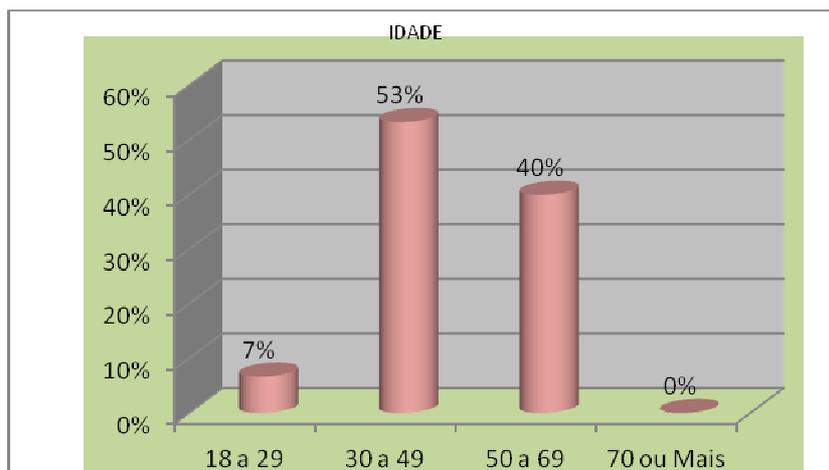


Figura1: Distribuição por idade

Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa

A análise dos locais de moradia das patroas mostrou-se idêntico ao município de localização do CTG no qual foram dirigentes. Essa localização serviu de base para que a autora obtivesse uma prévia noção dos locais para onde deveria deslocar-se na etapa das entrevistas. Essas localizações mostraram-se bastante variadas, espalhando-se por diversos municípios do Estado do Rio Grande do Sul.

Tabela 1 – Entidade, município de localização e moradia

Nome do CTG	Município Localização CTG	Município de Moradia da respondente	Frequência
Farroupilha	Alegrete	Alegrete	xx
Oswaldo Aranha	Alegrete	<b>Alegrete</b>	<b>13%</b>
Piazitos do Sul	Canoas	<b>Canoas</b>	<b>7%</b>
Sinuelo das Coxilhas	Espumoso	<b>Espumoso</b>	<b>7%</b>
Tropeiros do Buricá	Treze de Maio	<b>Treze de Maio</b>	<b>7%</b>
Terra Nativa	Novo Hamburgo	<b>Novo Hamburgo</b>	<b>7%</b>
Gal. Antônio Souza Neto	Rio Grande	<b>Rio Grande</b>	<b>7%</b>
Presilha do Pago da Vigia	Santana do Livramento	<b>Santana do Livramento</b>	<b>7%</b>
Coxilha da Serra	São João da Urtiga	<b>São João da Urtiga</b>	<b>7%</b>
Tapera Velha	São Leopoldo	São Leopoldo	<b>Xx</b>
Estância da Amizade	São Leopoldo	São Leopoldo	<b>Xx</b>
Sinuelo da Feitoria	São Leopoldo	<b>São Leopoldo</b>	<b>20%</b>
Domadores do Rincão	Sapucaia do Sul	Sapucaia do Sul	<b>7%</b>
Trinta e Cinco CTG	Porto Alegre	Porto Alegre	<b>Xx</b>
Lenço Verde da Querência	Porto Alegre	Porto Alegre	<b>13%</b>

Fonte: elaborado pela autora, 2013.

A análise dos locais de moradia das entrevistadas mostrou que todas residiam no mesmo Município de localização das Entidades a que

pertenceram. Verifica-se, também, que as localizações abrangeram diferentes áreas do Rio Grande do Sul, obtendo-se uma amostra bem variada, o que possibilitou maior abrangência no estudo. Os municípios com maior intensidade foram São Leopoldo, que obteve 20% da participação com três participantes, Alegrete e Porto Alegre, que atingiram 13%, ambos com duas participantes cada, e todos os demais com frequência de somente uma participante, representando 7% do resultado final para cada Município. É o caso das cidades de Canoas, Espumoso, Treze de Maio, Novo Hamburgo, Rio Grande, Santana do Livramento, São João da Urtiga e Sapucaia do Sul.

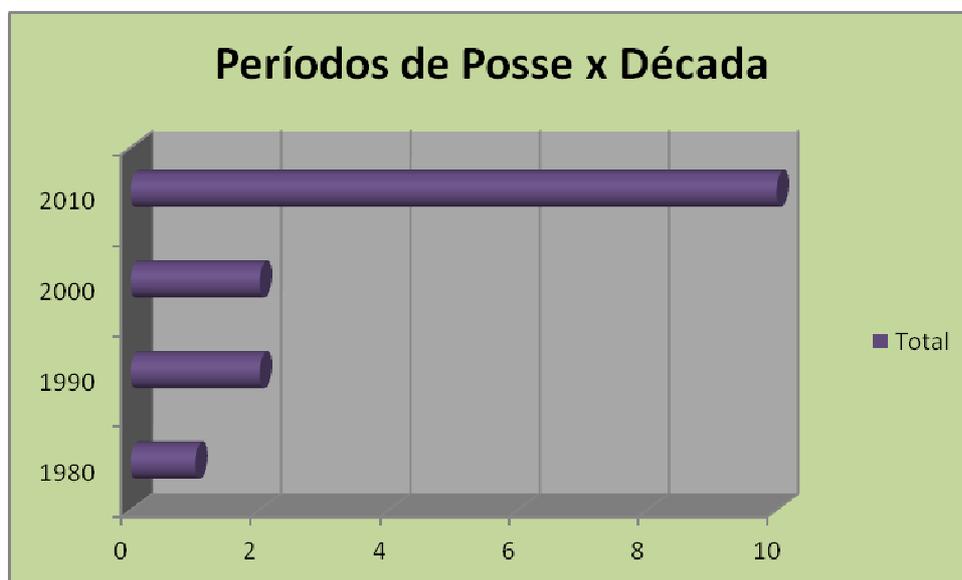


Figura 2: Períodos de posse por década  
Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa

Os períodos apurados com relação à época em que foram patroas evidenciaram uma maior incidência na década de 2010, encontrando-se dez patroas nesse período. Essa incidência permitiu obter informações bastante atuais, tendo em vista que algumas das entrevistadas exerciam o cargo de patroa no momento da entrevista. As décadas de 2000 e 1990 apresentaram incidência de duas mulheres, em cada uma. E um fato que chamou atenção foi a ocorrência de uma patroa na década de 1980, o que representa um dado importante, tendo em vista que não existe um levantamento prévio de quem tenha sido a primeira patroa mulher no Estado do Rio Grande do Sul.

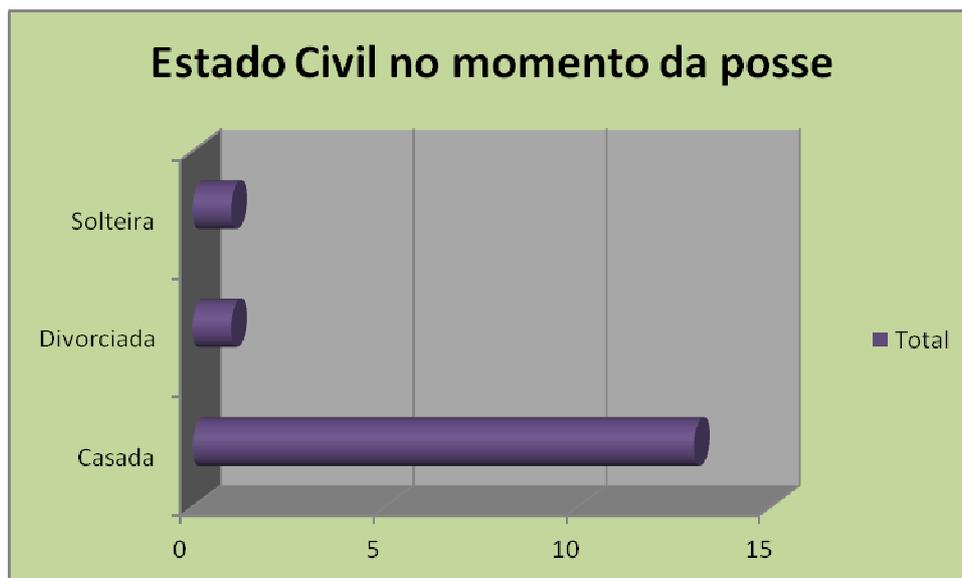


Figura 3: Estado Civil das patroas no momento da posse como patroas  
 Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa

O estado civil das patroas também foi questionado, a fim de analisar se no momento em que foram nomeadas à função de patroas eram mulheres casadas, com família constituída, tendo em vista as expectativas acerca dos dirigentes em CTG, conforme referenciado por Cirne (2013). Dessas pessoas, espera-se que saibam administrar seus lares e suas famílias.

O resultado mostra que a maioria das mulheres era casada no momento da posse, obtendo-se a quantia de treze participantes, e somente duas apresentaram estado civil distinto: uma solteira e outra divorciada.

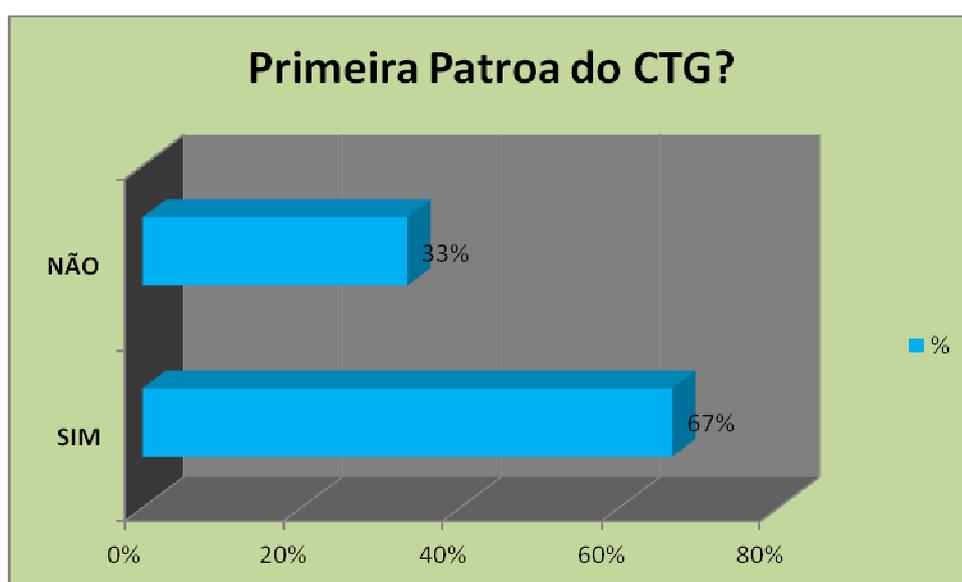


Figura 4: Questionamento sobre ter sido a primeira patroa da Entidade  
 Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa

Quando questionadas sobre terem sido a primeira patroa da Entidade, a maioria das entrevistadas respondeu que “Sim”, atingindo o percentual de 67%, ou seja, dez participantes. Esses resultados foram desencadeadores de expectativas acerca das experiências dessas mulheres em relação às outras cinco, que se tornaram patroas em Entidades gerenciadas anteriormente por outras mulheres e que representaram 33% do percentual restante.

Estimava-se que o pioneirismo pudesse ser um desafio enfrentado por aquelas mulheres que representaram pela primeira vez o feminino na Gestão do CTG, em relação àquelas que viriam posteriormente.

## 5.2 Parte II: Sobre sua formação escolar e acadêmica

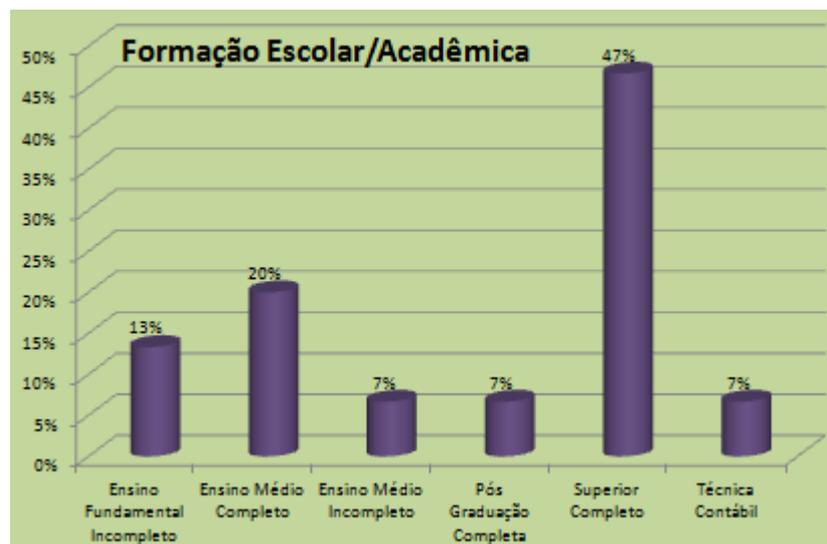


Figura 5: Formação escolar e/ou acadêmica

Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa

A formação acadêmica apresentou resultados bem distintos: cinco mulheres, que representaram 33% dos resultados, responderam possuir Superior Completo. Três responderam Ensino Médio Completo, sendo um percentual de 20%. Possuindo Ensino Fundamental Incompleto foram duas as respondentes, caracterizando 13%. Três mulheres apresentaram Pós-Graduação completa, compondo 20% da amostra. Somente duas formações obtiveram uma incidência cada: Ensino Médio Incompleto e Técnico Contábil, respectivamente, o que significou para cada uma dessas formações, o percentual de 7%.

### 5.3 Parte III: Sobre sua profissão

O questionamento sobre a formação das entrevistadas apresentou resultados diversos. A maioria delas é professora, profissão respondida por quatro representantes. Cada uma das profissões: do lar, bancária e advogada obtiveram três respostas cada. E cada uma das demais: cuidadora de idoso, agricultora, produtora cultural, coordenadora de segurança do trabalho e costureira alcançaram uma incidência somente. Nessa seção, também houve a indicação da profissão Policial Militar, com a incidência de uma patroa que possui e exerce mais de uma profissão.



Figura 6: Profissão das patroas  
Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa

### 5.4 Parte IV: Sobre sua atuação no Movimento Tradicionalista Gaúcho

As entrevistadas foram questionadas sobre a primeira vez que frequentaram um CTG, em busca de obterem-se informações iniciais sobre suas possíveis trajetórias no Tradicionalismo, pois se imaginava que todas fossem participantes do Tradicionalismo.

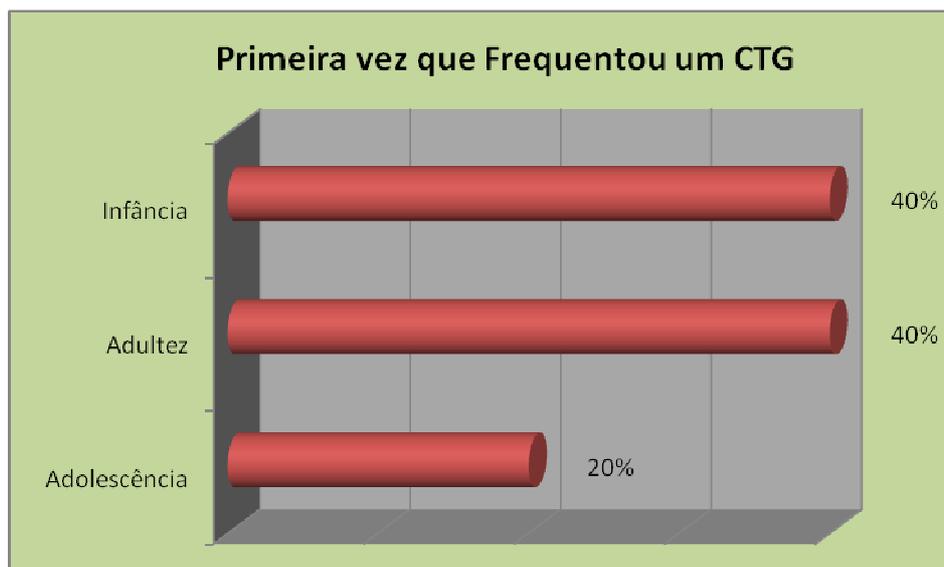


Figura 7: Primeira vez em um CTG  
Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa

Os resultados reafirmaram essa expectativa: o mesmo número de mulheres afirmou ter frequentado um CTG pela primeira vez durante a infância e a adultez, fases essas que receberam 40% das respostas cada uma, seis participantes. Somente três responderam ter frequentado pela primeira vez na adolescência, compondo 20% dos resultados.

Tabela 2 – Atividades exercidas no CTG durante trajetória no Tradicionalismo

Atividades	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	Frequência	%
Concurso de Prendas			X	X		X			X	X		X				6	40%
Invernada			X	X		X			X	X						5	33%
Grupo de Danças				X		X						X	X			4	27%
Declamadora			X	X												2	13%
Nenhuma das Opções	X	X			X		X	X			X			X	X	8	53%

Fonte: Elaborado pela autora, 2013.

Apesar de participar do Tradicionalismo e terem se tornado patroas, os resultados mostraram que a maioria delas nunca participou de atividades propostas pelas Entidades Tradicionalistas, chegando a um percentual de 53%. A incidência de participação nos Concursos de Prendas foi de 40%, numa frequência de seis respondentes. Invernadas obtiveram índice de 33%, com cinco respostas. A participação em grupos de danças foi revelada por quatro

entrevistadas, impactando em 27% das respostas, e somente duas respostas foram atribuídas à atividade de declamação, em 13% do total.

Tabela 3 – Atividades exercidas no CTG antes de tornar-se patroa

Funções	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	Frequência	%
Outra (s)	X	X	X			X				X	X	X				7	47%
Invernada Cultural			X	X	X				X	X				X		6	40%
Coordenadora Cultural	X	X							X		X	X		X		6	40%
Vice Patrão				X			X		X		X					4	27%
Invernada Artística	X			X	X						X					4	27%
Avaliadora									X	X				X		3	20%
Agregado das Pilchas											X		X			2	13%
Assessoria Jurídica			X								X					2	13%
Conselho Fiscal											X		X			2	13%
Nenhuma								X							X	2	13%
Capataz					X											1	7%
Sota Capataz											X					1	7%
Resp. pela Cozinha											X					1	7%
Invernada Campeira							X									1	7%
Invernada Social			X													1	7%

Fonte: Elaborado pela autora, 2013.

Com relação às funções exercidas no CTG antes de serem patroas, as respostas mostraram as mais variadas funções, algumas entrevistadas assinalando, inclusive, mais de uma resposta, o que fortalece o discurso de Paixão (1995), quando afirma ser necessário que a mulher tradicionalista possua uma trajetória no Tradicionalismo para alcançar a função de patroa.

A função que recebeu maior frequência, obtendo frequências iguais nas respostas, foram as de Responsável pela Invernada Cultural e Coordenadora Cultural, com seis respondentes, ambas alcançando o percentual de 40%.

O Percentual de 27% prevaleceu nas funções de Vice-patroa e Responsável pela Invernada Artística, com quatro marcações para cada uma. Três afirmaram ter sido Avaliadoras em Concursos, representando 20% da amostra. O percentual de 13% apresentou-se às funções de Agregada das Pilchas, Assessoria Jurídica, Conselho Fiscal e nenhuma função. Aqui, o percentual de respondentes que não exerceu nenhuma função antes de ser patroa foi de duas incidências, diminuindo, em relação às que responderam

não ter participado de nenhuma atividade proposta pelo CTG, as quais foram oito.

As funções que ficaram com mais incidências idênticas foram: Capataz, Sota Capataz, Responsável pela Cozinha, Responsável pela Invernada Campeira e Responsável pela Invernada Social, obtendo somente uma frequência de resposta cada, atingindo percentuais de 7%.

Abriu-se, também, a alternativa “Outra(s)”, a qual obteve o maior percentual, de 47% numa frequência de sete respostas. Essa opção trouxe respostas bem diversificadas com duas incidências para “mãe de prenda”. As entrevistadas atribuíram que ser mãe de prenda também significa possuir uma trajetória, pois exige que estudem sobre o Tradicionalismo e a bibliografia exigida nos concursos e que isso permite obter conhecimento.

Outras respostas como: Diretora Cultural de Região Tradicionalista, Capataz Cultural na Entidade, Diretora de Departamento Jovem de Região Tradicionalista, Assessora Jurídica de Região Tradicionalista e Diretora de Cultura do Conselho Leopoldense de Tradições Gaúchas receberam uma indicação, cada.

Devido à imensa variedade de funções existentes no Tradicionalismo de modo geral, optou-se por contemplar no questionário somente aquelas existentes nas Entidades Tradicionalistas, abrindo-se a alternativa “outra(s)” para que fossem indicadas individualmente, evitando um questionário muito extenso e com possibilidades que talvez não seriam assinadas por nenhuma das participantes.

#### *5.4.1 Análise conjunta dos resultados*

A análise do perfil das patroas permitiu identificar que a maioria possui entre 30 e 49 anos. A segunda maior incidência ficou na faixa entre 50 e 69 anos, na qual se encontra a patroa de maior idade e com o registro de ter assumido o CTG na década de 1980, antes de todas as outras, as quais iniciam suas participações somente após o ano de 1990.

Todas as entrevistas residem no mesmo Município de localização dos CTG's onde se tornaram patroas. Como não existem dados confiáveis e seguros que apontem quantas mulheres já ocuparam a função de patroas, a amostra quantitativa dessa dissertação encontrou participantes entre as

diferentes Regiões tradicionalistas. Conforme Savaris (2012, p.102), são trinta Regiões Tradicionalistas existentes no Movimento Tradicionalista Gaúcho que servem para coordenar os Municípios que delas fazem parte. Cada Município Gaúcho pertence a uma delas, algumas regiões abrigam mais cidades, outras menos.

A figura, abaixo, mostra cada uma dessas Regiões e ilustra as que obtiveram presença de entrevistadas.

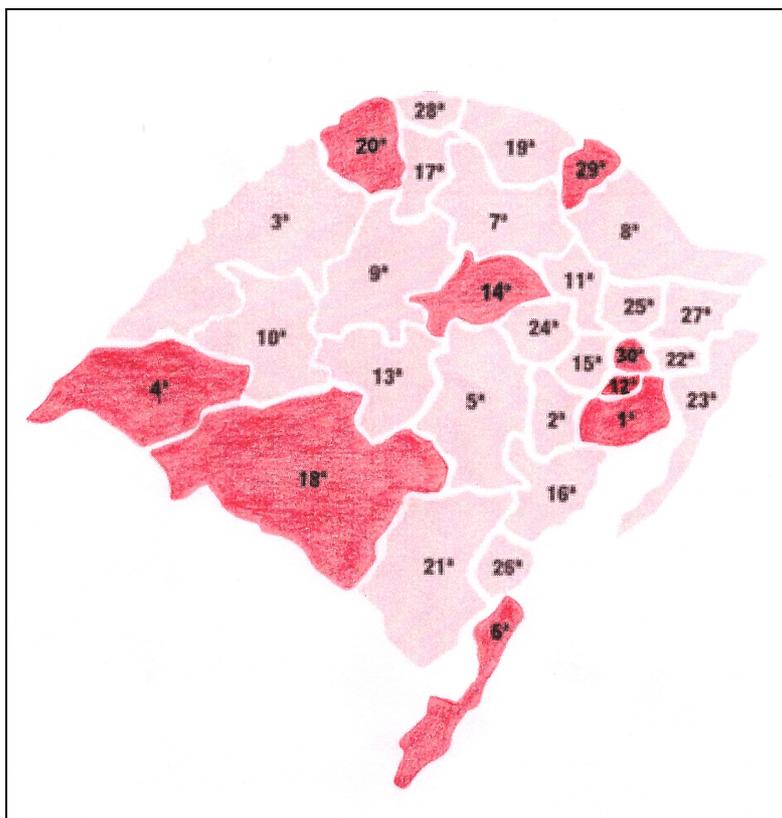


Figura : Localização de moradia das entrevistadas  
 Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa

Algumas entrevistadas pertenciam à mesma Região, ficando a distribuição de Municípios com incidência de participantes explicitada da seguinte forma: 1ª Região Tradicionalista: Porto Alegre; 4ª Região Tradicionalista: Alegrete; 6ª Região Tradicionalista: Rio Grande; 12ª Região Tradicionalista: Canoas, São Leopoldo e Sapucaia; 14ª Região Tradicionalista: Espumoso; 18ª Região Tradicionalista: Santana do Livramento; 2ª Região Tradicionalista: Três de Maio; 29ª Região Tradicionalista: São João da Urtiga e 30ª Região Tradicionalista: Novo Hamburgo.

Mesmo não sabendo concretamente quais são as mulheres que já ocuparam a função de patroas e suas localizações demográficas, a variação encontrada na presença das entrevistadas entre nove das trinta Regiões Tradicionalistas permite fazer aproximações acerca da possibilidade de que existam mulheres em todas as demais Regiões.

No que se refere ao estado civil no ato da posse, a maioria apresentou-se como casada, com uma amostra de 80%, o que corrobora com o que defende Cirne (2013, p.20) em sua obra “Ser Patrão” ao afirmar que ao candidato à função de patrão não é necessária formação de Administrador, desde que essa pessoa seja organizada e possua algum tipo de experiência como responsável por sua família, sua casa ou seus filhos. A minoria, mesmo tendo apresentado estado civil de “solteira” e “divorciada”, também evidenciou suas responsabilidades na esfera da vida familiar.

Houve predominância na frequência de mulheres que responderam terem sido as primeiras patroas em suas Entidades, obtendo-se de quinze, uma amostra de dez participantes. A primeira delas assumiu em 1989, ano que por si só representaria<sup>12</sup> a ausência de participação da mulher como patroa por um período de quarenta anos. Isso fica evidente através dos relatos de Borghetti (2010), Dutra (2002) e Paixão (1995) quando afirmam que às mulheres foi concedido o direito de acesso ao CTG somente em 1949.

A formação escolar e acadêmica apresentou predominância, com 47% de incidência, de profissionais com curso Superior Completo nas áreas de Direito, Administração, Letras, Teologia, Engenharia Ambiental e História. Também houve frequência de respostas nas formações de Pós-Graduação Completa e Ensino Médio Completo.

Foi possível verificar que a formação acadêmica e profissão ativa no mercado de trabalhos demonstraram-se predominantes nas respostas. As atividades profissionais com maiores incidências foram: professora, do lar, bancária e advogada. Com exceção da profissão “do lar”, todas as outras exigem formação acadêmica, porém uma das respondentes dessa profissão possui formação, mas não atua no mercado de trabalho, dedicando-se

---

<sup>12</sup> Essa informação seria capaz de justificar a ausência da mulher como patroa no período referido desde que houvesse um registro fiel de quem foi a primeira mulher a assumir como patroa em CTG no Rio Grande do Sul. Ao que tudo indica, a entrevistada em questão foi a primeira, pois, durante a pesquisa, não houve indicação de mulheres com atuação anterior a esta.

exclusivamente ao CTG. Além disso, outras ocupações também foram apontadas por entrevistadas que possuem formação acadêmica como: produtora cultural, com a incidência de uma patroa com formação técnica, e coordenadora de segurança do trabalho, com a formação de Pós-Graduação. Agricultora também foi apontada como profissão, cuja entrevistada possui Ensino Médio Completo. As duas entrevistadas que referiram as profissões de cuidadora de idoso e costureira foram as que apresentaram menor escolaridade, ou seja, ensino fundamental incompleto.

As trajetórias no tradicionalismo foram frequentemente iniciadas na infância e adolescência, onde a maioria apresentou resposta negativa à participação de atividades de prenda, como Concursos de Prendas, Declamadora ou Invernada. A maioria apontou como resposta “nenhuma das opções”, ou seja, a entrada no CTG se deu apenas em caráter de participação em eventos. Apesar desse resultado, houve incidências de participação nas atividades previstas por Paixão (1995), como aquelas típicas de uma candidata à patronagem: 40 % afirmaram ter participado dos concursos de prenda.

A trajetória apresentou-se mais ativa a partir do momento em que essas mulheres adquiriram a maioridade, quando assumiram funções dentro dos CTG's antes de tornarem-se patroas. Apesar das várias funções sugeridas pela autora no questionário, ainda assim surgiram através da opção “outras” diversas atividades trazidas pelas entrevistadas, as quais alcançaram maior percentual nas respostas. Com exceção da função denominada como “mãe de prenda”, trazida pelas entrevistadas, todas as demais apontadas relacionam-se a funções exercidas tanto dentro do CTG quanto do próprio Movimento Tradicionalista Gaúcho.

Analisando a trajetória dentro do tradicionalismo, percebe-se que, em sua maioria, as entrevistadas adquiriram funções tanto no CTG quanto no MTG em função de suas participações ativas, sendo que estas não estão diretamente ligadas às atividades de prenda e sim, de seus próprios interesses em participar das atividades propostas pela Entidade, o que as tornou potenciais candidatas à patronagem. Isso corrobora com Cirne (2013), quando afirma ser de extrema importância que todo candidato e interessado em tornar-se patrão possua tanto uma experiência anterior em qualquer função dentro do tradicionalismo quanto o conhecimento do regimento interno. A partir do

momento em que existe envolvimento em qualquer função dentro do CTG, essas duas expectativas são automaticamente atendidas em virtude de que essas exigem tais requisitos.

### 5.5 Parte V: Sobre sua atuação como patroa

O objetivo desta parte foi analisar sucintamente a situação vivenciada pelas entrevistadas no momento da posse no CTG, entendendo se os procedimentos habituais foram ou não realizados, principalmente no que se refere à existência de Ata de Registro tanto da eleição quanto da posse como patroas. Isso porque durante as buscas pelas participantes da pesquisa, muitas indicações sugeriam nomes de mulheres que não eram efetivamente as patroas do CTG e sim, a esposa do patrão, que por costume e erroneamente, passa a ser chamada de patroa.

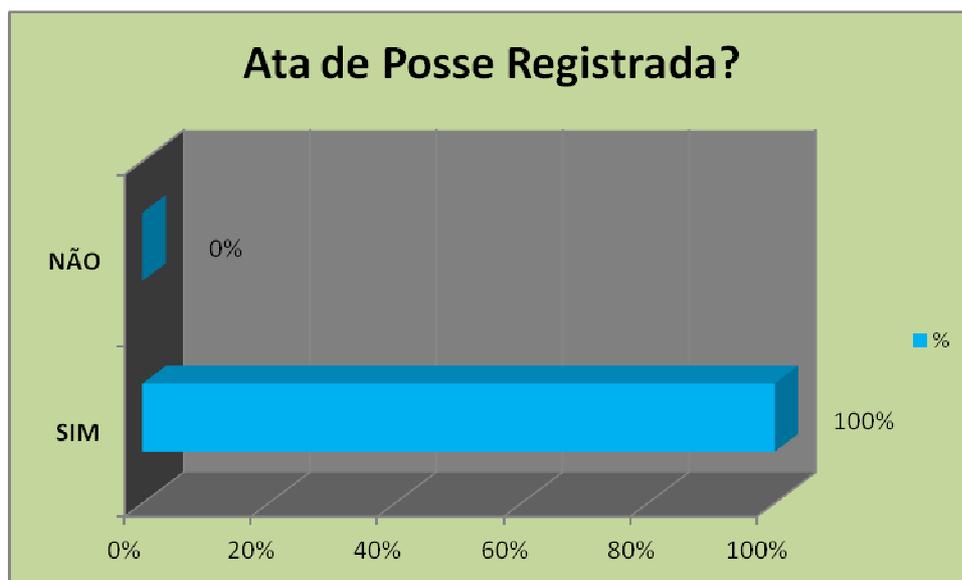


Figura 8: Existência de ata de posse registrada  
Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa

Das participantes que responderam o questionário, houve unanimidade de 100% nas respostas que afirmaram existir a Ata de Posse. Essa informação permitiu à autora prever a utilização deste documento na elaboração do livro, produto final.

Uma hipótese que permeou durante a elaboração desta pergunta no questionário foi a de que pudessem ser encontradas entrevistadas que atuaram como patroas em décadas anteriores a 1990 e que, nesse período, não

houvesse um cumprimento adequado dos procedimentos habituais que exigem, além da elaboração de uma Ata a cada reunião realizada nas Entidades, como também, o registro da Ata de eleição de novas patronagens, em Cartório.

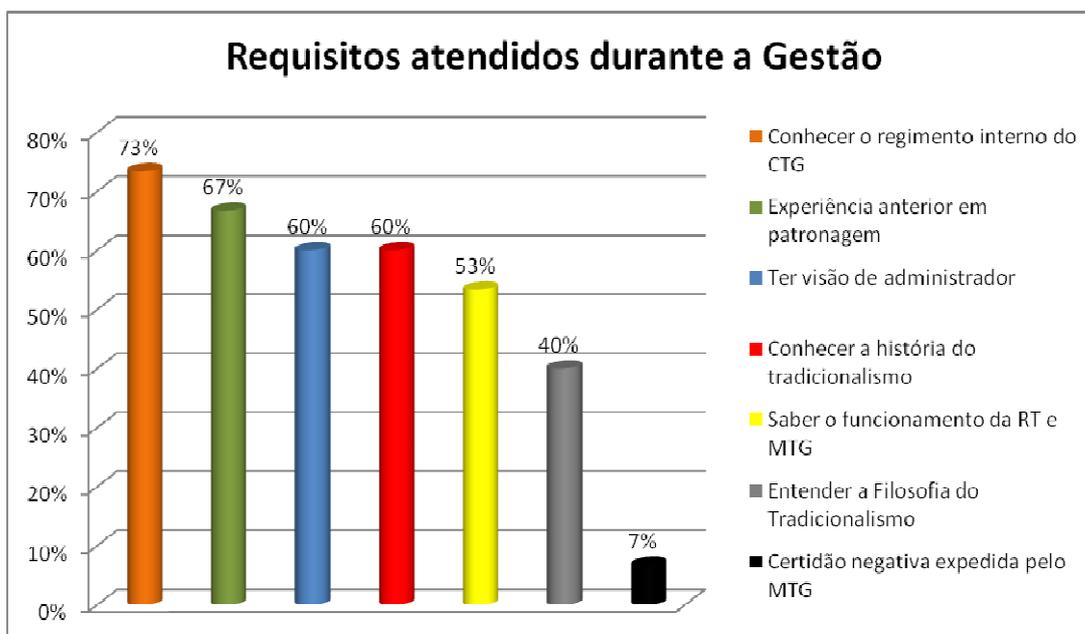


Figura 9: Requisitos atendidos no ato da Posse para a Gestão  
Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa

As alternativas utilizadas nesta etapa foram extraídas de Cirne (2013), onde citou uma série de requisitos para a função de patrão, segundo sua própria experiência. Solicitou-se que as entrevistadas selecionassem todos os atributos que tivessem atendido.

De todos os sete atributos, conhecer o regimento interno do CTG foi o mais citado, sendo citado por 73% das entrevistadas. Em seguida, vem a experiência anterior em patronagem, em 67% das participantes.

Ter visão de administradora e conhecer a história do Tradicionalismo ficaram com frequência igual, de 60% cada, seguidas pelo requisito que se referia ao conhecimento do funcionamento da Região Tradicionalista e do MTG, o qual prevaleceu em 53% das participantes.

Com menor participação, foram apontados o entendimento da Filosofia Tradicionalista, com 40% das respostas e, por último, a certidão negativa expedida pelo MTG, que recebeu uma indicação somente, sendo responsável por um percentual de 7%. A certidão negativa trata-se de um

documento expedido pelo MTG que comprova uma conduta anuente em relação ao Movimento. A frequência de uma resposta somente permite concluir que essa não é uma prática utilizada efetivamente pelas Entidades.

De maneira geral, seis dos sete requisitos trazidos por Cirne (2013) como pré-requisitos à pessoa que assume a função de patrão/patroa foram atendidos pelas entrevistadas, sendo que são esses os que relacionam-se diretamente à atuação dentro do CTG. Não houve grandes considerações acerca de uma relevância atribuída por elas no requisito da apresentação de Certidão Negativa emitida pelo MTG, justificando que não existe uma ausência de preocupação nesse sentido.

## 5.6 Parte VI: Sobre os atributos de competência

Nesta parte da parte da pesquisa foi solicitado que as entrevistadas assinalassem cinco atributos de competência que julgavam necessários a uma verdadeira patroa.

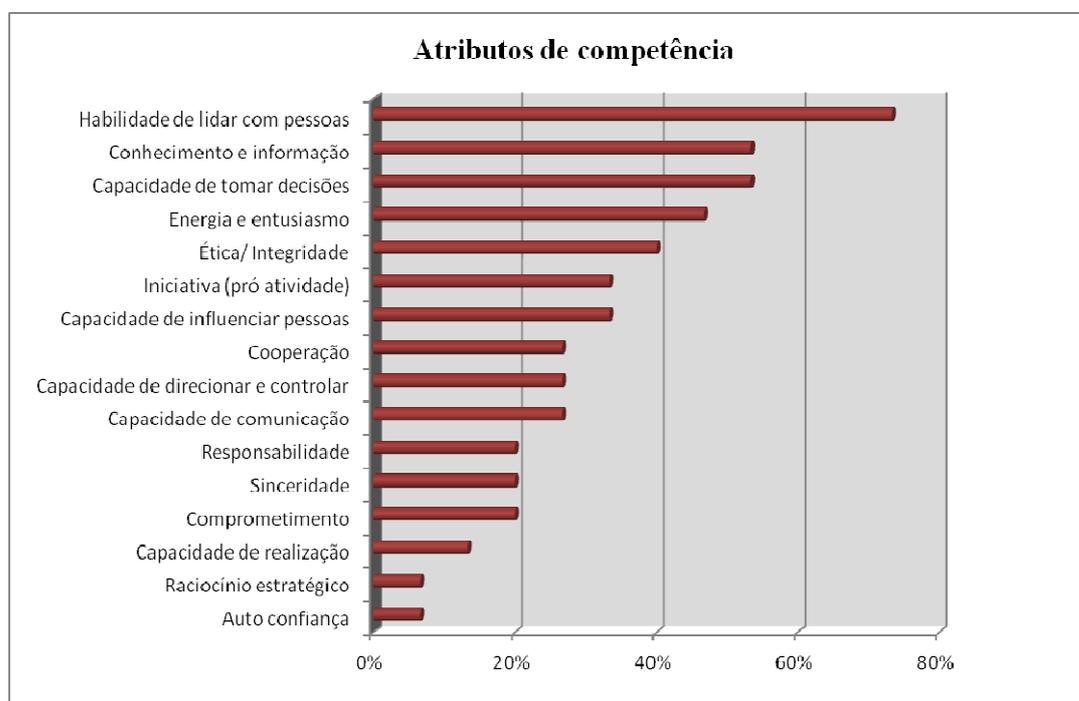


Figura 9: Atributos de Competência

Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa

Habilidade de lidar com pessoas foi a primeira resposta indicada com maior frequência, apresentando-se em 73% num total de 11 respondentes, indo ao encontro das características trazidas por Villas-Boas (2005), quando

afirma ser necessário ao gestor cultural possuir a capacidade de persuadir e manter uma rede de contatos assim como o saber trabalhar em grupo, para, dessa maneira, mobilizar a comunidade interna e externa no processo de divulgação da cultura e suas atividades.

Conhecimento/informação e Capacidade de tomar decisões atingiram índices idênticos de 53%, com frequência de 8 respostas, ocupando a segunda e terceira colocações na relação entre os cinco mais importantes. Esses resultados corroboram com os elementos empreendedores considerados por Villas-Boas (2005) como essenciais: a busca de informações quando as possui, a fim de viabilizar ações e projetos culturais assim como a capacidade de ser independente e autoconfiante. Boyazitis apud Bittencourt (2010) também chama essa característica de “*conhecimento especializado*”.

Energia e entusiasmo recebeu 7 indicações, ficando com 47% e ocupando a quarta posição em nível de importância. Esses atributos estão diretamente ligados à capacidade de mobilizar, apoiar e incentivar a motivação das pessoas, defendidos por Villas-Boas (2005, p.107) como necessários ao gestor cultural que necessita estar sempre “*atenado*” com o que acontece à sua volta. Ética/integridade, com 6 respostas, atingiu o percentual de 40%, sendo esse o quinto atributo julgado como mais importante conforme a frequência de respostas.

Os atributos Iniciativa (próatividade) e Capacidade de influenciar pessoas foram, cada um, assinalados por 5 entrevistadas, obtendo-se o percentual de 33%. Essas características relacionam-se ao elemento trazido por Villas-Boas (2005), que se refere à capacidade de correr riscos calculados, arriscando diante de uma margem de segurança o que direciona o gestor cultural à viabilização e ação de projetos assim como o resgate e revitalização de ações culturais. Ao gestor cultural cabe uma dose de ousadia e coragem para tomar decisões, muitas vezes, sozinho assim como a capacidade de manter as pessoas motivadas por um bem comum, visando o resultado final que é o alcance dos objetivos traçados.

Os três atributos: Cooperação, Capacidade de direcionar/controlar e Capacidade de comunicação foram indicados por 4 respondentes cada, igualando seus percentuais em 27%. O mesmo ocorreu com:

Responsabilidade, Sinceridade e Comprometimento, que, recebendo três indicações cada, ficaram com 20% em percentual.

Capacidade de realização, com duas indicações, alcançou 13% e, por fim, autoconfiança e raciocínio estratégico atingiram índices iguais de 7%, com somente a indicação de uma entrevistada para cada atributo.

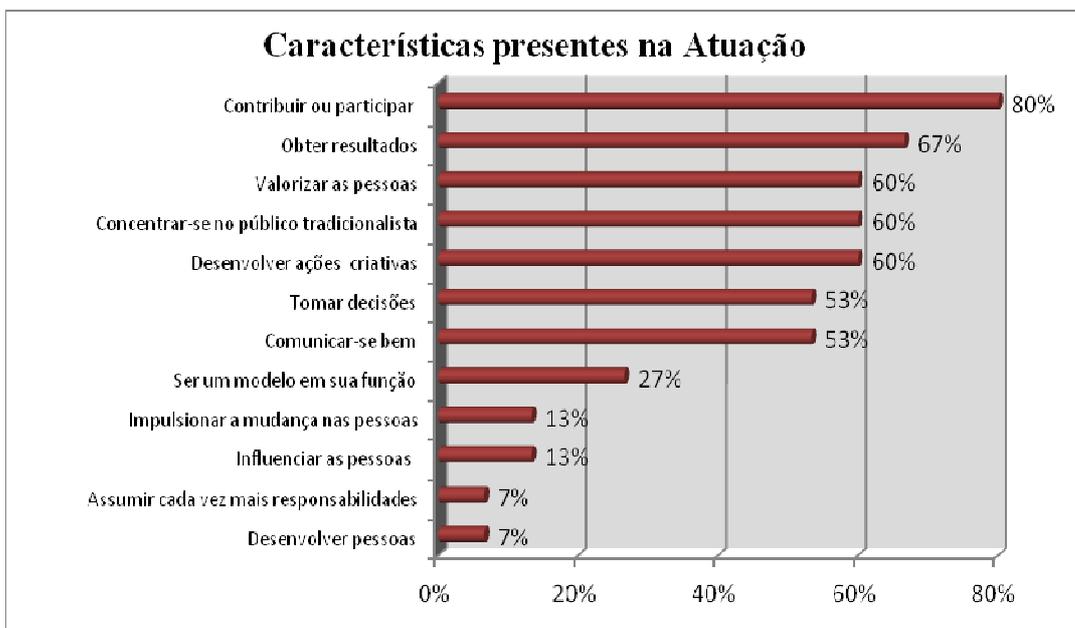


Figura : Atributos de Competência

Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa

A parte VI também visou encontrar características pessoais de cada patroa no exercício de sua função. Dessa maneira, foram questionadas acerca de características que julgavam mais presentes durante suas atuações. Em evidência surgiu a contribuição e participação durante as atividades propostas pelo CTG, sendo essa a mais citada pelas entrevistadas, confirmando a realidade vivenciada dentro do CTG, onde se exige muita dedicação e, na maioria das vezes, participação igualitária independente da função. Esse resultado aproxima-se muito do atributo.

Obter resultados também foi importante, sendo assinalada por 67% das entrevistadas, tendo em vista as atividades que precisam ser realizadas, principalmente, visando retorno financeiro que proporcione a manutenção das Entidades.

Na sequência, surgem em igual teor (60%), a valorização das pessoas, necessidade de concentrar-se no público tradicionalista atendendo a necessidade das pessoas e desenvolver ações criativas. Essas características

relacionam-se aos modos de realizar as atividades que visam a necessidade do público, desenvolvendo novas ações através dos recursos humanos disponíveis, que necessitam ser mobilizados e sensibilizados. A criatividade é referenciada por Cunha (2005) como uma característica elementar aos gestores culturais, tendo em vista o desafio que se enfrenta para promover ações e eventos culturais em uma sociedade que se modifica rapidamente, influenciando o interesse do público.

A tomada de decisões surge com percentual de 53% assim como comunicar-se bem, e expressa a importância da comunicação para o processo de Gestão e, conseqüentemente, para a tomada de decisões que necessitam estar presentes a todo momento tanto na atuação de um Gestor quanto na das patroas.

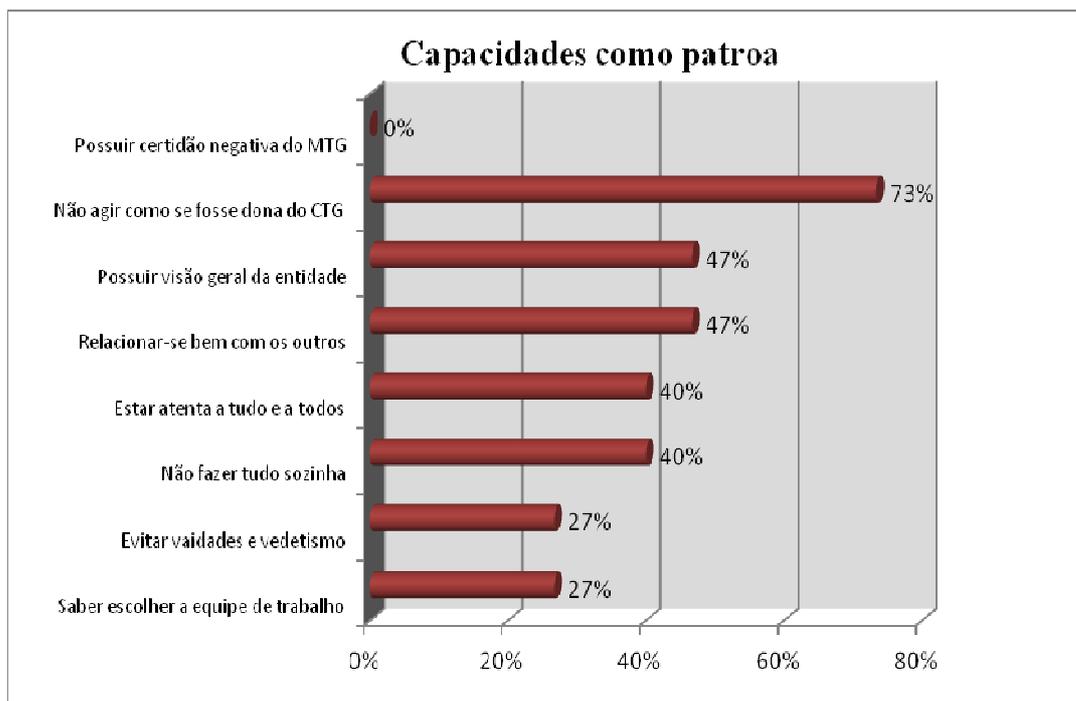


Figura : Atributos de Competência

Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa

As capacidades apontadas por Cirne (2013) foram questionadas às entrevistadas, buscando entender quais teriam sido atendidas no momento da posse. Tendo em vista que este autor escreveu uma obra a partir de suas próprias experiências tanto dentro dos CTGs quanto do Movimento Tradicionalista Gaúcho, considerou-se esse material como um referencial base para captar informações particulares.

Entre essas capacidades, constava “possuir certidão negativa expedida pelo MTG”, a qual não foi apontada como realizada por nenhuma das patroas, demonstrando que, provavelmente, essa seja uma regra explícita, porém não praticada.

Não agir como se fosse dona do CTG recebeu 73% das respostas e revela o dilema vivenciado pelas entrevistadas diante da dificuldade de realizar as ações e depender das pessoas. Segundo Cirne (2013), muitas vezes essa realidade exige que as decisões sejam tomadas por uma só pessoa, nesse caso, as patroas, e isso pode ser interpretado por estar agindo como dona do CTG. Por outro lado, existem pessoas que assumem o CTG para realizar-se pessoalmente e agem realmente como se fossem donas, tomando todas as decisões sozinhas, independente das pessoas que estão compondo a patronagem.

Boyazitis apud Bittencourt (2010) também faz referência a essa atitude quando cita, como característica de um gestor, a autoavaliação e senso crítico assim como o uso de poder socializado, o que significa, no caso do CTG, permitir a participação das pessoas nos processos, tanto no que se refere à execução quanto na decisão, não agindo justamente como se fosse dono da Entidade.

Possuir visão geral da Entidade e relacionar-se bem com os outros apresentou o mesmo percentual, de 47%. A esse respeito, Rubim (2005) alerta sobre a incapacidade de uma única pessoa possuir tantas características como as exigidas ao gestor cultural, pois precisa, além de entender o contexto em que está inserido, possuir uma série de atributos que perpassam diferentes atividades como lidar com pessoas, realizar cálculos, captar recursos, negociar e participar.

Ao mesmo tempo em que as entrevistadas apresentam dificuldade em não agir como se fossem donas do CTG, em virtude de muitas vezes precisar agir de tal forma por falta de contribuição de outras pessoas, por outro lado torna-se evidente a necessidade de aliar-se a elas. Através da parceria e da participação de outras pessoas é possível unir esforços que complementam a ausência de determinadas características e habilidades dos gestores culturais, no caso em tela, das patroas.

A dificuldade apontada pelas patroas no que se refere ao agir diante de uma função, e não mais como participante, faz relação ao que diz Hanson (2006 p.03), quando afirma “que o gestor cultural exerce uma dupla gestão [...] ao mesmo tempo em que gerencia, é um dos executores e participantes”. Este autor considera que as práticas de trabalho do gestor cultural perpassam suas capacidades artísticas e, por vezes, a atuação como gestor não fica tão evidente.

### **5.7 Para você, uma boa patroa é...**

Nesta etapa do questionário, as patroas obtiveram o espaço para descreverem o que para elas seria uma boa patroa. Os resultados foram bastante diversos, todos relacionados à realidade vivenciada pelas quinze entrevistadas durante seus períodos de Gestão no CTG:

*Ser uma pessoa comprometida, que age adequadamente e representa a Entidade de forma idônea. Uma pessoa que procura inovar sempre trazendo evolução para o CTG, respeitando os costumes e mantendo a cultura tradicionalista. (E1)*

*Aquela que tem a coragem de enfrentar os desafios sem perder a essência feminina, que conhece todos os departamentos de um CTG e que pede ajuda quando necessário. Que respeita as pessoas acolhe o público e participa das atividades propostas pela Entidade. Uma boa patroa precisa ser firme sempre que necessário, mas também delicada na maior parte do tempo. (E2)*

*Ser uma pessoa comprometida com os verdadeiros princípios do tradicionalismo, na certeza de que o seu maior patrimônio são as pessoas. Ser apaixonada pelo que faz! (E3)*

*Dinâmica, humilde, conciliadora, boa administradora. (E4)*

*Pra mim, não existe bom ou ruim porque tem que se adaptar a lugares conforme a situação exige e tentar mudar, resolver, criar seja o que for necessário, porque às vezes nos deparamos com devidas coisas que nos leva a se sobressair ou não. Penso que o fundamental dentro de uma entidade é fazer um bom trabalho para o público tradicionalista com respeito dedicação e amor, honrar e respeitar o CTG e fazer cumprir suas normas estatutárias. (E5)*

*Aquela que cumpre todas as normas e regimentos internos tem que ter amizade com as invernadas, uma patroa amiga, mãe e assumir as responsabilidades com invernadas. A invernada é a principal atividade que representa o CTG. A patroa tem que orientar as prendas, para que se comportem e prezem pela imagem do CTG. Prenda de faixa não pode namorar escancaradamente, precisam ser orientadas pela patroa. (E6)*

*Ter a capacidade de atingir o objetivo principal que é manter o CTG em ordem e, principalmente, manter as pessoas na patronagem, pois sem elas não é possível exercer uma boa Gestão. Também é preciso ter pulso firme. (E7)*

*Aquela que respeita a história de sua entidade e de seu Estado, valoriza os bons exemplos dos que já atuaram no CTG, incentiva a participação dos jovens, possui carisma e desenvolve um trabalho dinâmico e criativo. (E8)*

*Uma pessoa que consegue delegar funções, ter pulso forte para resolver os problemas, manter o grupo unido e saber agregar toda a entidade, mantendo as pessoas unidas por um único ideal. (E9)*

*Aquela mulher que: sabe o que está fazendo, possui conhecimento sobre todos os setores, é culta, educada, ética e, acima de tudo, é uma tradicionalista de verdade. (E10)*

*Conciliar a administração financeira com a manutenção da entidade funcionando em todos os seus pontos, cultural, artístico e esportivo dentro dos moldes descritos pelos estatutos do MTG, ter um bom relacionamento com as demais entidades que compõe a nossa região tradicionalista, evitando a concorrência, pois todas tem um modo particular de mostrar a prática do tradicionalismo dentro das entidades, pois esta é a forma que diferencia as entidades tradicionalistas das demais classes de entidades culturais e recreativas frequentadas pela sociedade. (E11)*

*Ser uma pessoa digna e respeitosa, acima de tudo. Ser sincera e falar sempre a verdade. Deve ser hospitaleira para atrair a comunidade que muitas vezes não conhece o CTG, para atrair cada vez mais pessoas. (E12)*

*Ter responsabilidade, força de vontade, facilidade de comunicação, ter conhecimento em Tradicionalismo e firmeza nas decisões. (E13)*

Esses comentários também refletem a idade dessas patroas e o que para elas é importante, algumas possuem maiores habilidades em se comunicar, em tratar de questões financeiras e de divulgação das atividades, outras trouxeram capacidades como receptividade, firmeza nas decisões, a honra das regras estatutárias que regem o CTG e a importância de envolver a comunidade em todas as atividades propostas, principalmente os jovens.

Suas realidades, apesar de fazerem referência ao mesmo contexto, demonstram aspectos distintos vividos dentro das Entidades Tradicionalistas, o que evidencia as particularidades de cada uma delas, seus potenciais e fragilidades. E, por consequência, essas questões influenciam na visão que as mulheres possuem sobre a Gestão de um CTG, ou seja, para elas uma boa patroa assemelhou-se ao que elas foram capazes de ser e produzir durante suas Gestões.

## 5.8 Parte VII - Sobre a continuidade da pesquisa

Este item compõe-se dos dados da parte VII do questionário que tratou do interesse das entrevistas em permanecer na pesquisa. Das 15 respondentes do questionário, 60% delas manifestaram interesse em permanecer na pesquisa, obtendo-se uma demanda de nove interessadas, sendo que oito delas foram entrevistadas pessoalmente.

A ausência da 9ª entrevista deu-se em função de a interessada não ter comparecido no dia e local agendados pela autora para entrevista, combinada de ocorrer no CTG de atuação desta patroa, na cidade de Novo Hamburgo. Durante aquele dia, 23/10/2013, houve um temporal que inviabilizou o trânsito em toda a Região do Vale dos Sinos e, dessa maneira, a reunião semanal que ocorreria naquela noite foi desmarcada, não comparecendo ninguém no CTG além da autora. Embora tenha havido posteriores tentativas de agendamento de nova data para entrevista, não foi possível viabilizar um novo horário com ambas as partes.

A parte VII também fazia referência a críticas e sugestões para a pesquisa, destacando-se as seguintes observações:

*Considero tua iniciativa muito interessante, pois estabelece a relação do mundo do CTG com o mundo da academia e esse olhar acadêmico é importante, ele reflete uma consequência do mundo em que vivemos e possibilita o esclarecimento e evidencia das práticas que acontecem dentro do CTG, ainda desconhecida por muitas pessoas. (E4)*

*Parabéns pela iniciativa. Senti-me valorizada e homenageada com a participação. (E8)*

*Acho interessante tu acrescentar em teu trabalho algumas questões pontuais de como é o cotidiano de uma mulher que trabalha fora, casada, com filhos e administra uma entidade tradicionalista. Também buscar mais conhecimentos sobre o dia a dia da entidade, tudo que ocorre. (E10)*

A análise dos comentários e sugestões certamente é relevante para uma pesquisa, tendo em vista que, normalmente, os sujeitos a serem pesquisados possuem uma maior noção da realidade a ser analisada que o próprio autor. Nesse caso, não foram muitas as interessadas em comentar, mas foi necessário evidenciar suas contribuições.

Os comentários também evidenciam o reconhecimento por parte das entrevistadas sobre a importância da pesquisa realizada. Também se observa

que há uma carência por exploração do tema “gestão de CTG” e uma necessidade de que se entenda o contexto da entidade em questão e de quem a está administrando, pois no caso da entrevistada E10, houve um enaltecimento acerca do trabalho da mulher enquanto patroa, já que essa, normalmente, concilia o trabalho doméstico e profissional com as atividades do CTG, diferentes dos homens que, normalmente, precisam conciliar somente trabalho e CTG.

## 6. A INSERÇÃO DE MULHERES NOS CARGOS DE PATROAS ATRAVÉS DE SUAS TRAJETÓRIAS

Este capítulo descreverá as trajetórias percorridas por mulheres que chegaram à posição de patroas, entendendo os caminhos percorridos por elas até alcançarem a função de patroas. Sobre as trajetórias de vida, foi possível estabelecer categorias distintas que determinaram a entrada no Tradicionalismo através das condições: quando e como. A condição “quando” foi separada em três períodos que variaram entre infância, adolescência e adultez. A condição “como” apresentou-se: em função dos filhos, a partir da relação com esposo, em virtude da profissão e por iniciativa própria.

As trajetórias profissionais foram narradas apenas como atravessamentos da trajetória de vida, que se mostrou mais evidente. Algumas relataram dedicação exclusiva ao CTG, porém a maioria apresentou conciliação entre a função de patroa e a atividade profissional. Dessa forma, não houve grande ênfase por parte das entrevistadas, durante as narrativas, no que se referiu às trajetórias profissionais de maneira isolada, pois, em virtude da conciliação dessa trajetória com a de vida, a rotina pessoal abriu espaço para atender as demandas do CTG. As grandes contribuições da vida profissional com a atuação como patroa podem ser mais bem observadas no capítulo denominado como “atributos de competência evidenciados na atuação das patroas”, que finaliza a análise qualitativa dessa dissertação.

O quadro, a seguir, apresenta as condições e situações apresentadas pelas entrevistadas quando solicitadas a falar sobre trajetórias de vida. Todas fizeram referência às primeiras experiências no CTG ou no Movimento Tradicionalista, enfatizando os motivos que, segundo elas, foram os responsáveis por sua inserção posterior no CTG como patroas:

<b>Ancoragem: Como e quando entrou no CTG?</b>	
Ideia-chave	Falas
Em função dos filhos (na adultez)	Eu entrei no Tradicionalismo em função da minha filha mais velha. Foi convidada quando tinha três aninhos para dançar. Nós resistimos um pouco e até que, com cinco anos, eu levei como toda mãe coruja leva, né? E me encantei pelo Tradicionalismo. O Tradicionalismo na minha vida entrou de uma forma muito bobinha, da mãe que ia assistir a filha dançar e ela começou a se apaixonar de uma forma, ela foi três anos Prenda Dente de Leite e agora ela é Primeira Prenda Mirim da Entidade. (E1)

Continua...

Continuação...

A partir do casamento (na adultez)	Aí, quando eu casei com o "fulano" ,que era o atual patrão do CTG Presilha do Pago, eu comecei a me envolver com o Tradicionalismo . Porque antes eu só ia assim pra bailes, quando menina ia a fandangos né, com tios, parentes aquela coisa toda, mas não tinha o envolvimento com o Tradicionalismo direto. Então, daí, a partir do momento em que nós nos envolvemos, começou minha Trajetória no Tradicionalismo. (E2)
	E quando eu fui pra Universidade aí sim eu comecei a conviver com colegas que participavam do Movimento e comecei a admirar e comecei a frequentar o CTG em bailes, domingueiras, porque a domingueira sempre foi uma marca aqui em Alegrete, ela sempre foi muito forte, muito presente enfim, hoje não é tanto assim, mas era. Então, eu sempre frequentei muito as domingueiras, mas eu era, e gostava por lazer de ir ao CTG. Depois que eu comecei a namorar o Sandro, nós fomos convidados a ser padrinhos de Sarau, vários Saraus, e aí eu tive que mandar confeccionar o primeiro vestido de prenda, e isso eu estava na faculdade. (E6)
Em função da profissão (na adultez)	Até então eu já tinha trabalhado até dentro do MTG, mas na parte da Educação Artística dentro dessa programação aonde tinha inclusive meus filhos, que também participavam de danças e que, e como mães aí também a gente acompanhava as crianças ,né, dentro daí da Artística e a gente montou até um cronograma dentro do MTG pra se fazer as Mostras de Danças no período e acompanhei também a função de Agregada das Pilchas no CTG, de Conselheira Fiscal e, e por último então, como patroa. (E8)
Por iniciativa própria (na infância)	... e na questão do Tradicionalismo, eu me confundo, como eu digo a minha própria história, Lília, se confunde com o Tradicionalismo. Eu danço assim, comecei a frequentar o CTG desde os 4 anos, não venho de uma família tradicional dentro do Tradicionalismo que aqui em Alegrete é, já: Ah, o meu pai foi patrão...não. Minha mãe totalmente às avessas, né, mas sempre foi muito companheira e eu por gostar muito, primeiro, né, vim simplesmente para dançar na internada e daí se tornou uma paixão. (E3)
	Eu entrei no CTG pela primeira vez na infância e, desde então, nunca mais saí. (E5)
	A primeira vez que frequentei um CTG foi na infância, mas em outro CTG que é nosso co -irmão, o Estância da Amizade, aqui de São Leopoldo, eu iniciei com 12 anos, participei lá até os meus 18, fui prenda de faixa na época, fui prenda regional, sempre gostei assim de estar participando assim e quando eu participo gosto de fazer o melhor que eu posso, né.(E4)
	Eu entrei no CTG com 5 anos de idade. E aí o pai se associou no "35" quando eu tinha 5 anos de idade, a minha vida no Tradicionalismo ela é desde criança né, desde, já vem de família, a gente conviveu a vida toda dentro do "35" CTG. (E7)

Fonte: Elaborado pela autora, 2013.

Os diversos motivos apresentados remetem o CTG a um ambiente familiar, pois aquelas patroas que não entraram nessas Entidades quando crianças, o fizeram na adultez, constituindo família e educando seus filhos dentro dessas Entidades, fazendo propagar a cultura entre as novas gerações.

Além de apresentar resultados bastante distintos, as trajetórias profissionais e de vida analisadas se entrelaçaram em diversos momentos, justificando-se pela necessidade de ajustar uma trajetória em função de outra.

A maioria delas apresentou trajetória de vida compatível com o Tradicionalismo, o que favoreceu sua posterior entrada no CTG, porém, também, é possível encontrar casos em que esse envolvimento anterior não existiu, e a mulher inseriu-se através de outras capacidades.

### 6.1 Ser patroa: uma opção ou consequência?

As entrevistadas relataram como foi o processo de tornarem-se patroas. A maioria delas foi indicada, e somente uma candidatou-se por iniciativa própria. Durante os relatos, foi possível observar sentimentos diferenciados relacionados ao momento do convite.

*[...] o Rui que é o coordenador, que é meu marido hoje. E ele foi patrão dessa Entidade por 27 anos, um único patrão. O que aconteceu? Quando ele foi o coordenador, ele tinha que renunciar o cargo dele de patrão, só que como essa comunidade ali, o CTG sempre deu certo na maneira dele trabalhar, a patronagem não aceitava outro. [...]Aí, que aconteceu? Em reunião decidiram, né, me convidaram assim, praticamente convocaram que eu seria a nova patroa. E eu digo o que eu vou fazer, não tem. Eu nem esperava (E2).*

A entrevistada E8 destacou-se entre as demais por sua motivação ao relatar sua trajetória até alcançar a função de patroa e por toda a emoção contida em suas palavras, chegando por diversas vezes, durante a gravação da narrativa, a emocionar-se. Abaixo, segue o trecho que fala sobre a forma como foi convidada a ser patroa:

*Por que que eu cheguei até lá? Eu mesma me surpreendi quando me foi feito o convite. Justamente foi um convite que foi me feito pela patronagem que até então tava coordenando, tava presidindo o CTG. [...] como eu te falei, Lília, quando a gente viu o primeiro convite pra montar a chapa, a primeira coisa que eles comentaram, a patronagem que estava ali no período, foi da minha forma de atuar nas Entidades, a responsabilidade e, acima de tudo, a honestidade. E estava se tendo muito problema com o CTG e era necessário que eu pegasse até pra dizer assim: Ah, o CTG está por cair, tá por findar, então você pega e vai ajudar a salvar. E acho que eu tenho colaborado e muito nesse sentido e também pela vontade de fazer as coisas acontecerem. Porque a gente não fica esperando fazerem, a gente vai e faz mesmo (E8).*

Esse relato, somado à trajetória profissional desta entrevistada como professora e diretora escolar, permite ressaltar que a indicação, por parte das pessoas, se deu através de observações de sua atuação tanto na vida profissional quanto na trajetória percorrida dentro do CTG, envolvendo as crianças e estabelecendo relações entre tradicionalismo e educação. Por ser uma pessoa que se envolve e mobiliza recursos sempre que a situação exige,

surge um olhar positivo sobre suas realizações e faz com que as pessoas acreditem que essa mesma atitude pode ser estendida ao CTG, trazendo benefícios.

Essa entrevistada relata, com muita euforia, a falta de conhecimento prévio sobre o Tradicionalismo, justamente por esse ser um dos critérios mais citados por Cirne (2013) e Paixão (1995) como essenciais para quem assume a função de patrão ou patroa:

*[...] disseram que eu teria tudo pra assumir, que eu tinha todas as características necessárias. E a Gilda me emprestou o livro “Ser Patrão”, a primeira edição do livro. Então, eu li todo o livro em dois dias. Eu estava assim ansiosa, desesperada, sabendo o que era ser patrão de um CTG. E na época a denominação era tão estranha, era “a patrão” e eu achava aquela denominação tão feia. Aqui era a patrão, e eu digo: mas eu quero que mude, eu não quero ser a patrão do Osvaldo Aranha. Porque aqui como é fronteira, tudo demora mais pra chegar. Enfim, mas aí eu li todo o livro, estudei em dois dias, e em um determinado trecho, como eu já havia te relatado, mas só pra ficar aqui registrado, eu li que para ser patrão era preciso ter experiência, ter participado de patronagens, ter sido prenda, ou seja, ter alguma caminhada dentro do Tradicionalismo. E eu fechei o livro num susto enorme e disse pro Sandro que eu não iria aceitar ser patroa porque eu não tinha experiência, era um pré-requisito fundamental, e inclusive chorei nessa hora porque já estava toda a comunidade mobilizada esperando a minha resposta. E eu com certeza iria frustrar a expectativa deles. E aí ele ainda me disse: Mas, lê mais uma vez, lê até o final, te informa, eu não acredito que tenha que ser um pré-requisito tão importante assim. Bom, aí eu consultei mais alguns livros, terminei de ler o “Ser Patrão”, e aí eu não recordo se é no final do “Ser Patrão” ou de algum outro livro que dizia que se a pessoa não tivesse experiência, mas tivesse boa vontade, tivesse dinamismo, ela tinha, então, condições de assumir um cargo de tamanha importância. E foi isso que me encorajou. (E6)*

A entrevistada E6 emocionou-se durante o relato, pois sua vontade era grande em assumir a função e sabia que teria condições de contribuir. Sua trajetória profissional e características pessoais foram mais importantes naquele momento, tendo em vista que sua atuação na comunidade como professora já vinha sendo observada pelas pessoas e foi reconhecida no momento em que foi preciso substituir o atual patrão:

*Aí lá na escola eu comecei a desenvolver projetos com os alunos, e como eles participavam, gostavam e iam pra aula pilchados, na Semana Farroupilha eu comecei a desenvolver projetos envolvendo a Cultura Gaúcha, e comecei a gostar. E tamanho foi assim o dinamismo, né, dessas atividades que a comunidade começou a perceber que eu poderia, assim, ser a patroa do CTG Osvaldo Aranha [...] quando a Edite, que é uma senhora que reside próximo à escola, próximo ao CTG, lançou meu nome, ela lançou justamente pela observação do meu trabalho na escola, do meu envolvimento com os alunos, a questão do relacionamento, o carisma, conseguir atrair as pessoas, manter o grupo unido e obter resultados através dessa união. Porque foram inúmeras as conquistas que nós tivemos na escola com esses projetos.[...] Nessa época o CTG, ele estava com o patrão Ernani, encerrando sua Gestão, e foi um período bem difícil de Gestão pra ele porque o irmão dele faleceu, e*

*mais alguns familiares então ele esteve muito ausente do CTG por motivos pessoais. [...] O CTG deixou de fazer eventos culturais, e aí os sócios, a sociedade ali sentiram essa queda. Mas ele tinha seus motivos e, então eles queriam um patrão ou uma patroa, que resgatasse esse lado cultural da Entidade, e que conseguisse reunir todos aqueles sócios, aquela comunidade ali do Durasnal, que é bem populosa.[...] Então, eles queriam alguém que movimentasse, que renovasse o CTG, e quando eu ouvi boatos de que meu nome estaria na pauta, eu comecei a pensar: não é possível! Eles não sabem que eu não tenho conhecimento nenhum, que eu nunca me envolvi nisso, eu sou uma professora, eu desenvolvo trabalhos pedagógicos que envolvem a Cultura Rio Grandense.[...] E aí no dia 20 de Setembro de 2010, após o desfile, nós fomos almoçar no CTG, e quando eu vi chegou um grupo, nos cercou e aí começaram a fazer a proposta, a me convidar e dizer o porquê que gostariam que eu entrasse, né, em função do que eu já disse, em função da renovação, do dinamismo.[...] Eu não sei como que eu aceitei ,mas enfim. (E6)*

Na continuidade desse relato, a entrevistada conta sobre sua apreensão no dia de sua posse, uma ocasião inédita para o CTG que representaria e seu respectivo público, devido às circunstâncias: a falta de experiência anterior, ser mulher, ser jovem e representar o novo:

*E aí então, no dia 27 de outubro, foi a Assembleia, e eu fui [...] sozinha. [...] e quando eu entrei no CTG eu digo: O que eu estou fazendo aqui?! Eu não conhecia a maioria dos sócios, eu conhecia só o pessoal que morava ali próximo à escola, alguns pais de alunos e o que eu estou fazendo aqui? A minha vontade era de fugir, eu não estava me encontrando, enfim. Todos os ex-patrões presentes, todos. É outra característica da Entidade, os ex-patrões não arredam o pé. [...] Bom, enfim, muitos discursos e a votação, aprovação unânime, todos os associados votaram a favor, e aí meu primeiro discurso. E eu sou muito emotiva, sou pisciana, e eu realmente me emocionei muito (choro), e eu dizia no dia da Assembleia que eu estava agradecendo, agradecida muito pela oportunidade deles confiarem em alguém que estava ali pela observação de algumas pessoas. Foi justamente pela observação, e que eu prometia naquele momento e foi a minha bandeira, valorizar sempre os mais velhos, as ações de todos aqueles que construíram a história da Entidade. [...] mas que eu entraria também para dinamizar, renovar e valorizar a participação dos jovens. E foi o meu discurso durante os 2 anos. E no dia da posse, dia 09 de novembro, foi um jantar baile, o Alegrete todo foi, porque todos queriam ver a jovem de 27 anos, patroa do Oswaldo Aranha, um CTG tão tradicional em Alegrete. E o CTG lotou. [...] eu nunca imaginei que a recepção seria tão grande. Muitos foram por carinho, por admiração ao meu trabalho e muitos foram por curiosidade, muitos confessaram: Nós viemos só pra ver como seria a Giciéli tomando posse do Oswaldo Aranha. (E6)*

A entrevistada E3 foi indicada para ser patroa por duas ocasiões. As duas fazem referência à sua profissão e trajetória no tradicionalismo, sendo que a primeira delas foi recusada. As características encontradas na trajetória de vida e profissional da entrevistada podem ser apontadas como o foco

principal do convite recebido pela entrevistada, que, em um primeiro momento, hesitou:

*[...] na época (ano de 2000), quando eu fiz o vestibular, eu já era Prenda do Estado e tive que mudar de certa forma o rumo da vida em função desse Prendado[...] porque quando eu fiz vestibular foi na PUC, de Uruguaiana porque eu era muito nova, filha (com 15 anos) única, de velho, né, mãe não queria deixar eu sair muito longe, mas aí pra eu poder atender os compromissos do Prendado, Porto Alegre era o mais lógico, né. Porque Uruguaiana ainda é mais longe do que Alegrete, são 160 km pra frente.[...] aí eu me mudei pra Porto Alegre, peguei transferência da faculdade e[...]acabei conciliando faculdade com a Gestão. E quando eu voltei pro Alegrete, que eu me formei em janeiro de 2005[...] a Carteira da OAB só chegou no final do ano, apesar de eu ter sido aprovada no 1º exame, aí em 2006 foi quando eu abri o meu escritório. E quando eu voltei pra o Alegrete assim pra morar, por razões profissionais [...] começou uma pressão muito grande pra assumir o CTG, mas à época, né, (eu) me estruturando na vida profissional não tinha como, como tu vê o nosso CTG aqui ele tem uma importância muito grande pra cidade por ter sido o primeiro e por ter essa estrutura muito grande, como eu digo [...] é uma empresa cara, né, que tem um custo mensal muito grande e a receita não tanto quanto, então a gente tá sempre literalmente correndo atrás pra poder manter um equilíbrio hã, saudável, né, na situação financeira (E3)*

Nessa primeira ocasião, a entrevistada afirma que hesitou em aceitar em virtude da percepção sobre a importância do CTG para a Cidade de Alegrete e do receio de não atender as expectativas, tanto das pessoas quanto de si própria, no que se refere aos resultados que a entidade necessitava, por estar passando por dificuldades financeiras e no que se refere à perda de identidade. Anos após, depois de obter sua estabilidade financeira, surge novamente a indicação, dessa vez em tom de cobrança:

*Aí, em 2010, aquele que tinha sido o meu patrão aqui no CTG durante todo esse prendado, Sr. Augusto Panciero, junto com o pessoal foram assim, mais veementes, né, pra que a gente pudesse tomar a responsabilidade e assumir o CTG Farroupilha. Então, no momento em que nós apresentamos o nome, já foi feito todo o trâmite de Edital e tivemos uma aprovação unânime na Assembleia e aí 2011 me deixa ver que idade eu tinha, 26 anos, né, com um filho de 1 ano e uma situação pessoal um pouco delicada. [...] ser patroa do CTG não, jamais foi cogitado por mim, por tudo isso, pelo peso da responsabilidade que é, na cidade na Região da cidade de Farroupilha hã, por tu ficar de certa forma numa vitrine, alvo de críticas e óbvio, alvo de elogios também, né, e tu administrar, Lília, uma Entidade como eu te falei que, no vermelho, que não está no seu melhor momento, ou era tudo ou era nada! Então assim ó, eu tive a glória de ter uma equipe muito fiel, muito, muito amiga, muito responsável e todos absorveram esse compromisso comigo, sabe?(E3)*

Também foram indicadas para a função as entrevistadas E1 e E4, que relataram ter observado que seus nomes estavam entre os mais indicados, apesar de nunca terem pensado em ser patroas:

*Então, assim, eu não me imaginava de forma alguma como patroa, começou a surgir nomes, nomes, nomes e quando eu vi o meu nome estava no meio e eu comecei a achar aquilo interessante porque a gente pode continuar um trabalho que estava feito o ex- patrão e quando eu vi “tava” lá (E1).*

*E na eleição seguinte, né, a gente fez uma reunião prévia à eleição, e já nos moldes da eleição anterior, e nessa eleição cada um que coordenava o Departamento ou que participava de alguma atividade, foi falando o que nós tínhamos de pontos positivos na Gestão que se encerrava então, em 2011, né, e o que nós tínhamos a melhorar e quem aquela pessoa entendia que deveria ser o próximo patrão. E nessa reunião, então, quase que por unanimidade as pessoas entenderam que eu deveria assumir a próxima etapa (E4).*

Diferente de todas as demais houve uma entrevistada que destacou-se por ter sido a única a candidatar-se por iniciativa própria, não sendo indicada anteriormente por ninguém nem ter sido cogitada por outras pessoas. Sua iniciativa fundamentou-se na trajetória percorrida, anteriormente, dentro do Tradicionalismo e na Entidade a qual se candidatou, pois sua participação iniciou na infância:

*Por que que eu resolvi ser patroa? Porque a Entidade estava parada. E tudo o que eu tentava fazer, mesmo sendo cultural, era inibido assim e não deixavam fazer, né, e eu via assim que as pessoas precisavam de movimento e o CTG tava acabando. O [...] (CTG) não tinha mais inverno de dança, não tinha nenhum grupo de dança, tinha só uma inverno mirim com poucos pares porque era o filho do ex- patrão quem dava aula, não tinha mais jovens dentro do CTG. O concurso interno ninguém mais queria concorrer, não tinham eventos era só uma domingueira uma vez por mês, não tinha...então a gente via assim que precisava de mais movimento e trazer novos sócios. Hã, então a minha proposta quando eu resolvi concorrer era de uma mudança [...] porque do jeito que tava não tava bom. (E7).*

Esta patroa apresentou uma trajetória de doze anos exercendo as funções de Posteira Cultural, por cinco anos, e Capataz Cultural, durante doze anos, no CTG onde concorreu à patronagem. Sua trajetória no Tradicionalismo iniciou aos cinco anos de idade, quando seu pai associou-se ao CTG em questão e, desde então, sempre esteve vinculada ao mesmo CTG. Toda sua atuação foi dedicada ao CTG, quando foi, por três anos, Primeira Prenda. E, além disso, exerceu alguns cargos na Região Tradicionalista a qual seu CTG pertence. Por toda essa dedicação, apontada por várias entrevistadas como facilitadores, é que esta patroa entende que deveria ter sido apoiada quando manifestou interesse em candidatar-se.

*Eu fazia parte da patronagem durante 12 anos, eu era Capataz Cultural [...] Ai eu perguntei: mas por que vocês não vão me apoiar se eu trabalho aqui há 12 anos, vocês me conhecem, né, sou uma profissional e tudo, trabalho.[...] Eu disse: [...]Eu gostaria muito de ter o apoio porque eu trabalho há 12 anos como a Capataz Cultural, mas se vocês não me apoiarem eu vou fazer uma chapa de oposição.[...] E ganhei a eleição [...] Ai eu tive a eleição segunda -feira agora e fui reeleita por mais dois anos. [...]*

*Com 90% dos votos de aprovação, com isso mostra que o pessoal gostou da mudança. Os sócios gostaram, o pessoal antigo não, mas os sócios gostaram. (E7)*

Esse depoimento demonstra que o machismo foi uma barreira muito forte enfrentada por essa patroa, atuando por diversos momentos como um elemento que tentou sabotar sua proposta de mudança para o CTG. Apesar de ser muito forte, a entrevistada afirma que esse machismo esteve ligado unicamente às pessoas que faziam parte das antigas patronagens, de maneira nenhuma essa percepção se estendeu aos sócios ou ao Pessoal do Movimento Tradicionalista Gaúcho. O machismo, no caso dessa entrevistada, esteve diretamente ligado ao fato de o CTG onde foi eleita ser considerado pioneiro e possuir pessoas muito influentes como antigos patrões. Diante da presença masculina durante todos os anos de existência, em uma entidade considerada modelo para as demais, percebe-se que, apesar de não ser mais novidade encontrar mulheres na função de patroas, para esse CTG ainda era inaceitável uma mulher na patronagem.

## **6.2 A rotina profissional quando assumiu a gestão do CTG**

O relato das trajetórias profissionais das entrevistadas revelou as diversas facetas percorridas no revezamento de suas ocupações diárias com a atuação no CTG. A função de patroa foi exercida nas horas vagas, normalmente à noite, após o cumprimento da atividade profissional. Destaca-se a necessidade de grande dedicação em virtude de que a patroa representa a figura de referência, sendo imprescindível estar presente, participando de todas as atividades, sempre que possível, assim como foi indicado no capítulo 7, quando 80% das quinze entrevistadas apontaram a “contribuição ou participação nas atividades propostas pela entidade” como característica mais presente em suas atuações.

Os excertos das narrativas, abaixo, evidenciam as rotinas ocupadas por essas entrevistadas:

*E eu hoje, em Três de Maio, eu não trabalho, eu sou Administradora, então isso também facilita porque eu tenho um tempo para me dedicar ao CTG, e se eu tivesse uma outra atividade eu não conseguiria fazer, né. Então assim, hã, é algo assim que a minha vida é dedicada àquilo lá (E1).*

*Trabalho com Projetos Culturais e Sociais. Eu trabalho e faço projetos do Bombeiro Mirim e pelo Pelotão Mirim de Santana do Livramento pra conseguir recursos, né, através da Eletrosul quando abrem editais. Assim, a gente está sempre procurando recurso. E projetos culturais, agora a nossa meta é construir um Memorial a Paixão Côrtes, esse ano eu quero fazer a semana Farrroupilha do Presilha pela Lei de Incentivo a Cultura ,né (E2).*

*De manhã, eu me organizava assim, durante duas manhãs eu fazia expediente aqui no CTG, aquela manhã e nos outros dias as passagens. Como eu te falei, o fórum fica pra direita, ia no fórum, chegava aqui e nós temos até hoje as reuniões administrativas na segunda- feira à noite. Então, segunda- feira era um dia que, via de regra, eu chegava no CTG de manhã e ia sair lá de noite, né, 11h da noite. E durante a semana, como eu te falei, às vezes eu tava trabalhando, muitas vezes teve reunião do CTG dentro do meu escritório, eu atendia outros compromissos dentro da loja. Porque hoje de manhã eu vou pra o escritório e à tarde eu fico nas lojas, né, e nessa correria, trabalho até domingo. E foi um período bastante complicado nesse ponto de vista, sabe, porque eu judiei muito do meu filho, porque toda a segunda- feira ele dormia com a minha mãe. E na maioria, geralmente em outras reuniões que não eram da patronagem, mas eram reuniões específicas com alguma Invernada e outra, com alguma situação e outra, então geralmente eu sempre marcava pra quarta- feira. Porque terças e quintas aqui tem o juizado especial em Alegrete, que eu trabalho (E3).*

*Bom, profissionalmente eu tenho uma formação Técnica, eu tenho de fundamento o Segundo Grau voltado pra área da Química,né, eu sou Técnica em Química. Na sequência, tenho uma formação em Técnico em Segurança do Trabalho, sou Engenheira Ambiental com especialização em Segurança do Trabalho. Então, essa formação técnica ela me abre uma visão de maior planejamento, de poder estar executando as coisas conforme os recursos que tu dispõe não só financeiros, mas também recursos humanos hã, pra que a gente possa executar o melhor possível, o melhor resultado possível. Então a minha formação profissional ela me ajuda muito, né, ainda mais que trabalhamos em um CTG só com voluntários, então a gente não tem ninguém que receba para desempenhar as atividades, toda a Diretoria ela é composta por voluntários, assim como as Coordenações. A única atividade que recebe retorno financeiro são os Instrutores de Dança, né, porque eles têm uma ajuda de custo, então, os demais são voluntários. E tu gerenciar uma equipe de voluntários é um pouco difícil porque o ganho ele é sempre ligado ao coração, é a realização das pessoas, né, que estão. Os sonhos que elas têm de ver os filhos dançando, de ver o outro declamando que reúne uma equipe, né (E4).*

*Nossa, então, assim ó: duas escolas, 20 horas na escola rural que ficava próxima ao CTG, o que me facilitava o contato com a gurizada, na escola durante o intervalo em conseguia fazer reuniões com as prendas e peões, e ali mesmo eu já ia organizando a rotina do mês. Reuniões mensais no CTG e eu com mais 20 horas numa escola particular da cidade, que me exigia muito. Além disso, a família, e também desde pequena, sempre ajudando na Igreja. Então...mas só que quando a gente quer a gente consegue, eu consegui me organizar de tal forma nesses dois anos, que eu consegui cumprir todos os meus compromissos, eu consegui ir a 99,9% dos compromissos e sempre com um grupo. Eu sempre consegui organizar, articular com todo o grupo, não só um, mas pra que todos estivessem juntos, presentes. Então 40 horas de sala de aula, professora de Língua Portuguesa, com redação e provas, mais a família e aí o grande desafio de ser patroa: organização. Organizar é arte. E muito trabalho. O que eu menos pensava era dormir nesses dois anos, se eu precisasse ir até as duas, três horas da manhã, porque desde os trabalhos pra gurizada participar em Concursos, nenhum trabalho era entregue, os trabalhos de pesquisa, sem a minha*

*revisão. Eu fazia questão de acompanhar todos os trabalhos de pesquisa, o que não foram poucos porque as participações foram inúmeras. Eu conseguia e exigia a revisão de todos os trabalhos, tudo isso com organização. E é como eu te disse, final de semana para passear em algum parente, eu de certa forma, nestes dois anos, eu me dediquei ao CTG. Por que? Porque se tu aceita assumir um compromisso como este, tu tem que te entregar, tem que ter comprometimento ou então tu nem aceita. Fica lá de Cultural, de Sota Capataz, de Departamento de Patroa. Nós precisamos ter consciência disso, no momento em que eu assumo um compromisso, as pessoas esperam, e eu devo esperar comprometimento (E6).*

*Eu trabalho no quartel 8h por dia, são 40h semanais, de segunda a sexta. Então, assim, eu levanto de manhã, tenho uma filha pequena, sou casada, né, tenho uma filha de 8 anos. Eu levanto 8h da manhã, organizo a casa, faço os temas com ela, faço o almoço, deixo ela almoçada, arrumada para o colégio. Aí 11h eu saio pro quartel. Chego no quartel, eu trabalho do meio dia às 20h da noite, as 20h da noite eu saio e vou direto pro CTG, chego em casa meia noite, 1h da manhã, todos os dias. No sábado e domingo é direto lá no CTG porque a gente tem Baile da Melhor Idade todos os sábados, às vezes têm eventos à noite e domingo a gente tem a Domingueira todos domingos à noite. Então, a nossa vida assim é direto lá né. Eu tenho Capatazes que a gente tem uma escala de serviço, cada semana é um Capataz, mas eu sempre to presente. A gente tem que estar sempre de olho nas coisas, né, não que não confie porque eles me ajudam muito, mas é sempre bom estar presente. Hoje, por exemplo, eu tô aqui (Enart) porque eu tô com o nosso pessoal concorrendo, então eu tô com o Capataz da Campeira com todo o pessoal da Campeira lá, vão fazer a Domingueira, organizar pra nós, hoje. Mas é muito importante a gente estar sempre, né, presente, auxiliando. É bem puxado, é bem exaustivo, a minha rotina é bem exaustiva (E7).*

*[...] eu trabalhei 29 anos, em sala de aula, como professora de currículo, fui Coordenadora Pedagógica na escola onde trabalhava, saí de lá a convite da Prefeitura quando da instalação de nosso Município, e exerci durante 4 anos o trabalho, a função de Coordenadora Pedagógica de todas as escolas do Município que no momento constava com 22 escolas municipais em todo o município. Hã, terminado esse período, que foi de 89 a 92, aí exerci como Secretária de Educação, 93 a 96 e depois fiquei 4 anos afastada, sou também professora Estadual aí adquiri a minha aposentadoria, dentro do PDV e de 2001 a 2008 exerci a profissão de Secretária de Administração. E de 2009 até hoje continuo trabalhando também na Prefeitura, trabalho no cargo de Departamento de Trânsito e agora, desde janeiro, aqui eu vou desempenhar a função de Diretora da escola de Educação Infantil, que é a primeira escola que nós vamos ter aqui no Município onde será inaugurada em março e eu vou coordenar, né, vou trabalhar como Diretora de toda a Educação Infantil no Município. E também 2009-2010 eu também desempenhei a função de patroa do CTG. Até então eu já tinha trabalhado até dentro do MTG, mas na parte da Educação Artística dentro dessa programação aonde tinha inclusive meus filhos que também participavam de danças e que, e como mães aí também a gente acompanhava as crianças, né, dentro daí da Artística e a gente montou até um cronograma dentro do MTG pra se fazer as Mostras de Danças no período e acompanhei também a função de Agregada das Pilchas no CTG, de Conselheira Fiscal e, e por último então, como patroa. Foi uma experiência assim, inexplicável, como patroa. Por que que eu cheguei até lá? Eu mesma me surpreendi quando me foi feito o convite. Justamente foi um convite que foi me feito pela patronagem que até então tava coordenando, tava presidindo o CTG. Em função disso tudo, digo que minha rotina foi bem, bem 'ocupadíssima' né porque a gente não parava e nós tínhamos reuniões mensais também né, então a gente sempre participava ali com o nosso Coordenador da 29ª RT, o Seu João Luiz, uma pessoa muito competente, muito responsável, então a gente aprendia muito. E essas*

*reuniões eram com todos os patrões. Apesar de eu ser a única mulher, eu nunca me senti assim, diferente, sempre procurei participar assim, da melhor forma possível e a gente percebia que os outros CTG em relação ao nosso, o nosso era sempre muito bem visto, né. E eu organizei dois Rodeios, foi de 2009, 2010, graças a Deus foram Rodeios que deram certo, a gente não teve problemas, assim, maiores, apenas probleminhas corriqueiros, hã, rotineiros como dá pra se dizer, mas, foi assim, bom. Tive que estudar bastante, Lília, confesso não foi fácil porque eu me entrosava e tal, mas a gente não sabia do regimento, eu até participei da elaboração de um regimento, mas em anos anteriores, e nunca imaginava ter que organizar Rodeios, né, uma festa assim muito grande, o nosso Rodeio é Interestadual, então nós tínhamos até peões que vieram lá de São Paulo até aqui pra competir conosco aqui, né, mas valeu a pena. Tudo valeu a pena, aprendi muito, muito e muito (E8).*

Percebe-se que, diante de um convite para tornar-se patroa, as entrevistadas aceitaram muito mais que isso, abriram espaços em suas vidas pessoais para atender as necessidades do CTG. Apesar de toda a rotina ocupada que descreveram, sabiam o que teriam de desafios durante suas Gestões e isso não foi encarado de maneira negativa e sim, como oportunidade de melhorar e atuar nas dificuldades, como poderá ser analisado na seção a seguir.

De todas as patroas, a única que não possui formação acadêmica e atuação profissional foi a entrevistada E5, que se apresentou como “do lar”, nunca tendo atuado profissionalmente. Isso se justifica em função de ser a entrevistada mais experiente no que se refere à idade e por ter sido criada em um modelo onde as mulheres não trabalhavam fora de casa.

### **6.3 Situação do CTG quando assumiu**

Para analisar as dificuldades encontradas pelas entrevistadas, instigou-se que falassem sobre a situação do CTG no momento de suas posses, a fim de tentar entender o contexto de a maioria ter sido indicada à função:

*[...] eu peguei um CTG muito bem administrado, eu peguei um CTG com um caixa bem favorável, eu peguei um CTG com um quadro de associados muito bom, eu peguei o CTG com uma invernada maravilhosa que era o que eu já trabalhava e que eu adorava, né (E1)*

*[...] o CTG [...] que em 2011 quando nós assumimos ele estava num período, não estava num bom período e isso tanto social quanto cultural e financeiro, né, o CTG estava passando por um período bastante delicado em todos estes aspectos e nós precisávamos resgatar isso (E3).*

*Bom, o Tapera Velha ele tem 51 anos de historia, feitos em junho de 2013, eu iniciei aqui efetivamente em maio, maio de 2005 através do grupo de danças Xirú, então é um grupo com casais que têm mais de 30 anos que se reúne pra*

*dançar. E, aos poucos, eu fui me envolvendo, né, a invernada xirú começou a participar efetivamente das atividades do CTG, em função de recursos financeiros, porque na época o CTG dispunha de menos recursos que tem hoje, e nós começamos a nos envolver e organizar. Ai, começamos a fazer cursos de dança, meu marido e eu temos uma facilidade nessa área começamos a liderar os cursos de danças para pessoas externas ao CTG e fomos nos envolvendo. Em 2008, então, quando teve a eleição pra patronagem, eu fui convidada para assumir o Departamento Cultural. Então, nós juntamos todas as atividades culturais do CTG em um único Departamento. Sendo ela de formação cultural ou artística ou esporte, ficou todos sob uma Coordenação, que era a minha Coordenação. Então, lá nós estruturamos naquela época o CTG como uma empresa, né, cada área com o seu Coordenador, seus desafios, seus objetivos, né, pra desenvolver no ano. Então, a gente foi se envolvendo cada vez mais. Na eleição seguinte ,então, eu participei como Capataz, que é o vice- patrão, né, que é a denominação aqui no CTG, também, ai nós já tínhamos projetos maiores. Nessa Gestão nós levamos a Juvenil para participar pela 1ª vez do Juvenart, que é um Concurso Estadual, né, começando a inserir o Tapera no cenário Estadual, são competições Estaduais que não era a prática anterior. Então, quando assumi o CTG, ele já estava em uma boa condição (E4).*

*Nessa época o CTG, ele estava com o patrão Fulano, encerrando sua Gestão, e foi um período bem difícil de Gestão pra ele porque o irmão dele faleceu e mais alguns familiares, então ele esteve muito ausente do CTG por motivos pessoais. O que aconteceu? O CTG deixou de fazer eventos culturais, e ai os sócios, a sociedade ali sentiram essa queda. Então, eu assumi o CTG com algumas dívidas, em torno de R\$ 7.000,00. Mas o que mais me assustava, além da dívida de R\$ 7.000,00 é porque eu assumi em novembro, em dezembro já tinha 13º dos funcionários, salário, mensalidade do MTG, que é um salário mínimo, e eu não tinha a certeza de que eu teria público nos eventos. Então, foi realmente um ato de coragem. Além de inexperiente, ainda com todos estes problemas. Por isso que eu disse que a minha posse foi no dia 09 de novembro, um momento muito importante porque ali eu tive a certeza de que eu conseguiria. Enfim, além disso, muitos gastos com o início de Gestão, com faixas, crachás, eram muitos jovens participando, e eu arriscando [...] (E6).*

*[...] desde que eu assumi o CTG tem problema com o galpão. Problemas de Acústica, problemas de PPCI, problema de estacionamento, então o meu desafio pra esses dois anos é conseguir um galpão novo. E o CTG era só no canetaço, né, como eles eram maçons e a elite [...] eles tinham uma ligação direta de que nada acontecia, só que como tu não tem papel de nada e não é mais uma pessoa da elite que domina, então, devido as denúncias, estourou tudo (E7).*

*O CTG encontrava-se no período com muitas dificuldades, de todas as formas, inclusive, de relacionamento, financeiro, enfim, em todos os setores. Problemas assim com outros CTG, e me foi dada essa árdua tarefa de que só eu poderia salvar o CTG da situação que estava e eu aceitei o grande desafio. Confesso que foi um período bastante difícil, enfrentei muitas dificuldades (E8).*

Diante de todas as condições apresentadas, entende-se que, em sua maioria, as entrevistadas assumiram CTG's em condições difíceis, sejam elas financeiras ou físicas e de estrutura interna. As entrevistadas E1 e E4, que informaram ter assumido um CTG em melhores condições, tiveram influência direta nessa condição positiva, tendo em vista que, anteriormente, eram as

responsáveis pela Invernada Artística, atividade essa que permite ao CTG promover diversas atividades e destacar-se perante a sociedade.

Esses relatos permitem observar a importância da experiência dentro do CTG como pré-requisito para tornar-se patroa e o quão importante é para as entidades os papéis atribuídos à mulher, como cuidar de determinadas atividades, o que pode ser reforçado no relato da entrevistada E2, quando diz “[...] a mulher [...] é vista assim pra parte cultural, trabalhar com prenda, parte artística. Agora tu, como dirigente, é outra visão”. Dessa forma, a mulher assume uma nova posição com novas responsabilidades, mas tudo o que fazia anteriormente contribui com o desenvolvimento de qualquer que seja sua proposta durante a Gestão.

#### **6.4 Elementos dificultadores e facilitadores diante dos desafios em ser patroa, identificados a partir da percepção das patroas.**

Nesse capítulo serão trazidos diversos elementos que refletiram na atuação das entrevistadas enquanto patroas, sendo estes apresentados como facilitadores ou dificultadores diante da realidade vivenciada no CTG. As percepções variaram e, diante disso, foram agrupadas em categorias, conforme os principais motivos apontados.

Os elementos facilitadores não foram os mais apontados se relacionados aos dificultadores e os desafios que serão relacionados nos próximos subitens deste capítulo.

O quadro, a seguir, mostra os elementos facilitadores:

<b>Ancoragem: Elementos facilitadores</b>	
<b>Ideia - chave</b>	<b>Falas</b>
A indicação	[...] facilita muito, assim, o fato de ter sido uma indicação da própria equipe, né, então eles trabalham muito, o Tapera hoje tem uma equipe assim, maravilhosa, ontem mesmo tivemos um evento das panquecas, hã, foram feitas 2mil panquecas, então isso demonstra assim que a força, a dedicação deles quando, quando a equipe resolve “vamos fazer”, esquece, vai dar certo! Porque eles vão fazer de tudo, né, então isso facilita muito. (E4)
	Meu esposo era patrão anteriormente, então me indicaram porque sabiam que eu daria continuidade ao trabalho dele. Então, era só dar continuidade. (E5)

Continua...

Continuação...

<p>A participação das pessoas/equipe</p>	<p>[...] o grupo era muito importante, eu estava muito bem assessorada, por uma comunidade que é muito participativa, é uma característica do local. As pessoas amam o Tradicionalismo, elas amam o CTG e elas não se afastam do CTG por nada, é como eu te disse, os ex -patrões sempre, em todas as patronagens, juntos, e isso fortalece o trabalho, então todo esse comprometimento do grupo favoreceu muito [...] (E6)</p>
	<p>A equipe [...] O comprometimento (E3).</p>
<p>O envolvimento e a dedicação</p>	<p>O que facilitou foi o que te comentei antes, foi o fato de eu estar quase que sempre atuante dentro do CTG, então a gente sabia muita coisa, porque como professora eu desenvolvia dentro da sala de aula até danças tradicionalistas, então, ali, facilitou bastante, inclusive até nas danças que sempre aconteciam, apesar de ter esse casal que trabalhou e ainda estão até hoje, mas a gente acabava sempre auxiliando eles. Até no acompanhar as Invernadas, hoje continua da mesma forma. E isso facilitou muito pra mim e eu trabalhei muito essa parte de danças. Então, essas coisas me facilitaram muito. Até quando eu participei da elaboração do regimento, quando eu tenho me reunido com o pessoal do MTG, isso tudo veio a somar. (E8)</p> <p>E eu hoje, em Três de Maio, eu não trabalho, eu sou Administradora, então isso também facilita porque eu tenho um tempo para me dedicar ao CTG, e se eu tivesse uma outra atividade eu não conseguiria fazer, né. Então assim, hã, é algo assim que a minha vida é dedicada àquilo lá. (E1)</p> <p>Justamente isso, por nosso envolvimento com a comunidade local, então se eu chegar em qualquer lugar, eu sou referência do Presilha. Isso aí, em qualquer lugar. Se eu chegar em qualquer lugar, eu assim ó, eu fui em vários lugares pilchada, sai de um local. Se eu chegar em qualquer lugar sem pilcha, as pessoas chegam e perguntam: Tu tá sem pilcha hoje? É incrível, todo mundo pode estar sem pilcha, mas eu não posso estar, sabe, que é uma coisa assim, vinculou já e...(E2)</p>
<p>Conhecimento prévio</p>	<p>Ser Patroa quando se tem conhecimento de causa, aprendizado intelectual e força de vontade é algo maravilhoso. (E7)</p>
<p>Gostar do que faz</p>	<p>Eu acho que a principal coisa que facilita a minha rotina é porque eu gosto. Porque quando tu faz o que tu gosta tu não sente tanto. Se fosse uma coisa que eu não gostasse, que eu fosse obrigada a fazer, seria mais difícil, como eu gosto do Tradicionalismo, né, e gosto de fazer essas coisas eu gosto de estar pilchada, eu gosto de estar envolvida assim, eu acho que isso me faz aliviar assim as minhas obrigações. Acho que isso facilita bastante (E7)</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

O fato de ter sido indicada favoreceu no sentido de que havia uma expectativa de que houvesse uma continuidade do trabalho que vinha sendo

exercido anteriormente e, também, pelo fato de que as pessoas que indicaram trabalhariam junto e dariam apoio, já que não estariam contrariadas diante de quem assumisse a Gestão do CTG. Essa participação também foi apontada como fator favorável em virtude da importância do trabalho em equipe e do comprometimento de todos.

O envolvimento prévio das entrevistadas dentro do CTG ou do tradicionalismo, de modo geral, foi considerado por elas como mola propulsora durante o período de atuação, seja em função de envolver a comunidade nas atividades do CTG, seja em virtude do próprio envolvimento da patroa exclusivo à Entidade.

O conhecimento prévio, chamado por algumas entrevistadas como conhecimento “de causa”, favoreceu em muito a atuação, e o fato de gostar do que se faz também foi apontado, além de facilitador, como uma forma de amenizar as dificuldades enfrentadas. É o que pode ser observado no relato da entrevistada E7:

*Porque quando tu faz o que tu gosta tu não sente tanto. Se fosse uma coisa que eu não gostasse, que eu fosse obrigada a fazer, seria mais difícil, como eu gosto do Tradicionalismo, né, e gosto de fazer essas coisas eu gosto de estar pilhada, eu gosto de estar envolvida assim, eu acho que isso me faz aliviar as minhas obrigações. Acho que isso facilita bastante (E7).*

Mesmo quando questionadas acerca das dificuldades enfrentadas durante a Gestão do CTG, chamou atenção o fato de as patroas discursarem otimistas e orgulhosas, convictas de que conseguiram superar todos os obstáculos, por mais difíceis que estes tenham sido.

Foram muitos os elementos citados como promissores para o exercício da função de patroas assim como os que dificultam essas atuações. Os discursos trouxeram como elementos dificultadores diferentes aspectos e situações que variaram entre aqueles relacionados ao CTG, às pessoas e a dificuldades da própria patroa como indivíduo.

O medo de não cair no descrédito foi apontado como uma **dificuldade** enfrentada e, diante dele, a capacidade de realizar atividades diversas e criativas foi apontada como uma estratégia efetiva. A esse respeito, Brant (2010, p. 68) argumenta que a pessoa responsável por instituições culturais precisa ser flexível, empreendedora, subvertendo a lógica do mercado, propondo novas formas de superá-la em prol da manutenção da

cultura. Para agir de maneira criativa, a entrevistada E1 foi preciso cercar-se de pessoas que possuíam conhecimento nas áreas em que havia uma maior fragilidade de conhecimento, conforme relatos da entrevistada 1:

*Então é isso que a gente busca o tempo todo, estar inovando, o tempo todo estar buscando uma coisa diferente e escutando muito. Porque a parte campeira, eu vou te ser bem sincera, não faz parte de mim, eu sempre fui de dentro do galpão, da parte artística. Então, eu tentei me cercar de pessoas que tem esse conhecimento na parte campeira, na parte esportiva para conseguir também me dedicar um pouquinho ao que eu gosto, mas sem deixar de olhar um todo porque o nosso CTG é bastante grande, não é um CTG pequeno, né. (E1)*

Esse discurso evidencia a necessidade da mulher ter de fazer muito mais, de dar mais resultados que normalmente se apresenta e de demonstrar muito mais trabalho, pois, como representa o novo, precisa apresentar diferentes estratégias para ser reconhecida. Também ficou evidente a necessidade de comportar-se adequadamente, vestindo-se sempre com os trajes típicos, o que pode ser evidenciado nos discursos das entrevistadas.

*É muito forte a discriminação por ser mulher, então fui durante estes dois anos alvo de denúncias contra o CTG, de problemas que nunca foram solucionados e que, ao longo de minha gestão, foram apontados para interditar o galpão e afirmarem que eu seria uma péssima administradora, por ser uma mulher. (E7)*

Para esta entrevistada, mesmo em uma ocasião com alto grau de **dificuldade**, sempre é possível buscar uma solução adequada capaz de amenizar a situação:

*Eu não tenho como te dizer, hoje, algum problema que eu tenha tido nestes dois anos. Mesmo estando na fila do baile do Rodeio, que é um baile que lota o CTG, naquele primeiro baile havia quase mil pessoas, mesmo na fila, os seguranças trancando algumas pessoas por roupas inadequadas, eu não admitia que houvesse grosserias, então eu chegava até as pessoas e pedia licença aos seguranças para que eles se retirassem, porque eu ia resolver pelo diálogo. Então, eu conversava, eu explicava para as pessoas o porquê daquela atitude, por que não usar uma minissaia dentro do CTG, e eu conseguia fazer com que as pessoas compreendessem e pedissem desculpas. Então, a questão do diálogo, de eu me colocar no lugar do outro e do outro se colocar no meu lugar, favoreceu também, muito. É o meu trabalho. (E5)*

Sobre o fato de ser mulher, o qual foi apontado por duas entrevistadas, como um desafio na função de patroa. A esse respeito, a entrevistada E3 traz as atitudes adotadas pelas mulheres como forma de enfrentamento desse desafio, não somente dentro do CTG como na sociedade em geral:

*Eu acho que hoje as mulheres estão tomando uma postura diferente diante de tudo, acho que mesmo tu sendo dona de casa, se tu tiver uma postura, um perfil impositivo, eu acho que isso tende a ajudar bastante. Esse preconceito que falo, Lília, [...] foi que, por exemplo, aqui, no ano dessa reunião que eu vou te comentar, teve 18 ou 19 Piquetes afiliados no CTG, aí era uma Reunião da Campeira, de chegar aqui só macho, no CTG. Então, aí era eu e a minha equipe de macho tá, e daí eles acharem que quem ia decidir coisa de desfiles eram os machos. Mas isso foi só por um momento, sabe. [...] já no meio da reunião está super tranquilo, eles já estão te respeitando. Outro fato também que aconteceu no primeiro Rodeio, porque eu sou muito “cri cri”. O primeiro Rodeio no nosso CTG, lotado, e era hora pra Gineteada e não começava, não começava, porque o laço tinha trancado. Ah, não tive dúvida, pulei a mangueira, me enfiei lá [...] montei num cavalo e eu fui atrás, sabe, então eu tive que dar uma chamada de atenção nele meio que assim, em público, porque tinha pessoas na volta, pra fazer impor e mostrar que não era a minha vontade, e sim o que havia sido combinado. Sabe, meio que falei uma vez e não deu muita importância, falei a segunda, ah, não deu, espera só um pouquinho. Então, esse tipo de coisa que ‘ah, guria o que ela quer, está blefando lá no meio’. Pois me fui lá pro meio da mangueira. ‘Ah, Carol, tu é louca’. Mas ah, pular cerca e pular mangueira [...] esse tipo de coisa acontece porque tu tem que bancar a louca para te impor e dizer eu não estou aqui pra brincadeira (E3).*

Os relatos dessa entrevistada evidenciam a dificuldade normalmente enfrentada pela mulher em situações nas quais representa o novo diante de algumas situações. E, quando toma um espaço que socialmente não é seu, existe certa resistência, até mesmo por parte de outras mulheres que não julgam aquele comportamento adequado inicialmente. Apesar disso, é possível perceber que essa primeira reprovação no que se refere às suas atitudes é vencida através de um comportamento imparcial que atua na contrapartida, quando a mulher age simplesmente da maneira que deve se agir diante de situações que exigem comportamentos mais específicos, considerada como não típicos. Esse comportamento resulta em aceitação e estabelece uma noção de normalidade:

*[...] eles me respeitam muito sabe, Lília, então esse preconceito que eu falo, essa resistência, foi num primeiro e muito leve momento, porque hoje eles me respeitam muito (E3).*

O quadro, a seguir, estabelece as principais ideias-chave apresentadas pelas patroas em suas trajetórias enquanto responsáveis nos CTG's:

<b>Ancoragem: Elementos dificultadores</b>	
Ideia-chave	Falas
Pioneirismo da Entidade x machismo	E, assim, eu fui a primeira patroa da Entidade, a Entidade tem 55 anos, né, é até pioneira na nossa região, como eu te comentei ela pertencia à 3ª RT, quando foi criada a 20ª ela então veio para a 20ª RT como a pioneira então assim ó, existia o machismo, sem dúvida, os olhares para mim como mulher tinha, eu encarei como dois lados: o descrédito e, por um outro lado, novidade. Então, eu sabia que eu tinha que fazer muito para não cair no descrédito. (E1)
	...eu lembro que até o meu marido disse “eu não me importo que tu seja patroa, mas não a primeira”. E aí eu disse, eu tenho duas escolhas: ser a primeira e assumir agora ou quem sabe não ser, por que quem sabe a oportunidade ia passar e eu também não ia buscar porque não foi uma coisa que eu busquei, foi algo que meio que me caiu pronto na mão. Você aceita, tem vícios, tem isso, e aí surgiu e foi assim que eu tô lá e continuo e eu ainda eu brinco que falam em reeleição e eu digo: quem sabe. (E1)
	Ele (o machismo) é enrustido, é sutil. [...] Essa foi uma quebra muito grande [...] de paradigma porque assim ó, o [...] (CTG) sempre foi governado por homens, mais velhos, e homens da Elite do Estado, homens juizes, Generais do Exército, Coronéis da Brigada, Doutores, Dentistas, então pessoas da Elite, da Maçonaria e pela primeira vez ganhou uma mulher [...] Então, isso assim, é um absurdo pra eles, [...] principalmente pela minha profissão porque eu não faço parte dos Oficiais, eu faço parte do quadro de Praça da Brigada Militar, então isso pra eles é um horror, né, uma pobre sendo patroa de uma Entidade pioneira, onde era só a Elite que comandava. Isso foi muito forte, assim. [...] Ai eles disseram: não, a gente não vai te apoiar porque tu é mulher, nós não queremos mulher de patroa dentro do [...] (CTG). (E7)
	[...] eu teria sido a patroa mais nova assim a ter assumido no Rio Grande do Sul [...] Então, isso é motivo de bastante orgulho e como eu te falei foi uma tarefa muito difícil porque ,primeiro, numa sociedade machista em que a gente vive, uma mulher, né, eu fui a segunda a assumir aqui o CTG, uma mulher e jovem , foi bastante difícil num primeiro momento pra quebrar esse tabu, um CTG Tradicional que, de homens tradicionais e famílias tradicionais, chegar uma guria pra administrá-lo [...] então, houve alguma restrição, alguma resistência, mas isso de imediato, e até o meu grande medo era a questão assim de que a gente à medida que fosse assumir o controle, que não tivesse condições de trabalhar por causa desse preconceito, né, mas graças a Deus, felizmente foi tudo assim, houve uma receptividade muito boa, um respeito muito grande, uma confiança muito grande (E3).
Mobilizar/envolver pessoas: atividade voluntária	E tu gerenciar uma equipe de voluntários é um pouco difícil porque o ganho ele é sempre ligado ao coração, é a realização das pessoas, né, que estão. (E4)
	Cuidar para não fazer tudo sozinha, isso foi o mais difícil porque, por diversas vezes, para que as coisas acontecessem, eu precisei me posicionar e, além de decidir, precisei arregaçar as mangas e fazer. Mesmo sabendo que não devia assumir tudo sozinha porque o CTG não era meu, se não fizesse, nada ocorria em algumas situações, porque nem sempre as outras pessoas estão comprometidas e com vontade de fazer (E5).
Minuciosidade na organização de eventos	...na hora de organizar o Rodeio eu senti muita dificuldade, Lília, foi muito trabalhoso nessa parte, tu sabe que mulher assim, ela gosta de, de tudo organizadinho ,né, já homem, é um pouco diferente. Então, como eu era a única mulher, eu tive dificuldades nessa parte. Na hora do fazer lá, eu tive que conclamar muita gente ali por muitas vezes, ou então até puxar a frente e fazer, de medo que chegasse o dia do evento e não tivesse organizado. Tanto assim que a gente recebeu muitos elogios durante os dois eventos ai, pela organização. Então, nessa parte assim eu tenho que te dizer que senti muita dificuldade. (E8)

Continua...

Continuação...

Recursos financeiros	Dificulta os recursos financeiros, porque a nossa receita são os eventos e os poucos sócios, né, porque hoje em dia as pessoas não querem pagar uma sociedade mensalmente, elas preferem pagar quando vão no evento. (E4)
Falta de conhecimento	[...] a grande dificuldade que encontrei foi nessa lida campeira, porque, como participante, até a gente não precisa entender de muita coisa, mas como patroa é necessário você saber todo o regulamento que consta nos eventos de forma campeira. Porque ai você precisa opinar, você precisa às vezes decidir e se você não tiver bem atualizada, bem dentro desse campo, fica complicado. Porque na hora de decidir uma competição é complicado. Porque muda muita coisa, mesmo você tendo estudado, na hora ali te causa certas dúvidas e é bem complicado você tomar decisões, né, vamos dar por vencida fulano que venceu, não venceu, então essa parte ai, se tu não tiver bem preparada, você vai sentir muita dúvida. (E8)

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Durante os discursos, as entrevistadas demonstraram-se satisfeitas com os trabalhos realizados em suas Gestões, considerando que todos os esforços despendidos por elas foram, de uma maneira ou de outra, reconhecidos. No relato, abaixo, a entrevistada enfatiza o motivo de orgulhar-se por sua atuação:

*Acho que uma característica que também diz respeito a mim é o fato de ter tido a condição de entregar o CTG sem dívidas, situação diferente da que encontrei quando assumi. Isso mostra a maneira que trabalhei, sempre de forma idônea, séria e abraçando o que fosse necessário, mesmo sabendo que não deveria fazer tudo sozinha. Às vezes, foi necessário (E6).*

Uma das narrativas destacou-se entre as demais, em todos os aspectos, pois se tratou da única patroa que se elegeu por conta própria, não tendo seu nome indicado assim como as demais. Nesse discurso, é possível observar **ousadia**, **coragem** e **iniciativa** como resposta aos desafios enfrentados:

*[...] acredito que o maior desafio que enfrentei foram as questões judiciais que desencadearam em 2013. Depois que assumi a Gestão, muitas denúncias surgiram, de coisas nunca questionadas em sessenta e cinco anos de existência do CTG. Mas na minha Gestão elas foram denunciadas e eclodiram. [...] então, assim tudo que era coisa que eles não fizeram, eles denunciaram na minha Gestão, pra tentar fechar o galpão e dizer que como eu era mulher eu não consegui administrar. Então, foi tudo uma jogada bem horrível assim porque as coisas, o machismo ele é muito forte, mas eles não dão a cara à tapa. Portanto, compareci diversas vezes representando o CTG em audiências com o Ministério Público, com Promotoria. E estar à frente de um Promotor com a documentação toda de um CTG, comprometendo-se diante da Justiça em cumprir todas as exigências previstas, definitivamente não é uma tarefa fácil (E7).*

Os relatos dessa entrevistada definem a presença de machismo muito forte, o que também se observa na sociedade ainda de modo geral. Percebe-se que as pessoas que frequentam CTG's pensam da mesma forma que as não frequentadoras e que esse desafio pode ser entendido como algo que faz parte de uma evolução no que se refere à inserção da mulher em novos espaços. Não se observa nenhuma anormalidade por tratar-se de um CTG, pois não há uma força que predomina e ameaça a participação efetiva da mulher nesse sentido. Percebe-se, sim, que existe uma grande resistência nesse caso, justificada pelo fato de esta Entidade em questão tratar-se daquela que é considerada pioneira no Estado do Rio Grande do Sul. Apesar de toda a resistência enfrentada, a entrevistada E7 possui uma visão positiva acerca dos impactos de sua eleição:

*A discriminação é muito forte, no nosso Estado assim o machismo é muito forte. Muito forte, mesmo.[...] E aí é uma contradição muito grande porque o "35" foi fundado só por homens, né, as mulheres não podiam participar. E aí levou muito tempo assim só após um ano as mulheres vieram para as invernadas, durante muitos anos as mulheres só serviam para limpar o CTG, pra fazer comida, na cozinha. E aí, depois de muito tempo, a mulher conseguiu entrar para a patronagem, entrar para conseguir ser patroa. Porque é uma mudança, e a gente ainda está passando por mudanças, né. E a mudança não é nada fácil. Mas é muita ignorância. Eu enfrentei muita coisa, eu fui até ameaçada, né. Quando eu ganhei a eleição logo em seguida eu fui ameaçada por um senhor que tinha lá [...]* (E7).

Contrariando os depoimentos observados acima, as entrevistadas E4, E5 e E8 afirmam:

*Eu não sofri nada de preconceito porque ajudei meu marido por muitos anos a reconstruir o CTG e a Semana Farroupilha aqui na cidade, então trabalhei ao lado dele durante todo o tempo em que estive responsável pela Entidade [...] e ninguém tinha o que falar de mim quanto a não ser uma boa candidata, pois a experiência, que era o principal, eu já tinha* (E5).

*Eu fui a primeira mulher como patroa aqui. [...] Mas não houve assim [...] nenhum preconceito, né, quando da eleição. Talvez pelo trabalho que assim já vinha acontecendo na área cultural e como vice-patroa, eu não enfrentei nenhum preconceito nesse sentido. Muito pelo contrário assim, só apoio não só no (CTG), mas pelas pessoas de fora, das outras Entidades, né, dos outros CTG, outras instituições, algumas empresas que a gente tem contato, né, foi muito tranquilo. Está sendo muito bacana assim, essa troca de experiências com essas parcerias externas também* (E4).

*Não, não, preconceito não. Machismo também não. Fiz abertura dos dois Rodeios, montada a cavalo, levando Nossa Senhora Aparecida, sem problema nenhum* (E8).

As demais entrevistadas, que afirmaram não ter sofrido nenhum tipo de preconceito, trouxeram outros motivos que, segundo elas, justificou o fato de não terem sido vítimas dessa situação, mas que aconteceram e apresentaram-se como forma distorcida ou até mesmo sutil, associada a uma forma de preconceito. É o que acontece diante da resistência das pessoas em aceitar a mulher em determinadas situações, pois, além de representar a novidade, acabam por contrariar o passado, as coisas que eram habituais:

*[...] como a pioneira então assim ó, existia o machismo, sem dúvida, os olhares para mim como mulher tinha, eu encarei como dois lados: o descrédito e, por outro lado, novidade (E1).*

*E tem alguns lugares assim ó que se referem a ele (marido, ex-patrão) como patrão, ele diz: Não, a patroa é ela. Tem essa coisa assim. A patroa era a mulher do patrão. Porque não existe assim ó, se tu pegar a nomenclatura até na Coletânea do MTG é o patrão e não tem nenhuma referência. E eu desfilo a cavalo, da minha Entidade são 11km, a gente demorou 5 horas pra fazer o desfile com 5 mil cavaleiros, então abrimos o desfile este ano, o primeiro em 27 anos, este ano foi a primeira vez, era o meu nome como a patroa do CTG Presilha do Pago, e o Rui como meu convidado. Então, assim, quando leram ficou aquela coisa assim, né, todo mundo...estranho, né (E2).*

*[...] essa questão de tu quebrar preconceito porque vivemos no Alegrete, é uma cidade machista e o CTG é um CTG machista, era, era, né. Então, isso daí de tu quebrar esse tabu, ser jovem, ser mulher, foi um desafio. Não tanto quanto eu imaginava, mas foi (E3).*

*[...] E, por ser jovem, talvez muitas pessoas pensassem que eu seria muito liberal, que eu modernizaria o Tradicionalismo, que eu modernizaria o CTG Osvaldo Aranha, que foi sempre um CTG Tradicional. O CTG tem uma mancha feia, que foi a questão dos negros, que por um bom tempo, por muitos anos, o CTG foi muito racista, não permitiam a presença de negros lá. Depois, graças a Deus, né, aos poucos essa mentalidade foi mudando, e a gente precisa respeitar porque era uma questão cultural da localidade, então existia lá no início da história do CTG patrões muito severos, muito exigentes, quanto a presença dos negros, mas também quanto a postura dentro da Entidade. Desde o modo de se vestir, o modo de se portar, enfim. Então, a gente sempre tem que fazer uma análise: aproveitar o que é bom e descartar o que é ruim. Então, a questão do preconceito, do racismo, graças a Deus, não existe mais há muitos anos (E6).*

Quando questionadas sobre os **desafios** de serem patroas, apresentaram grande excitação, relatando sempre uma alternativa ou estratégia exitosas:

<b>Ancoragem: maiores desafios de ser patroa</b>	
Ideia- chave	Falas
Ser mulher	<p>Ser mulher, num Estado que é machista. A mulher ela é vista assim pra parte cultural, trabalhar com prenda, parte artística. Agora tu como dirigente é outra visão, isso a gente sente, né. Eu principalmente assim ó, porque teve um homem 27 anos, que é o meu marido, que é o mais difícil, as primeiras reuniões, agora ele senta na mesa junto comigo, mas nas primeiras reuniões ele não participava da reunião. Porque tinha aquele vínculo, sabe, ele disse: Não, eu quero que tu faça e tem que ser assim. Ele achava que até pra eu me sentir melhor pra comandar, pra falar, porque eu começo a falar e não paro, tem esse detalhe assim, e tu vai, um assunto vai levando ao outro, né. Então, eu acho que assim, por ser mulher num mundo machista, é mais difícil. Eu sempre me impus porque eu sempre tive posição, né, em tudo o que eu for fazer tem que ter conhecimento pra ter uma posição. E se tu tem uma posição firme nos teus propósitos, acho que tu convence pelo respeito, impõe respeito, né (E2)</p> <p>E depois, com muito menor importância, essa questão de tu quebrar preconceito porque vivemos no Alegrete, é uma cidade machista e o CTG é um CTG machista, era, era, né. Então, isso daí de tu quebrar esse tabu, ser jovem, ser mulher, foi um desafio. Não tanto quanto eu imagina, mas foi. E outra também tu impor essas mudanças, nem sempre foram bem vindas. (E3)</p>
Ser a primeira patroa do CTG	[...] eu lembro que até o meu marido disse “eu não me importo que tu seja patroa, mas não a primeira” (E1).
Administrar pessoas	primeiro tu lidar com um material humano, porque, como eu te falei, pensando friamente, não é uma questão só administrativa, não, tu tem também que administrar vidas [...] Então, o maior desafio é lidar com gente e gente diferente uma da outra, com pretensões diferentes, com objetivos diferentes que nem sempre eram pro bem coletivo [...] (E3)
Necessidade de dedicação (quase) exclusiva	[...] quando eu decidi que aceitaria o desafio de administrar o CTG Farroupilha, a minha mãe foi uma que manteve resistência. Porque é uma dedicação assim, quase que exclusiva [...] Então, a única coisa assim, que se tu diz ah, [...] foi tudo as mil maravilhas? Eu digo, não, eu posso te apontar [...] fatos que não foram tão agradáveis: primeiro deles, eu ter [...] sacrificado o meu convívio com o meu filho, porque quando eu me separei, Lília, ele tinha 1 ano e 10 dias. E então eu pude contar muito com a minha mãe e meu padrasto pra me dar esse “aport” porque, ao mesmo tempo em que eles viam que eu estava sacrificando esse convívio com o Antônio, eles também viam que o CTG estava me fazendo bem [...] então, foi ali uma linha bem tênue assim e [...] até hoje quando eu saio de casa, o Antônio, ele me pergunta: Mamãe, tu já vai embora? (E3)
Promover um Rodeio	<p>Então assim ó, um desafio foi eu fazer um Rodeio. Eu ir pra dentro de uma pista de vestido de prenda, pegar um microfone e falar para mais de mil pessoas porque a gente faz o evento junto com uma Feira. Então, assim realmente, foram desafios que vão acontecendo e a gente vai tentando superar. (E1)</p> <p>[...] e o Rodeio Crioulo, que é um Rodeio que reúne em torno de 20mil pessoas. E eu assumi em novembro, em março já tive que realizar esse mega- evento no CTG, eu não sei como, mas eu fiz. E foi um dos maiores Rodeios da história. (E6)</p>

Continua...

Continuação...

Assumir dificuldades financeiras	[...] o CTG encontrava-se no período com muitas dificuldades, de todas as formas, inclusive, de relacionamento, financeiro, enfim, em todos os setores. Problemas assim com outros CTG e me foi dada essa árdua tarefa de que só eu poderia salvar o CTG da situação que estava e eu aceitei o grande desafio. Confesso que foi um período bastante difícil, enfrentei muitas dificuldades. Não vou dizer, Lília, que eu consegui as resolvi na sua totalidade, mas grande parte deu pra gente amenizar. (E8)
	[...] O maior desafio de ser patroa? Dois desafios. O desafio profissional em razão do preconceito e um desafio material ,porque desde que eu assumi o CTG tem problema com o galpão. Problemas de Acústica, problemas de PPCI, problema de estacionamento, então o meu desafio pra esses dois anos é conseguir um galpão novo. E o “35” era um CTG que era só no canetaço, né, como eles eram maçons e a elite, então eles tinham uma ligação direta de que nada acontecia, só que como tu não tem papel de nada e não é mais uma pessoa da elite que domina, então, devido as denúncias, estourou tudo. (E7)

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

## 6.5 Atributos de competência evidenciados na atuação das patroas

A orientação utilizada para embasar este capítulo foi retirada de Villas Boas (2005) e Cunha (2002, 2005, 2007, 2010), pois estas autoras contribuem em seus estudos, trazendo uma série de características e elementos empreendedores encontrados na atuação de gestores culturais, o que já foi devidamente contemplado anteriormente no referencial teórico.

Por tratar-se de um estudo inédito, dentro de um Centro de Tradições Gaúchas, esperava-se que as narrativas das patroas trouxessem novas características, relacionadas então à realidade destas Entidades, estabelecendo, assim, uma perspectiva específica para CTG's. Embora este estudo tenha um enfoque no ponto de vista das mulheres, os atributos aqui encontrados servirão de referência para a Gestão de CTG's de um modo geral, afinal, atributos de competências profissionais independem de gênero, mesmo que durante as entrevistas a explicação desses atributos tenha sido substituída por características.

Isso porque, quando orientadas a falar sobre atributos de competência evidenciados em suas atuações, o termo atributos foi, por vezes, substituído por “características”, a fim de melhor esclarecer o que se pretendia ouvir nos discursos das patroas. Previa-se que algumas delas, principalmente aquelas que não possuíam em seu histórico uma atuação na área de negócios,

apresentassem maior grau de dificuldade no entendimento do que se referia o termo em questão.

Apesar dessas dificuldades, pode-se afirmar que foram encontrados atributos em todos os discursos analisados, todos eles relacionados à profissão exercida por essas patroas, até mesmo naquelas que, durante a atuação como patroas, não exerciam atividade remunerada, como nos casos das entrevistadas E1 e E5.

Assim como em qualquer outra área, na Cultura também é necessário haver uma identificação com as atividades a serem realizadas. A análise das respostas também evidenciou a necessidade constante por busca de conhecimento, corroborando com Cunha (2002), quando afirma que aos gestores culturais cabe entender o contexto em que se está inserido. Os discursos, abaixo, enfatizam tanto essa busca por **conhecimento específico**, necessárias ao gestor cultural, conforme Boyatzis apud Bitencourt (2010) como também as justificativas para tal:

*Tive que estudar bastante, Lília, confesso não foi fácil porque eu me entrosava e tal, mas a gente não sabia do regimento, eu até participei da elaboração de um regimento, mas em anos anteriores, e nunca imaginava ter que organizar Rodeios, né, uma festa assim muito grande, o nosso Rodeio é Interestadual, então nós tínhamos até peões que vieram lá de São Paulo até aqui pra competir conosco aqui, né, mas valeu a pena. Tudo valeu a pena, aprendi muito, muito e muito (E8).*

A entrevistada E4 opinou a respeito da importância de uma trajetória anterior no Tradicionalismo como algo determinante na atuação de uma patroa. Segundo ela:

*Ela ajuda, ela contribui porque [...]tu já vem com uma visão de como funciona, quais são as atividades, qual é o envolvimento, qual é a estrutura, que tem uma Federação, que é o MTG, a qual tu tem que obedecer, que tem um Estatuto, que tem regras, né, bem definidas, então isso ajuda. Mas eu não acho que isso seja um pré-requisito. Eu acho que uma pessoa que inicia hoje, se quiser e se preparar, o CTG oferece alguns cursos de formação também, mas ela tem que buscar entender todas as atividades, né, algumas pessoas acham assim, CTG é Cavalaria, um Baile com Jantar Dançante e terminou! Mas não é isso, né, não é só isso. Tu tem muito mais, não é só Semana Farroupilha, a Semana Farroupilha na verdade é apenas uma semana, né, mas a gente está do 1º de janeiro ao 31 de dezembro, continuamente. Então, a pessoa que conseguir enxergar isso tudo, né, tá mais que habilitada aí pra assumir uma liderança (E4).*

Esse discurso reforça que qualquer pessoa pode assumir um CTG, desde que entenda que é preciso buscar **conhecimento** que dê suporte suficiente para a compreensão de todas as áreas existentes dentro das Entidades. É a busca por informações, defendida por Villas-Boas (2005).

Assim como Brant (2010) afirma que o gestor responsável por instituições culturais precisa superar a lógica do mercado, sendo **criativo (Villas-Boas, 2005)** e capaz de propor novas formas de superá-las, na narrativa da entrevistada E2 afirma com convicção a necessidade de buscar alternativas viáveis que não ameacem a integridade da Instituição cultural:

*[...] Então, daí a partir do momento em que nós nos envolvemos começou minha Trajetória no Tradicionalismo. E mudou a minha parte profissional, comecei a trabalhar em Projetos Culturais, comecei a estudar porque [...] a Cultura Gaúcha não tem alguém que trabalhe pela Cultura. Dentro dos CTG, numa Entidade Tradicionalista e muito difícil tu manter a cultura por si, pelo custo, tu tem que trabalhar em cima de projeto pra ti manter a tua Entidade, né. Senão tu acaba perdendo, principalmente assim muitas Entidades viram bailões, por quê? Justamente por isso. Esquecem o lado cultural e vão para o comercial (E2).*

Relembrando as colocações de Saravia (2008) ao defender que existem modelos particulares de se fazer a Gestão da Cultura principalmente por ser um setor que passa por um processo de expansão recente, o discurso da entrevistada E2 citou uma das grandes fragilidades enfrentadas no setor cultural relacionada a esse contexto. Essa patroa defendeu sua capacidade de **trabalhar com recursos da Lei de Incentivo à Cultura**, imprescindível para tornar a cultura rentável. A patroa E2 acredita em sua **busca** incansável **pelo conhecimento**, para que seja possível “vender” o produto cultural em questão. Para isso, é preciso ter a capacidade de desenvolver projetos atraentes para que sejam submetidos à avaliação. Além disso, também discursou sobre a importância de contar com pessoas capazes de avaliar esses projetos, pois, segundo a entrevistada:

*[...] o conselho, desde que entrou Manoelito Savaris no Conselho de Cultura, as pessoas começaram a entender [...]o que nós precisávamos[...]Alguém que conhecesse a cultura e que tivesse [...]meios de debater com eles (os avaliadores) os objetivos do projeto. Porque até então nós não tínhamos pessoas que tivessem esse conhecimento da causa Tradicionalista, né. Tu chegava assim, eu te mandava um projeto lá (através da Lei de Incentivo à Cultura), tu pegava e não conhecia nada, tu era lá das Artes Plásticas ou tu era da Música, tu pegava um projeto do Tradicionalismo: Ah, isso aqui não me interessa e passava, era assim que acontecia. [...] agora, nós temos pessoas com o conhecimento que possam defender os nossos projetos (E2).*

*E uma coisa assim, as pessoas tem que entender assim, o CTG ele tem que ser pensado como uma empresa e as pessoas só pensam que tu preserva a cultura, mas esquecem que tu tem custos e que tu tem que manter isso aí. Tu tem que ter uma receita, tu não tem objetivo financeiro, hã, de lucro, mas tu precisa de lucro pra manter. E essas coisas que as pessoas não entendem. É o mais difícil, né, é o mais difícil (E2).*

Essa foi a única entrevistada que discursou fluentemente sobre a realização de Projetos Culturais, isso porque atua profissionalmente nessa área, o que favoreceu seu conhecimento, afinidade e facilidade para driblar as dificuldades encontradas na elaboração e aprovação de projetos. Villas-Boas (2005) é enfática quando afirma que uma das funções do gestor cultural é viabilizar ações e projetos culturais e que, para isso, é preciso **persistência**, não desistindo diante dos empecilhos, já que estes fazem parte da rotina do setor cultural e ameaçam sua sobrevivência.

Ainda sobre a persistência, é possível observar, no relato da entrevistada abaixo, certa insatisfação diante das normas as quais o CTG está submetido por considerar que estas não são favoráveis a um entendimento da necessidade de cada entidade. Essa entrevistada afirma que, por vezes, precisou contrariar algumas regras diante da necessidade de manter o CTG em funcionamento. É o que pode ser evidenciado abaixo:

*[...] só pra te dar um exemplo de coisas que a gente enfrenta e justificar essa minha postura [...] de que a gente tem que respeitar as características de cada localidade, por quê? É preferível tu alugar uma estrutura, a casca de um salão que não tem aquele evento absolutamente nada a ver com a Entidade ou com o Tradicionalismo e tu ter uma fonte de renda pra tu poder pagar os teus compromissos que ao final do mês e seguir fazendo de fato a tua atividade principal, o foco que é a tua atividade de Cultura, do que por brio, vaidade ou rigor legal, normativo, tu não ter dinheiro, ai parar com a tua Sede empenhorada como outros CTG aqui na volta que tem, dívidas no ECAD hã, da Receita Federal enfim ,né, e daí daqui a pouco fecham as portas ou simplesmente se mantém porque ainda não fecharam, né. Então, a gente tem aqui uma Gestão totalmente administrativa, nós lidamos com o CTG Farroupilha como se fosse uma empresa. Nossa principal fonte de renda hoje, o aluguel. Quando nós assumimos o CTG havia uns sócios pagantes...127, numa cidade com 80mil habitantes e claro, fora os remidos, né. Quando nós deixamos o CTG, se não me falha a memória, pra não te mentir, havia aproximadamente 700 sócios pagantes, entre novos e reativados ,né, e esse número tende a crescer cada vez mais porque a nossa preocupação como eu te falei é essa, é administrar como um clube social cultural (E3).*

As colocações da entrevistada remetem à necessidade de estabelecer um **planejamento estratégico** tendo **visão macro da instituição**

em que se está inserido possuindo capacidade de **adequar-se às mudanças**, assim como citado por Villas-Boas (2005) quando abordou as capacidades dos gestores culturais. Conforme os estatutos dos CTG's, essas instituições devem realizar somente atividades que não descaracterizem os princípios tradicionalistas, ou seja, atividades que tenham alguma relação com o CTG (CIRNE, 2013). Nesse caso não se indica a realização de festas cujas músicas não sejam compatíveis com o ambiente do CTG, porém no caso dessa entrevistada uma das alternativas encontradas para garantir o retorno financeiro da Entidade foi justamente possibilitar o aluguel para eventos diversos.

A entrevistada E4 posicionou-se, também, a respeito dessa questão quando abordou a habilidade em divulgar a Cultura Gaúcha através da busca por patrocínios, o que evidenciou a capacidade de **negociação**, criando novas alternativas de captação de recursos, mesmo diante de toda a dificuldade encontrada:

*É muito difícil conseguir parcerias com as empresas, com o Governo, né, não há a visão do trabalho que é feito no CTG assim como pra área de Esportes, as pessoas já entenderam que o esporte forma bons cidadãos, que o esporte é uma alternativa, né, bacana de lazer, no CTG a gente tem tudo isso, a gente tem o convívio em família, aqui os jovens estão fazendo uma atividade cultural, mas isso ainda não está claro para as pessoas e nós temos muita dificuldade com isso, né. Hoje já é menor do que em 2008, quando a gente começou na Coordenação cultural, já está mais visível o trabalho do Tapera em São Leopoldo, né, mas ainda precisamos avançar muito, muito mesmo (E4).*

Esse discurso deixa muito claro a realidade enfrentada pelos CTG's perante a sociedade no sentido de convencer as pessoas sobre a importância da manutenção dessas Entidades. Sem divulgação não é possível captar recursos, mas não basta somente obter sucesso nos eventos promovidos, é necessário manter uma fidelidade por parte das pessoas, a qual é conquistada a partir do momento em que estas se associam, contribuindo mensalmente com um valor específico.

Conforme Villas Boas (2005), a gestão cultural implica diversos processos, como os processos internos, de recursos humanos, de produção, de marketing, todos adaptados à realidade da instituição em questão. No contexto dos CTG's, observou-se que as patroas trouxeram contribuições de

suas diferentes áreas de atuação, que foram determinantes para o sucesso em suas atuações, durante o período em que foram patroas.

A entrevistada E4 trouxe de sua profissão um atributo novo, que é **ter visão holística** e a capacidade de **planejamento aparece novamente**, ambos citados por Villas Boas (2005):

*[...] tem que ter uma visão do todo, né, tu não podes focar, tu podes estar com dificuldades financeiras e por isso eu vou parar todo o resto. A gente tem 4 grupos de danças, como eu falei, mirim, juvenil, adulto e xiru, tu tem que olhar para os 4 grupos, tu tem mais a poesia, tem mais o esporte, tem a campeira, então tu tem que conciliar tudo isso (E4).*

*[...] é a questão do planejar, né, do planejamento a curto, médio e longo prazo, onde eu estou e onde eu quero chegar. E como que eu vou chegar lá. Então, essa é uma visão que a gente usa muito, no dia a dia do trabalho, né, eu sou Coordenadora hoje das áreas de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade, em uma empresa de fertilizantes, é a Coordenação Corporativa, a gente tem 5 unidades, então temos que ter esse planejamento. Então, acho que isso é assim, dos aspectos do trabalho, o mais forte assim, associado às atividades do CTG (E4).*

A capacidade de **correr riscos calculados** tem como elemento empreendedor a coragem de arriscar-se se pautando sempre em uma margem de segurança (Villas-Boas, 2005). Essa capacidade foi encontrada no relato da entrevistada E6 ao contar sobre o momento em que precisou assumir um compromisso financeiro imediatamente após ter assumido a Gestão:

*[...] eram 6 hectares, há R\$ 42.000,00. E aí então ele (o vendedor das terras) perguntou se nós tínhamos o dinheiro, nós dissemos que não, mas que a gente ia dar um jeito, mas que nós tínhamos interesse em comprar. [...] era uma fração de campo que era colada na pista de Rodeio, a área de acampamento, então era perfeito. E aí com a cara e a coragem nós assumimos então essa dívida de R\$ 42.000,00 e fechamos negócio. Impressionante, em menos de trinta dias já tínhamos todo o dinheiro. Porque nós começamos a visitar pessoas, sócios, ex -patrões, colaboradores do CTG e em cada visita nós ganhávamos uma vaca, uma novilha, um cavalo, R\$ 1000,00, sei lá. Em menos de 30 dias nós conseguimos 42 colaboradores e compramos o campo, sem retirar um centavo da conta do CTG (E6).*

Nesse relato, observa-se que essa entrevistada correu um risco calculado em função de saber exatamente o que precisava fazer para conseguir a quantia financeira necessária que naquele momento não possuía.

A entrevistada E3 caracterizou como **democrática** a sua maneira de realizar a gestão do CTG, compartilhando com as pessoas as decisões:

*[...] muitas vezes eu fui voto vencido na reunião, muitas vezes, hã, o rumo que as coisas tomaram não era aquele que eu [...] teria preferido, mas uma coisa assim ó, havia muito respeito e democracia entre nós, sabe? Tudo era passado em reunião, toda a equipe era envolvida: 'Olha, agora a gente tem*

*que decidir que cor vamos pintar a parede! Ah, eu acho que rosa, eu acho que preto, bom, todos, sabe?’ Te dei um exemplo bobo. Então, o que facilitou? Equipe. Equipe, e ai equipe leia-se, hã, patronagem, funcionários, equipe. Houve o comprometimento e houve a confiança de todo mundo (E7)*

Da mesma maneira, a entrevistada E7 contribui:

*[...] a maioria das decisões que a gente toma, a gente toma em reunião, sempre em conjunto, eu nunca tomo decisão sozinha e eu sempre sou o mais democrática possível por que como eu sou professora de História, né, eu sei a importância da democracia e a importância da opinião das pessoas porque as vezes a gente acha que tem a razão, mas de repente outras ideias vem para contribuir. Então, eu sempre gosto de colocar em pauta o que eu gostaria de fazer e ver a sugestão. Quando a gente não decide naquela reunião, eu levo pra casa e fico refletindo, marcamos uma nova reunião e ali a gente decide o que vai fazer. Teve uma ou duas decisões que eu tive que tomar realmente, porque era uma coisa muito absurda assim, mas fora isso, é bem democrático. A gente tenta usar bem a democracia (E7).*

Diante das narrativas analisadas foi possível encontrar diversos atributos distintos que foram apontados pelas entrevistadas como característicos de suas atuações. A maioria deles está diretamente relacionada às suas profissões, o que corrobora com a visão de Cunha (2007), quando fala sobre a importância da formação acadêmica para gestores culturais. Dessa maneira, observa-se que, apesar de não haver uma formação específica, todas as entrevistadas apropriaram-se de atributos profissionais em benefício da melhor atuação como patroas.

## 6.6 Percepções das patroas sobre suas atuações

*“E, então, nós conseguimos, antes de eu entregar o CTG, [...] ai com o dinheiro da Entidade, registrar o campo, tive o prazer de assinar a escritura como patroa do CTG e de fazer toda essa caminhada burocrática e entreguei ao novo patrão um CTG, no dia com R\$ 3.000,00 e uns quebrados, com toda a escritura paga, com tudo regularizado, na Receita Federal há 14 anos o CTG não estava regularizado, eu regularizei tudo. E entreguei pra ele mais do que isso, todo um patrimônio humano, que eu havia conquistado nos dois anos e que agora é nosso. E entreguei a ele também, com muito carinho, toda a juventude, né (choro emocionado novamente). E foi o meu pedido, de que ele conservasse isso. E por isso que ele me convidou pra ser Cultural, pra gente manter, e a gente vem conseguindo manter o trabalho. E ai muitas pessoas diziam: Ah, de patroa, vai ficar Cultural... Mas o cargo não importa realmente, não importa o título patroa ou Cultural, o que importa é a pessoa querer fazer. Ter amor pelo que faz” (E6).*

Essa entrevistada, após conquistar a função de patroa, não deixou de exercer novas funções e, no momento da entrevista, era a Posteira Cultural da Entidade, portanto continuou fazendo parte da patronagem, continuando o

trabalho que tanto gostava de exercer junto às crianças da comunidade e da escola, onde exercia sua profissão. Questionada se faria novamente, responde:

*Se eu entrar de novo como patroa, é como eu te disse antes, se eu disser sim, é pra entrar de corpo e alma. Senão, eu não vou dizer sim, aí eu fico em outro cargo (E6).*

Quando ocorreram as entrevistas, a entrevistada E4 ainda era a atual patroa em sua entidade, porém, ao final do ano, iria entregar a Gestão para um sucessor. Dessa maneira, trouxe sua percepção diante do trabalho realizado até aquele momento. As demais entrevistadas também contribuíram com seus relatos acerca da situação que entregaram o CTG:

*Então, o [...] (CTG) ele tem hoje toda a documentação legal, tem Estatuto registrado, tem CNPJ, tem os alvarás, alvará de Corpo de Bombeiros, inclusive em São Leopoldo nós somos o único CTG que tem o alvará em dia, eu sou a responsável técnica também, né, assinei o PPCI pra facilitar, hã, é uma preocupação da Diretoria em deixar toda a documentação em dia embora muitas vezes a gente tenha muita dificuldade nesse ponto, em recursos financeiros, documentação, né, preparar documentação, e a gente também não tem o serviço de Secretaria “full time”, né, nós temos uma voluntária que tenta dentro da sua disponibilidade de tempo dela, organizar a documentação, fichas de associados, Ata, enfim, né, o ideal é que nós pudéssemos pagar alguém pra nos atender aí e cuidar dessa parte, mas, por enquanto, nós não temos (E4).*

*[...] como eu entrei com uma proposta nova de mudança, o pessoal queria muito algumas coisas novas no [...] (CTG). Então, eu fiz muitos bailes, muitas festas, festa das etnias, a semana Farroupilha com coisas bem diversificadas e isso trouxe muita gente. [...] Depois que eu assumi a gente teve uns 200 e poucos sócios novos, veio muita gente se associar e ainda tá vindo muita gente se associar.[...] Dois anos de muito trabalho e eu resolvi ficar mais dois anos. E claro depois são outros momentos, depois eu não vou mais. Vou tentar fechar essa minha contribuição na patronagem e depois sei lá, sei lá vou fazer outras coisas, almejar outras coisas, né, mas eu gosto, eu acho que eu tenho muito a ajudar o CTG e, enquanto eu puder ajudar, eu tô ajudando (E7).*

*Não vou dizer, Lília, que eu consegui resolver elas na sua totalidade, mas grande parte deu pra gente amenizar. Grande parte porque todos enfrentam dificuldades. Foi um trabalho assim que não tinha hora, não tinha dia, cansei de passar meus finais de semana dentro do próprio galpão do CTG acompanhava os eventos a nível Campeiro, Artístico. Não todos, mas, na medida do possível, consegui fazer isso, e foram também realizados vários concursos, a gente participou de Desfiles Cívicos, porque o nosso CTG é uma Entidade de, bem participativa no Município (E8).*

*Quando nós deixamos o CTG, se não me falha a memória, pra não te mentir, havia aproximadamente 700 sócios pagantes, entre novos e reativados, né, e esse número tende a crescer cada vez mais porque a nossa preocupação como eu te falei é essa, é administrar como um clube social cultural, como uma empresa e hoje ninguém mais vai pagar a mensalidade do CTG por vaidade, ah, eu sou sócia do CTG Farroupilha, não, eu quero pagar a minha mensalidade, mas eu quero um retorno, né, e esse retorno a gente tem mantido com vantagens, hã, financeiras na questão dos aluguéis, com atividades periódicas (E3).*

Os relatos, acima, representam muito mais que percepções das patroas acerca de suas próprias atuações. Eles sugerem que o CTG foi entregue em melhores condições que se encontrava no ato da posse, pois são dotados de conteúdo pertinente aos acontecimentos realizados nas entidades em questão. Pode-se observar que o contexto em que o CTG encontrava-se no ato da posse reverteu-se consideravelmente em relação ao momento da entrega, ou seja, do repasse da patronagem a outra pessoa. Importante ressaltar que o habitual nas entidades dessas entrevistadas era que houvesse um rodízio de patrões e isso fez com que entregassem a gestão em virtude desse procedimento e não por desinteresse em continuar.

As percepções diante dos feitos nas Gestões também permitem avaliar que os riscos assumidos deram resultados positivos e que as mulheres, apesar de representar o novo e enfrentar alguns desafios, conseguiram atingir ao menos uma parte considerável de seus objetivos propostos no momento que tomaram posse como patroas nos CTG's.

### **6.7 Produto Final – livro**

Durante a fase de análise das narrativas, a autora foi realizando a escrita do livro. A obra foi enriquecida com muitas fotos, distribuídas entre os capítulos específicos para cada uma das sete patroas contempladas e de um criado especialmente e chamado de “Os bastidores da pesquisa”, para revelar a trajetória percorrida pela autora na fase da coleta de entrevistas narrativas.

A ocasião é oportuna para explicar a ideia da capa deste livro, a qual foi pensada durante muitos dias e diferentes ocasiões. Isso porque a capa de um livro é tão importante quanto seu conteúdo e precisa ser capaz de transmitir a mensagem contida na obra, através de uma mesma imagem. Portanto, a capa desta obra representa o passado e o presente das mulheres no contexto dos Centros de Tradições Gaúchas.

Essa ideia fundamentou-se nos registros existentes a respeito das primeiras mulheres que frequentaram CTG. Segundo elas, somente após um ano de criação do Movimento Tradicionalista organizado, é que a mulher recebeu permissão para entrar pela primeira vez no CTG, o que de fato ocorreu em 1949, como já foi visto no referencial teórico.

Já a figura da mulher, trajada e com a bandeira nas mãos, vem para representar a presença feminina no CTG em tempos atuais, onde não existe mais uma conformação e o contentamento com o espaço privado somente. A mulher de hoje quer e sabe que pode mais. E a prova de que consegue o que almeja está nas próximas páginas deste livro, onde conto sobre as trajetórias de algumas mulheres que chegaram à patronagem de CTG como patroas!

Com a concretização desta obra, a autora tem a certeza de que “desse chão” fez brotar bons frutos, resultantes de muita dedicação, tanto das mulheres protagonistas desse livro como de todas as pessoas que percorreram essa caminhada e acreditaram que seria possível. Por isso, faz questão de enfatizar a importância da participação de todas as pessoas envolvidas, pois, com ela, foi possível preocupar-se com tantos detalhes, como a criação da capa, a revisão textual, bem como a aquisição de patrocínio.

A partir dessa obra, a bibliografia do Tradicionalismo no Rio Grande do Sul está amparada com um trabalho que demonstra a capacidade das mulheres em um contexto tradicionalmente masculino e revela que, apesar de todas as barreiras encontradas por elas, foi possível realizar um trabalho digno de reconhecimento e capaz de servir de referência a todas as pessoas interessadas em assumir a função de dirigente máximo em um Centro de Tradições Gaúchas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste último capítulo busca-se apresentar uma síntese dos principais resultados obtidos nesta dissertação, assim como listar as contribuições deste estudo para a sociedade e apontar algumas oportunidades de pesquisa. Serão também apresentadas as limitações e dificuldades encontradas durante a realização deste estudo.

Esta dissertação obteve como objetivo geral a análise das **trajetórias de vida e de profissão de mulheres que ocuparam a função de patroas em Centros de Tradições Gaúchas no Estado do Rio Grande do Sul** e, durante o desenvolvimento da pesquisa, perpassou pelo entendimento das trajetórias dessas mulheres como patroas bem como analisou elementos que dificultaram e facilitaram suas atuações, identificando atributos de competência presentes no exercício da função.

O levantamento teórico evidenciou que os primeiros registros de participação da mulher no Movimento Tradicionalista Gaúcho surgiram em junho de 1949 (FERREIRA, 2005). De lá para cá, as mulheres interagiram, contrariaram e mudaram opiniões através de suas atitudes, já que não mais se conformam com o espaço determinado a elas, até então restrito ao lar, ao privado e aos afazeres domésticos.

Elas mudaram a sociedade e trouxeram suas contribuições para todas as esferas da vida pública, tendo em vista que hoje já não existem mais barreiras consideráveis às suas presenças, exceto nos casos em que sua integridade<sup>13</sup> esteja sob ameaça.

Percebe-se que no Tradicionalismo as evoluções não foram diferentes, havendo um salto também nas participações dentro das Entidades Tradicionalistas. De cozinheiras a participantes de Invernadas, as mulheres mantiveram suas presenças incontestáveis no apoio e manutenção das tradições gaúchas.

Uma informação importante em termos históricos, encontrada nessa dissertação, surgiu a partir da participação de uma entrevistada que comprovou ter sido patroa na década de 1980. Essa informação evidencia que menos de meio século após o surgimento efetivo de um Movimento Tradicionalista

---

<sup>13</sup> Como no caso das Leis de Proteção aos Direitos e ao Trabalho da Mulher.

Gaúcho, as mulheres já adentravam o CTG ocupando uma função sequer imaginada a elas. Analisando a participação da mulher na sociedade de um modo geral e considerando que estamos em um Estado onde tanto os comportamentos masculinos quanto a predominância do homem em diversos contextos ainda é evidente, podemos afirmar que as mulheres Tradicionalistas obtiveram conquistas em um tempo muito menor que o vivenciado em outras esferas da vida pública. A respeito disso, observam-se as evoluções tardias da mulher no mercado de trabalho, por exemplo.

Considerando que um dos objetivos específicos era **Identificar, a partir da percepção das patroas, elementos facilitadores e dificultadores para a gestão de um Centro de Tradições Gaúchas** esta dissertação também se encarregou de entender as estratégias estabelecidas por mulheres para sobressaírem-se aos obstáculos vivenciados no cotidiano de um modo geral e evidenciou as maiores dificuldades encontradas por elas, que, em sua maioria, não estavam ligadas a um ambiente hostil ou preconceituoso. Renunciando a quaisquer barreiras que impeçam seu desenvolvimento, a maioria das mulheres demonstrou-se desafiada diante das dificuldades encontradas e as utilizou como mola propulsora para o sucesso de suas ideias.

O que era uma barreira foi transformado pelas mulheres em estratégias para suas Gestões. As diversas questões não resolvidas e inúmeras situações onde parecia tudo muito difícil de consertar resultaram em ações adotadas imediatamente para retardar os efeitos negativos da situação anterior. Pode-se concluir que criatividade é a marca dessas mulheres que representaram o novo dentro de um CTG, corroborando com o que disse Steve Jobs *apud* Leander (1965) que inovação tem a ver com a junção das coisas de formas únicas, que *“criatividade é apenas conectar as coisas”* e isso foi observado como grande característica de todas as entrevistadas.

O fato de, em sua maioria, terem sido indicadas e, conseqüentemente, eleitas pelas pessoas, seja da patronagem ou da comunidade que contemplava o CTG, já foi uma relevante demonstração de que aquela ideia inicial, que determinou a criação do primeiro CTG, já não era mais vivenciada há 20 anos, quando encontrou-se a suposta primeira patroa do Estado. E esse processo evolutivo (favorável às mulheres) não estancou, pelo contrário, está em constante aceleração.

Os problemas enfrentados se apresentaram (em sua maioria) como uma extensão daqueles vivenciados pelos antigos patrões. Com exceção da entrevistada E7, que trouxe situações pontuais, ligadas justamente ao preconceito ainda existente por grande parte dos homens que antecederam sua Gestão em função do pioneirismo da Entidade, o que evidenciou uma situação atípica em termos gerais, tendo em vista que outras patroas também foram as pioneiras em Entidades pioneiras em suas Regiões e não apontaram o preconceito como uma maior dificuldade.

As trajetórias de vida evidenciaram, em sua maioria, grandes participações no Tradicionalismo de modo geral, através de atividades dentro dos CTG's, seja como integrante do quadro funcional ou como "mãe de prenda", como algumas relataram quando questionadas sobre as funções que haviam exercido antes de serem patroas.

As trajetórias profissionais também contribuíram, pois estas mulheres automaticamente apropriaram-se tanto do conhecimento técnico quanto das características exigidas no ambiente profissional, para o melhor desempenho de suas atividades no CTG.

Quanto ao objetivo de evidenciar quais são os **atributos de competência** necessários à gestão de Centros de Tradições Gaúchas, segundo os relatos de experiências dessas patroas, observou-se que as habilidades se fizeram presentes entrelaçando-se com a necessidade vivenciada nas Entidades Tradicionalistas, tendo em vista que estas são também empresas, abrigam pessoas e possuem regras, procedimentos e, com isso, precisam ser administradas em todos os aspectos de uma organização comum.

Diversos atributos foram apontados, a partir das percepções individuais das entrevistadas, alguns deles em maior proporção, como a habilidade de lidar com as pessoas, possuir (ou buscar) conhecimento e informação, capacidade de tomar decisões e, principalmente, muita energia e entusiasmo. Isso mostra que é preciso querer ser patroa, não basta ser indicada. As entrevistadas E5 e E7 reforçam muito, em seus discursos, a importância de buscar conhecimento quando não se tem, principalmente em função da necessidade constante de tomadas de decisão. Dessa maneira,

reforçam a importância do querer tanto como facilitador para as relações interpessoais quanto para a transmissão de energia e entusiasmo.

O último objetivo que tinha como meta a escrita de um livro tornou-se possível a partir da organização dos relatos e dos documentos fornecidos durante as entrevistas narrativas. Os materiais foram selecionados, agrupados e dispostos em formato de histórias de vida e profissão, resultando em uma obra devidamente publicada, a qual estará disponível aos leitores no dia da defesa dessa dissertação, ou seja, em vinte e quatro de abril de 2014.

Faz-se importante ressaltar que para a realização da pesquisa foram encontradas algumas **dificuldades**, a saber: a ausência de uma fonte que traga dados seguros de quem foi cada um dos patrões nos CTG's. Para isso, seria necessário um banco de dados atualizado sempre que houvesse Assembleia de Eleição para Patronagem em todos os Centros de Tradições Gaúchas que estão sob a responsabilidade do Movimento Tradicionalista Gaúcho. Isso teria proporcionado otimização e precisão durante a fase de localização dos sujeitos de pesquisa dessa dissertação.

Da maneira que ocorreu, a autora necessitou buscar através de outras fontes e a principal delas foi o contato direto com as pessoas, através de conversas formais e informais, uso de redes sociais, contatos telefônicos. Foi realmente um trabalho de mapeamento bastante desgastante e que, certamente, poderia ter sido otimizado através do uso de ferramentas e recursos adequados, mas que deveriam existir a priori.

Diante dessa dificuldade, surge uma grande **oportunidade** para futuras pesquisas no sentido de que muitas mulheres não foram sequer localizadas, tampouco obtiveram a chance de saber da existência deste estudo para que, assim, fossem convidadas a participar. Isso será possível a partir da divulgação do livro, produto final dessa dissertação, onde consta o convite para a continuidade da obra.

Outra dificuldade relacionou-se à ausência de informação sobre quem teria sido a primeira mulher patroa de CTG no Estado do Rio Grande do Sul. Essa dificuldade gerou duas hipóteses: a primeira delas é que a informação realmente não chegou ao MTG e a segunda é de que essa informação chegou, mas não foi devidamente registrada e arquivada de maneira que pudesse ser consultada posteriormente. Indo ao encontro dessa

necessidade e a partir das trajetórias investigadas, foi possível encontrar uma entrevistada que foi patroa na década de 1980, o que contribui para o início de um registro até então inexistente, permanecendo esta mulher como a primeira patroa do Estado do Rio Grande do Sul com Ata de Posse devidamente registrada, tendo em vista que o critério estabelecido pela autora e que condiz esse é o registro oficial que comprova tal situação e não apenas o fato de dizer-se ter sido patroa em determinada época.

Por fim, diante das trajetórias analisadas e da observação de todas as realizações apresentadas pelas entrevistadas, é possível aproximar-se da ideia de que as mulheres, quando patroas, ocupam uma posição central dentro do CTG, mantendo-se como uma referência às demais pessoas que atuam na patronagem. A partir da análise das conquistas alcançadas, mesmo diante de todos os desafios enfrentados, é possível observar que nenhuma delas entregou o CTG em situação pior que a encontrada quando assumiu, ou seja, o CTG sempre foi entregue em melhores condições. O mesmo pode ser considerado para aquelas patroas que ainda ocupavam a função no momento da entrevista, tendo em vista que apresentaram diversos avanços alcançados até o momento, a partir de suas intervenções.

Espera-se que estas reflexões se estendam a outras pessoas interessadas pelo tema e, principalmente, àqueles que possuem interesse em atuar ou que já atuem como dirigentes máximos em Centros de Tradições Gaúchas, tendo em vista que os achados dessa pesquisa contribuem para um melhor entendimento do cotidiano dessas Entidades. No mesmo sentido, em virtude do ineditismo dessa pesquisa, torna-se interessante que outros pesquisadores optem por esse local e/ou sujeitos de pesquisa, buscando desvendar **outras possibilidades** que este estudo não se encarregou de investigar.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Neuma. **Gênero e Ciências Humanas**: desafio às ciências desde a perspectiva das mulheres. Rio de Janeiro: Record, Rosa dos Tempos, 1997.

ALMEIDA, Daniela S. da C.. **(Re) Pensando as relações de gênero e trabalho**: mulheres em cargos de chefia na Petrobrás e o Programa Pró-Equidade de Gênero. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: UFRJ, 2011.

ALVES, Mario A.; BENDASSOLLI, Pedro F.; SERAFIM, Maurício C.; VALENTE, Rafael. **Gestão de Organizações Culturais**. RAE: 2007.

ANDRADE, Jairo Eduardo Borges; BRANDÃO, Hugo Pena. **Causas e Efeitos da Noção de Competências no Trabalho**: para entender melhor a noção de competência. IN: RAM Revista de Administração Mackenzie. Vol.8, n.3, 2007.

BARRETO, Maria, Apresentação; BRITO, Lydia Maria Pinto; FRANÇA, Daysiane Simões Andrade. **Mulheres Gestoras**: qual o perfil de competência profissional para conciliação vida pessoal e trabalho? Revista Gestão e Planejamento, v.13, nº 1, p.43-61. Salvador: jan-abr, 2012.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2008.

BAUER, Martin W; GASKELL, George (Org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

BITENCOURT, Claudia. **Gestão contemporânea de pessoas**: novas práticas, conceitos tradicionais. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

BORGHETTI, Alda Becker. **40 ANOS – Ciranda cultural de prendas**. IN: DVD. Porto Alegre: Linea Produtora. 2010.

BORGHETTI, Rodi Pedro. **40 ANOS – Ciranda cultural de prendas**. IN: DVD. Porto Alegre: Linea Produtora. 2010.

BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

BRANT, Leonardo. **Mercado Cultural**: panorama crítico e guia prático para gestão e captação de recursos. São Paulo: Escrituras Editora: Instituto Pensarte, 2004.

\_\_\_\_\_. **Gestor Cultural**: o profissional do futuro. Disponível em: <<http://www.culturaemercado.com.br/pontos-de-vista/gestor-cultural-o-profissional-do-futuro>>. Acesso em: 09 novembro 2013.

CALVOSA, Marcello Vinicius Doria; NETO, Silvestre Prado de Souza. **As Competências de Liderança**: atributos e práticas do líder do século XXI, uma pesquisa quantitativa. IN: RAU Revista Administração Unimep, v.4, n.1, Janeiro/Abril, 2006.

CANOVA, Juliane Meurer. **Mulheres em Cargos de Liderança na Caixa Econômica Federal**. Trabalho de Conclusão de Curso em Administração. Porto Alegre: UFRGS, 2010.

CESNIK, Fábio de Sá; MALAGODI, Maria Eugênia. **Projetos Culturais: elaboração, aspectos legais, administração, busca de patrocínio**. São Paulo: Escrituras Editora, 2004.

CIRANDA cultural de prendas. Seleção e Adaptação: Movimento Tradicionalista Gaúcho. Narração: Cyro Dutra Ferreira. Porto Alegre: Linea Produtora. 2010. 1 DVD.

CIRNE, Paulo Roberto de Fraga. **Ser Patrão e Administração de CTG**. Porto Alegre: Movimento Tradicionalista Gaúcho, 2013.

CUNHA, Isabel Cristina K.O.; FURUKAWA, Patrícia de Oliveira. **Da gestão por competências às competências gerenciais do enfermeiro**. Revista Brasileira de Enfermagem: UFSP, 2010.

CUNHA, Maria Helena. 2002. Acessado em 18/06/2013. In: <http://www.culturaemercado.com.br/pontos-de-vista/profissionalizacao-e-ampliacao-do-mercado-cultural>

\_\_\_\_\_. **Gestão cultural: construindo uma identidade profissional**. III Enecult: UFBA. Salvador, 2007.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Profissão em Formação. Belo Horizonte: 2005. Dissertação apresenta à Faculdade de Educação.

\_\_\_\_\_. **Formação do profissional de cultura: desafios e perspectivas**. Revista UFBA: 2011. P. 95-105.

FAGUNDES, Antônio Augusto. **Curso de Tradicionalismo Gaúcho**. Porto Alegre: Martins Livreiro, 2002.

FAZENDA, Ministério da. **CNPJ – Receita Federal do Brasil**. IN: [WWW.receita.fazenda.gov.br](http://WWW.receita.fazenda.gov.br). Acessado em 06.12.2013.

FERREIRA, Cyra Dutra. **40 ANOS – Ciranda cultural de prendas**. IN: DVD. Porto Alegre: Linea Produtora. 2010.

FERREIRA, Cyro Dutra. **35 CTG: O Pioneiro do Movimento Tradicionalista Gaúcho – MTG**. Porto Alegre: Edições Renascença, 2005.

FERREIRA, Nora Dutra. **40 ANOS – Ciranda cultural de prendas**. IN: DVD. Porto Alegre: Linea Produtora. 2010.

FLORES, Hilda Agnes Hubner; FRIGERI, Rosane; RETAMOZO, Aldira Correa; RIBEIRO, Niamara Pessoa; RUDIGER, Francisco Ricardo; SILVEIRA, Maria Dutra. **A mulher na Revolução Farroupilha**. Porto Alegre: Editora Tchê, 1985.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GALINKIN, Ana Lúcia; MOURÃO, Tânia Maria Fontenele. **Equipes Gerenciadas por Mulheres: Representações Sociais sobre gerenciamento feminino**. In: [www.scielo.br/prc](http://www.scielo.br/prc). Artigo publicado em 2008.

GAUCHO, Movimento Tradicionalista. **Regulamento Geral**. Porto Alegre: MTG, 2013.

\_\_\_\_\_. **Alterações 73ª Convenção Tradicionalista Gaúcha**. Erechim, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GOLIN, Tau. **A ideologia do gauchismo**. Porto Alegre: Tchê, 1983.

HANSON, Dennis. **Gestão e Cultura: um panorama dos argumentos pró e contra**. III SEGeT. UFF, 2006.

HARVEY, David. **Condição Pós Moderna**. São Paulo: Loyola, 2005.

INGRID, Aparício; MELO, Keli Souza; CALVOSA, Marcello Vinicius Doria; OLIVEIRA, Priscila Coelho. **Desenvolvimento de Carreira: o papel da mulher nas organizações**. Revista Cadernos de Administração. Ano 2, Vol. 1, nº 3, jan-jun/2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Sistema de Informações e Indicadores Culturais: 2007-2010**. Rio de Janeiro: 2013 p.35.

KAHNEY, Leander. **A cabeça de Steve Jobs**. Tradução Maria Helena Lyra. Rio de Janeiro: Agir, 2008.

KARAWEJCZYK, Tamára Cecilia. **Aprendendo e inovando com os outros no local de trabalho: a inserção das comunidades de prática e da aprendizagem informal na gestão do patrimônio artístico**. In: SANTOS, Nádya Maria Weber; BERND, Zilá. Patrimônio artístico: caminhos, memória e preservação. Canoas, RS: Ed. do Unilasalle, 2012. P. 203-218.

LEAL, Nathalia Oliveira. **Gestão Cultural: um perfil dos gestores de teatros de Salvador**. Salvador: III Enecult UFBA, 2007.

LUVIZOTTO, Caroline Kraus. **As Tradições Gaúchas e sua Racionalização na Modernidade Tardia**. São Paulo: Editora Cultura Acadêmica, 2010. IN: Publicações Digitais da Pró-Reitoria de Pós-Graduação da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP). Acessado e salvo em 16.06.2013.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis, metodologia jurídica**. 5 ed., rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. **Técnicas de pesquisa**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Editora Hucitec, 2004

OLIVEN, Ruben George. **A parte e o todo: a diversidade cultural no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2006.

PAGNUSSAT, Andressa. **40 ANOS – Ciranda cultural de prendas**. IN: DVD. Porto Alegre: Linea Produtora. 2010.

PAIXÃO, Darcy. **A Prenda Tradicionalista**. II Edição. Santa Maria: Editora Palotti, 1995.

PEDRO, Joana Maria. **Mulheres do Sul**. In: PRIORE, Mary Del. **História das Mulheres no Brasil**. 7ed. São Paulo: Editora Contexto, 2004.

PERROT, Michelle. **Escrever uma história das mulheres**: relato de uma experiência. IN: Dossiê: História das Mulheres no Ocidente, Cadernos Pagu (4): 1995 p. 9-28.

PORTAL DO INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS. **O Ibram**. Disponível em: <http://www.museus.gov.br/acessoainformacao>. Acesso em: 18 dez.2013.

PRIORE, Mary Del. **História das Mulheres no Brasil**. 7ed. São Paulo: Editora Contexto, 2004.

PUIATI, Tatiane Cristina Franco; QUIRINO, Raquel. **Possibilidades e desafios na carreira de mulheres em cargos de comando no governo de Minas Gerais**. Artigo publicado em Anais da UFMG, 2012.

RAMOS, Eloísa Helena Capovilla da Luz. **As mulheres no cotidiano do Rio Grande do Sul Farroupilha**. Texto enviado pela autora, em participação no Painel “Outros Olhares sobre a Revolução Farroupilha”, ocorrido em 17 nov 2008 no Palácio da Justiça, Porto Alegre. Disponível em: [https://www.tjrs.jus.br/export/poder\\_judiciario/historia/memorial\\_do\\_poder\\_judiciario/memorial\\_judiciario\\_gaucha/revista\\_justica\\_e\\_historia/issn\\_1677-065x/v6n12/Microsoft\\_Word\\_-](https://www.tjrs.jus.br/export/poder_judiciario/historia/memorial_do_poder_judiciario/memorial_judiciario_gaucha/revista_justica_e_historia/issn_1677-065x/v6n12/Microsoft_Word_-)

[A HISTÓRIA DAS MULHERES NO RSea Revoluxo Farroupilha 2 .pdf](#)>  
Acesso em: 15 dez. 2013.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica**. Disponível em:  
[http://www.receita.fazenda.gov.br/pessoajuridica/cnpj/cnpjreva/cnpjreva\\_solicitacao.asp](http://www.receita.fazenda.gov.br/pessoajuridica/cnpj/cnpjreva/cnpjreva_solicitacao.asp). Acesso em: 22 dez. 2013.

RIBEIRO, Niamara Pessoa. **Heroínas da Resistência Gaúcha**. IN: O papel da mulher na Revolução Farroupilha. Porto Alegre: Editora Tchê, 1985, p. 7-12.

RUAS, Roberto. **Desenvolvimento de Competências Gerenciais e Contribuição da Aprendizagem Organizacional**. IN: FLEURY, Maria Tereza Leme; JR, Moacir de Miranda Oliveira. (Org). *Gestão Estratégica do Conhecimento: Integrando Aprendizagem, Conhecimento e Competências*. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

RUBIM, Linda. **Organização e Produção da Cultura**. Salvador: UFBA. 2005.

SANT'ANA, Elma. **O Folclore da Mulher Gaúcha**. Porto Alegre: Editora Tchê, 2006.

SARAVIA, Enrique. **A gestão da cultura e a cultura da gestão**. A importância da capacitação de administradores culturais. IV Enecult. Salvador: UFBA, 2008.

SAVARIS, Manoelito Carlos. **Manual do tradicionalismo gaúcho**. Porto Alegre: Movimento Tradicionalista Gaúcho. MTG, 2012.

SILVIA, Glaucia Ferreira. **Como a Mulher Tradicionalista é apresentada nas notícias do Jornal Zero Hora**. Monografia de conclusão do curso de Pós-Graduação em História, Comunicação e Memórias do Brasil Contemporâneo. Novo Hamburgo: Feevale, 2007.

TONANI, Adriana Venturim. **Gestão Feminina: Um diferencial de liderança mito ou nova realidade**. IN: VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2011.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VIEIRA, Adriana M.; CRUZ, Claudio S.; ADORNO, Claudson C.; EIRA, Fernando L. S.; COSTA, Gledson P. C.; VIEIRA, Maria R. **Gestão e desenvolvimento de competências relacionadas à tecnologia da informação**. Dissertação apresentada à PUC Paraná. Brasília, 2003.

VILLAS-BOAS, Rosa. **Gestão Cultural**. In: RUBIM, Linda. *Organização e Produção da Cultura*. Salvador: EDUFBA 2005.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso : planejamento e métodos**. Tradução de Ana Thorell. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. Tradução de Maria Helena C.V. Trylinski. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

## GLOSSÁRIO

**Associação:** termo atribuído ao CTG no ato de sua inscrição junto à Receita Federal do Brasil, conforme pode ser observado na pesquisa através do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), o qual toda a empresa possui, independente de sua finalidade. Como o CTG é uma empresa, por alguns momentos foi referenciado através deste termo.

**Centro de Tradições Gaúchas:** Associação de Natureza Jurídica Privada sem fins lucrativos, que visa à defesa dos direitos sociais, através de atividades ligadas a Cultura, Arte e Lazer.

**Chama Crioula:** é o “fogo simbólico” do gaúcho, que representa a sua história e a sua cultura. É acesa durante os festejos farroupilhas.

**Entidade:** nomenclatura utilizada para fazer referência ao CTG visto que, apesar de enquadrar-se também como tal, não se trata de uma sociedade comum, pois possui uma constituição física bem distinta das demais que altera inclusive a titulação dos cargos que são adaptados a um contexto típico do CTG.

**Facebook:** site e serviço de rede social que serve para reunir pessoas a seus amigos e àqueles com quem trabalham, estudam e convivem.

**Gaúcho:** denominação atribuída atualmente a todo indivíduo que se identifica com a cultura e tradições gaúchas.

**Movimento Tradicionalista Gaúcho:** Associação civil com CNPJ, sem fins lucrativos, que possui abrangência em todo o território nacional, constituindo na Federação dos Centros de Tradições Gaúchas e atividades afins. Tem por objetivo congregar os CTG's e atividades afins e preservar o núcleo da formação gaúcha e a filosofia do Movimento Tradicionalista, decorrente da sua Carta de Princípios e expressa nas decisões dos congressos tradicionalistas.

**Patrão:** denominação atribuída ao homem que exerce a função de dirigente máximo em um CTG.

**Patroa:** denominação atribuída somente em 2008, na 73ª Convenção Tradicionalista ocorrida na cidade de Erechim, a todas as mulheres que, a partir dessa data, exercessem a função de dirigente máxima em um CTG. Habitual e erroneamente, o termo também é utilizado em referência à mulher casada e à esposa do patrão, aquele que exerce esta função no CTG.

**Patronagem:** considera-se esse termo quando se refere a todos os integrantes que compõem o corpo funcional do CTG. A patroa ou patrão nunca estarão sozinhos, necessitam nomear outras pessoas para exercerem os demais cargos. Portanto, a/o dirigente máxima/o do CTG será sempre a patroa ou patrão que, junto de outras pessoas ocupantes das demais funções, irão compor a patronagem efetivamente. No entanto, é comum ouvir expressões do tipo: “mulher/homem assume patronagem de CTG”.

**Pilcha:** indumentária tradicional da cultura gaúcha, utilizada por mulheres, homens e crianças.

**Ronda Gaúcha:** trata-se de vigília cívica realizada junto à Chama Crioula, nos festejos farroupilhas, onde sempre existe alguém “vigiando” a chama para que não se apague.

**Tradicionalismo:** culto às tradições do Rio Grande do Sul, que foram e são repassadas de geração em geração. É considerado um movimento organizado e coletivo que valoriza as tradições gaúchas.

**Tradicionalista:** é a pessoa engajada voluntariamente que pratica a tradição por acreditar em sua força como defesa de valores, princípios e crenças.

## APÊNDICE A- Questionário

### I PARTE – SOBRE VOCÊ

Nome completo: \_\_\_\_\_

Idade: ( ) 18 a 29 ( ) 30 a 49 ( ) 50 a 69 ( ) 70 anos ou mais

Município de moradia: \_\_\_\_\_

CTG onde foi/é patroa: \_\_\_\_\_

Qual o período de posse? \_\_\_\_\_

Estado civil no momento da posse: ( ) Solteira ( ) Casada ( ) Divorciada ( ) Separada

Qual o ano de fundação de seu CTG? \_\_\_\_\_

Você foi a primeira patroa (mulher) deste CTG? ( ) Sim ( ) Não

### II PARTE – SOBRE SUA FORMAÇÃO ESCOLAR

#### Qual sua formação escolar?

- ( ) Ensino Fundamental Incompleto
- ( ) Ensino Fundamental Completo
- ( ) Ensino Médio incompleto
- ( ) Ensino Médio Completo
- ( ) Superior Incompleto
- ( ) Superior Completo
- ( ) Pós- Graduação incompleta
- ( ) Pós -Graduação Completa

Caso possua formação acadêmica, qual área e curso? \_\_\_\_\_

### III PARTE – SOBRE SUA PROFISSÃO

Você está trabalhando ou já trabalhou de maneira remunerada em determinado momento de sua vida?

( ) Sim ( ) Não

#### Caso a resposta seja “Não”, passe para a IV parte:

Ramo de sua atividade profissional: \_\_\_\_\_

Cargo ou função que exerce/exerceu: \_\_\_\_\_

Município em que trabalha/trabalhou: \_\_\_\_\_

### IV PARTE – SOBRE A ATUAÇÃO NO MOVIMENTO TRADICIONALISTA GAÚCHO

#### Quando foi a primeira vez que frequentou um CTG?

- ( ) Na infância
- ( ) Na adolescência
- ( ) Na adultez

#### Em qual circunstância?

- ( ) Meus familiares eram frequentadores
- ( ) Por iniciativa própria
- ( ) Para acompanhar os filhos
- ( ) A convite de alguém

Continua...

Continuação...

**Participou de algum tipo de atividade dentro do CTG?**

- grupo de danças de salão/fandango
- internada
- Concurso de Prendas
- Intérprete vocal
- Declamadora

**Caso tenha participado de concurso de prenda, qual foi a modalidade?**

- Mirim
- Juvenil
- Adulta
- Chinoca

**Em qual nível?**

- Da entidade
- Regional
- Estadual

**Foi vencedora do concurso? ( ) Sim ( ) Não**

**Caso tenha sido vencedora do concurso, quais os eventos dos quais participou ou promoveu durante seu preñado?**

- Palestras
- Mostras
- Pesquisas
- Outros \_\_\_\_\_

**Exerceu alguma função no MTG ou CTG antes de ser patroa? ( ) Sim ( ) Não**

Caso a resposta seja **SIM**, assinale uma ou mais funções conforme abaixo:

- Vice- Patrão
- Capataz
- Sota Capataz
- Agregado das Pilchas
- Assessoria Jurídica
- Responsável pela cozinha
- Internada Cultural
- Internada Artística
- Internada Campeira
- Internada dos Esportes
- Internada de Eventos
- Internada de Divulgação
- Internada Social
- Internada do Patrimônio
- Internada Jovem
- Conselho Fiscal
- Coordenadora de Cultura
- Coordenadora Regional
- Avaliadora
- Outra (s) \_\_\_\_\_

Continua...

Continuação...

#### V PARTE – SOBRE A ATUAÇÃO COMO PATROA

O CTG em que você atuou/atua possui a ata de registro de sua posse? ( ) Sim ( ) Não

Você possui registros documentados (fotos, outros registros físicos ou virtuais) de seus feitos e realizações enquanto patroa? ( ) Sim ( ) Não

Caso a resposta seja **SIM**, quais são os registros? \_\_\_\_\_

Assinale um ou mais **requisitos** aos quais você atendeu quando se tornou patroa:

- ( ) Ter visão de administrador (mesmo sem formação acadêmica)
- ( ) Possuir experiência anterior em patronagem
- ( ) Conhecer a história do Tradicionalismo tendo convivido em eventos artísticos
- ( ) Conhecer o estatuto e regimento interno do CTG ao qual concorre
- ( ) Saber o funcionamento da Região Tradicionalista e do MTG
- ( ) Entender a Filosofia do Tradicionalismo
- ( ) Certidão negativa expedida pela Assessoria Jurídica do MTG

Você se deparou ou se depara com algum tipo de **dificuldade** ou elemento que dificultou sua atuação enquanto patroa? ( ) Sim ( ) Não

Caso a resposta seja afirmativa, poderia citar quais?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Poderia citar aspectos ou elementos que em sua opinião foram ou são **favoráveis** ao exercício da função de patroa?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### VI PARTE – SOBRE OS ATRIBUTOS DE COMPETÊNCIA

Em sua opinião, os atributos de uma verdadeira patroa são: (Assinale cinco alternativas)

- ( ) Ética/Integridade
- ( ) Habilidade de lidar com pessoas
- ( ) Capacidade de realização
- ( ) Sinceridade
- ( ) Capacidade de influenciar pessoas
- ( ) Capacidade de comunicação
- ( ) Comprometimento
- ( ) Iniciativa (pro- atividade)
- ( ) Flexibilidade
- ( ) Capacidade de direcionar e controlar
- ( ) Capacidade de tomar decisões
- ( ) Auto- confiança
- ( ) Raciocínio estratégico
- ( ) Conhecimento e informação

Continua...

Continuação...

- Energia e entusiasmo
  - Responsabilidade
  - Compreensão de conceitos
  - Conhecimento e informação
  - Capacidade de julgamento
  - Cooperação
  - Habilidade Política
  - Orientação para a ação
  - Adaptabilidade
  - Outros \_\_\_\_\_
- 

Quais **características estão mais presentes** em sua atuação como patroa? (Assinale cinco alternativas)

- Desenvolver pessoas
- Obter resultados
- Comunicar-se bem
- Tomar decisões
- Influenciar as pessoas
- Contribuir ou participar das atividades propostas pelo CTG
- Desenvolver ações e/ou soluções criativas
- Assumir cada vez mais responsabilidades
- Ser um modelo em sua função
- Impulsionar a mudança nas pessoas e suas atitudes
- Concentrar-se no público tradicionalista
- Valorizar as pessoas

Em sua opinião, quais alternativas abaixo melhor descrevem suas **capacidades** como patroa? (escolha três)

- Saber escolher a equipe de trabalho
- Não agir como se fosse dona do CTG
- Evitar vaidades e vedetismo
- Não fazer tudo sozinha
- Relacionar-se bem com os outros
- Possuir visão geral da entidade
- Estar atenta a tudo e a todos

Para você, uma boa patroa é

---

## VII PARTE – SOBRE A CONTINUIDADE DA PESQUISA

Você teria interesse e disponibilidade de participar da continuidade<sup>14</sup> da pesquisa? ( ) Sim ( ) Não

Em caso positivo, teria possibilidade de fornecer os documentos que evidenciam sua atuação como patroa?

Gostaria de registrar alguma crítica ou sugestão para esta pesquisa?

---

<sup>14</sup> A continuidade da pesquisa implica em uma entrevista em profundidade a ser combinada em data e local previamente estipulados. Nesse momento, alguns pontos referenciados no questionário poderão ser mais bem explorados e também poderá ser realizada a coleta dos documentos a serem utilizados na confecção do livro.

**APÊNDICE B- Roteiro norteador da entrevista narrativa**

- 1- Fale sobre sua trajetória profissional até os dias de hoje;
- 2- Fale sobre sua trajetória de vida no Tradicionalismo, citando suas atuações antes de ser patroa;
- 3- Conte sobre seu CTG;
- 4- Você almejava tornar-se patroa?
- 5- Como foi o processo de sua eleição e posse? Houve chapa de oposição?
- 6- Como é sua rotina profissional?
- 7- Relate como é sua rotina como patroa;
- 8- Cite suas características como patroa;
- 9- Quais as características ligadas a você, durante o exercício profissional, que são também evidenciadas quando atua no CTG?
- 10-Quais os maiores desafios de ser patroa?
- 11-Fale sobre os elementos ou situações enfrentadas com maior dificuldade ou que se mostraram desafiadores em sua atuação como patroa;
- 12-Fale sobre elementos que facilitaram ou facilitam sua rotina como patroa.