



II CONGRESSO BRASILEIRO DE
PESQUISA E INOVAÇÃO EM EDUCAÇÃO

TETO DE VIDRO: OCUPAÇÃO DOS CARGOS DE DIRIGENTES NOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

**CÁTIA BRITO DOS SANTOS NUNES; JORGE GARCÍA MARÍN; JOÃO DIÓGENES
FERREIRA DOS SANTOS**

RESUMO

O trabalho tem por objetivo analisar a desigualdade de gênero, especificamente o mecanismo do teto de vidro na ocupação dos cargos e funções de dirigentes dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia a partir de dados disponíveis na Plataforma Nilo Peçanha, de abril do ano de 2023. A pesquisa utilizou abordagens qualitativas e quantitativas, selecionando os dados disponíveis dos (as) servidores (as), quais sejam, idade, sexo, escolaridade e tempo de serviço, para analisar o perfil dos dirigentes que ocupam os cargos de Diretores (as) Gerais e Pró-Reitores (as) da referida rede de ensino. O estudo indicou que, na ocupação destes cargos, existe uma sub-representação feminina, mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino – apontando, assim, também nesta área da administração pública federal, a consolidação das desigualdades de gênero e a maior ascensão profissional do homem na medida em que se sobe a escala hierárquica.

Palavras-chave : Teto de vidro; desigualdade de gênero; Institutos Federais.

1 INTRODUÇÃO

Houve uma indiscutível ampliação da escolarização e o crescimento da presença e participação das mulheres no mundo do trabalho. Com isto, as discussões e as lutas por igualdade de gênero tornaram-se pauta permanente do e no movimento feminista. O enfoque acadêmico sobre a desigualdade de gênero remonta à década de 1960, quando o movimento feminista buscou denunciar a segregação política, jurídica, econômica e social em relação à mulher. (SABOYA, 2013)

O conceito de gênero (SCOTT, 1995) desqualifica a ideia de ordem natural dos sexos, desconstruindo argumentos estritamente biológicos para justificar construções sociais e culturais mantidas por um sistema de hierarquização nas interações sociais entre homens e mulheres. Um sistema caracterizado pela supremacia masculina, especificamente no aspecto profissional, consoante estabelece Bourdieu:

Além disso, embora seja verdade que encontramos mulheres em todos os níveis do espaço social, suas oportunidades de acesso (seus índices de representação) decrescem à medida que atingem posições mais raras e mais elevadas. Assim, em cada nível, apesar dos efeitos de uma superseleção, a igualdade formal entre os homens e as mulheres tende a dissimular que, sendo as coisas em tudo iguais, as mulheres ocupam sempre as posições menos favorecidas. (BOURDIEU, 2020, p. 151)

O sociólogo francês ressalta a desigualdade de gênero e o fenômeno de sua dissimulação pela existência da igualdade formal. A qual podemos verificar plenamente estabelecida no sistema jurídico brasileiro que enuncia e assegura a igualdade no primeiro inciso do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, mas que sofre reiteradas violações na realidade dos fatos.

Bourdieu, a partir da concepção teórica sobre a dominação masculina, definiu e caracterizou essa forma de desigualdade de gênero na ocupação dos postos de comando: “A definição de um cargo, sobretudo de autoridade, inclui todo tipo de capacitações e aptidões sexualmente conotadas: se tantas posições dificilmente são ocupadas por mulheres é porque elas são talhadas sob medida para homens”. (BOURDIEU, 2020, p. 106)

Em 1987, Morrison, White y Van Velsor definiram o “teto de vidro” como a barreira que existe na parte superior da carreira laboral e que impede as mulheres de alcançar as categorias mais altas – barreira que de tão sutil é invisível para a grande maioria das pessoas (apud GALLEGO-MORÓN e MATUS-LÓPEZ, 2018, p. 210). Mas que não deixa de ser forte o suficiente para impedir a ascensão das mulheres aos cargos de primeiro e segundo escalão hierárquico, ou seja, mecanismos sociais imperceptíveis, no entanto, potentes.

Em 2018, Gallego-Morón e Matus-López analisaram os avanços teóricos e as evidências científicas sobre o teto de vidro nas universidades espanholas para contribuir com uma reflexão sobre o diagnóstico e as causas que o originam a partir da análise da progressão funcional de docentes. Os autores apontaram aspectos sobre a invisibilidade do problema, baixa aceitação e recusa à adoção de medidas de discriminação positiva. Cumpre registrar que quase toda a bibliografia revisada aponta a baixa participação das mulheres em cargos mais altos, apesar de a área da educação ser considerada uma atividade feminilizada:

Casi la totalidad de la bibliografía revisada coincide al señalar la feminización de la educación, comparándolo con la baja participación de las mujeres en los puestos más altos de la categoría profesional, la cátedra, así como en los órganos de dirección. (GALLEGO-MORÓN e MATUS-LÓPEZ, 2018, p. 215)

No Brasil, a pesquisadora Daniela Verzola Vaz, importante referência no estudo do tema, apresentou, em 2013, um estudo sobre o mecanismo da segregação vertical (ou hierárquica) nos setores públicos. Vaz realiza um levantamento de outros estudos que abordaram a segregação vertical e também valida o uso do termo “teto de vidro.

Acco; Bernardes e Moura (1998) consideram que essa situação de desigualdade de participação das mulheres nas diversas instâncias hierárquicas da administração pública não é situação peculiar da realidade brasileira, sendo igualmente observado em países como Grã-Bretanha, Estados Unidos, Austrália e Canadá.

A partir dessa busca e da revisão bibliográfica sobre o tema, detectamos que os estudos sobre desigualdades de gênero na carreira acadêmica tiveram como abordagem a situação das universidades públicas, e que, portanto, não contemplam a situação dos Institutos Federais e da respectiva Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPT).

Assim, a análise realizada neste trabalho tem como objetivo evidenciar a ausência de paridade e, portanto, a inexistência de condições de igualdade no acesso aos cargos de direção no âmbito da RFEPT. Uma análise da ocupação dos cargos de direção pelos profissionais da (RFEPT), a fim de pensar algumas desigualdades de gênero no mundo do trabalho.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Para isso, realizamos diversas buscas na Plataforma Nilo Peçanha (PNP¹), onde é possível coletar dados estatísticos oficiais sobre os servidores públicos federais da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. A plataforma apresenta dados, de forma interativa, com a finalidade de atender aos princípios de ampliação da transparência junto aos diferentes públicos, instituições, órgãos de controle, comunidade estudantil e imprensa. Os dados de gestão de pessoas contidos na Plataforma Nilo Peçanha são extraídos do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE) dos servidores públicos federais. E os dados disponíveis são referentes a abril de 2023, conforme informado na PNP.

O enfoque metodológico desta pesquisa exploratória é de natureza quali-quantitativa . (GATTI, 2004) pois os dados contidos da Plataforma Nilo Peçanha foram buscados, utilizados e analisados à luz de artigos científicos, periódicos e livros.

Para realizar a análise da presença feminina nos postos de direção da RFEPCT, foi importante termos como ponto de partida a comparação dessa presença das mulheres no total de servidores (as) efetivos (as) da RFEPCT, exatamente porque estaremos considerando a forma de ingresso no serviço público federal, qual seja, o concurso público, que é, portanto, um método mais objetivo, impessoal e transparente de seleção.

Buscando alcançar o objetivo, selecionamos os dados disponíveis sobre alguns aspectos para que possamos analisar o perfil dos dirigentes da RFEPCT, quais sejam, idade, sexo, escolaridade e tempo de serviço – ressaltando que, nas opções de consultas disponíveis na PNP, não estão disponibilizados dados que forneçam informações sobre a identidade racial. Isto limita uma análise de interseccionalidade que seria de extrema relevância para realizar uma abordagem que possibilitasse o entrecruzamento das categorias de gênero e raça, de forma conjunta. Além de limitar a análise, podemos afirmar que essa opção por não extrair tais dados do SIAPE para a PNP desvela uma posição política que não considera relevante retratar, nas informações da gestão de pessoas, dados exatos sobre a raça/cor dos (as) servidores (as).

Assim, realizamos a combinação dos dados com o referencial teórico buscando um sentido e melhor compreender a ocupação dos cargos de dirigentes da RFEPCT.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Rede Federal, desde 2019, está composta por 38 Institutos Federais, 2 Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet), a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), 22 escolas técnicas vinculadas às universidades federais e o Colégio Pedro II. Considerando os respectivos campi associados a estas instituições federais, tem-se ao todo 661 unidades distribuídas entre as 27 unidades federativas do país.

Assim, a partir dos dados coletados, consideramos uma situação ou condição numérica de relativa paridade, em relação ao gênero, no quantitativo de servidores (as) efetivos (as) da RFEPCT. Conforme dados de abril do ano de 2023, disponíveis na PNP, são 46.327 do sexo masculino e 37.135 do sexo. Ou seja, 55,51% dos cargos efetivos e ativos são ocupados por homens, enquanto 44,49 % são preenchidos por mulheres.

O recorte da aplicação da opção de filtro por sexo masculino evidencia um perfil etário, em sua maior parte, entre 25 e 44 anos de idade. Além disso, 56,17% dos servidores têm o ensino superior como o maior grau de escolaridade, enquanto aproximadamente 37,67% têm cursos em nível de pós-graduação stricto sensu..

¹ Consoante a descrição contida na referida plataforma, consiste em um ambiente virtual, que a partir de 2018, trata-se da validação e disseminação das estatísticas oficiais sobre a Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica (RFEPCT), e que são monitorados pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da educação (SETEC/MEC). (<https://www.gov.br/mec/pt-br/pnp>)

O recorte da aplicação da opção de filtro por sexo feminino evidencia um perfil etário no qual predomina a faixa etária entre 30 e 39 anos de idade. Os dados mostram que 57,75% das servidoras têm o ensino superior como o maior grau de escolaridade, enquanto aproximadamente 37,85% têm cursos em nível de pós-graduação *stricto sensu*.

Nesta comparação, portanto, não existem grandes disparidades entre os quantitativos e os aspectos de escolaridade e idade entre os servidores e as servidoras. Notadamente, no que diz respeito à qualificação por aperfeiçoamento quanto aos cursos em nível de graduação e pós-graduação, a formação das mulheres é quase dois pontos percentuais mais alta que o percentual de formação acadêmica dos homens.

Assim, utilizamos os filtros do tipo de função gratificada dos (as) servidores (as) que ocupam o cargo de dirigente máximo dos Campi e das Pró-Reitorias dos Institutos. Os ocupantes dos cargos de Pró-Reitores (as) são escolhidos por quem estiver na posição de dirigente máximo – os (as) Reitores (as). Já os cargos de Diretores (as) Gerais deverão ser eleitos (as) pela comunidade de discentes, docentes e técnicos (as) administrativos (as) dos Campi, exceto na situação dos Campi em processo de implantação, uma vez que, nestes casos, a consulta para o cargo deve ser realizada após cinco anos de efetivo funcionamento do Campus. Nesta situação, o dirigente máximo é que fará a escolha, nos termos do Art. 13 do Decreto 6.986/2009.

Segundo os dados coletados, a rede federal tem 759 cargos destes dirigentes, dos quais 567 são do sexo masculino e apenas 192 são do sexo feminino. Ou seja, apenas 25,30 % dos cargos de Diretores (as) Gerais e Pró-Reitores (as) são ocupados por mulheres. A situação de relativa paridade, anteriormente apresentada, verificada no total de servidores (as) efetivos (as), desaparece completamente quando vamos analisar a ocupação dos cargos de dirigentes. Conforme os dados constantes na figura 5, a maior parte dos ocupantes destes cargos do sexo masculino estão nas faixas entre 30 e 44 anos, têm até quatro anos como tempo de serviço e 50,27% possuem qualificação com curso de nível em pós-graduação *stricto sensu*.

Enquanto isso, as ocupantes mulheres concentram-se na faixa etária entre 35 e 49 anos, também proporcionalmente até quatro anos de tempo de serviço e apresentam, aproximadamente, percentual maior quanto à qualificação. Ou seja, 51,04% têm qualificação com curso de nível em pós-graduação *stricto sensu*. Desta forma, as 192 mulheres que ocupam estes cargos de dirigentes têm maior idade e melhor qualificação acadêmica do que os 567 homens que ocupam estes cargos, sendo o único índice equivalente em ambos os gêneros apenas o tempo de serviço. Os dados evidenciam e confirmam a dificuldade de ascensão feminina aos cargos de direção no âmbito da RFEPC, especificamente aos cargos de dirigentes – Pró-Reitores (as) e Diretores (as) Gerais dos Campi. E, conforme a análise dos dados disponíveis, verificamos que, nos dados sobre qualificação acadêmica e tempo de serviço, não existem diferenças significativas que possam justificar - por exemplo, em razão dos requisitos legais - a disparidade de representatividade de gênero na ocupação dos cargos de direção.

Podemos perceber que as mulheres pertencentes ao segmento do serviço público federal, na área de educação técnica e profissionalizante, estão expostas às desigualdades em razão de gênero, justamente em função da presença delas nos mais variados espaços sociais. Dito de outra forma, o acesso aos cargos públicos não assegura condição de igualdade no acesso aos postos de comando.

Conforme Biroli (2018), trata-se do “patriarcado público”, no qual “novas formas de inclusão seriam acompanhadas de formas também renovadas de opressão e controle.” (2018, p.26). Ou seja, as relações patriarcais apenas se estenderam para além da esfera privada e alcançaram os espaços públicos – inclusive, conforme está demonstrado neste trabalho, tal fenômeno também se reproduz nos espaços considerados privilegiados quanto à isonomia, à transparência de acesso (concurso público) e à qualificação acadêmica do quadro de

profissionais.

4 CONCLUSÃO

Ressaltamos uma limitação que impossibilitou a análise da interseccionalidade: a necessidade de aperfeiçoamento da Plataforma (PNP) com a inclusão de informações sobre a identidade racial dos (as) servidores (as).

Resta evidenciado que, também na RFEPCT, a paridade de gênero vai diminuindo à medida que se avança nas posições de comando. Assim, predomina o papel social dominante do masculino até mesmo em lugares privilegiados da produção do conhecimento, como nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia, nos quais constatamos que a presença feminina de 44,49% da totalidade de servidores (as) efetivos (as) diminui para 25,30% no total de dirigentes que ocupam cargos de diretores (as) gerais e pró-reitores (as) – mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino. Enfim, a sub-representação das mulheres nos cargos de comando resulta, conseqüentemente, na ausência de participação feminina nas esferas de poder, de decisão, de prestígio e de melhores remunerações..

REFERÊNCIAS

ACCO, Marco Antônio de Castilhos. BERBARDES, Franco César. MOURA, Marcelo Gameiro de. **Diagnóstico da situação da mulher na administração pública federal**. Brasília: ENAP, 1998. Recuperado de <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/813>. Acesso em 8 de abril de 2023.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: Os limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2018.

BORDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Bertrand Brasil, 17º ed. - Rio de Janeiro, 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 dez. 2008, p. 1. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em 8 de abril de 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. Portaria. 1, de 3 de janeiro de 2018. **Institui a Plataforma Nilo Peçanha – PNP, a Rede de Coleta, Validação e Disseminação das Estatísticas da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – Revalide**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 3, p. 10, 4 jan. 2018. Disponível em: http://www.divulgacaolex.com.br/legis_27597925_PORTARIA_N_1_DE_3_DE_JANEIRO_DE_2018.aspx Acesso em 8 de abril de 2023.

BRASIL, **Decreto nº 6986, de 20 de outubro de 2009**. Regulamenta os Artigos 11, 12 e 13 da Lei 11.892, de 29 de Dezembro de 2008, que Institui a Real Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e Cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, para Disciplinar o Processo de Escolha de Dirigentes no âmbito destes Institutos. Diário Oficial da União: edição extra, Brasília, DF, 20 outubro 2009. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6986.htm. Acesso em 24 de julho de 2023

GATTI, Bernardete A. **Estudos quantitativos em educação**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v.30, n.1, p. 11-30, jan./abr. 2004. p. 11-30.

GALLEGO-MORÓN, Nazareth. y MATUS-LÓPEZ, Mauricio. (2018). **Techo de cristal en las universidades españolas**. Diagnóstico y causas. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 22(3), 209-229. DOI: 10.30827/profesorado.v22i3.7999

VAZ, Daniela Verzola . **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil**. Economia e Sociedade, v.22, n.3, p.765-790, 2013.

SABOYA, Maria Clara Lopes. **Relações de gênero, ciência e tecnologia: uma revisão da bibliografia nacional e internacional**. Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós, ISSN 2179-9636, Ano 3, número 12, novembro de 2013.
www.faceq.edu.br/regs

SCOTT, Joan. (2017). **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade, 20(2). Recuperado de
<https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>.