

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

ALINNE GOMES MARQUES

**GÊNERO E TRABALHO NO SETOR PÚBLICO:
UM ESTUDO DE CASO DO SEGMENTO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UFU**

UBERLÂNDIA

2016

ALINNE GOMES MARQUES

GÊNERO E TRABALHO NO SETOR PÚBLICO:

UM ESTUDO DE CASO DO SEGMENTO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UFU

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais do Instituto de Ciências Sociais da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Área de Concentração: Sociologia e Antropologia

Orientadora: Profª Drª Maria Lúcia Vannuchi

UBERLÂNDIA

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

M357g
2016

Marques, Alinne Gomes, 1983-
Gênero e trabalho no setor público : um estudo de caso do segmento
técnico-administrativo da UFU / Alinne Gomes Marques. - 2016.
153 f. : il.

Orientador: Maria Lúcia Vannuchi.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais.
Inclui bibliografia.

1. Ciências sociais - Teses. 2. Relações de gênero - Teses. 3.
Trabalho - Teses. 4. Setor público - Universidade Federal de Uberlândia
- Teses. I. Vannuchi, Maria Lúcia. II. Universidade Federal de
Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III. Título.

CDU: 316

ALINNE GOMES MARQUES

GÊNERO E TRABALHO NO SETOR PÚBLICO:

UM ESTUDO DE CASO DO SEGMENTO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UFU

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais do Instituto de Ciências Sociais da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Uberlândia, 23 de setembro de 2016.

Banca Examinadora:

Prof^ª. Dr^ª. Maria Lúcia Vannuchi, UFU/MG (Presidente)

Prof^ª. Dr^ª Ângela Maria Araújo Carneiro, UNICAMP/SP

Prof^ª. Dr^ª. Patrícia Vieira Trópia, UFU/MG

Aos/Às que lutam contra alguma forma de desigualdade.

Aos/às trabalhadores/as do segmento técnico-administrativo da UFU, especialmente à memória de dona Maurinha, servidora do Hospital de Clínicas, por ensinar-me o apreço à verdade, o interesse pelos estudos, o amor por esta Universidade e a possibilidade de fazer do conhecimento um instrumento de transformação. Ao seu amor e à sua memória, minha amada avó, dedico este trabalho.

AGRADECIMENTOS

O que é afinal a gratidão? Atribui-se a Shakespeare (1564-1616) a afirmação de que este seria o único tesouro dos humildes. Ao concluir a presente tarefa, resta-me ofertá-lo:

À Universidade Federal de Uberlândia, por proporcionar a seu corpo técnico condições de qualificação, especialmente à equipe da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, pela cordialidade e disponibilidade que me dispensaram durante a pesquisa. Ao Sindicato dos Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior de Uberlândia, pela colaboração. À equipe do Instituto de Letras e Linguística, pelo incentivo e compreensão.

À Prof^a Maria Lúcia Vannuchi, por me presentear com uma orientação primorosa e contributiva, com sua dedicação impecável e incansável. Agradeço a incondicional acolhida, a sabedoria compartilhada e a amizade tecida durante essa trajetória de muito aprendizado.

À equipe do Instituto de Ciências Sociais, principalmente à Jaqueline, Edvandra e Nicemara e às/aos docentes do Programa de Pós-graduação. Ao Prof. Leonardo Barbosa e Silva e à Prof.^a Eliane Schmaltz, pela acuidade e consistência de suas contribuições no exame de qualificação, fundamentais à pesquisa. À Prof^a Eliane, especialmente, pelos apontamentos imprescindíveis à condução criteriosa do trabalho e por abrir-me os olhos, ainda na graduação, à dimensão científica do gênero.

À Prof.^a Patrícia, pela competente docência e pelo primor dedicado ao ofício da pesquisa, que muito inspira essa trajetória e à Prof.^a Ângela Maria Araújo Carneiro, pela disponibilidade em participar do exame de defesa, partilhando conosco suas valiosas contribuições e todo seu conhecimento.

À Tainah, amiga de todas as horas, por sua preciosa paciência, pelas fundamentais injeções de positividade e pela nobreza de sua sincera amizade. Às amigas e à família pela motivação e às minhas avós, Maura (em memória) e Lourdes, pela perspectiva feminista de vida que me proporcionaram, mesmo que inconscientemente.

À Turma 2014, pela deliciosa trajetória conjunta que deixará muita saudade.

Ao Aurélio, companheiro da vida, pelo carinho e apoio incondicionais e pela grandeza de me acolher e sustentar emocionalmente durante todo o trajeto.

Por fim, gostaria de prestar os mais sinceros agradecimentos àqueles/as servidores/as do segmento técnico-administrativo da UFU que partilharam conosco informações de suas trajetórias, práticas e relações, possibilitando a realização desta pesquisa e às boas almas que prestaram colaborações fundamentais à execução deste trabalho,

Muito Obrigada!

*Quem não se movimenta, não sente as correntes
que o prendem.*

(Rosa Luxemburgo)

RESUMO

Esta dissertação analisa as relações de trabalho do segmento técnico-administrativo da Universidade Federal de Uberlândia, considerando o mundo do trabalho como uma das muitas dimensões nas quais se estruturam as relações sociais de sexo. Concebida com o escopo de colher subsídios que contribuam para discussões relacionadas à promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, a pesquisa traçou o perfil do segmento técnico-administrativo da UFU, investigando a progressão de mulheres e homens na carreira e o desenvolvimento de ações que contemplem a promoção da igualdade de gênero na universidade. Sua execução, na forma de estudo de caso, foi conduzida mediante reunião de evidências quantitativas e qualitativas resultantes dos indicadores institucionais e do levantamento de dados obtidos junto a uma amostra da população estudada. A apreciação dos dados está ancorada nas abordagens analíticas que tomam o gênero como um princípio organizador da sociedade e que buscam a compreensão da desigualdade estabelecida a partir dele, em sua constante reconfiguração, enquanto produto das práticas e das relações sociais. Os resultados revelaram a dinâmica de estruturação das desigualdades nas relações de trabalho do segmento analisado, contribuindo para a desconstrução da presumida noção de igualdade entre os sexos no setor público.

Palavras-chave: Gênero. Trabalho. Setor Público. UFU.

ABSTRACT

This work analyses the working relationships in the technical and administrative sector of the Federal University of Uberlandia (UFU), considering the world of work as one of the many dimensions in which social relationships concerning gender are structured. This work aims to gather information that may contribute to discussions related to the promotion of equality between men and women in the workplace. This research profiles the technical and administrative sector of UFU, investigating the career development of men and women, and the development of actions that promote gender equality within the university. This research is a study case in which quantitative and qualitative evidences resulting from institutional indicators were gathered. Data were collected of a sample from the population studied. The assessment of the data is anchored in the analytical approaches that consider gender as an organizing principle of society and that seek to understand the inequalities established from it, in its dynamic reconfiguration, as a product of social practices and relations. The results revealed the dynamic structuring of inequalities in working relationships in the sector analyzed, contributing to the deconstruction of the presumed notion of gender equality in the public sector.

Keywords: Gender. Work. Public Sector. Federal University of Uberlândia.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo (%)	69
Gráfico 02	- Servidores TAEs/UFU por sexo e faixa-etária	73
Gráfico 03	- Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo e a idade (%)	74
Gráfico 04	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e a cor ou raça (%)	76
Gráfico 05	- Servidores/as TAEs da amostra segundo o sexo e a renda (%)	79
Gráfico 06	- Servidores/as TAE/UFU da amostra que são a principal fonte de renda da residência segundo o sexo e a renda (%)	80
Gráfico 07	- Servidores/as TAEs/UFU que exercem segunda atividade remunerada segundo o sexo	81
Gráfico 08	- Servidores/as TAE da UFU segundo o sexo e nível de capacitação (%)	82
Gráfico 09	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e nível de educação formal (%)	83
Gráfico 10	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e nível de escolaridade	84
Gráfico 11	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e ocupação de funções gratificadas e cargos de direção (%)	87
Gráfico 12	- Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo e ambiente de trabalho	94
Gráfico 13	- Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo e nível de classificação na carreira	95
Gráfico 14	- Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo e tempo de trabalho na instituição	98
Gráfico 15	- Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo, escolaridade e tempo de serviço	99
Gráfico 16	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e a discriminação social vivenciada no trabalho	101
Gráfico 17	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e a motivação primária de discriminação social vivenciada no trabalho	102
Gráfico 18	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e discriminação por gênero/orientação sexual vivenciada no trabalho	107
Gráfico 19	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e teor principal da discriminação de gênero ou orientação sexual vivenciada no trabalho	107
Gráfico 20	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e a motivação principal de discriminação social vivenciada no trabalho	110
Gráfico 21	- Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo e número de filhos	115
Gráfico 22	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e tempo dedicado ao trabalho doméstico e cuidado com familiares (horas semanais)	116
Gráfico 23	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo, tempo de trabalho doméstico/cuidado com familiares e estado civil (horas semanais)	117
Gráfico 24	- Medidas de promoção à igualdade de gênero citadas por servidores/as TAEs/UFU	125
Gráfico 25	- Opinião dos/as servidores/as TAEs/UFU da amostra sobre a implementação de ações relacionadas à igualdade de gênero na UFU segundo o sexo	127

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Quadro 01	- Progressão por capacitação profissional	47
Quadro 02	- Percentuais de incentivo à qualificação	50
Quadro 03	- Servidores/as públicos/as segundo o sexo (%)	70
Tabela 01	- Pessoas segundo a cor ou raça no segmento TAE da UFU, no poder executivo e na população brasileira	77
Tabela 02	- Servidores/as da amostra por sexo e naturalidade	78
Tabela 03	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e função gratificada	87
Tabela 04	- Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e cargos de direção	88
Tabela 05	- Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo e local de trabalho	92
Tabela 06	- Servidores/as TAEs/UFU da amostra por sexo e ocupação anterior	96

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AGU	Advocacia Geral da União
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
EBSERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
FIES	Programa de Financiamento Estudantil
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LGBT	Lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros
MARE	Ministério da Administração e Reforma do Estado
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
MEC	Ministério da Educação
NEAB	Núcleo de Estudos Afro-brasileiros
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OEА	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PNPM	Plano Nacional de Políticas para as Mulheres
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROUNI	Programa Universidade Para Todos
RJU	Regime Jurídico Único
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SINTET	Sindicato dos Técnicos Administrativos das Instituições de Ensino Superior de Uberlândia
SPM	Secretaria de Políticas para as Mulheres
TAEs	Técnicos Administrativos em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre Esclarecido
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México

SUMÁRIO

Introdução	12
1. As relações sociais sob as lentes do Gênero	25
1.1. Porque olhar a sociedade através da perspectiva sexuada?	25
1.2. Articulações das temáticas Gênero e Trabalho	34
1.3. A desigualdade de gênero em pauta: debate e embate instituídos.....	39
2. O serviço público tem dois sexos?	45
2.1. Carreira e contexto	45
2.2. Além do véu da igualdade presumida	61
3. O Segmento Técnico administrativo da UFU	67
3.1. A Universidade	67
3.2. Perfil socioeconômico do segmento técnico-administrativo da UFU	68
3.3. Carreira.....	82
3.3.1. Progressão por capacitação e educação formal	82
3.3.2. Acesso aos cargos e funções	86
4. Olhar a parte, compreender o todo	92
4.1. Atuação profissional	92
4.2. Práticas e relações sociais.....	100
4.2.1. Os indivíduos em coletividade.....	100
4.2.1.1. Discriminação social e relações de trabalho	100
4.2.1.2. A discriminação por gênero e ou orientação sexual	105
4.2.1.3. A evidência inesperada.....	108
4.2.2. O indivíduo em sua multiplicidade: produção e reprodução	114
4.2.3. Gênero e trabalho: percepções e provocações	122
5. Considerações Finais.....	130
Referências	141
Apêndice A – Instrumento de coleta de dados – Questionário.....	151
Apêndice B – Termo de Consentimento Livre Esclarecido.....	153

INTRODUÇÃO

Ao pretender adentrar o âmbito das relações sociais entre os sexos no trabalho no setor público, privilegiando em sua análise o segmento técnico-administrativo da UFU, o presente trabalho referencia-se nas abordagens analíticas que consideram a construção social da diferença entre os sexos um princípio organizador da vida em sociedade. Entender como esse princípio opera na determinação das relações sociais e da divisão sexual do trabalho é uma tentativa de reunir, no mesmo esforço analítico, a ciência para pensar a construção dessa diferença e a trajetória constituída por essa diferença que motiva a busca pela ciência que aqui se almeja concretizar.

É, de certa forma, um *tête-à-tête* com o demônio de nossas vidas, conforme coloca Weber (2005) ao discorrer sobre a ciência como vocação, pois invoca o exame das tensões sempre presentes em nossa existência, desde o momento em que somos categorizadas como um gênero que se constitui socialmente a partir da diferença em relação a outro. Além disso, consiste em um exercício de reflexão sobre nosso universo de trabalho e as categorias profissionais às quais pertencemos.

A verdade é que, ao abraçarmos o ofício das Ciências Sociais, aceitamos o convite para trilhar um caminho que nos desafia a observar o nosso tempo por um espectro analítico, captar continuidades, rupturas e reelaborações das práticas coletivas cotidianas, compreender novas formas de organização e representação em nossa cultura e mapear a dinâmica das relações sociais.

À medida que avançamos nesse caminho e aprofundamo-nos em seu exercício, deparamo-nos com as seguintes questões: como atuar neste campo do conhecimento sem atentar ao caráter sexuado que estrutura a nossa organização em sociedade? Como olhar as telas que se superpõem à nossa volta na condição de fatos esboçados pelo pincel do tempo, constituindo o que entendemos como realidade, sem considerar a perspectiva analítica proposta pelas teorias de gênero, que nos chamam a atenção para a compreensão das relações sociais que são estabelecidas a partir da forma como cada sociedade organiza suas diferenças sexuais?

Mesmo que quiséssemos ignorar as estatísticas e os indicadores sociais que atestam a persistência da desigualdade entre mulheres e homens no Brasil e no mundo, o cotidiano não nos deixaria desviar dessa percepção sexuada da História, que a todos/as nós alcança de alguma forma e que atribui papéis diferentes a mulheres e homens em um cenário no qual as políticas públicas em relação ao gênero, no árduo trabalho de combate à desigualdade, ainda

caminham com muita dificuldade, freadas por diversos entraves políticos, sociais, econômicos e ideológicos.

O fato é que essa construção social que confere a mulheres e homens diferentes atribuições, papéis e lugares em sociedade serve, muitas vezes, ao estabelecimento de desigualdades que persistem reiteradamente em nosso cotidiano, em suas mais variadas expressões. Tecidas ao longo dos séculos, tais desigualdades habilmente persistem de forma transversal, explícitas em muitas faces, dentre elas, a divisão sexual do trabalho. A partir desta, a responsabilidade pela reprodução da vida social foi historicamente atribuída à figura feminina e essa naturalização do trabalho reprodutivo, engendrada nos padrões de gênero reproduzidos pela educação, faz com que, até hoje, os cuidados com o ambiente doméstico, a família, o lazer não aconteçam de maneira igualitária entre mulheres e homens.

No Brasil, os indicadores sociais que articulam dados de gênero com o mercado de trabalho confirmam a existência e indicam a permanência dessas desigualdades de gênero estabelecidas ao longo dos anos. Segundo dados da pesquisa “Estatísticas de Gênero” (IBGE, 2014)¹, há uma inserção diferenciada de mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro, que assume contornos específicos quando também considerados fatores como cor/raça e o segmento profissional, por exemplo.

Informações contidas na referida publicação indicam que o crescimento da taxa de formalização das mulheres no período analisado, compreendido entre os anos de 2000 e 2010, é inferior ao dos homens, além de revelar que as mulheres brancas são maioria entre as trabalhadoras com carteira assinada. Considerando separadamente o segmento das trabalhadoras domésticas, a pesquisa do IBGE (2014) diagnostica um maior percentual de mulheres pretas ou pardas no segmento, representando estas o total de 57% de trabalhadoras domésticas com carteira de trabalho assinada e 62,3% das trabalhadoras sem carteira de trabalho assinada.

O estudo destaca que, embora seja visível o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro entre os anos de 2000 e 2010, ela continua inferior à masculina. Constata ainda que as taxas de atividade no mercado de trabalho e os índices de formalização e nível de instrução variam conforme a articulação do indicador gênero com indicadores como cor ou raça, idade, número de filhos e região de domicílio. É perceptível no relatório que essa desigualdade relacionada ao gênero assume proporções distintas quando

¹Estudo nº 33 da série “Estudos e pesquisas” na área “Informações Demográficas e Socioeconômica” produzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, publicado em 2014 a partir da análise dos dados do censo demográfico de 2010.

observada entre diferentes regiões do país ou relacionadas ao fator de localidade urbana e rural.

Além disso, os dados divulgados pelo IBGE (2014) apontam que os padrões sociais que associam as mulheres aos cuidados com a família e com o ambiente doméstico influenciam a inserção desigual das mulheres no mercado de trabalho. O panorama apresentado aos nossos olhos, por pesquisas como essa, conduz à compreensão de que, apesar dos avanços expressivos na ocupação dos espaços públicos pelas mulheres, se considerarmos a realidade do século XX, as desigualdades de gênero atravessam a História, reiterando a necessidade de diagnósticos que se consagrem ao entendimento e operem no sentido de revelar os desdobramentos dessas desigualdades em termos de relações e práticas sociais.

A propósito, o questionamento de tais desigualdades tem suscitado o surgimento de teorizações e diagnósticos relevantes, dedicados a problematizar as relações de gênero nos diversos espaços sociais, tratando de temas diversos, dentre eles, as desigualdades no âmbito do trabalho.² Consideramos que a problematização do gênero enquanto marcador social também se faz necessária na análise do trabalho no setor público, pois, a despeito da estabilidade, do salário inicial unificado para mulheres e homens e da igualdade formal de acesso, guardadas as especificidades de cada carreira, acreditamos que questões observadas na realidade de mulheres e homens no mercado de trabalho no setor privado se fazem presentes no setor público, em certa medida, incidindo sobre a estruturação das relações de gênero nesse setor.

Na certeza de que não seria possível olhar o trabalho no serviço público ignorando o caráter sexuado que estrutura a sociedade e considerando as queixas de colegas indecisas entre a maternidade e a progressão na carreira, as queixas de colegas de ambos os sexos sobre a divisão sexual do trabalho doméstico, a utilização diferenciada do tempo livre, as responsabilidades com os/as filhos/as e as expectativas em relação à ascensão profissional, delineou-se à nossa frente um objeto de pesquisa: as relações de gênero no segmento técnico-administrativo da UFU.

Dessa forma, ao propormos o presente estudo, pretendemos apoiá-lo na centralidade das categorias gênero e trabalho como elementos de compreensão da construção social da vida humana para investigar se as referidas condições de desigualdade presentes no trabalho

² Ressaltamos aqui a relevante produção de pesquisadores vinculados aos núcleos que se dedicam à investigação do gênero também em sua interface com o trabalho, como o Núcleo de Estudos de Gênero – Pagu, da Universidade Estadual de Campinas - Unicamp e o grupo “*Genre, Travail, Mobilités (GTM)*” vinculado ao *Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris*, as publicações da Secretaria de Política para as Mulheres do Governo Federal e da Organização Internacional do Trabalho - OIT no Brasil.

desenvolvido na iniciativa privada³ também podem ser observadas no serviço público, no âmbito das universidades, tratando especificamente do segmento mencionado.

Atualmente, a categoria dos técnicos-administrativos em educação representa grande contingente de trabalho nas universidades. Números divulgados pela Universidade Federal de Uberlândia, referentes ao ano de 2014, apontavam que 3210 pessoas integravam o segmento-técnico-administrativo em educação, o correspondente a aproximadamente 64% de seu quadro de pessoal permanente (UFU, 2015).

Esse contingente bastante expressivo que tem em suas mãos a execução técnica das atividades de ensino, pesquisa e extensão vivenciou, em menos de duas décadas, duas significativas mudanças: a estruturação da carreira técnico-administrativa, ocorrida em 2005, e a posterior adesão da instituição ao Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, em 2007.

Além disso, impactado/as pelas mudanças dos princípios de gestão provenientes da Reforma do Estado, os/as integrantes do segmento técnico-administrativo em educação vivenciam medidas como a extinção ou enquadramento de parte de cargos pertencentes à sua estrutura, além da destinação de parte dos serviços ao processo de terceirização da força de trabalho, enquanto vê crescer a necessidade de uma gestão cada vez mais especializada do ponto de vista da qualificação profissional, o que pode ser observado tanto na prerrogativa de qualificação e capacitação descrita na regulamentação da carreira, quanto na quantidade de concursos recentes que requerem cargos com escolaridade de nível superior.

Considerando todo o contexto descrito anteriormente, supomos que o trabalho no setor público, especialmente na carreira citada, comporta muitas questões ainda não estudadas. Nesse sentido, o olhar direcionado à compreensão das desigualdades de gênero pode ser construído, especificamente para o segmento TAE da UFU, a partir do exame de questões como a existência ou não de uma igualitária ocupação de cargos de gestão por mulheres e homens, bem como da observação de como ocorre a progressão dos/as /as servidores/as na carreira, se de forma desigual ou não, mensurada a partir dos índices de capacitação e cursos

³ Uma vasta produção acadêmica no Brasil atesta essa desigualdade que incide sobre as mulheres, independentemente de sua qualificação ou ocupação. Araújo e Lombardi (2013) evidenciam a diferença de inserção e de renda estabelecida dentre as mulheres e sua concentração em postos mais vulneráveis ao investigarem a relação entre trabalho informal, raça e gênero no Brasil. Lombardi (2006), ao se dedicar aos estudos sobre as engenheiras, trouxe à tona as especificidades e os limites enfrentados por elas em suas trajetórias profissionais. Maruani (2003) indica que a desigualdade e a precariedade são elementos ligados à feminização ou do mercado de trabalho.

de educação formal de mulheres e homens, além da necessidade de identificação da existência de políticas e ou programas de estímulo ao empoderamento entre os sexos na instituição.

Na elaboração da proposta da pesquisa, avaliávamos que observar os indicadores institucionais e sua relação com a ascensão profissional e as práticas sociais dos sujeitos, considerando as relações de gênero e aspectos subjetivos dos mesmos, poderia contribuir para identificar a existência de desigualdades ligadas particularmente à carreira aqui abordada.

Ancoradas nessas questões, analisamos o trabalho sob a perspectiva de gênero investigando também aspectos das práticas sociais e da cultura organizacional para compreender quais traços a diferença socialmente construída entre mulheres e homens assume no trabalho na UFU, se ela se estabelece num contexto de desigualdade e que desafio isso representa para a construção da equidade de mulheres e homens na instituição e em nossa sociedade.

Proposições e a tessitura da análise

No delineamento da pesquisa, apoiamo-nos no pressuposto de que a herança histórica de um androcentrismo estrutural perpassa os vários espaços sociais, instituindo uma divisão do trabalho assimétrica entre os sexos. Cabe ressaltar que, ao nos referirmos ao trabalho, não o consideramos apenas em sua dimensão produtiva, mas também em sua dimensão reprodutiva, incluindo, além do trabalho doméstico, as demais atividades circunscritas à “produção do viver”⁴, conforme Hirata e Kergoat (2007).

Essa assimetria na divisão do trabalho entre os sexos acaba por determinar às mulheres, além de uma sobrecarga de trabalho no âmbito privado, a ocupação de espaços preteridos e precarizados no mercado de trabalho, cuja realidade de experiências é caracterizada por condições desiguais em suas trajetórias, sejam elas de remuneração, de formalização ou de inserção profissional, conforme nos mostram várias análises recentes, como as de Hirata (2011), Araújo e Lombardi (2013), bem como do IBGE (2014).

Nesse sentido, fundamenta a presente análise a concepção de que as condições determinantes da desigualdade de gênero identificadas em vários segmentos do mercado de trabalho - mensuradas no Brasil por pesquisas como a anteriormente citada “Estatísticas de

⁴ As autoras fazem uso do termo “produção do viver” de Hirata e Zarifian (2009) para explicar a conceituação do trabalho pautada numa perspectiva não mais restrita ao capital, que se constitui a partir de uma análise que considera também o trabalho doméstico e a inter-relação entre as esferas produtiva e reprodutiva, observando as desigualdades nas relações sociais entre os sexos derivadas da divisão sexual do trabalho a partir de seus diversos aspectos condicionantes.

Gênero” do IBGE (2014) e que têm se constituído como objeto das análises da sociologia do trabalho em diversos segmentos do setor privado - estão presentes também no setor público, estruturando-se a partir de diversos aspectos convergentes como reflexos do neoliberalismo nas carreiras públicas e das relações sociais de sexo/gênero alimentadas por elementos constituintes das práticas sociais, tais como a subjetividade, as representações, a feminização ou masculinização das ocupações, a cultura organizacional e a distribuição de mulheres e homens na execução das atividades cotidianas nos espaços doméstico e profissional.

A existência de desigualdade no posicionamento de mulheres e homens em suas carreiras no segmento técnico-administrativo da UFU foi investigada a partir dos índices de progressão na carreira por cursos de capacitação e educação formal e também pelos índices de ocupação de cargos de gestão por mulheres e homens, considerando tanto os indicadores institucionais quanto os da amostra.

A participação diferenciada de mulheres e homens do segmento analisado em cursos de capacitação e educação formal, em função das atividades assumidas na esfera reprodutiva, também foi considerada um indicativo de que a divisão sexual do trabalho doméstico poderia incidir sobre a carreira das mulheres de forma comprometedora, mesmo em segmentos com maior escolarização.

Considerávamos como hipótese que uma discrepância de progressão poderia significar também diferenças de remuneração entre os gêneros, uma vez que os cursos estão ligados a políticas de incentivo ou benefícios remuneratórios. Dessa forma, a diferença de remuneração entre os sexos desenvolvida no exercício da carreira acabaria por reafirmar que as mulheres estariam numa desigual posição nas relações sociais de sexo se verificado, por exemplo, que a dedicação de seu tempo livre aos cuidados com a família e com as tarefas domésticas resultasse numa menor disponibilidade para se dedicar aos cursos, especialmente aos de educação formal.

Subsidiaram nossas análises estudos anteriores realizados sobre o setor público⁵ que indicam não haver equidade de gênero no serviço público brasileiro. Tais estudos reiteram que argumentos como a isonomia salarial das carreiras públicas e a igualdade de acesso via concurso público, além da suposição de que as mulheres estão chegando aos cargos públicos com índices de escolarização cada vez mais expressivos, não são elementos suficientes para diluir a desigualdade histórica existente entre mulheres e homens. Também foi uma

⁵ Como referências para a compreensão das relações de gênero no serviço público podemos citar as publicações “Gênero, raça e competências no serviço público Civil” (ENAP, 2006), “Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil” (OSORIO, 2006) e “Servidores Públicos Federais: Gênero” (ENAP, 2014).

preocupação da pesquisa investigar a ocupação de cargos de gestão por mulheres na instituição.

A baixa representatividade destas em cargos de gestão em instituições diversas corroborava a possibilidade de que o fato também se repetisse entre os servidores/as do segmento técnico-administrativo da UFU o que, por sua vez, poderia servir ao entendimento do quanto as relações de gênero na instituição poderiam estar estruturadas a partir de padrões hierarquizantes das relações de gênero presentes nos discursos e na cultura organizacional. Acreditávamos que um diagnóstico da baixa representatividade de mulheres em cargos de gestão e de uma ascensão desigual na carreira poderia indicar a necessidade de se repensar a gestão institucional nos termos da diferença construída socialmente, de forma que a igualdade de oportunidades entre os gêneros se constitua como realidade.

Cabe ressaltar que, para execução deste trabalho, foram eleitas como norteadoras as contribuições das teóricas feministas que tomam o gênero como categoria analítica e cujas análises, de acordo com nosso entendimento, instrumentalizam a compreensão das desigualdades de gênero presentes nas relações sociais. Deste modo, acreditamos ser relevante para o estudo aqui proposto nos referenciarmos na produção teórica de Joan Scott (1990), que considera que as relações de gênero abarcam relações de dominação, e nos argumentos de Safiotti (1994), que procede à análise das relações de gênero a partir da perspectiva relacional e do contexto histórico dos sujeitos múltiplos.

Contribuíram igualmente de forma inspiradora para esse trabalho os conceitos desenvolvidos por Elisabeth Souza-Lobo (1991) nos anos 1980, que nos remetem à importância da problematização dos espaços da experiência coletiva, das trajetórias ocupacionais, das qualificações e das formas de gestão como construções históricas e sociais.

Somam-se às contribuições mencionadas, as relevantes análises construídas por Helena Hirata (2007, 2016) e Daniele Kergoat (2007, 2009, 2010), relacionadas à compreensão da estruturação das relações sociais de sexo e da divisão sexual do trabalho, além da configuração organizacional do fenômeno denominado “teto de vidro”, descrito por Steil (1997) como uma barreira à ascensão das mulheres na hierarquia das organizações, caracterizado, conforme Daune-Richard (2003), por uma divisão social assimétrica e hierarquizada dos espaços do masculino e do feminino.

O percurso metodológico

Norteadas pelas perspectivas teóricas que elegem a temática Gênero como uma categoria de análise social e por aquelas que consideram a construção social da diferença entre mulheres e homens um elemento estruturante das relações sociais e das condições de desigualdade, este trabalho objetiva: a) Traçar o perfil do quadro funcional de técnicas/os administrativas/os da Universidade Federal de Uberlândia por sexo, idade, cor/raça, grau de capacitação, educação formal e ocupação de cargos de chefia e decisão; b) Investigar se a ascensão de mulheres e homens na referida carreira acontece de forma desigual; c) Identificar se a instituição desenvolve ações para introduzir novas concepções de gestão e cultura organizacional que contemplem a promoção da igualdade de gênero.

Tais objetivos atendem ao escopo de colher subsídios que possam contribuir para estudos ou diagnósticos posteriores e para o embasamento de reflexões relacionadas à importância das políticas públicas e institucionais de promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no serviço público.

Cumprе ressaltar que, embora tal pretensão atribua inicialmente ao presente trabalho um teor exploratório, os objetivos dos quais partimos para executá-lo acabaram por conduzir-nos a uma prática de pesquisa que, pautada na tentativa de tornar inteligível a problematização de seu objeto, primou por congregaг no mesmo estudo as finalidades explanatória, descritiva e exploratória de pesquisa que tradicionalmente os manuais científicos insistem em distinguir.

Nesse sentido, encontramos em Yin (2010) uma orientação metodológica norteadora. Ao discorrer sobre a comparação do Estudo de Caso com outros métodos de pesquisa, o autor critica a forma como alguns cientistas lidam com as ferramentas de investigação de forma hierárquica e excludente, vinculando o método à determinada finalidade:

A distinção entre os vários métodos de pesquisa e suas vantagens e desvantagens pode exigir que se vá além do estereótipo hierárquico. A visão mais apropriada pode ser inclusiva e pluralista: cada método de pesquisa pode ser usado para as três finalidades – exploratória, descritiva e explanatória. Podem existir estudos de caso exploratórios, descritivos ou explanatórios. O que distingue os diferentes métodos não é a hierarquia, mas três importantes condições discutidas a seguir. Um alerta importante, entretanto, o esclarecimento não insinua que os limites entre os métodos – ou as ocasiões quando cada um deve ser usado – sejam rígidos. Mesmo que cada método tenha características diferentes, existem grandes sobreposições entre eles. A meta é evitar desajustes grosseiros – ou seja, quando você planeja usar um tipo de método, mas outro é realmente mais vantajoso. (YIN, 2010, p. 27).

A escolha do estudo de caso como método de pesquisa está ancorada na especificidade do objeto em questão e dos objetivos de pesquisa propostos. Segundo Robert Yin (2010), o estudo de caso serve ao entendimento dos fenômenos sociais complexos e está presente em vários campos do conhecimento, viabilizando a apreensão de fenômenos variados, seja no

âmbito individual ou coletivo, político, organizacional ou social. O autor ressalta que sua utilização proporciona a apreensão de “características holísticas e significativas dos eventos da vida real” (YIN, 2010, p.24) pelo pesquisador e que duas fontes de evidência estão ligadas à sua aplicação: a observação direta do evento estudado e as entrevistas com pessoas a ele relacionadas, que nesta pesquisa foram substituídas pela abordagem via questionário eletrônico.

O percurso metodológico adotado na condução deste estudo de caso utiliza-se da reunião de evidências qualitativas e quantitativas resultantes dos indicadores institucionais e do levantamento de dados realizado com uma amostra da população estudada, na tentativa de apreender as desigualdades entre mulheres e homens no trabalho no setor público como produtos das práticas sociais e das relações sociais de sexo. Em consequência, o presente estudo pretende construir uma visão mais holística possível do objeto estudado, pressupondo que as diferenças entre os sexos no trabalho, assim como na vida, são constituídas, em grande parte, pela materialidade de sua determinação histórica.

Estabelecendo uma correspondência entre os procedimentos utilizados na perspectiva de Yin (2010) e os objetivos colocados, entendemos que o estudo de caso aqui proposto é constituído pelo diálogo entre a finalidade descritiva (de traçar o perfil do segmento técnico-administrativo em educação, investigar a ascensão de servidores na carreira e a existência de políticas relacionadas ao tema) e a explanatória (de objetivar a compreensão das diferenças entre os sexos no trabalho no setor público, em seu contexto relacional, à luz das teorias pertinentes).

É necessário considerar que nosso exercício de investigação implica uma tentativa de compreender a forma que o fenômeno das disparidades relacionadas ao gênero apresenta no trabalho no setor público, e que, em nossa compreensão, cumpre destacar, não possui contornos determinantes totalmente elucidados, considerando que a presença de fatores como a forma de ingresso na carreira por concurso e a existência de piso salarial uniforme diferenciam-no dos outros setores do mercado nos quais a ausência destes fatores responde, em parte, pelas desigualdades. Nesse sentido, a escolha pelo referido método para analisar o segmento técnico-administrativo da UFU também se ancora na descrição a seguir:

O estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes. Em outras palavras, você usaria o método de estudo quando desejasse entender um fenômeno da vida real em profundidade, mas esse entendimento englobasse

importantes condições contextuais – porque eram altamente pertinentes ao seu fenômeno de estudo. (YIN, 2010, p. 39).

O autor diferencia o estudo de caso em duas modalidades: O estudo de caso único é aplicado quando se refere à uma das seguintes situações: teste crítico de uma teoria existente, proposta longitudinal (em tempos diferentes), circunstância rara ou particular, proposta reveladora (fenômeno não acessível), ou caso representativo ou típico (no qual é estudado lugar ou situação). Os estudos denominados múltiplos são caracterizados pela utilização de um conjunto de casos.

Diante disso, avaliamos que o presente trabalho constitui um “estudo de caso único”, considerando o fato de lidarmos especificamente com o segmento técnico da UFU. Segundo Yin (2010), um estudo de caso único pode ser holístico (fundados em elementos gerais) ou integrado (construídos a partir da integração das subunidades de análise). Ancoradas em sua própria crítica da hierarquização de procedimentos e em sua ótica pluralista de pesquisa, situamos este trabalho não na distinção das variantes de estudos de caso holísticos e integrados desenvolvida pelo autor, mas em um entremeio entre as duas denominações. Assim, consideramos por entender que a associação de evidências colhidas de diferentes unidades de análise, que são os índices quantitativos e as respostas qualitativas obtidas via questionário⁶, além de caracterizá-lo como integrado, contemplam a intenção de uma apreciação holística do objeto.

Segundo Yin (2010), o estudo de caso é um método que instrumentaliza o/a pesquisador/a lidar com múltiplas fontes de evidência, possibilitando inclusive que seja utilizada a reunião de evidências qualitativas e quantitativas. Sua argumentação destaca que os métodos de pesquisa não são excludentes, o que permite ao/a pesquisador/a valer-se de vários deles para realizar a investigação, como por exemplo, a combinação do levantamento de dados com outros instrumentos, como fazemos nesse trabalho. O autor classifica o estudo de caso como um procedimento abrangente, considerando que o mesmo pode abarcar a lógica do projeto, as técnicas de coleta e as abordagens das quais o pesquisador/a se vale na construção da análise.

Salientamos que a utilização oportuna de todos os elementos ou recursos disponíveis para a compreensão do objeto atende a um dos preceitos de Mills (1975) para o desenvolvimento do “artesanato intelectual” ao qual nos lançamos quando nos dedicamos à

⁶ Para Gil (2008), o termo questionário refere-se ao procedimento autoaplicado e a apresentação das questões é feita de forma escrita aos respondentes, enquanto entrevistas e formulários pressupõem a participação do pesquisador na abordagem de pesquisa. Segundo o autor não há um consenso absoluto entre os autores que abordam o tema, sendo para alguns o questionário uma forma de entrevista semiestruturada e para outros um formulário quando é diretamente aplicado ao investigado.

sociologia enquanto ofício. Ao discorrer sobre tal arte e argumentar em defesa do uso e desenvolvimento da imaginação sociológica, o autor alerta-nos sobre a necessidade de entender o método e a técnica como parte da prática de um artesanato, evitando o fetichismo de ambos e a adoção de normas rígidas e reiterando a possibilidade de cada um ser seu próprio metodólogo, o que acreditamos ser uma perspectiva que instrumentaliza os pesquisadores do nosso tempo, dada a pluralidade de objetos, métodos e a dinâmica das relações sociais.

Apoiadas na possibilidade de realizar um estudo de caso a partir de múltiplas evidências, executamos, mediante autorização do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - CEP e da administração da UFU, a primeira etapa: a pesquisa sobre o quadro de servidoras/es técnico-administrativos da referida instituição. A fonte principal para a coleta de dados dessa etapa foi a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP/UFU, com a qual foram obtidos dados estatísticos sobre o quadro de técnicos-administrativos da UFU, referentes ao quantitativo de servidores/as por sexo, cor/raça, idade, escolaridade, ocupação de cargos de chefia/gestão e funções gratificadas, nível de capacitação. Os dados mencionados referem-se ao universo da pesquisa constituído por 3176 servidores/as, quantitativo informado pela universidade em junho de 2015.

Na segunda etapa da pesquisa realizamos o levantamento de dados, contemplando como técnica de abordagem a utilização de questionário online (com perguntas abertas e fechadas) para a coleta de evidências de caráter quantitativo e qualitativo. Tal procedimento foi utilizado para captar os aspectos constitutivos das práticas sociais e relações de gênero que se refletem no posicionamento de mulheres e homens no mundo do trabalho no setor público, especificamente no segmento técnico-administrativo da UFU.

Sobre o questionário, suas questões fechadas foram analisadas quantitativamente, observando-se o princípio da amostragem estratificada proporcional por sexo do/a respondente, já as respostas das questões abertas foram analisadas qualitativamente (GIL, 2008). Para o autor, os levantamentos de dados são mais adequados a estudos descritivos e apresentam como principais vantagens o conhecimento direto da realidade, economia, rapidez e a possibilidade de quantificação das respostas. Tal método geralmente elege como objeto uma amostra significativa dos indivíduos de uma população:

As pesquisas deste tipo se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados coletados. (GIL, 2008, p. 55).

O cálculo da amostra para aplicação de questionários foi realizado considerando o universo total de técnicos-administrativos informado pela PROGEP. Para alcançar resultados com um coeficiente de confiança de 95,5% e margem de erro de 5%, foi estimada uma amostra de 355 questionários (GIL, 2008).

É necessário esclarecer que em nenhum momento da pesquisa tivemos acesso a dados pessoais individuais de servidoras/es, portanto, não foi necessário apresentar um Termo de Consentimento Livre Esclarecido - TCLE específico para este fim. Além dos dados fornecidos pela PROGEP, principal fonte da pesquisa, foram consultados documentos da instituição publicados na internet, além de informações disponibilizadas pelo Portal da Transparência. Considerando a necessidade de garantir uma leitura fluente e para cumprir a finalidade de compor um estudo de caso das relações de gênero no segmento selecionado para análise, o texto traz a seguinte configuração:

No primeiro capítulo, apontamos teorizações relevantes para a compreensão do conceito de gênero, especialmente as que buscam a articulação das temáticas gênero e trabalho para a compreensão da vida social, contextualizando a imperiosa necessidade de se conceber a realidade do Brasil a partir da perspectiva da igualdade de gênero. Foram utilizadas ainda, como referências para a compreensão do problema analisado, trabalhos que indicaram disparidades de gênero no serviço público e nas universidades e que julgamos relevantes para a reflexão sobre os possíveis caminhos a se trilhar para a igualdade de gênero no trabalho no âmbito do serviço público, além de uma contextualização dos embates e debates circunscritos ao tema na pauta das políticas e ações institucionais e governamentais.

No segundo capítulo, abordamos informações importantes para a compreensão da carreira do segmento técnico-administrativo em educação, apresentando também uma breve contextualização do cenário de reformas operadas na administração pública federal, especialmente as políticas de gestão de recursos humanos que impactaram a referida carreira, além de retomarmos alguns elementos importantes ligados às relações de gênero no serviço público.

Em seguida, no terceiro capítulo, apresentamos o perfil do segmento técnico-administrativo da UFU, a partir dos dados fornecidos pela própria instituição. Em função da perspectiva de análise proposta, optamos por uma interpretação dos indicadores tomando como marcador principal a questão do sexo/gênero. Dessa forma, foram organizados, de acordo com o sexo, os dados sobre o quantitativo de servidoras/es, a distribuição do segmento

por faixa etária, por cor/raça, por nível de escolaridade, por nível de capacitação, por ocupação de funções gratificadas e cargos de gestão. Quando oportuno, utilizamos do comparativo dos dados obtidos junto à UFU com dados divulgados por instituições nacionais e internacionais, tais como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a Escola Nacional de Administração Pública – ENAP e a Organização para Cooperação e Desenvolvimento econômico-OCDE, dentre outros, sobre gênero e trabalho.

O quarto capítulo traz o exame dos indicadores referentes à amostra obtida, coletados no levantamento de dados e desagregados por sexo. Os dados dispostos neste capítulo estão comentados à luz das teorias que abordam, no bojo de suas análises, a articulação entre gênero e trabalho para a compreensão da vida em sociedade e tratam especificamente das trajetórias profissionais e do mapeamento de elementos estruturantes das práticas e relações sociais entre os sexos no ambiente de trabalho na UFU.

Após as “Considerações Finais”, integram o texto, como anexo, o parecer de aprovação do Comitê de Ética da UFU e, como apêndices, o questionário aplicado por meio eletrônico a servidoras/es TAEs da UFU em 2016, além do Termo de Consentimento Livre Esclarecido disponibilizado aos/às respondentes.

1. AS RELAÇÕES SOCIAIS SOB AS LENTES DO GÊNERO

1.1. Porque olhar a sociedade através da perspectiva sexuada?

Sob o signo de grandes mudanças, marcado pela efervescência mundial de movimentos sociais, pelas guerras, pela ascensão e queda de tantos regimes políticos, pela reinvenção dos meios de produção e comunicação e por uma inimaginável explosão do desenvolvimento tecnológico, o século XX foi um cenário de tensão, contestação e disputa entre os poderes, saberes e lugares instituídos e contra eles. Foi, inegavelmente, um período histórico cuja substancialidade figurou como uma arena profícua para que os debates pertinentes às Ciências Sociais se estabelecessem e se ampliassem, permeando de forma transversal várias áreas do conhecimento.

Entre os paradigmas explicativos oriundos desse período oportuno de proliferação da problematização da vida em sociedade são especialmente interessantes para a análise do objeto em questão aqueles que se dedicaram ao questionamento da ordem sexual socialmente estabelecida e das formas de organização dela derivadas. Esse tema congregou, nos últimos tempos, um esforço interdisciplinar que ambicionava compreender o que a diferença socialmente construída entre mulheres e homens representa na estruturação de nossa sociedade e nas relações sociais, nas práticas coletivas e representações simbólicas, na perpetuação ou desconstrução de padrões culturais hegemônicos e na formação das identidades dos sujeitos.

É uma unanimidade entre os/as estudiosos/as do assunto que a análise sobre a construção social da diferença entre mulheres e homens e, conseqüentemente, sobre a desigualdade de gênero foi se materializando, ao longo dos anos, especialmente pelo desenvolvimento dos Estudos Feministas e do campo de Estudos de Gênero, alimentados pela atuação do movimento feminista nas diversas expressões de sua militância. Como resultante desse contexto, cabe reconhecer que o exercício empreendido por diversos/as pensadores/as no sentido de conceituar essa diferença acabou por instrumentalizar os embates epistemológicos referentes à própria condição humana em sua coletividade, influenciando um reordenamento de teorizações e práticas analíticas relacionadas à temática, incorporando áreas distintas do conhecimento, como a educação, o direito, a saúde, as artes, entre tantas outras.

Trabalhos relevantes, tais como as observações sobre a relação entre sexo e padrões culturais e a questão dos costumes, da normalidade e do desvio apontadas nos estudos das antropólogas culturais Margaret Mead (1988) e Ruth Benedict (1988) em suas incursões às

tribos da Nova Guiné na década de 1930 e a discussão fundante promovida por Simone de Beauvoir (1990) da mulher como produto de um constructo social exposta no consagrado “O Segundo Sexo”, de 1949, enunciam-nos a fecundidade da produção científica daqueles tempos.

Sucedendo-se a esse contexto fecundo de reflexões, o exame tanto do estabelecimento de processos de construção social da diferenciação entre os sexos, quanto dos processos relacionais que se constituem a partir destes, implicando numa configuração social de desigualdade, foi apropriado por perspectivas diversas de entendimento que vão da reivindicação à negação de um sujeito do feminismo (BUTLER, 2015), da afirmação de uma construção sociocultural determinante do gênero (SCOTT, 1990) à crítica deste por uma teoria discursiva que inclui o sexo também como produto dessa construção (BUTLER, 2015), da exaltação da diferença proposto pelas feministas diferencialistas ao entendimento da relação entre mulheres e homens como relações sociais de sexo e como classes de sexo (KERGOAT, 2009; DEVREUX, 2005), da busca pelo entendimento de sua expressão enquanto práticas (SOUZA-LOBO, 1991), ao paradigma político de sua subversão. (BUTLER, 2015).

No prefácio à edição francesa do “Dicionário Crítico do Feminismo”, Hirata et. al. (2009) mencionam que as controvérsias contidas no pensamento e movimento feminista e na discussão sobre a relação entre os sexos denotam a vitalidade deste campo de estudos e abordam a controvérsia teórica em torno da diversidade de concepções circunscritas ao que a teorização francesa enunciou como relações sociais de sexo e nos estudos de origem anglo-saxã, como estudos de gênero:

Se não está imediatamente presente numa forma construída, ela subentende diversos textos. Com efeito, para alguns (umas), esta noção diz respeito a uma relação contraditória, antagônica entre dois grupos ou duas classes, relação intrinsecamente ligada às outras relações sociais que fundamentam uma dada sociedade; para outros(as), ela pode se limitar a designar uma forma desigual de um vínculo e se integrar a conceitos que admitem a negociação, a conciliação dos papéis. Além disso, a articulação das diversas relações sociais (classe/ sexo/“raça”) se faz de maneira interdependente ou através de um modo hierarquizado, em que a relação social de sexo é o fundamento de todas as outras? As respostas são divergentes. (HIRATA et al., 2009, p. 15).

Atendendo às especificidades do objeto em questão, privilegiamos aqui o diálogo com as formulações teóricas que se assentam em base materialista, cujas perspectivas repousam numa compreensão do processo de diferenciação entre mulheres e homens em sociedade, enquanto uma classificação socialmente construída e historicamente determinada, que tem

como estruturante a divisão sexual do trabalho. Entretanto, diante das controvérsias indicadas por teóricas que figuram como referências no assunto, temos a devida noção de que é necessário pensar o problema das relações de gênero no trabalho no setor público nos instrumentalizando da interlocução dessa perspectiva com elementos derivados de conceituações que surgiram e se constituíram, num primeiro momento, pela divergência ou até por uma releitura uma da outra, sobretudo a teorização pós-estruturalista que assenta suas análises numa perspectiva culturalista e a perspectiva feminista marxista que se apoia no questionamento das relações de dominação entre os sexos.

A conceituação do gênero enquanto categoria analítica proposta por Joan Scott (1990) se tornou uma referência teórica importante que alimenta as mais sólidas discussões sobre o assunto. Ao examinar a utilidade da categoria gênero para a análise histórica, a historiadora discorre sobre a necessidade de conceber a realidade social em termos de gênero e argumenta que o gênero, enquanto categoria de análise, deve ser articulado no espaço aberto pelo debate promovido pelas feministas e na conexão encontrada por estas com a crítica da ciência, do empirismo e do humanismo desenvolvida pelos pós-estruturalistas.

A definição de gênero desenvolvida pela autora baseia-se em duas proposições vinculadas: o gênero é considerado “um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos” e o gênero “é um primeiro modo de dar significado às relações de poder”. A concepção do gênero, tal como elaborada por Scott (1990), enquanto elemento constitutivo das relações sociais estabelecidas entre os sexos, se estrutura a partir dos seguintes aspectos inter-relacionados: a) a elaboração cultural de símbolos sobre o feminino e o masculino; b) a construção de conceitos normativos que evidenciam as interpretações dos símbolos e controlam as manifestações metafóricas; c) referências às instituições e organização social e à compreensão dos elementos que instituem as representações do gênero; d) a identidade subjetiva em seu processo de construção situada historicamente, relacionada às organizações e representações sociais.

Ao considerar o gênero como a primeira forma de significação das relações de poder, a autora atenta para o fato de que, na organização da vida social, o gênero serve como referência, estando inclusive implicado no estabelecimento do poder e ressalta a importância das representações, da dimensão simbólica e sua influência na construção da experiência dos sujeitos e das relações sociais. (SCOTT, 1990). A argumentação desenvolvida pela pesquisadora brasileira Guacira Louro (1997) remete-nos à compreensão do gênero enquanto uma área de conhecimento contemporânea, instável, inacabada, autoquestionadora e crítica

dos paradigmas científicos estabelecidos e inegavelmente política, o que segundo a autora, contribui tanto para a produtividade da teorização quanto da intervenção social:

É necessário demonstrar que não são propriamente as características sexuais, mas é a forma como essas características são representadas ou valorizadas, aquilo que se diz ou se pensa sobre elas que vai constituir, efetivamente, o que é feminino ou masculino em uma dada sociedade e em um dado momento histórico. Para que se compreenda o lugar e as relações de homens e mulheres numa sociedade importa observar não exatamente seus sexos, mas sim tudo o que socialmente se construiu sobre os sexos. O debate vai se constituir, então, através de uma nova linguagem, na qual gênero será um conceito fundamental. (LOURO, 1997, p. 21).

Louro (1997) denomina como redutora e simplista a ideia de que o conceito de gênero relaciona-se aos papéis sociais femininos e masculinos, destacando que essa noção limita a compreensão do conceito e a problematização do poder e das diversas faces que o gênero pode assumir. Defende que o gênero seja tomado como elemento constitutivo das identidades dos sujeitos, apoiando-se na perspectiva também tratada pelos estudos culturais na qual as instituições e práticas sociais e o gênero se alimentam e se constituem mutuamente. Sua análise ressalta o caráter histórico da construção do gênero, sempre sujeito à mudança e a um constante reelaboração de relações, discursos, representações e identidades.

Outra importante contribuição à compreensão do gênero articulado com outros marcadores sociais é a teorização desenvolvida por Jane Flax (1991), que concebe o gênero a partir de uma perspectiva relacional, compreendendo as relações de gênero como elementos constituintes da vida humana e observando que tanto a categoria social “gênero”, quanto a experiência das relações de gênero derivam de interações entre as relações de gênero e outras relações sociais como classe e raça:

O estudo das relações de gênero acarreta pelo menos dois níveis de análise: o do gênero como uma construção e ou categoria do pensamento que nos ajuda a entender histórias e mundos sociais particulares; e do gênero como uma relação social que entra em todas as outras atividades e relações sociais e parcialmente as constitui. (FLAX, 1991, p. 228).

A autora alega que o entendimento do gênero enquanto relação social requer o exame detalhado de significados do masculino e feminino e das consequências dessa atribuição no contexto de práticas sociais concretas, dentro de um conjunto específico de relações de gênero. Nesse sentido, mulheres e homens seriam prisioneiros/as do gênero, uma vez que as práticas sociais se inter-relacionam e se reelaboram nas relações de gênero. Ao discorrer sobre as perspectivas da teoria feminista, Flax (1991) chama a atenção para a necessidade de “recuperar e explorar os aspectos das relações sociais que têm sido suprimidos, desarticulados

ou negados dentro de perspectivas dominantes” (FLAX, 1991, p. 247). Fazendo alusão às perspectivas masculinas, a autora destaca a necessidade da constituição das mulheres por elas mesmas, propondo não apenas um questionamento do poder masculino instituído e da representação por ele orquestrada a partir de relações de dominação, mas uma reapropriação das dimensões do gênero em seu contexto relacional.

Em sua opinião, a possibilidade de identificação de situações de disparidade entre mulheres e homens só é possível apreendendo-as como relação social e não em mera condição de oposição. Flax (1991) lança às teóricas feministas a tarefa de pensar a partir do próprio mundo, considerar a influência deste sobre os sujeitos, pensar a implicação do poder e conhecimento sobre esse raciocínio e pensar a possibilidade de transformação desse mundo. Entretanto, a autora critica a visão vitimadora da mulher ou o entendimento da mesma enquanto ser inocente ou dotado de passividade e reitera a necessidade de raciocinar em termos de relações sociais para entender a constituição do que é feminino.

Soma-se às análises de Scott (1990) e Flax (1991) sobre o gênero outra argumentação igualmente importante, desenvolvida por Heleieth Saffioti (1994) no texto “Conceituando gênero”. Segundo a socióloga, considerar o gênero como relação entre sujeitos historicamente situados permite combater o padrão dominante das relações de gênero, que não se estabelece apenas entre homens e mulheres, mas nas relações homem-homem e mulher-mulher (SAFFIOTI, 1994). Para a autora, a diferenciação interna da sociedade tem um caráter positivo que gera relações que ela denomina de relações substantiva e adjetivamente variadas. Sua proposta teórica, de um entendimento relacional do sujeito, ressalta que uma das razões pelas quais as utopias de igualdade entre homens e mulheres fracassaram, foi pela não admissão das diferenças e que a alternativa para a construção de uma sociedade menos injusta está nas alianças entre os desiguais, em suas palavras:

A diferença, contudo, é o lócus privilegiado da constituição das relações de poder. Scott (1990, p.16) chega mesmo a afirmar que “o gênero é o primeiro campo no seio do qual, ou por meio do qual, o poder é articulado”. Para a postura aqui assumida, a raça/etnia e a classe social são também filtros de percepção e apercepção, servindo, por via de consequência, de parâmetros para a organização das relações de poder. (...) Colocam-se os três eixos na mesma posição, acreditando-se que não cabe ao cientista ordená-los em termos de sua capacidade de estabelecer ópticas de percepção e análise da realidade. A conjuntura do momento determinará qual dos três eixos deterá a preeminência nos sujeitos em interação. Há que se por em relevo a reciprocidade entre, de uma parte, o gênero, a raça/etnia e a classe, e, de outra, a sociedade como um todo.” (SAFFIOTTI, 1994, p. 58).

Saffioti (1994) argumenta, pois, em defesa de um sujeito social considerado a partir de sua multiplicidade, constituído a partir de três eixos de estruturação social: gênero, classe e

raça/etnia. A autora refuta a prevalência de uma dessas categorias sobre a outra e argumenta que incide sobre os sujeitos, além das diferentes posições de dominação e sujeição nos eixos citados, o que ela denomina como convivência competitiva das “matrizes de inteligibilidade cultural de gênero” derivadas da articulação entre sexo, gênero, desejo e prática sexual que originam a inteligibilidade do gênero, ancorando sua teorização no conceito desenvolvido por Butler (2015).

Em uma de suas últimas produções, Saffioti (2009) critica a substituição do conceito de patriarcado pelo conceito de gênero, que ela classifica como “conceito por demais palatável, porque é excessivamente geral, a-histórico, apolítico e pretensamente neutro” (2009, p. 37). Segundo a pesquisadora, o conceito seria insuficiente para tratar e combater a relação de dominação e hierarquização estabelecida entre os sexos há milênios por atuar de forma a neutralizar a exploração, se convertendo num provável recipiente ideológico. Sua argumentação se posiciona a favor do uso simultâneo dos conceitos de gênero e patriarcado, contra a substituição de um pelo outro, reiterando a necessidade de se pensar os sujeitos pelo prisma relacional.

Responsável por uma proeminente produção acadêmica guiada pela leitura marxista das relações de gênero, Saffioti (2009), em sua árdua defesa do conceito de patriarcado, prestou um grande serviço aos estudos de gênero no Brasil. Em suas quatro décadas de atuação, a pesquisadora não se esquivou dos embates teóricos conclamados pelo campo teórico em desenvolvimento, dedicando-se tanto ao exame crítico das produções que surgiam quanto ao diálogo com estes para instrumentalizar suas análises, a exemplo da supracitada incorporação da noção de inteligibilidade de gênero proposta pela pós-estruturalista Judith Butler (2015). A obra de Saffioti (1994, 2009) deixa-nos um amplo legado e um instrutivo lembrete de que “a interlocução polêmica, além de inevitável é muito frutífera.” (2009, p. 2).

Discutir a conceituação do gênero nesses termos colocados por Saffioti (1994) é o que tem feito com propriedade Judith Butler (2015). Sua crítica questiona o teor determinista no qual se apoiam as teorizações sobre construções sociais relacionadas ao sexo e as concepções dela decorrentes que o situam enquanto uma estrutura binária, organizadora de toda uma configuração de entendimento do gênero dentro de uma coerência ou correspondência pré-estabelecida, estritamente ligada a uma noção de heterossexualidade compulsória.

Butler (2015) nega absolutamente a ideia de um sujeito pré-existente ao discurso performativo de construção do gênero e aponta as restrições da política identitária que sustentou a ideia de um sujeito universal do feminismo em emancipação, segundo sua concepção, construído ilusoriamente sob a dependência do sujeito masculino.

No renomado “Problemas de Gênero – feminismo e subversão da identidade”, a autora propõe uma radicalização da noção de crítica feminista e se posiciona contra o que chamou de domesticação operada pelos estudos feministas e de gênero, argumentando que para evitá-la o exame do conceito de gênero exige ao mesmo tempo um enfoque inter e pós-disciplinar de discursos. Sua formulação sugere que a construção variável da identidade deve figurar tanto como objetivo político quanto como pré-requisito metodológico e normativo para a própria política feminista.

Ao empreender uma crítica ao sujeito do feminismo alicerçado na categoria “mulheres”, Butler (2015) ancora-se nas interseções do gênero com outros elementos identitários constituídos a partir de um discurso e na ideia de que nem sempre o gênero, tal qual o entendemos, pode ser encontrado na história. Em sua perspectiva, o gênero é tido como um atributo individual em oposição à concepção teórica que o inscreve no contexto das relações sociais de sexo. Assim como o gênero, a filósofa considera o sexo como um constructo, refutando os pensamentos que o interpretam como uma base biológica da qual o gênero decorreria.

Sua teorização aponta as restrições do discurso representativo que sustentou a ideia de um sujeito universal do feminismo. A filósofa entende a identidade enquanto resultado da ação discursiva, das instituições e práticas e não como causa delas. Sua concepção toma as identidades como produto dos discursos, das práticas reguladoras e das normas de inteligibilidade atuantes em sociedade o que determina, por sua vez, que a inteligibilidade cultural do gênero esteja vinculada a uma articulação coerente e contínua entre sexo, gênero, prática sexual e desejo, elementos que estruturam essa matriz de inteligibilidade, heterossexual e binária, cuja regulação inviabiliza a existência de outras identidades ou as proíbe.

Dessa forma, a autora destaca o peso das noções que ao definirem o gênero também operam como elemento normativo. Sua argumentação coloca como possibilidade de oposição a essa normatividade a ação de desconstrução das políticas identitárias que encerram o sujeito em uma concepção fixa, cristalizada por atos discursivos e que age impedindo a visibilidade das expressões de identidade não compreendidas na referida matriz. Porém, a questão que nos parece tangível aqui é que a criação de possibilidade de intervenção política possível a partir da desconstrução do gênero e de sua origem fundada no sexo biológico, o afastamento das normas de gênero, que ela coloca como caminho, se inscreve num âmbito muito subjetivo e o mais preocupante, talvez só esteja ao alcance da contemplação e da conquista de parte dos indivíduos, e uma parte muito restrita: aquela pertencente a uma ocidentalidade laica e

escolarizada, na qual o agenciamento diante das estruturas é minimamente respeitado e fundamentado na revisão das perspectivas médicas, nas políticas públicas de Estado que atuam na reversão da desigualdade derivada da diferença, nas leis que estabelecem e incidem num plano ainda muito abstrato, na condenação da violência contra a mulher, da LGBTfobia, da discriminação, do estupro, do abuso sexual.

Há países em que a contestação às normas de gênero e o simples ensaio de um agenciamento político, no sentido de subvertê-lo, é tratado com a pena de execução. Diante disso, percebemos que em situações nas quais uma conduta alternativa à norma não pode ser minimamente externalizada pelo indivíduo, pouca probabilidade há de se constituir uma reversão de padrões instituídos. Estamos em 2016 e a mídia internacional narra o triste destino de uma garota de 16 anos, queimada viva pela mãe no Oriente Médio por escolher um noivo de outra etnia e se casar, contrariando os costumes locais.⁷

Em muitos contextos, o agenciamento político da diferença, seja ela qual for, é brutalmente combatido por códigos culturais fundamentalistas. Quando é possível identificar situações em que a identidade cuja diferença é constituída em situação de desigualdade se opõe à repressão, a constatação aparece-nos banhada pelo sangue das muitas vidas ceifadas pela resistência às arbitrariedades fundamentalistas. E então nos perguntamos: quantas Malalas⁸ (YOUSAFZAI; LAMB, 2013) sobreviveram às seculares e persistentes opressões?

Butler (2015), autora de proficiente discussão pós-estruturalista, é um dos nomes mais respeitados da atualidade nas discussões relacionadas ao gênero, em grande parte por escancarar e questionar a operacionalidade de práticas normativas na produção de identidades e padrões que produzem a diferença, posicionando-se politicamente a favor de sua desconstrução, por estas inviabilizarem a inteligibilidade de outras identidades e realidades possíveis. Suas teorizações impulsionaram de forma inédita os estudos sobre o gênero e a sexualidade, instrumentalizando também o debate das categorizações inerentes a esses temas, tais como a constituição da família, a patologização de identidades, além da relação deles com os campos da educação, do trabalho, da ciência e das leis. Sua recente passagem⁹ pelo Brasil

⁷Matéria amplamente noticiada em 8 de junho de 2016, pela mídia nacional e internacional. Segundo informações veiculadas pela rede CNN, dados da Comissão Independente de Direitos Humanos do Paquistão contabilizam cerca de 1100 mulheres mortas em 2015, vitimadas por familiares em crimes relacionados às punições associadas aos comportamentos considerados como desonra e outros costumes.

⁸Após ser vítima de um atentado do grupo Talibã ao ônibus escolar em que estava em 2012, no Paquistão, cometido com a intenção de silenciar sua voz em defesa do direito das mulheres à educação na região, a luta de Malala ganhou projeção internacional. Em 2014, Malala se tornou aos 17 anos, a pessoa mais jovem no mundo a ganhar o Prêmio Nobel da Paz.

⁹Judith Butler esteve no Brasil no ano de 2015 para participar de três eventos: o II Seminário Internacional "Desfazendo Gênero" em Salvador; o I Seminário *Queer* em São Paulo; o Congresso de Literatura e Gênero: Corpos que (se) importam, em São José do Rio Preto-SP.

possibilitou-nos verificar como sua argumentação – ao expor e propor provocativamente a subversão dos padrões normativos de gênero – colocou-a no centro de um debate árduo que divide aqueles a quem esses padrões fazem irrepresentáveis ou abjetos - e os movimentos reacionários que tentam assegurar a permanência das “normas” instituídas.

E se a nobre tarefa que ela propõe ao feminismo de desconstruir a fixidez das noções de gênero que inviabilizam olhar para novas formas de potencialidade individual é necessária, cabe ressaltar que o estudo em termos de relações sociais de sexo, a problematização dessas normas e do que elas excluem, inclusive nas análises direcionadas à dimensão do trabalho - dada a materialidade das discriminações e da desigualdade de gênero - além de ser uma pauta extremamente valiosa às Ciências Sociais, justamente pela dimensão coletiva, é também uma forma de operar essa desconstrução por ela proposta e a possibilidade de nos aproximarmos de uma construção do que Scavone (2008) denominou como uma sociologia feminista:

Tornar transparente as implicações sociais e políticas de um progresso que esconde, em sua promessa de perfeição, uma sociedade sexista (além disso, racista e classista) seria um dos objetivos da sociologia feminista. Ao buscar a relação entre a natureza e a cultura, o particular e o universal, a razão e a emoção, enfim, entre o indivíduo e a sociedade, essa sociologia estaria contribuindo não só para a construção de novos conhecimentos científicos, mas também para uma sociedade com caminhos abertos para as práticas de liberdade. (SCAVONE, 2008, p.183).

Nesse sentido, acreditamos que a adoção de uma concepção pautada na materialidade da vida social não implica aqui a escolha por um posicionamento fixo no já tão controvertido embate entre agência e estrutura empreendido pelos/as sociólogos/as. Acreditamos que a imbricação das diversas perspectivas teóricas aqui elencadas possa favorecer os diagnósticos sobre a temática. Elementos desse teor podem ser recuperados da própria discussão de Saffioti (1994, 2009) sobre o assunto, que nos permite identificar uma leitura de gênero que articula as noções materialista-marxista e pós-estruturalista em sua formulação. É importante destacar que em entrevista recente Helena Hirata¹⁰ menciona a nova geração de pesquisadoras que trabalham com o feminismo materialista em diferentes perspectivas, inclusive com a ampliação do conceito de interseccionalidade para dimensões além da articulação entre classe, raça e gênero, incluindo também a sexualidade, por exemplo. A pesquisadora cita ainda a existência de trabalhos que argumentam em favor de uma convergência entre as concepções materialista e *queer*. Tais informações nos colocam diante da realidade mencionada por Hirata

¹⁰ Diretora de pesquisa emérita do *Centre National de la Recherche Scientifique*. Atua na equipe “*Genre, Travail, Mobilités-GTM*” do laboratório CRESPPA - associado às *Universidades de Paris 8-Saint-Denis e Paris 10-Nanterre*.

na entrevista de um contexto de necessária integração de dimensões teóricas como uma questão de atualidade científica.

Desse modo, consideramos que a adoção de uma postura analítica pautada nas relações sociais de sexo possa ser enriquecida por elementos de conceituação do gênero desenvolvidos por outras linhas de pensamento. Se nos detivermos num breve exame dos conceitos aqui elencados, percebemos que além do aspecto relacional, que aparece como fio condutor do entendimento das relações de sexo, estamos diante de perspectivas teóricas que, embora sejam conhecidas por suas divergências, apresentam muitos pontos de contato e porque não dizer, de intersecção. Sua articulação nos parece um caminho viável e promissor para a construção de análises sobre a diferença social entre mulheres e homens, sobretudo as que tratam do nosso objeto, como abordaremos a seguir.

1.2. Articulações das temáticas Gênero e Trabalho

No campo das Ciências Sociais, importantes estudos vêm se utilizando, ao longo dos anos, da articulação Gênero e Trabalho para analisar a diferença do posicionamento de homens e mulheres em tal instância da atividade social. Scavone (2008) lembra que as pesquisas sociológicas têm seus objetivos orientados pelas urgências sociais atentando que, no Brasil, o desenvolvimento dos estudos feministas e de gênero parte das questões relacionadas ao trabalho, à política, à família e à saúde. No campo do trabalho especificamente, a autora destaca que a crítica à lacuna da problematização do gênero no pensamento marxista alimentou a constituição de uma agenda sociológica feminista que elegeu como cerne do debate o trabalho e sua dimensão sexuada.

No livro “A Classe Operária tem dois sexos” Elisabeth Souza-Lobo (1991) refere-se à importância de pesquisas sobre a divisão sexual do trabalho, pois estas indicaram para as Ciências Sociais a necessidade de uma metodologia que articulasse relações de trabalho e relações sociais, práticas de trabalho e práticas sociais. Sua obra discorre sobre a importância das análises que têm por objeto as práticas sociais e instituições, nas quais as relações de gênero são construídas. Apesar de reiterar a importância da contribuição das abordagens psicanalíticas, uma vez que as relações de gênero remetem a espaços primários das relações familiares, subjetividades sexuadas e identidades de gênero, Souza-Lobo (1991) questiona a não problematização dos espaços da experiência coletiva pelas análises das relações de gênero. Segundo a autora:

A problemática da divisão sexual do trabalho se articula com a categoria gênero e abre espaço para se pensar novas questões que preocupam a sociologia do trabalho: as metamorfoses do trabalho e o seu questionamento, a subjetividade no trabalho, e as identidades no trabalho, o problema de igualdade e diferenças e as formas contemporâneas de gestão e de políticas sociais. (SOUZA-LOBO, 1991, p. 201).

Sua análise situa como fundamental para o campo da sociologia do trabalho, além da problematização da divisão sexual do trabalho, a problematização das trajetórias ocupacionais, das qualificações e das formas de gestão como construções históricas e sociais. Souza-Lobo (1991) argumenta que o gênero como relação social é um objeto interdisciplinar porque abarca uma gama diversificada de teorizações relacionadas às várias instâncias da vida social, tais como o trabalho, os movimentos sociais, a família e a subjetividade, entre outros, perpassando a história e o tecido social, as instituições e mentalidades.

Ainda no mesmo livro, com relação à questão da igualdade e diferença, Souza Lobo (1991) argumenta que as relações de igualdade devem ser reformuladas a partir da diferença. Sua análise aponta a dificuldade de reconstruir a relação entre direitos universais de cidadãos e cidadãos que historicamente vivenciam experiências diferentes, construídas através das formas culturais, do imaginário e da história de relações entre os sexos.

A afirmação de Souza-Lobo (1991), de que as representações da igualdade e das diferenças se redefinem historicamente, sinaliza o quanto seus pensamentos aqui descritos servem de direcionamento teórico para o estudo sobre as atuais discussões relacionadas à divisão sexual e à equidade de gênero no trabalho, pois é justamente da perspectiva de configuração histórica e social que estruturam as relações sociais de sexo que Daniele Kergoat (2009), uma referência unânime para se olhar com as lentes analíticas do gênero o mundo do trabalho, conceitua a divisão sexual do trabalho:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.). (KERGOAT, 2009, p.67).

Segundo sua perspectiva, a divisão sexual do trabalho está ancorada em dois princípios aplicáveis a todas as sociedades conhecidas: o princípio da separação entre o que é trabalho de homem e de mulher e o princípio da hierarquização de valores do trabalho de um sexo em relação a outro. Tais princípios são legitimados pela ideologia naturalista que, segundo a autora, reduz as práticas sociais a papéis sociais sexuais. Ao contrário desta

ideologia, conforme pontua Kergoat (2009), teorizar em termos da divisão sexual do trabalho implica considerar que resultam das relações sociais as práticas sexuadas, enquanto construções sociais. A autora coloca como indissociáveis a divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo e reconhece tais relações como sendo comuns a todas as sociedades conhecidas e caracterizadas pela relação antagônica entre os grupos, pelo estabelecimento de hierarquia e poder, pela construção social das diferenças apoiada em bases ideológicas e materiais, sendo a divisão sexual do trabalho um campo de disputa dessas relações.

Encontramos em seus conceitos elementos pontuais para a análise das relações de gênero no serviço público, principalmente em sua afirmação de que o debate sobre as relações sociais de sexo é tanto de ordem epistemológica como política, pois implica a compreensão histórica de como as relações sociais se instituem, bem como a apreensão das tensões presentes na organização social e da dinâmica de estruturação das questões preponderantes para a configuração dos grupos sociais, o que viabiliza, por sua vez, tratar tanto os rearranjos como as mudanças sociais. Consideramos fundamental às análises das relações de gênero no espaço universitário o que a autora denomina como transversalidade das relações sociais de sexo e a consubstancialidade das relações sociais. Sua proposição consiste em não tomar o trabalho feminino de forma isolada, mas avaliar ao mesmo tempo outros elementos centrais explicativos.

Kergoat (2009) alerta que abordar a questão da reprodução social requer a rejeição de uma observação determinista em favor de uma apreciação dialética das modificações e as permanências, ou ainda, do que permanece, do que se reconfigura e das novas formas de organização intrínsecas à divisão sexual do trabalho. Ao analisarem as novas formas de organização dessa divisão, Hirata e Kergoat (2007), reiteram que a existência de reconfigurações, de novas estruturações e de mudanças, não implica a reversão da distância verificada entre os grupos de sexo na divisão do trabalho, apesar da plasticidade inerente a ela.

Os termos em que se dão a conciliação de trabalho doméstico e profissional ou a delegação do trabalho doméstico não alteram, de acordo com a referida análise, a condição de desigualdade de mulheres e homens no mercado de trabalho. Mesmo que mudem as situações de sua ocorrência, como as autoras examinaram comparativamente na França e no Japão, por exemplo, a atribuição do trabalho doméstico ao sexo feminino é uma constante nas práticas sociais, embora as configurações sociais em muitos contextos possam mascarar a hierarquização (HIRATA; KERGOAT, 2007). Ainda em relação à manutenção da distância entre grupos de mulheres e homens no âmbito do trabalho, citada pelas pesquisadoras, outro

conceito é também muito relevante para o estudo em questão, por encontrar grande ressonância nos indicadores existentes sobre o lugar de mulheres e homens em diversas instituições, o da existência de um “teto de vidro” nas organizações, que pode ser entendido como:

Uma barreira que de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional. Tal barreira afetaria as mulheres como grupo, impedindo avanços individuais exclusivamente em função de seu gênero, e não pela inabilidade de ocupar posições no topo da hierarquia organizacional. (STEIL, 1997, p. 63).

Segundo a autora, essa barreira ainda intransponível pode ser reconhecida em todos os lugares, com poucas mudanças no sentido de uma divisão mais equânime na hierarquia do trabalho. Steil (1997) aponta como perspectivas analíticas relevantes para a compreensão do poder a teorização sobre a identidade social e sobre a manutenção do poder por grupos específicos e ressalta que a determinação da estrutura organizacional está condicionada entre outros fatores, aos valores que impactam na organização. Para Steil (1997), a entrada das mulheres no mercado de trabalho e suas lutas por postos mais altos nas instituições representa uma pressão insuficiente para uma mudança efetiva desse panorama nas instituições. Sua afirmação é uma provocação aos/as estudiosos/as do assunto, pois nos instiga a pensar os elementos condicionantes para que uma mudança efetiva na hierarquização do trabalho não aconteça.

Helena Hirata e Phillipe Zarifian (2009) ponderam que falar em termos de “sexo do trabalho” implica em ressignificar o conceito de trabalho da economia política clássica dois aspectos: 1) superando a leitura assexuada do trabalho, que se refere ao homem num caráter de universalidade e 2) aplicando a leitura historicizada que a teoria Marxista atribui às relações entre os homens - entendendo-as como fruto de condições sociais determinadas - à relação entre homem e natureza, ou seja, argumentando em favor de uma noção do trabalho enquanto resultado de “trocas sempre específicas entre os homens e a naturezas”.

Os/as autores/as destacam o novo sentido inerente ao conceito, a partir da demanda por análises sexuadas do trabalho¹¹, que vincularam ao seu entendimento as noções de sexo social e trabalho doméstico invocando um raciocínio que abarcaria vários elementos a eles relacionados. Também comentam criticamente o debate teórico em termos do fim do trabalho

¹¹ O texto faz referência às conceituações sobre o tema desenvolvidas por Daniele Kergoat (2009) e demais pesquisadoras do Grupo de Estudos sobre a Divisão Social e Sexual do Trabalho - GEDISST, sigla em francês para *Groupe d'Études sur la Division Social et Sexuelle du Travail* do *Centre National de la Recherche Scientifique da Universidade de Paris/ França*.

ou de sua centralidade, segundo eles como um paradoxo apoiado num paradigma supostamente “libertador” que, na verdade, pode ser gerador de maior opressão, por reiterar a separação entre as esferas produtiva e reprodutiva da vida social, posição à qual a corrente teórica das relações sociais de sexo se opõe.

A referida análise destaca que a discussão sobre o conceito do trabalho, e sobre o fim deste, está permeada por tendências subjetivas e objetivas ligadas à questões como a produção do viver e do status do tempo. Ao argumentar pela perspectiva das relações sociais de sexo frente às questões citadas, Helena Hirata e Phillipe Zarifian afirmam que:

As relações sociais de sexo permitem lançar assim sobre esse duplo desafio um olhar particularmente revelador. Pois de um lado, a captação do tempo pelo outro não pode mais ser reduzida somente ao tempo de trabalho assalariado. Percebe-se que o tempo do assalariamento é condicionado pelo tempo do trabalho doméstico. E, quando as mulheres começam a entrar massivamente no assalariamento, é sob um status duplo: como assalariadas e como portadoras das condições gerais – temporais – do assalariamento. De outro lado, a produção do viver, por interpelar a dimensão útil do trabalho, é levada pelas mulheres além das fronteiras das esferas da vida nas quais os homens estão estabelecidos e exerceram sua dominação. Para as mulheres, os limites temporais se desdobram e se multiplicam entre trabalho doméstico e profissional, opressão e exploração, se acumulam e articulam e, por isso, elas estão em situação de questionar a separação entre as esferas da vida – privada, assalariada, política – que regem oficialmente a sociedade moderna. (HIRATA; ZARIFIAN, 2009, p. 254).

O fato é que a mera observação de nosso cotidiano revela que este está repleto de exemplos de mulheres que renunciam a uma condição assalariada ou a exercem em tempo parcial em função de suas atribuições no âmbito do trabalho doméstico e ao cuidado com familiares. Ainda é comum nos espaços sociais nos quais estamos inseridos que a mulher deixe de trabalhar para cuidar do lar e ou do filho/a e aqui não importa se o determinante identificado no discurso é a possibilidade de remuneração maior do marido ou as atribuições fundadas numa ideologia essencializadora de suas habilidades para tal.

A materialidade da diferença social entre os sexos - um problema que se coloca aos exercícios de pesquisa atuais - e a desigualdade de remuneração entre os sexos, apontada nas estatísticas, confirmam a situação. Dados disponibilizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, divulgados em 2016 pelo portal Brasil, do Governo Federal (BRASIL, 2016e), retratam a questão: pela primeira vez a renda da mulher no país ultrapassa o equivalente a 70% da renda dos homens e as horas gastas com trabalho doméstico entre homens ativos é de 10,9 horas semanais, a das mulheres 25,3 sendo indiferente na apuração desse indicador a faixa de renda.

Os indicadores supracitados denotam que a desigualdade se produz, não apenas em âmbito político, mas nas condições materiais determinadas pela história que determina responsabilidades, remunerações, socializações e profissões diferenciadas a mulheres e homens. Se a teorização que ampliou o conceito de gênero introduzindo a questão do trabalho doméstico data da década de 1970, é importante considerar que após quase meio século de teorizações, diagnósticos e militância, as mudanças, por maiores que tenham sido, são ainda pequenas diante daquelas a se promover. Diante de um objeto tão instigante, o ato de valer-se de perspectivas teóricas distintas na tentativa de compreender as formas de existência e de permanência das desigualdades e colaborar para a agenda coletiva de sua reversão não nos parece apenas um posicionamento teórico-metodológico, mas um convite inadiável e inevitável.

1.3. A desigualdade de gênero em pauta: debate e embate instituídos

A construção de uma sociedade menos injusta é a bandeira histórica de diversos segmentos sociais, tais como os Feminismos e os Movimentos Negros. Gradativamente, a temática de gênero, e por sua vez, temas ligados a ela, como igualdade, discriminação e violência vêm ganhando espaço na mídia, nas instituições, nas agendas de políticas públicas em diversos países, desafiando gestores/as, políticos/as, profissionais da academia e as lideranças dos movimentos sociais. Nas últimas décadas, o conceito de gênero e as diferenças construídas a partir de sua classificação, bem como as relações de poder dele derivadas tem sido um dos focos de atuação de organismos internacionais que atuam em diversas frentes, tais como a promoção dos direitos humanos, do desenvolvimento, da igualdade.

No âmbito das agências e organizações internacionais destaca-se a atuação de instituições como a Organização das Nações Unidas - ONU, que em 2010 criou a ONU-Mulheres, uma entidade destinada à promoção da igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres, que vem desenvolvendo eventos, programas e campanhas de alcance nacional e internacional sobre o assunto. Uma das campanhas mais recentes, intitulada “Eles por Elas” almeja uma mobilização masculina no intuito de contribuir para o combate ao machismo nas relações de gênero.

A organização atua em parceria com o governo brasileiro e a sociedade civil tem trabalhado pelo empoderamento das mulheres e a reversão das desigualdades, com atividades voltadas para sete áreas de atuação: empoderamento econômico, liderança e participação política, paz e segurança, governança e planejamento, normas regionais e globais, combate ao

vírus da imunodeficiência humana, popularmente conhecido por HIV e à Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, popularmente conhecida como AIDS.¹² Com aproximadamente um século de existência, a Organização Internacional do Trabalho – OIT atua, no Brasil e no mundo, pautada na perspectiva de promoção de um trabalho decente. O conceito “Trabalho Decente” difundido pela entidade e norteador de suas atividades apoia-se no desenvolvimento de iniciativas que promovam a reversão de desigualdades e da pobreza, o desenvolvimento sustentável e a governabilidade democrática e está associado aos princípios de liberdade, segurança, dignidade e equidade que norteiam as atividades desenvolvidas.

Suas atividades contemplam grupos em vulnerabilidade social vitimados pela pobreza, pelo desemprego, pela discriminação no trabalho e atuam no combate às formas de exclusão dela decorrentes por fatores como o gênero e a raça. Entre as frentes de trabalho da organização mencionada, pode-se situar ações relacionadas ao trabalho doméstico, à promoção de oportunidades, à ações de discussão e estímulo a um equilíbrio entre as dimensões de trabalho e familiar. Entre as atividades envolvendo o Brasil (OIT, 2016) faz-se relevante destacar as produções sobre as áreas de atuação supracitadas e o desenvolvimento de projetos de prevenção e erradicação do trabalho infantil, promoção do trabalho sustentável apoiado em medidas de proteção social e estímulo ao trabalho decente, além de projetos com trabalhadores/as agricultores/as de algodão e trabalhadores e trabalhadoras/as migrantes, além do combate ao trabalho forçado.

Tais medidas contemplam o Brasil e concomitantemente outros países da América Latina, Caribe e África. No Brasil, seus trabalhos estendem-se para a promoção do trabalho decente em ações de elaboração, articulação e implantação de políticas, no estímulo à formação de pesquisadores/as, na produção de documentos técnicos, no financiamento de estudos, na elaboração de indicadores. Especialmente em relação ao Gênero, tem atuado na mobilização de segmentos para a promoção dos direitos humanos LGBT, em campanhas de combate à discriminação LGBT e de HIV/AIDS no trabalho, na promoção de programas de equidade de gênero e na extensão dos direitos às empregadas domésticas.

A necessidade de diagnósticos que orientem intervenções e mudanças foi a base para o desenvolvimento do *Observatório de Igualdade de Género de América Latina y Caribe* e posteriormente do Observatório Brasil de igualdade de gênero que resultam dos trabalhos da *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*, uma das cinco comissões

¹² HIV é a sigla para o nome do vírus em inglês: *human immunodeficiency virus* e AIDS é a sigla para o nome da síndrome em inglês: *acquired immunodeficiency syndrome*.

regionais da ONU. Sediada no Chile, a referida comissão atua, desde 1948, na promoção do desenvolvimento econômico e social, desenvolvendo atividades de cooperação técnica, assessoramento, produção de estatísticas e disseminação de informações, promoção de cursos e eventos. Entre as produções recentes, destacam-se em abril de 2016, o seminário em El Salvador (CEPAL, 2016a), engajado na promoção de uma política de cuidados e a reunião ocorrida em maio para debater o uso do tempo e trabalho remunerado na América Latina e Caribe entre especialistas, um esforço conjunto que já cooptou 19 países da região na produção de indicadores sobre o assunto (CEPAL, 2016b).

Um dos intentos da convergência de diversos países na produção de estatísticas de gênero é a implantação da agenda 2030, um plano de ação mundial da Organização das Nações Unidas com 17 objetivos de desenvolvimento sustentável e 169 metas. Relacionado ao gênero, o quinto objetivo do programa se destina a atingir a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas. Em linhas gerais, a descrição do programa prevê o estímulo à implantação e fortalecimento de políticas e leis aplicadas a esse fim, a atuação contra a violência a discriminação, as práticas nocivas, promover a noção de responsabilidade compartilhada, o estímulo à valorização do trabalho de assistência e doméstico, estímulo a políticas de proteção social, a igualdade de oportunidades, acesso e direito à saúde sexual e reprodutiva, além do acesso e os direitos aos recursos econômicos e ampliação do uso de tecnologias.

No Brasil, consolida a inclusão da temática gênero na política de Estado a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM¹³, ocorrida em 2003. Há pouco mais de dez anos, esse setor vinculado à Presidência da República atua na promoção da igualdade entre mulheres e homens, trabalhando de forma articulada com os demais Ministérios e com diversos organismos internacionais como a Organização das Nações Unidas - ONU, Organização dos Estados Americanos - OEA, Mercado Comum do SUL - MERCOSUL, Organização Internacional do Trabalho – OIT, na formulação de políticas para as mulheres.

As ações da Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM, instituídas sob o princípio da transversalidade das políticas públicas, têm trabalhado para a consolidação de políticas para as mulheres e de promoção da equidade de gênero nas esferas federal, estadual e municipal. O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – PNPM (período 2013-2015) contempla a promoção da equidade de gênero como uma prioridade governamental.

¹³ Em função da reforma ministerial realizada pelo Governo Federal em outubro de 2015, a SPM perde a denominação de Ministério e passa a ser uma secretaria do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos.

(BRASIL, 2013). O documento é estruturado em dez temas, entre eles a temática da promoção da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho, cujo objetivo geral descrito consiste em:

Promover a igualdade no mundo do trabalho e a autonomia econômica das mulheres urbanas, do campo e da floresta, considerando as desigualdades entre mulheres e homens, as desigualdades de classe, raça e etnia, desenvolvendo ações específicas que contribuam para a eliminação da desigual divisão sexual do trabalho, com ênfase nas políticas de erradicação da pobreza e na valorização da participação das mulheres no desenvolvimento do país. (BRASIL, 2013, p. 14).

Entre as ações da SPM, referenciadas no PNPM, relacionadas à equidade de mulheres e homens no mundo do trabalho é relevante destacar a realização do programa Pró-equidade de Gênero e Raça. O programa, lançado em 2005, já está em sua 6ª edição (BRASIL, 2015a) e tem o objetivo de promover a equidade de mulheres e homens no mundo do trabalho, a partir da disseminação de novas concepções na gestão e na cultura organizacional de empresas públicas e privadas. Ações como a citada anteriormente e outras como o estímulo à institucionalização da temática de gênero nos órgãos governamentais, também promovida pela SPM demonstram que, de fato, o debate sobre a diferença social entre mulheres e homens, antes circunscrito aos movimentos sociais e ambientes acadêmicos, institui-se agora em nosso cotidiano de forma mais consistente, também nas organizações públicas e privadas.

Experiências recentes de diversas instituições no Brasil têm demonstrado a relevância de medidas destinadas à discussão e promoção da igualdade de gênero que até bem pouco tempo eram amplamente ignoradas nas agendas de políticas públicas e nas políticas de gestão das organizações. Após adesão ao Programa Pró-equidade de Gênero promovido pela Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres - SPM, algumas instituições vêm desenvolvendo ações nesse sentido.

Entre as ações de destaque publicadas no “Boletim Pró-equidade de Gênero e Raça 4ª Edição – Práticas de igualdade” (BRASIL, 2014), pode-se citar a iniciativa do Banco do Brasil, que desenvolveu uma ação no eixo de gestão de pessoas, na diretriz de políticas de benefício, ampliando o prazo de licença paternidade para 10 dias úteis consecutivos, um avanço considerando que a dimensão reprodutiva da vida social não diz respeito apenas à mulher; já a “Advocacia Geral da União - AGU”, também desenvolveu a ação no eixo de gestão de pessoas, na diretriz “Programas de Saúde e Segurança” adotando como medida a implantação de uma sala de apoio à amamentação. O desenvolvimento de programas como este por parte dos/as gestores/as pode se converter numa importante ferramenta para a

promoção de bem-estar e qualidade de vida dos/as funcionários/as. Outra sensibilização igualmente relevante para as instituições está relacionada à promoção da equidade de raça, também objeto do programa supracitado desenvolvido pela SPM. Não tratando especificamente as ações relativas à gestão de pessoas, mas propriamente no eixo da Cultura Organizacional, podemos identificar no ano de 2014 entre as medidas de destaque desenvolvidas, a iniciativa da Caixa Econômica Federal de instituir um canal de denúncias contra práticas discriminatórias de gênero e de raça. Outras instituições desenvolveram medidas no campo da cultura organizacional, objetivando estimular o debate sobre a diversidade e disseminar conceitos de equidade, como a Câmara dos Deputados e a Eletrobrás S/A, por exemplo.

Sabe-se que, embora os movimentos sociais feministas e os estudos acadêmicos na área do gênero tenham provocado amplos debates e desenvolvido importantes estudos que convergiram no sentido de apontar as desigualdades entre mulheres e homens, revelando as formas como essas desigualdades têm se manifestado, promovendo uma crescente sensibilização dos organismos e instituições nacionais e internacionais e consequentemente promovendo sua introdução na ordem das políticas públicas, ainda há muito que ser feito para a promoção da equidade de gênero em nossa sociedade.

Atualmente, tão eloquente e reivindicador quanto o discurso de uma igualdade de sexos, ou de uma diversidade de igualdade de gêneros experimenta-se em âmbito geral, o posicionamento reacionário daqueles a quem não interessam essas diferenças constituídas. No âmbito da Ciência, a pretexto do contingenciamento de recursos, surgem notícias¹⁴ sobre diminuição de incentivos e cortes de pesquisas direcionadas ao assunto que comprometem a atuação de centros de pesquisa tradicionalmente envolvidos com o tema na Europa. No Brasil, o cenário de instabilidade política ocorrido com a transição de governo federal em 2016, em função do processo de afastamento da presidenta Dilma Rousseff reflete um momento de incerteza sobre o direcionamento que será dado às questões de gênero, sobretudo às políticas de Estado.

A polêmica substituição de cargo máximo da pasta da Secretaria de Políticas para as Mulheres, antes exercido por uma feminista e repassado a uma deputada federal que integra a bancada política ligada a segmentos religiosos conservadores e a quem se atribui uma postura conservadora e contrária a determinados direitos atualmente reivindicados pelas mulheres em

¹⁴ Informação referenciada no resumo da apresentação da Prof^a Dr^a Maria Conceição da Costa ao tratar das Relações entre Gêneros nas universidades: acesso e permanência no Seminário Internacional Gênero e Trabalho no Brasil e na França: Perspectivas Interdisciplinares.

tudo mundo, expôs em redes sociais toda a polarização do debate sobre a questão da mulher no Brasil e a apropriação política em torno do tema, tanto em defesa da liberdade quanto na reincidência de discursos conservadores a respeito do lugar e dos direitos das mulheres.

Essa polarização também pode ser observada em outras circunstâncias, principalmente quando fruto da propagação ampliada das redes sociais, na forma de demarcações identitárias, como o elogio à cultura do machismo, contrapondo às mobilizações feministas em torno de seus direitos, o estímulo e o combate à LGBTfobia, a exaltação à repressão e ao domínio militar que o Brasil há pouco superou, os conflitos entre perspectivas religiosas, o embate político entre segmentos de direita e esquerda e sua responsabilização mútua e outras diversas formas em que inegavelmente as formas de disputa do poder se representam, em algumas dessas circunstâncias revestidas do pretexto da liberdade de expressão, para empregar ataques identitários, ideológicos e discriminatórios. Este cenário no qual o reacionarismo e a animosidade disputam espaços com uma democracia diversificada leva-nos ao entendimento de que se os estudos e diagnósticos sobre o gênero e as diferenças a ele relacionadas avançaram, no Brasil e no mundo, em suas problematizações, as revelações dele derivadas nos trazem reiteradamente o dissabor da distância em relação às projeções de igualdade e sua efetiva concretização.

Se os conceitos derivados da discussão teórica sobre essa diferença construída e suas formas de delimitação operaram no sentido de expor e questionar as normas e padrões viabilizando o questionamento das formas de construção das identidades, da cultura e dos aparatos que a servem, dos padrões instituídos como normas, as produções acadêmicas e institucionais que se lançaram a estudar o gênero no trabalho, partindo de perspectivas diversas e traçando caminhos alternativos de estudo e apreensão da realidade social chegam, servidas por elementos diferentes, a um mesmo denominador comum: o mercado de trabalho, a espelho de todo o cenário no qual se possa abordar cientificamente as relações de gênero, é constituído por exemplos que abarcam tanto situações de superação, como de manutenção das desigualdades.

Diante disso, considerando que a histórica construção da diferença social entre mulheres e homens manifesta-se no mundo do trabalho, determinando o posicionamento dos sujeitos envolvidos, os estudos referenciados na articulação das categorias gênero e trabalho constituem um relevante aporte teórico para se investigar as tensões e contradições inerentes às relações de trabalho no serviço público. Acreditamos que analisar este nicho profissional, observando-o pelas lentes da dimensão sexuada é o caminho para desvendar a existência de desigualdades de ordem sexista.

2. O SERVIÇO PÚBLICO TEM DOIS SEXOS?

2.1. Carreira e contexto

Segundo informações disponibilizadas no boletim “Servidores Públicos Federais: Perfil – 2015” (ENAP, 2015), no Brasil, cerca de 58% das/os servidoras/es ativos/as da União pertencem ao poder executivo civil, 31% ao poder executivo militar, 9% ao poder judiciário e 2% ao legislativo. Do total de 1.195.822 servidoras/es ativos/as da União, 270.024 servidoras/es estão vinculados/as ao Ministério da Educação. Destinados a atuar nas instituições federais de ensino superior¹⁵ (BRASIL, 2005) os técnicos administrativos em educação integram uma classe de trabalhadores/as do serviço público federal brasileiro, cujo quantitativo ativo é de 134.529 servidores e o quantitativo geral 207.422, incluindo além dos servidores/as ativos/as, os aposentados/as e pensionistas. (BRASIL, 2015).

Embora haja controvérsias sobre a origem da primeira instituição, as universidades possuem um passado recente no Brasil, cerca de aproximadamente 100 anos. As primeiras instituições datam do início do século XX: a Universidade Federal do Amazonas – UFAM criada em 1909, a Universidade Federal do Paraná – UFPR, em 1912 e a Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, em 1920, entre outras surgidas na época. Detentoras de uma estrutura pluridisciplinar e da missão de articular ensino, pesquisa e extensão na oferta de ensino superior e produção do saber, as universidades totalizam atualmente 68 unidades distribuídas pelo país. Sua força de trabalho é composta pelos segmentos docente e técnico-administrativo, além de funcionários/as prestadores/as de serviço de origem terceirizada. (UFAM, 2016; UFPR, 2016; UFRJ, 2016; BRASIL, 2016a).

Como explicitado anteriormente, este trabalho dedica-se a estudar as relações de gênero no serviço público, tratando especificamente sobre o segmento composto pelos técnicos-administrativos em educação da Universidade Federal de Uberlândia. Antes de passarmos à discussão dos dados institucionais, julgamos necessário recuperar alguns elementos relativos à carreira em questão, considerando que a forma como o serviço público está organizado atualmente deriva do contexto social, econômico e político vigente no Brasil nas últimas décadas e do modelo de administração pública dele derivado.

¹⁵ Segundo a Lei 11091/05, as instituições federais de ensino são as entidades e órgãos públicos vinculados ao Ministério da Educação, cuja atividade fim seja o desenvolvimento e aperfeiçoamento das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

A carreira do segmento técnico-administrativo em educação está atualmente regulamentada pelo “Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE” implantado em 2005 pela lei 11.091, que confere ao conjunto de cargos a ela vinculados as seguintes atribuições gerais:

I: planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino; II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino. (BRASIL, 2005).

O ingresso na carreira está condicionado à aprovação em concurso público e ao preenchimento de requisitos específicos para cada cargo. Os concursos realizados pela UFU em 2016 contabilizam uma concorrência acirrada: 566,76 candidatos/as por vaga para o cargo de assistente em administração (nível médio) e 363 candidatos/as por vaga para o cargo de enfermeiro (nível superior). Tais números ilustram a procura bastante expressiva pela carreira, que tem entre os principais atrativos a estabilidade profissional e que em Uberlândia parece crescer exponencialmente¹⁶, apesar de limitada a quantidade máxima de candidatos/as aprovados/as por cargo, de acordo com o número de vagas (BRASIL, 2009).¹⁷

O referido plano de carreira está estruturado em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E, com suas respectivas remunerações, sobre as quais vão incidir as progressões por mérito, por capacitação e ainda os incentivos à qualificação profissional, vinculados à escolaridade formal. A progressão por capacitação é prevista nos níveis I, II, III e IV e sua obtenção corresponde ao cumprimento de carga horária específica para cada nível de classificação.

Ao ingressar na carreira, o/a servidor/a está automaticamente situado no nível I e desde que obtenha certificação por participação em cursos de capacitação, pode progredir até o nível IV. Para mudança de um nível para outro de capacitação é necessário um interstício de 18 meses e o cumprimento da carga horária estabelecida para passar ao módulo de capacitação seguinte, que varia conforme o nível de classificação da carreira, conforme exposto no quadro seguinte:

¹⁶ Informações disponibilizadas no portal da instituição apontam que a concorrência para o cargo de assistente em administração passou de 304,9 candidatos/vaga em 2013 (edital TA 132/2013), para 478,94/vaga em 2014 (edital TA089/2014) e, como citamos, 566, 76 candidatos/vaga em 2016 (edital TA020/2016).

¹⁷ O número máximo de candidatos/as aprovados/as é instituído pelo Decreto nº 6.944/2009 que estabelece normas gerais relativas à realização de concurso público.

Quadro 01: Progressão por capacitação profissional

Nível de Classificação	Nível de Capacitação	Carga Horária de Capacitação
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: BRASIL, 2005.

Um exemplo nos ajuda a compreender melhor o processo de progressão por capacitação: um/a servidor/a que ingressa por concurso público em um cargo pertencente ao nível de classificação D está automaticamente situado no nível I de capacitação. Sua progressão para o nível II de capacitação requer a certificação equivalente a 90 horas de participação em programas de atividades de capacitação, sua progressão para o nível III requer a totalização de 120 horas e para o nível IV de 150 horas, observando-se a

correspondência do curso com o cargo e o ambiente organizacional. A relação direta ou indireta dos cursos de capacitação com a área de atuação do servidor foi estipulada pela Portaria nº 09 de 29 de junho de 2006 do Ministério da Educação – MEC (BRASIL, 2006b).

Conforme exposto na referida lei, o nível de classificação da carreira PCCTAE corresponde ao “conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições.” (BRASIL, 2005). Ainda de acordo com seu anexo II¹⁸, que trata da distribuição de cargos por nível de classificação e os respectivos requisitos para ingresso, o conjunto classificado como “A” abrange cargos cujo requisito é ser alfabetizado (como por exemplo, o cargo de auxiliar operacional) além de cargos cujo requisito é o ensino fundamental incompleto (como os de chaveiro e assistente de estúdio).

Para os cargos agrupados no nível “B” as exigências de escolaridade para ingresso vão da condição de alfabetizado (ex. auxiliar de cozinha), fundamental incompleto (ex. copeiro) ao ensino fundamental completo (ex. auxiliar de cenografia), alguns deles com exigência de experiência ou habilitação específica acrescidas de experiência profissional.

O grupo “C” também agrega cargos cuja escolaridade pode corresponder ao ensino fundamental incompleto, completo ou ao ensino médio completo, sendo variáveis os requisitos de ingresso, que em sua maioria estão diretamente ligados à experiência, habilitação ou curso profissionalizante. Há cargos do nível “C” que requerem ensino fundamental incompleto e experiência (ex. cozinheiro, operador de máquinas de construção civil), cargos cujo requisito é o ensino fundamental completo com experiência (ex. motorista e fotógrafo), e cargos do nível “C” que exigem o ensino médio completo e curso profissionalizante (ex. auxiliar de enfermagem, auxiliar em administração).

Com a exceção do cargo de vigilante, cujo requisito é ensino fundamental completo acrescido de curso de formação na área, os cargos de nível “D” têm como requisito o ensino médio completo, variando de acordo com o cargo as exigências de experiência e formação complementar, como curso profissionalizante, técnico ou habilitação específica. O cargo mais comum no âmbito universitário é o de assistente de administração, cujo requisito para ingresso é o ensino médio profissionalizante ou ensino médio regular e experiência de 12 meses. Já o cargo de tradutor e intérprete de linguagem de sinais, por exemplo, exige ensino médio completo e proficiência em Libras.

¹⁸ O anexo II da lei 11091/2005 teve a redação alterada pela Lei nº 11.233 de 2005.

O nível de classificação “E” refere-se ao conjunto de cargos cujo requisito é ter cursado ensino superior. Como alguns exemplos desse conjunto podemos citar os cargos de administrador/a, enfermeiro/a, pedagogo/a, músico/a, assistente social, jornalista, contador/a, economista, sociólogo/a, entre outros.

O próprio plano de carreira estipula a promoção de racionalização dos cargos pelo poder executivo, no sentido de promover o enquadramento e os ajustes necessários a adequação de atribuições, níveis de escolaridade e requisito. A redação com a correlação de cargos e a distribuição destes por nível de classificação e requisitos é dada pela Lei nº 11.233/2005 (BRASIL, 2005a). No entanto, a racionalização é pauta de permanente discussão em atividades da categoria e das comissões internas de supervisão de cada instituição, bem como da comissão nacional de supervisão da carreira.

Os indicadores referentes à distribuição de servidores/as na carreira apontam, considerando o contingente profissionalmente ativo, que cerca de 62% dos trabalhadores/as ocupam cargos classificados como nível intermediário, correspondentes aos níveis de classificação “C” e “D”, 32% ocupam cargos de nível superior, nível de classificação “E”, enquanto 6% apenas desempenham as funções relativas ao nível de apoio, relativas às classificações “A” e “B” (BRASIL, 2015).

Como mencionado anteriormente, além da progressão por capacitação, o desenvolvimento na carreira ocorre também pela progressão por mérito profissional, através das avaliações de desempenho, mecanismo gerencial de mensuração de resultados que avalia servidores/as e equipes de trabalho a partir de critérios vinculados às metas institucionais, regido pela perspectiva de desenvolvimento institucional e promoção de qualidade nos serviços prestados. (BRASIL, 2006^a).¹⁹

Incide também sobre a remuneração dos servidores/as que possuem educação formal superior à exigida para ingresso no cargo o incentivo à qualificação. Os incentivos remuneratórios para a educação formal podem significar um aumento de até 75% sobre o salário base e podem ser incorporados à aposentadoria ou pensão e não são acumuláveis. A tabela a seguir foi extraída do anexo IV da Lei nº 11091/2005 e detalha os percentuais de incentivo estipulados para cada nível de escolaridade superior ao cargo cursado pelo/a servidor/a, conforme a relação entre o cargo e a área de conhecimento do curso, desde que o curso seja reconhecido pelo Ministério da Educação:

¹⁹ Informações complementares podem ser obtidas no Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da carreira PCCTAE, que estabelece as diretrizes para o desenvolvimento na Carreira, conforme Decreto Nº 5825/2006.

Quadro 02: Percentuais de Incentivo à Qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: BRASIL, 2005.

Este plano de carreira atualmente vigente foi aprovado em um contexto de reformulação de carreiras ocorrida no governo Lula (2003-2010) que, por sua vez, sucedia o governo Cardoso (1994-2002) em uma conjuntura composta pela adoção de medidas para a implantação da reforma do Estado no Brasil, entre elas, a de uma perspectiva gerencial da administração pública.

Segundo Bresser (2006), o modelo da administração pública gerencial surgido na segunda metade do século XX caracteriza-se por uma forma de administração que se apropria dos avanços da administração de empresas e que está orientada para a obtenção de resultados. Tal modelo ganha espaço num contexto de crise: vários países no mundo vivenciavam, na década de 80, a crise do Estado, que pode ser entendida segundo sua argumentação, como uma crise estruturada em três dimensões: fiscal, de intervenção estatal e da forma de gerir o Estado, no Brasil apresentando ainda uma quarta dimensão:

No Brasil a percepção da natureza da crise e, em seguida, da necessidade imperiosa de reformar o Estado ocorreu de forma acidentada e contraditória, em meio ao desenrolar da própria crise. Entre 1979 e 1994 o Brasil viveu um período de estagnação da renda per capita e de alta inflação sem precedentes. Em 1994, finalmente, estabilizaram-se os preços através do Plano Real, criando-se as condições para a retomada do crescimento. A causa fundamental dessa crise econômica foi a crise do Estado - uma crise que ainda não está plenamente superada, apesar de todas as reformas já realizadas. Crise que se desencadeou em 1979, com o segundo choque do petróleo. Crise que se caracteriza pela perda de capacidade do Estado de coordenar o sistema econômico de forma complementar ao mercado. Crise que se define como uma crise fiscal, como uma crise do modo de intervenção do Estado, como uma crise da forma burocrática pela qual o Estado é administrado, e, em um primeiro momento, também como uma crise política. (BRESSER-PEREIRA, 2006, p.239).

De acordo com sua perspectiva, esse contexto de crise do Estado dos anos 1980 ocorre concomitantemente ao processo de redemocratização, à aprovação de uma nova Constituição Brasileira em 1988 e à necessidade de estabilidade econômica, que só seria alcançada nos anos 90 com a implantação do Plano Real. É nessa conjuntura de crise e diante da necessidade de mudança do Estado Brasileiro que a reforma da administração ganha corpo no país, na gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso, eleito em 1994.

Pretendendo consolidar no país o modelo de administração pública gerencial, Fernando Henrique Cardoso transforma a Secretaria de Administração Federal no Ministério da Administração e Reforma do Estado - MARE. Entre as medidas decorrentes da perspectiva gerencial de administração pública, delineia-se uma nova política de recursos humanos do Estado, baseada na gestão por competências e associação entre incentivos remuneratórios, capacitação permanente/formação continuada de servidores/as, influenciando a organização e reestruturação de diversas carreiras, com a finalidade de promover a melhoria dos serviços públicos prestados.

Observando as exposições realizadas no seminário internacional “A Reforma do Estado na América Latina e Caribe” realizado em Brasília no ano de 1996, pode-se compreender melhor a perspectiva que norteava a administração pública brasileira naquele momento. Ao discorrer sobre o processo de reforma do Estado que se desenhava no Brasil, o então presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, argumenta em defesa de uma profunda reforma ou reorganização do aparelho do Estado, para que este pudesse, por sua vez, ser capaz de atender às demandas sociais crescentes. Para tanto, propunha a adoção de uma gestão pública pautada na redução de custos, numa maior articulação com a sociedade, com a definição democrática de prioridades e a efetiva cobrança de resultados, apoiada nos preceitos da eficiência. Em suas palavras:

Isso significa que nós temos que preparar a nossa administração para a superação dos modelos burocráticos do passado, de forma a incorporar técnicas gerenciais que introduzam na cultura do trabalho público as noções indispensáveis de qualidade, produtividade, resultados, responsabilidade dos funcionários, entre outras. (CARDOSO, 2006, p. 17)

Na ocasião, o presidente reiterou a importância da participação dos/as servidores/as públicos para o êxito da reforma do Estado em processo, a necessidade de valorização das carreiras do serviço público, bem como a melhoria de sua remuneração. Cardoso (2006) argumenta sobre a necessidade de apoio do funcionalismo à reforma, cita a necessidade de

rompimento com os resquícios das práticas clientelistas, corporativistas e patrimonialistas e afirma reconhecer os núcleos de competência e excelência existentes na burocracia estatal.

Em sua opinião, era preciso que tais núcleos se fortalecessem e pudessem influenciar o conjunto da administração e a avaliação das possibilidades de execução da reforma deveria ser pautada pela racionalidade. Apoiados na defesa dessa racionalidade e na superação do modelo burocrático de gestão, os princípios da administração pública gerencial contidos na política de recursos humanos no governo Cardoso impactariam diretamente na reformulação das carreiras públicas brasileiras nos anos que se seguiram.

O Plano Diretor da Reforma do Estado questiona as alterações estabelecidas pela Constituição Brasileira de 1988 e pela aprovação da Lei 8.112 que institui o “Regime Jurídico Único”, que uniformizaram o tratamento dado a servidores/as e estabeleceram o ingresso no serviço público exclusivamente mediante concurso público, entre outras regras, alegando que as medidas estipuladas por ambas dificultavam que a gestão de recursos humanos do governo fosse conduzida por medidas gerenciais como a adoção de incentivos e implantação de um sistema que valorizasse o funcionalismo por seu desempenho.

Nogueira (1999), ao analisar o contexto em curso, destacou que o Estado Brasileiro estava exposto a uma série de demandas e a um sistema político em crise que reforçavam a necessidade de uma reorientação do Estado em termos técnicos e organizacionais, ou seja, sua reforma, processo no qual os recursos humanos públicos adquirem importância estratégica. Dessa forma, a melhoria de resposta do Estado Brasileiro dependia, entre outros fatores, do investimento em seus recursos humanos mediante uma política pautada nas noções de dimensionamento e profissionalização, em suas palavras:

O tempo de mudanças em que nos encontramos requer profissionais de uma estirpe quase desconhecida, já que vocacionada para atuar com base na articulação de conhecimento técnico-científico, criatividade, conduta ética, visão política e sensibilidade social. Os profissionais de que precisamos devem estar habilitados tanto para a compreensão das novas determinações do Estado e da sociedade quanto para a adoção de renovados estilos de trabalho, tanto para o manejo e a seleção de volumes crescentes de informações quanto para a negociação com múltiplos atores sociais/institucionais e a dinamização do processo decisório. (NOGUEIRA, 1999, p. 77).

Para o cientista político, o desenvolvimento das políticas de recursos humanos não é dissociado do desenvolvimento da estrutura governamental. De acordo com o autor, havia um posicionamento de parte de setores da opinião pública que refletia uma posição ideológica e não uma análise real, ancorada na manipulação da insatisfação da sociedade com os serviços prestados pelo Estado e que argumentava não haver servidores/as qualificados/as para

sustentar a reforma. Contrariando as perspectivas citadas, suas considerações alertam para o entendimento de que uma visão do Estado desprovido de um quadro funcional competente e associado a elementos clientelistas é incompatível com a condução desenvolvimentista empreendida no país.

Nogueira (1999) ressalta o papel central do Estado na História do Brasil e aponta a existência, ao longo dela, de quadros de pessoal qualificados e órgãos bem constituídos, vitimados por equívocos de gestão, reformas inconclusas e por um processo de desmonte das atividades técnicas e administrativas do Estado brasileiro entre os anos 1970 e 1980, o que por sua vez culminou no que o autor chama de adormecimento das capacidades técnicas que lhe seriam pertinentes e que colocava desafios para o momento em curso:

Um consistente programa de formação gerencial precisa ser desenhado e posto em prática com a máxima urgência, de modo a atualizar a agenda teórico-política dos servidores, difundir novas modalidades gerenciais e novas tecnologias organizacionais, flexibilizar e tirar a ação administrativa da rotina, dando, além do mais, um estofo de cultura superior às consciências técnicas especializadas. O adormecimento das capacidades técnicas alocadas no setor público deriva mais da ausência de orientação, de organização, de propósitos claros, do que propriamente da carência de qualidades pessoais. Nesse sentido, não são apenas as reservas técnicas que dormem hoje no setor público: estão igualmente adormecidas as reservas políticas e a competência de planejar, projetar e fixar diretrizes estratégicas. (NOGUEIRA, 1999, p. 80).

O autor combate a ideia de que a saída seria a renovação dos quadros - o que incidiria na desvalorização dos recursos existentes - em favor de uma ideia de reativação dos quadros, baseada numa qualificação permanente e em mecanismos de seleção interna e de avaliação de desempenho. A melhoria de desempenho do setor público estaria condicionada, então, ao papel estratégico de seus recursos humanos, cuja cúpula deveria comandar não pela hierarquia ou autoridade, mas por sua ascendência intelectual e política.

Embora argumente a partir de elementos gerenciais, o autor parece pessimista quanto à efetivação de uma administração gerencial no Brasil, ponderando que o padrão burocrático não foi completamente alcançado, estando ainda permeado pelo tradicionalismo. Embora defenda a urgência e necessidade dos novos paradigmas emergenciais com a gestão administrativa, sua análise pondera que o Brasil não detinha elementos para concretizar uma administração pública efetivamente gerencial, mas o que denomina uma “burocracia de novo tipo”, derivada de elementos relacionados a tradições e complexidade do Estado e da forma de administração pública (NOGUEIRA, 1999).

De fato, entre o projeto de uma administração gerencial e sua real execução há uma grande diferença. Segundo Barbosa e Silva (2005), não foi alcançada pelo governo Cardoso a

meta de transformar a administração pública brasileira em gerencial. Embora se orientasse pelo aumento da qualificação do funcionalismo público e pela promoção de uma ascensão salarial seletiva, a reforma se apoiou na contenção de gastos e significou para o funcionalismo:

a redução de quadros, o arrocho salarial maquiado pelas gratificações –estas também responsáveis pelo apelo produtivista introduzido no serviço público - a exigência de qualificação crescente dos funcionários públicos e a manutenção em larga escala do antigo padrão de relação do funcionário com o serviço público. (BARBOSA e SILVA, 2005, p. 50).

O autor argumenta que os reflexos da reforma do Estado não recaíram sobre o desempenho do serviço público, mas sim nas condições de trabalho. Especificamente no caso dos/as profissionais das Instituições Federais de Ensino, além da falta de reajustes salariais, eles/as ainda vivenciaram, durante os oito anos de governo de Cardoso, a queda de investimentos na área. (BARBOSA e SILVA, 2005).

O que explica essa realidade? A reforma do Estado executada no Brasil na década de 90 elege a educação, entre outros serviços, como atividade integrante do núcleo de serviços não exclusivos do Estado. O “Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado”²⁰ traça como meta a publicização (transição do setor estatal para o público não estatal) desses serviços e estabelece como objetivo para o referido núcleo a transformação das fundações públicas em organizações sociais, ou seja, instituições públicas não estatais, visando uma maior eficiência e qualidade dos serviços. Em tal modelo, pressupõe-se uma maior participação da sociedade civil na gestão das referidas instituições, autonomia administrativa e financeira das mesmas, o recebimento de recursos orçamentários do Estado e a manutenção de sua finalidade não lucrativa (BRASIL, 1995).

Na visão de Marilena Chauí (2003), além de definir a Universidade como uma organização social, a Reforma do Estado promove um deslocamento do conceito de educação, do status de dever para o status de serviço, que inclusive deixa de ser público e pode então ser privatizado. Segundo a filósofa, em função das transformações do capital, da ciência, de um processo de modernização acrítico estruturado sob a perspectiva de sociedade do conhecimento, ideia decorrente das mudanças tecnológicas e de informação e de uma nova concepção de educação permanente, que mais constituem uma reciclagem que um processo de

²⁰ O Plano Diretor da Reforma do Estado” elaborado pelo Ministério da Administração e Reforma do Estado – MARE foi o documento de referência para o processo de reforma do Estado Brasileiro pretendido no governo Fernando Henrique Cardoso.

formação propriamente, a Universidade estava assumindo um *ethos* operacional. (CHAUI, 2003).

Em sua análise, a filósofa propunha que a mudança da universidade pública fosse estruturada sob uma nova perspectiva, da formação e da democratização, que a educação fosse considerada um direito social e não um serviço; um investimento e não um gasto público. Entre as condições colocadas pela autora para a efetivação dessa mudança, podemos citar o combate à privatização das instituições de ensino superior, partindo do pressuposto de que o direito à educação deve ser universal.

A autora argumenta a favor da autonomia universitária em três níveis: institucional, intelectual e financeira e alerta para a necessidade de desfazer a confusão entre massificação e democratização do ensino superior, enumerando três medidas necessárias para que isso aconteça: a articulação do ensino superior com outros níveis do ensino público como forma de combater a exclusão; a reforma curricular e do sistema de créditos no sentido de garantir aos/as estudantes o devido tempo para sua formação e reflexão; e a necessidade de garantir que ao mesmo tempo as atividades nas universidades contemplassem a universalidade dos conhecimentos e as especificidades regionais.

Seu texto expõe a necessidade de promover a revalorização da docência e da pesquisa, e propõe a ideia de uma relação direta entre as atividades de investigação realizadas nas universidades, a sociedade e o Estado. Sugere que as noções de educação permanente e sociedade do conhecimento - segundo ela inerentes à perspectiva de modernização das universidades - sejam vistas de forma crítica, de modo a impedir que a modernização das mesmas servisse ao capital e não aos/as cidadãos/ãs. (CHAUI, 2003).

Acreditamos que o texto de Chauí (2003) expõe com muita propriedade as questões cruciais que se apresentavam ao ambiente universitário na ocasião. O referido texto mostra os dilemas relacionados à situação de reconfiguração vivida pelas instituições com o processo da Reforma do Estado, permitindo-nos supor as discussões, os dilemas e as expectativas em relação às universidades que incidiam sobre o funcionalismo e se somavam, claro, às discussões sobre as carreiras. Insegurança sobre o futuro das instituições de ensino? Medo da privatização? Insatisfação com a carreira, a falta de reajustes de salário e a falta de investimentos no setor? Acreditamos que essas poderiam ser algumas das questões pontuais para os/as profissionais das universidades na época, em função das mudanças trazidas pela introdução da perspectiva gerencial adotada pela administração pública.

O ano de 2003 se inicia sob o governo de um novo presidente: Luís Inácio Lula da Silva. Após o período de estagnação de investimentos vivenciado no governo Cardoso (1995-

2002), os ventos de mudança pareciam promissores e as esperanças para uma revalorização tanto da educação quanto do funcionalismo cresciam num cenário no qual o governo de oposição chegava ao poder conclamado pelo povo para fazer do “Brasil: um país de todos”²¹, imprimindo um reordenamento na política educacional do Estado e engajando-se numa intervenção reformista do Ensino Superior.

De acordo com Trópia (2009), o governo Lula utilizou-se de dois direcionamentos ideológicos para a legitimação de sua pauta reformista no âmbito da educação superior: a justificativa de democratização do acesso e a ideia de um modelo de universidade pública elitista e falido. A partir destes fundamentos, uma série de medidas entra em curso como o Programa Universidade Para Todos - PROUNI, a criação do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior - SINAES, a lei da Inovação Tecnológica, a regulamentação das parcerias público-privadas, a implantação da educação à distância, do REUNI, e a expansão de unidades do sistema federal de educação.

A autora refere-se à diversificação das atividades do sistema de ensino superior a partir de modelos de instituições de ensino cuja formação oferecida tem um teor mais generalista, técnico ou profissionalizante. Pode-se mencionar a expressiva ampliação das unidades pertencentes à rede federal de educação profissional, científica e tecnológica, como centros e institutos federais tecnológicos e escolas técnicas, que oferecem cursos superiores de tecnologia, cursos de qualificação, cursos de ensino médio integrado e configuram alternativas ao modelo de Universidades que:

[...] se caracterizam pela indissociabilidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão. São instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, que se caracterizam por: I - produção intelectual institucionalizada mediante o estudo sistemático dos temas e problemas mais relevantes, tanto do ponto de vista científico e cultural quanto regional e nacional; II - um terço do corpo docente, pelo menos, com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado; e III - um terço do corpo docente em regime de tempo integral. (BRASIL, 2016).

Ao analisar a relação entre as alianças de classe e a referida política, Trópia (2009) destaca o caráter regressista de tais medidas, revestidas de um planejamento que reflete a influência neoliberal, relacionadas a elementos como a racionalização do gasto público, a vinculação de financiamento à adoção de medidas de enquadramento, a associação de repasse de recursos ao desempenho das instituições, o estímulo à privatização considerando, entre

²¹ Slogan utilizado pelo governo na ocasião do primeiro mandato.

outros fatores, os benefícios concedidos às instituições privadas, medidas diretamente ligadas ao desmonte do modelo das Universidades Públicas como concebidas em sua finalidade (TRÓPIA, 2009).

Segundo a análise feita por Barbosa e Silva, Gomes e Silva (2012), embora existisse uma expectativa positiva do funcionalismo em relação ao governo eleito, sua atuação em relação ao serviço público é constituída por uma atitude ambígua, alternando entre a reafirmação de posturas ou o que os autores denominam como “traços de continuidade” em relação à política de recursos humanos da administração anterior e, em outros momentos, sintonizando sua gestão com uma “agenda mais progressista”.

Barbosa e Silva, Gomes e Silva (2012) ressaltam que, no governo Lula, houve esforços relativos à recomposição de quadro funcional, reorganização de carreiras e qualificação. Além disso, os autores apontam uma maior oferta de concursos e a melhora no diálogo com o funcionalismo, a partir da criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP e destaca que, embora tivesse atendido aos/as servidores/as de maneira geral, ao contrário do governo anterior que atendeu carreiras específicas, a administração de Lula manteve a política de reajustes da gestão antecessora, instituindo ou alterando gratificações e não os vencimentos básicos.

Observando-se os elementos que compõe a estrutura da carreira TAEs, podemos verificar evidências da ambiguidade do Governo Lula no tratamento das questões relacionadas à gestão de seus recursos humanos, conforme aponta Barbosa e Silva, Gomes e Silva (2012). Embora parecesse dar um tratamento diferente do desenvolvido pela gestão anterior, o governo Lula dá continuidade ao desenvolvimento de suas políticas a partir de elementos gerenciais.

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, implantada pelo decreto nº 5707/06, incorpora à gestão de recursos humanos do governo a perspectiva da gestão por competências da administração pública gerencial; introduz o objetivo da capacitação permanente do/a servidor/a público, o aprimoramento na prestação de serviços e a adequação das competências de servidores/as aos objetivos institucionais. Como instrumentos do plano são citados pelo referido decreto: o plano anual de capacitação, o relatório anual do respectivo plano e o sistema de gestão por competências.

Especificamente nas carreiras ligadas às Universidades, o processo de mudança advindo de uma política de recursos humanos estruturada em elementos gerenciais é sobreposto pelas mudanças decorrentes da reforma universitária, que entre outras ações, institui o REUNI, a partir de 2007 (BRASIL, 2007). Esse processo de expansão impacta

diretamente na estrutura organizacional das universidades e, por consequência, na gestão e organização e no trabalho nas universidades federais. Ao discorrer sobre a gestão de pessoal no governo Lula, Barbosa e Silva, Gomes e Silva (2012) destacam que o setor educacional teve prioridade na recomposição do quadro de servidores/as, em função da política de expansão das universidades públicas.

O governo da presidenta Dilma Rousseff deu continuidade à expansão das instituições de ensino da rede federal de ensino, inclusive criando novas universidades e mantendo programas como o Programa de Financiamento Estudantil – FIES, criado ainda na gestão de Cardoso, e o Programa Universidade para Todos - PROUNI, além do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC, o Programa Ciência Sem fronteiras e a lei que destina 75% dos royalties da exploração de petróleo e gás natural à educação (BRASIL, 2013a). Em 2014, ao ser reeleita a presidenta elegeu como lema para o mandato o slogan “Pátria Educadora”; entretanto, foi alvo de grandes críticas por iniciar o ano de 2015 estabelecendo contingenciamento de recursos e aplicando cortes orçamentários, inclusive nos programas voltados à educação.

Segundo Silva e Carvalho (2014), consideráveis alterações de implementação, gestão, monitoramento e avaliação têm influenciado as políticas públicas, como resultado da introdução de uma perspectiva gerencial que acabam por construir uma nova gestão pública, cuja estruturação se baseia em elementos de controle social, planejamento estratégico, eficiência e eficácia, responsabilização, acréscimos das novas tecnologias da informação e comunicação e corresponde ao redirecionamento das responsabilidades do Estado no contexto neoliberal. Segundo os/as autores/as:

Na verdade, essas mudanças conceituais e metodológicas que sustentam a nova gestão pública se articulam a um contexto mais amplo de avanço do pensamento neoliberal no contexto da globalização e alcança os diversos setores das políticas públicas, inclusive o campo educacional. No caso brasileiro, tais mudanças tomam corpo e são introduzidas de modo mais sistemático no contexto da Reforma do Estado iniciada nos anos de 1990, porém adentram aos anos 2000, mesmo com o novo quadro político que assumiu o executivo federal de 2003. Nesse sentido, vários elementos da nova forma de compreender e organizar o funcionamento do Estado iniciados nos governos de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) tiveram continuidade e se aprofundaram nos governos de Luís Inácio Lula da Silva (2003-2010) e Dilma Vana Rousseff (2011-2014). (SILVA, CARVALHO, 2014).

A relação das carreiras com o governo Dilma parece não apresentar uma mudança substancial em relação ao governo antecessor. Segundo Gomes e Sória (2014), a análise das iniciativas de construção de uma política de recursos humanos nos governos Lula e Dilma indica traços de continuidade em relação à gestão de Cardoso e também de ambiguidade. Os

autores apontam a relação de continuidade do tratamento das questões de previdência, sob a ótica de medidas de ajuste orçamentário e contenção de gastos, como ocorrido na gestão Cardoso, entre 1994 e 2002:

De modo geral, observa-se a existência de elementos tanto de continuidade quanto de descontinuidade entre as políticas de recursos humanos dos governos Lula/Dilma Rousseff e do Governo Cardoso. Assim, se por um lado avança-se em temas caros à reforma gerencialista, por outro, atende algumas demandas de movimentos sociais organizados. É provável que essa aparente imprecisão esconda, na verdade, a inexistência de um projeto de gestão pública alternativo ao que predominou na década de 1990. (GOMES, SÓRIA, 2014, p. 323).

Os autores destacam nos governos de esquerda, iniciados em 2003, as medidas de recomposição dos quadros do funcionalismo, especialmente do ensino superior e técnico tecnológico e a atuação no sentido de reorganização de diversas carreiras públicas, além da ampliação de medidas de capacitação/qualificação. A análise também indica o reforço do mecanismo de remuneração variável em algumas carreiras e disparidades identificadas no tratamento da gestão com determinados segmentos no tocante à concessão de reajustes, evidenciando as discrepâncias remuneratórias dentro do funcionalismo. Segundo Gomes e Sória (2014), uma postura mais propensa à negociação com as representações sindicais nos governos posteriores ao de Cardoso é sinalizada, no entanto, enfatizam que ela se deu em menor grau na gestão de Dilma Rousseff.

Na referida gestão, seguiram-se mobilizações e greves no funcionalismo federal, objetivando a conquista de reajustes salariais. O governo enfrentou em 2015 a mobilização de várias categorias do serviço público federal, que realizaram uma campanha salarial unificada reivindicando, entre muitos outros pontos, reajustes para a reposição de perdas salariais e a isonomia salarial entre os poderes. As principais reivindicações da pauta específica da categoria TAE incluíam a luta por paridade nos processos eleitorais, pela não implantação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH²² (BRASIL, 2011) na gestão dos hospitais universitários, pela implantação de turnos contínuos e pela reposição de perdas salariais. No entanto, não foram expressivas as conquistas obtidas com a mobilização da

²² Segundo a lei nº 12.550/2011, a EBSEH é uma empresa pública de capital integral sob propriedade da União, cuja criação foi autorizada pela, e que tem como finalidade a prestação de serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico terapêutico à comunidade bem como assistência às atividades de ensino-aprendizagem, extensão, pesquisa e formação de pessoas das instituições federais na área da saúde pública. Sua implantação foi amplamente combatida pelas categorias sindicais vinculadas às universidades, que a consideram uma ameaça à autonomia universitária, um processo de privatização dos hospitais universitários e de precarização dos processos de trabalho e formação. (FASUBRA, 2012).

carreira nesse período, em função da instalação de uma crise econômica que culminou com o afastamento da Presidenta.

Atualmente, a representação sindical atua na mobilização da categoria em favor de uma pauta²³ que congrega a manifestação contra as medidas em andamento no atual governo, como a reforma da previdência, a aprovação da proposta de emenda à Constituição PEC 241/16²⁴ (BRASIL, 2016f), que prevê um novo regime fiscal que limita os gastos públicos com saúde e educação e o combate ao PL 257,²⁵ cuja intenção de ajuste fiscal estipula, em linhas gerais, o corte de despesas com pessoal, inclusive de reajustes ao funcionalismo, além da elevação das alíquotas de contribuição previdenciária.

Entre as ações mencionadas no PL 257, cabe aqui destacar o teor de seu artigo 4º, parágrafo “V - reforma do regime jurídico dos servidores ativos e inativos, civis e militares, para limitar os benefícios, as progressões e as vantagens ao que é estabelecido para os servidores da União” (BRASIL, 2016). Ainda figuram na pauta a defesa do cumprimento dos acordos obtidos na greve de 2015 e a defesa do Sistema Único de Saúde – SUS.

Procuramos recuperar brevemente alguns elementos que tangenciam a carreira dos TAES e que nos permitem contextualizar melhor a conjuntura na qual ela está inserida. É inegável que as Universidades possuem um papel social extremamente relevante no país e o conhecimento da sua força de trabalho, o mapeamento do perfil e o diagnóstico de disparidades tem muito a contribuir para o desenvolvimento institucional e conseqüentemente, para a qualidade do serviço por ela prestado à sociedade.

Pensar uma carreira reestruturada no contexto da administração pública gerencial, com incentivos remuneratórios variáveis, aplicados condicionalmente conforme os níveis de capacitação ou escolaridade pressupõe pensar também nas condições implicadas na determinação do perfil funcional vinculado a ela. Podemos supor que, dada a multiplicidade de sujeitos desse universo, os cursos, os incentivos remuneratórios e a ocupação de cargos de gestão não estejam ao alcance de todos. Nesse sentido, acreditamos que o conhecimento do perfil funcional pode ter muito a revelar sobre a realidade da carreira, especialmente sobre as desigualdades nas relações de trabalho substancialmente apoiadas na desigualdade entre mulheres e homens.

²³ Informação obtida na página eletrônica da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior do Brasil.

²⁴ Trata-se de uma proposta de emenda à Constituição Federal do Brasil, que visa alterar o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias com o objetivo de instituir o Novo Regime Fiscal.

²⁵ Trata-se de um projeto de lei complementar que visa estabelecer medidas de estímulo ao reequilíbrio fiscal e plano de auxílio aos estados da Federação.

Sem dúvida, a inserção do debate sobre a desigualdade de gênero em âmbitos organizacionais e a análise de segmentos profissionais e suas respectivas carreiras é um desafio que se apresenta à sociologia do trabalho como uma temática inesgotável. O recente diagnóstico de desigualdades de gênero nas carreiras públicas, como veremos a seguir, expõe que tal desigualdade pode estar estruturada de diversas formas e em dimensões alternativas às reveladas pelas pesquisas sobre o mercado de trabalho privado, reiterando que além de motivo de luta dos movimentos sociais e de mobilização de várias instituições em todo mundo no sentido de promover e construir um cenário de igualdade nas relações sociais entre mulheres e homens, a desigualdade de gênero permanece como um objeto desafiador aos/as pesquisadores/as.

2.2. Além do véu da igualdade presumida

Muitas pesquisas realizadas no Brasil abordam a articulação Gênero – Trabalho em suas análises nos mais variados espaços, apontando questões como a diferença na remuneração de mulheres e homens, a segregação ocupacional, seja dentro de instituições ou entre carreiras, práticas discriminatórias entre os gêneros e dificuldades de acesso das mulheres em relação aos homens no mercado de trabalho formal. Tratando especificamente do trabalho no setor público, algumas pesquisas indicam a existência de desigualdades de gênero e raça no segmento.

A pesquisa realizada pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP em 2006, intitulada “Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal” aponta desigualdades na ocupação de cargos superiores e a incidência de discriminação. A referida pesquisa menciona que a isonomia salarial e o acesso aos cargos via concurso público não constituem mecanismos de impedimento para que a desigualdade entre mulheres e homens no serviço público se estabeleça.

No mesmo ano foi publicado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT o estudo “Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil” (2006), de autoria de Rafael Osório, que aborda a ocupação de cargos e a diferença de remuneração de servidoras/es. O estudo analisa elementos como a presença de homens e mulheres brancos/as e negros/as no serviço público civil e indica que a remuneração das/os servidoras/es é variável conforme o sexo e raça, podendo também sofrer influência de fatores como a distribuição na ocupação de cargos, o tempo de serviço e a relação desses com o nível de escolaridade.

Embora não seja o foco do trabalho proposto, consideramos que a discussão sobre a questão racial e o combate à discriminação são igualmente fundamentais para a construção de valores igualitários nas instituições e para a consolidação de ambientes de trabalho mais democráticos. Mais que isso, observar os indicadores institucionais relativos à cor/raça parece-nos imprescindível para a compreensão das relações sociais de sexo estabelecidas a partir dos sistemas de gênero, uma vez que permite captar detalhes estruturantes das práticas sociais coletivas e introduzir no diagnóstico pretendido novos elementos, trazendo à tona particularidades da realidade estudada a partir do entrecruzamento entre os marcadores sociais. Nesse sentido, apoiamo-nos na perspectiva de Kergoat (2010) sobre a consubstancialidade e coextensividade enquanto características das relações sociais:

A minha tese, no entanto, é: as relações sociais são consubstanciais; elas formam um nó que não pode ser desatado no nível das práticas sociais, mas apenas na perspectiva da análise sociológica; e as relações sociais são coextensivas: ao se desenvolverem, as relações sociais de classe, gênero e “raça” se reproduzem e se co-produzem mutuamente. (KERGOAT, 2010, p. 94).

Em seu trabalho, Kergoat (2010) destaca o caráter dinâmico das relações sociais e a necessidade de historicizá-las nas análises sem, no entanto promover a contextualização de uma relação social apenas, visto que categoriza como inseparáveis as três relações: gênero, classe e raça. Segundo a autora, a definição de coextensividade está relacionada ao já citado caráter dinâmico das relações sociais, enquanto a ideia da de consubstancialidade:

(...) não implica que tudo está vinculado a tudo; implica apenas uma forma de leitura da realidade social. E o entrecruzamento dinâmico e complexo do conjunto de relações sociais, cada uma imprimindo sua marca nas outras, ajustando-se às outras e construindo-se de maneira recíproca. Como disse Roland Pfefferkorn, “essas relações estão envolvidas intrinsecamente umas com as outras. Elas interagem e estruturam, assim, a totalidade do campo social”. (KERGOAT, 2010, p. 100).

Os dados demonstrados por Osório (2006) indicam uma maior presença das mulheres brancas no serviço público civil em relação às negras, sendo que os homens brancos compunham na época o segmento de maior permeabilidade. Outra constatação feita foi a da sub-representação de mulheres e homens negros na categoria analisada, tomando como referência a população brasileira geral, sendo o segmento de menor representação composto pelas mulheres negras.

Ao considerar como referência para comparação a população economicamente ativa, o trabalho indicou que o grupo menos representado no serviço público civil era composto por homens negros. O estudo constata o alto índice de escolarização de servidores/as e ressalta

que as desvantagens educacionais de servidores/as negros em relação aos brancos na entrada no mercado de trabalho também se reproduzem no serviço público civil.

Dados como esse, apurados há aproximadamente uma década, já demonstravam as disparidades retroalimentadas entre as matrizes sociais de gênero e raça no segmento analisado. Números divulgados recentemente sobre o serviço público federal brasileiro também sinalizam na mesma direção em relação aos indicadores de cor/raça: a maioria de indivíduos brancos. Tal realidade constitui um desafio para os/as gestores/as que se preocupam com a questão da cultura organizacional e com as relações de trabalho, bem como a necessidade de políticas afirmativas relacionadas às carreiras e reforçam a necessidade de diagnósticos mais específicos.

Um recente estudo realizado por Elisabeth Lisboa Pinto e Suylan Midlej (2012) intitulado “Programa Pró-Equidade de Gênero: uma discussão sobre relações entre mulheres e homens” na Caixa Econômica Federal dedicou-se a investigar as relações de gênero na Caixa Econômica Federal após a adesão da instituição ao Programa Pró-equidade de Gênero. Uma constatação interessante do estudo foi a de que as mulheres se localizam na base da pirâmide organizacional da instituição, pois apenas 39,75% delas ocupam cargos de gestão. Também é citada a redução desse percentual para 39,16% no relatório anual divulgado à época da pesquisa, mesmo sendo a Caixa Econômica Federal uma instituição participante de outras edições do programa de equidade e mesmo que venha promovendo políticas contemplando a diversidade na cultura organizacional há aproximadamente 20 anos.

O diagnóstico aponta que a exemplo de todo o setor bancário, o quadro funcional da Caixa Econômica Federal apresenta alto nível de escolaridade vinculado à garantia de direitos e garantias sociais. Fazendo referência às teorizações de Segnini sobre as relações de gênero no setor bancário, o texto sugere que a ascensão das mulheres na carreira é dificultada pela sobrecarga de trabalho e acúmulo de jornadas, conforme indicaram as entrevistas. (PINTO; MIDDLEJ, 2012).

A exemplo do que indica a pesquisa citada sobre o setor bancário, o contingente administrativo das Universidades é constituído por uma grande parcela de servidores/as com capacitação formal além da exigida no cargo. Conforme mencionamos, dados divulgados pela Universidade Federal de Uberlândia em seu anuário 2015, base 2014, contabilizam na categoria técnico-administrativa o total de 3210 pessoas. Deste total, segundo o documento, 37,09% do segmento possui especialização, o que representa cerca de 14,34% de aumento no índice de servidoras/es com essa escolaridade em relação ao ano de 2011. Também o

percentual de servidoras/es da categoria nos cursos de mestrado passou de 4,78% em 2011 para 10,03% em 2014, aproximadamente o dobro.

Esse aumento na escolaridade, muitas vezes superior à exigida para ingresso no cargo, significa a busca por melhor remuneração por parte de servidoras/es beneficiados pela política de incentivo à qualificação formal e incide também num aprimoramento dos serviços públicos prestados pela Universidade à comunidade. Tal conjuntura também se alinha à modernização da gestão do Estado orientada para o alcance de resultados e desenvolvimento das competências das/os trabalhadoras/es, visando melhorias na esfera governamental que respondam às demandas da sociedade.

Uma publicação recente da Escola Nacional de Administração Pública – ENAP (ENAP, 2014) traz um panorama sobre o gênero no serviço público federal: as mulheres representam 46% do contingente de trabalhadores em atividade no poder executivo e estão representadas em menor número na ocupação de cargos de direção, mesmo que seu nível de escolaridade não seja tão discrepante do segmento masculino.

No artigo “O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil” Vaz (2013) reúne evidências da replicação do fenômeno do “teto de vidro” no serviço público brasileiro. Segundo a autora, também ocorre na esfera pública a segregação hierárquica diagnosticada no mercado de trabalho privado, que resulta numa minoria de mulheres em altos cargos corporativos, sendo a proporção de mulheres decrescente à medida que se observa níveis maiores de poder. Vaz (2013) utiliza dados estatísticos para demonstrar que, tanto na França quanto no Brasil, as mulheres são sub-representadas nos cargos de chefia no serviço público e afirma que o fato de haver na esfera pública uma forma de seleção mais objetiva e transparente não impede a existência do teto de vidro.

A autora argumenta que a existência de práticas discriminatórias, por si só, não justifica essa sub-representação das mulheres nos níveis hierárquicos mais altos, apontando que fatores como os conflitos decorrentes da conciliação entre vida familiar e trabalho, que por sua vez estão implicados na responsabilização delas nos cuidados com a família e o lar derivados da divisão sexual do trabalho, além da introjeção por parte das mulheres de uma necessidade de dedicação à esfera reprodutiva da vida social, baseada na divisão social de papéis que condiciona a mulher a uma menor competitividade são, segundo Vaz, determinantes para essa sub-representação das mulheres nas organizações públicas. (VAZ, 2013).

Especificamente sobre as relações de gênero nas universidades, trabalhos recentes sinalizam disparidades nas trajetórias e a existência de barreiras hierárquicas. Uma pesquisa

realizada pela socióloga chilena Tânia de Armas Pedraza em parceria com Cristian Venegas, aponta que as Universidades vivenciam hoje um cenário de capitalismo acadêmico, sendo regidas por padrões de produtividade acadêmica. Sua investigação se dedica a compreender o impacto desse capitalismo acadêmico na geração ou reprodução das desigualdades de gênero e destaca que o trabalho acadêmico nas universidades no modelo capitalista é marcado por exigências e precarização.

Resultados parciais divulgados por ela não evidenciam diferença entre homens e mulheres no acesso à universidade, mas indicam que há uma maior proporção de homens dando continuidade à formação profissional em relação às mulheres. Suas avaliações preliminares ressaltam a existência do teto de vidro que impede as mulheres de ascenderem de nível hierárquico no espaço das universidades e classifica as academias como espaços de estruturação das desigualdades de gênero (UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA, 2015).

O estudo *“Intrusas em la universidad”* realizado pelo “Programa de Estudios de Género – PUEG” da *“Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM”* possui um capítulo especialmente dedicado à análise das questões de gênero relacionadas ao segmento administrativo da instituição. Intitulado *“Intrusas o compañeras de trabajo? Las relaciones de género en la población administrativa de la UNAM”*, o texto acusa a presença de segregação ocupacional relacionada ao sexo, nos planos organizacionais tanto vertical quanto horizontal, além de barreiras de entrada em determinadas ocupações na instituição. O trabalho também comprova, utilizando-se da investigação dos usos do tempo, uma maior dedicação do tempo das mulheres em relação aos homens ao trabalho não remunerado relacionado à manutenção da família e ao cuidado com outras pessoas.

O estudo argumenta que esse fato impacta nas trajetórias de trabalho das mulheres, além de contribuir para sua discriminação. Suas colocações remetem-nos à relevância e imperiosa necessidade da continuidade de estudos que problematizem a divisão sexual do trabalho:

Igual que todas las mujeres que realizan trabajo remunerado, las empleadas administrativas están atrapadas en la compleja situación de cumplir con las metas de productividad y eficiencia en la Universidad y al mismo tiempo resolver las responsabilidades domésticas que les han sido asignadas históricamente. Como sabemos, el acceso de las mujeres al mundo del trabajo remunerado no transformó el rol de amas de casa. Por lo tanto, la incidencia del ámbito privado en las actividades públicas de las mujeres continua siendo un asunto central. (BUQUET, 2013, p. 236).

las administrativas tienen que luchar por ser reconocidas dentro de un espacio que el orden de género ha establecido como masculino. No olvidemos que a menudo se

percibe a las mujeres como intrusas em el mundo del trabajo y se las estigmatiza por haber abandonado sus responsabilidades familiares. (BUQUET, 2013, p. 245).

O estudo cita diferenças salariais relacionadas à segregação ocupacional dos cargos e dados relacionados ao assédio sexual entre servidoras/es. Sobre a percepção das relações de gênero, o relatório mostra que a maioria dos homens entrevistados acredita na igualdade de gêneros na instituição, enquanto entre as mulheres esse índice é menor, cerca de quase metade delas discorda.

Mesmo avaliando a existência de diferenças de configuração do serviço público entre o Brasil, o Chile e o México, acreditamos que o debate sobre gênero nas universidades e no serviço público no Brasil não pode desconsiderar aspectos inerentes a tais relações e às práticas sociais cotidianas identificadas nesses outros países, nem presumir que a gestão e a organização do trabalho no setor público foram, estão e sempre serão estruturadas sob uma dimensão de total equidade entre mulheres e homens. Nesse sentido, acreditamos que o setor público constitui-se como um interessante campo de análise para a compreensão das tensões presentes nas práticas sociais originárias das relações de gênero nas esferas produtiva e reprodutiva da vida social.

3. O SEGMENTO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UFU

3.1. A Universidade

Sediada na região do Triângulo Mineiro-MG, a Universidade Federal de Uberlândia é uma fundação pública de Educação Superior que integra o quadro da Administração Federal Indireta no Brasil. Suas origens remontam aos cursos isolados criados na cidade de Uberlândia ainda na década de 1950, posteriormente autorizados a funcionar reunidos sob organização da então criada Universidade de Uberlândia no ano de 1969, federalizada em 1978²⁶ (UFU, 2016b).

Indicadores recentemente disponibilizados pela instituição estimam uma comunidade acadêmica de aproximadamente 30 mil pessoas e expõem a dimensão de sua atuação. Além dos quatro campi em funcionamento em Uberlândia: Educação Física, Glória, Santa Mônica e Umuarama, a instituição expandiu sua atuação para outros três municípios mineiros: Ituiutaba, Monte Carmelo e Patos de Minas. Sua estrutura organizacional compreende seis Pró-Reitorias: Extensão e Cultura, Assuntos Estudantis²⁷ (UFU, 2016a); Graduação, Planejamento e Administração; Pesquisa e Pós-graduação, Gestão de Pessoas. Conta ainda com duas unidades especiais de ensino: Escola de Educação Básica e Escola Técnica de Saúde e três órgãos suplementares: o hospital de clínicas, o hospital veterinário e o hospital odontológico, além de 30 unidades acadêmicas e 15 órgãos administrativos regidos pela Administração Superior composta pela Reitoria e os cinco Conselhos Superiores deliberativos.

Em 2014, a UFU contabilizou 23.055 alunos distribuídos nas modalidades: graduação, especialização, mestrado e doutorado. O desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como de todas as outras derivadas da atuação da UFU na produção de conhecimento demanda a gestão de um considerável contingente de servidores/as. Segundo dados disponibilizados pelo Anuário 2015/base 2014, a força de trabalho da instituição totalizava, em 2014, 5033 servidores/as permanentes (UFU, 2015),²⁸ dos quais aproximadamente 64% pertenciam ao corpo técnico-administrativo, segmento profissional investigado neste trabalho, sobre o qual apresentamos o diagnóstico a seguir:

²⁶Informações obtidas na página eletrônica da instituição, em nota sobre a ocasião de seus 38 anos de federalização e no portal transparência da UFU.

²⁷A criação da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis foi aprovada em 29 de abril de 2016 pelo Conselho Universitário da UFU.

²⁸São 1823 docentes e 3210 técnicos-administrativos. Além do quadro permanente, a instituição contabilizou 98 docentes substitutos/as e 1669 trabalhadores/as contratados/as por empresas terceirizadas no ano de 2014.

3.2. Perfil socioeconômico do segmento técnico-administrativo da UFU

O perfil do segmento técnico-administrativo da Universidade Federal de Uberlândia aqui apresentado foi elaborado a partir das informações disponibilizadas por sua Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, referentes a junho de 2015, que indicavam um total de 3176 técnicos/as-administrativos/as em educação em seu quadro funcional.

Nesta pesquisa, foi feita a opção por apresentar o perfil do segmento como um todo não diferenciando, portanto, os cargos que o compõem. Em alguns momentos, foi estabelecido um comparativo de alguns dos dados obtidos sobre a instituição com outros indicadores divulgados recentemente no Brasil, referentes aos servidores e às servidoras do poder executivo civil e à população brasileira, como recurso de construção da análise.

Somam-se aos indicadores institucionais na elaboração do perfil, as informações extraídas do levantamento de dados realizado entre os dias 09 de janeiro e 05 de fevereiro de 2016, no qual foi utilizado como instrumento de coleta o questionário eletrônico, amplamente divulgado entre servidoras/es. Este questionário foi elaborado com o propósito complementar as informações oficiais da instituição, captando informações relativas às trajetórias profissionais, à cultura organizacional e às práticas sociais do segmento, condicionantes e condicionados pela imbricada dinâmica das relações sociais, de sexo e de trabalho.

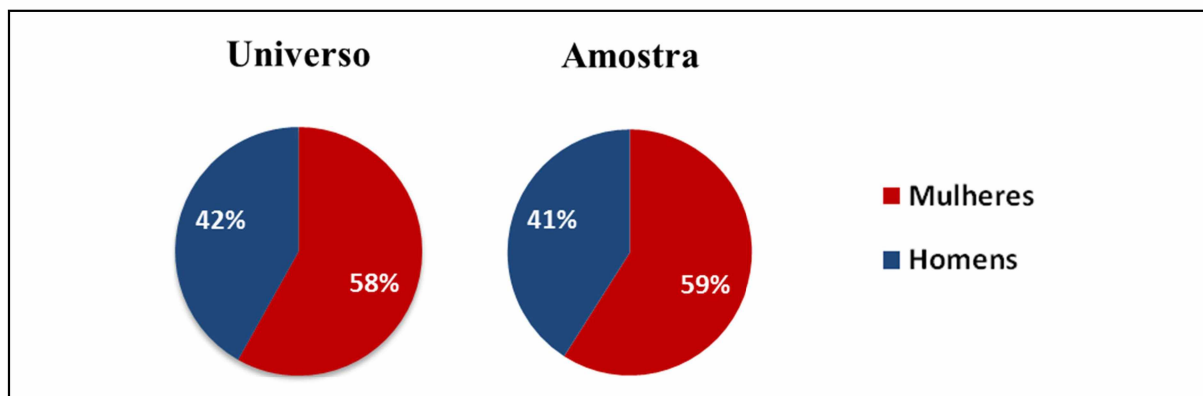
No total, 388 indivíduos responderam o questionário, o que corresponde a 12,2 % do total do corpo funcional técnico-administrativo da UFU, tomando como referência os dados institucionais de junho de 2015, o que supera o número mínimo de 355 questionários pretendidos na metodologia proposta, considerando uma margem de erro de 5%. Em função da estrutura e das condições de realização da pesquisa, da característica do instrumento de coleta e da forma como ele foi apresentado à população estudada, optamos por trabalhar com uma amostragem pós-estratificada dos dados.

Embora a coleta de dados por questionário eletrônico não permita certezas quanto à proporção de respostas obtidas em relação aos estratos estudados, o resultado apurado foi bastante satisfatório, sendo a taxa de respostas obtida para ambos os sexos proporcional aos estratos da população analisada, confirmando a representatividade da amostra (GIL, 2008).

O diagnóstico está estruturado na apresentação das informações sobre identidade de gênero, faixa etária, naturalidade, estado civil, cor/raça, renda, exercício de uma segunda atividade remunerada, escolaridade e ocupação de funções gratificadas e cargos de direção. Considerando o recorte de gênero desta pesquisa, a composição do perfil foi construída pela articulação desses indicadores com a distribuição dos/as servidores/as segundo o sexo. Dos

388 respondentes, 229 (59%) declararam ser do sexo feminino e 159 (41%) do sexo masculino:

Gráfico 01: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo (%)



Fonte: Elaboração própria com base nos dados de UFU (2015) e questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

É importante destacar o índice de pessoas que se autodeclararam transgênero²⁹ representou um percentual de aproximadamente 1% da amostra obtida. Em função da baixa representatividade deste percentual em relação à amostra e ao universo de pesquisa e da utilização do sexo como dado para classificação das informações optamos por não fazer uma tabulação separada, até mesmo porque não foi observada nas respostas uma tendência ou padrão de indicadores que permitisse uma apropriação sociológica dos dados.

De posse dos dados, partimos da constatação de que o percentual de mulheres no segmento analisado, superior ao dos homens, difere das estatísticas contidas nos boletins de outros órgãos e entidades sobre a presença de mulheres no serviço público, pois tais números apontam uma maioria masculina, como podemos ver, por exemplo, nos dados relativos ao contingente de servidores/as do Poder Executivo da União, divulgados pela Escola Nacional de Administração pública - ENAP.

A seguir, é apresentado um quadro com o comparativo desses percentuais entre a UFU, correspondentes ao universo da pesquisa, o Ministério da Educação e os/as servidores/as do poder executivo da União, em âmbito nacional, na região sudeste e no Estado de Minas Gerais:

²⁹ O termo transgênero refere-se às pessoas cuja identidade de gênero feminina ou masculina não corresponde ao sexo biológico.

Quadro 03: Servidores/as públicos/as segundo o sexo (%)

Instituição/Segmento	Mulheres(%)	Homens(%)
UFU – Servidores/as TAEs*	58	42
Servidores/as do Poder Executivo da União em MG**	45	55
Servidores/as do Poder Executivo da União - Região Sudeste**	47	53
Servidores/as do Poder Executivo da União**	46	54
Servidores/as Ministério da Educação**	49	51

Fonte: Elaboração própria com base nos dados de UFU* (2015) e ENAP (2015)**.

Cabe observar que o segmento técnico-administrativo da UFU apresenta proporção praticamente inversa ao percentual de ocupação de cargos públicos por mulheres no Brasil, que segundo dados da OCDE está estimado em 41,7%. O percentual de mulheres entre os TAEs da UFU aproxima-se dos indicadores de países como Dinamarca (55,7 %) e Finlândia (60,2 %), (ENAP, 2014)³⁰ países que ocupam 5ª e a 2ª posição no ranking de igualdade de Gênero divulgado pelo Fórum Econômico Mundial de 2014 (AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO, 2014).

As estatísticas brasileiras (IBGE, 2014) comprovam tanto a trajetória escolar diferenciada quanto a concentração de pessoas em determinadas áreas de formação conforme o sexo. Enquanto as mulheres estão, em maior número, nas atividades ligadas à educação, saúde e bem estar social, serviços, humanidades e artes, os homens se concentram nas áreas de engenharia, produção e construção, agricultura e veterinária, ciência, matemática e computação. Situação que aqui compreendemos como produto da associação entre as atividades das mulheres no mercado de trabalho e as atribuições socialmente dadas às mulheres na dimensão reprodutiva da vida social, derivada dos processos de separação e hierarquização do trabalho que estruturam a divisão sexual do trabalho, conforme descrito por Kergoat (VANNUCHI et. al., 2015).

Ao analisar a inserção e a presença de mulheres no Brasil nas áreas da Ciência e Tecnologia, Abreu et.al. (2016) apresentam dados relacionados à participação feminina no

³⁰ Dados informados pela publicação “Servidores Públicos Federais: Gênero-2014” da Escola Nacional de Administração Pública-ENAP e atualizados em março de 2015.

setor público: a análise da participação de mulheres por ramo de atividade aponta um percentual na administração pública de 41,4% e a análise segundo a posição de ocupação indica em 60,9%, a representação de mulheres entre servidores públicos estatutários.

Abreu et.al. (2016) também associam o alto índice de mulheres no setor público à maior escolarização feminina ocorrida nas últimas décadas e à maior representação feminina nos níveis médio e superior de ensino, segundo as autoras, resultado de um melhor aproveitamento das oportunidades disponíveis para ascender educacionalmente.

O estudo indica, entretanto, não ser possível precisar o alcance efetivo destas mudanças para as trabalhadoras em termos de inserção e renda. Referenciadas em dados da Pesquisa Nacional de Domicílios - PNAD e do IBGE, Abreu et. al (2016) reiteram a distribuição desigual entre os sexos nas áreas do conhecimento, apontando uma maior concentração feminina em atividades como a educação, a saúde e os serviços sociais, abrangendo também a administração pública.

Reforçam o panorama citado as considerações feitas por Guedes e Araújo (2014) ao analisar a presença das mulheres nos espaços decisórios no Brasil, que situam o setor público como um espaço de concentração de mulheres, no qual as diferenças salariais são mais reduzidas, embora atestem que essa presença diminua conforme aumentam os níveis hierárquicos no Governo Federal. As estratégias de conciliação entre vida profissional e familiar explicariam, segundo seus argumentos, tanto a concentração feminina no setor, motivada pela estabilidade, quanto essa baixa representatividade feminina nos cargos mais altos, em função das exigências e das demandas de tempo a eles imputadas.

Não é possível afirmar categoricamente a razão de uma maior participação das mulheres na UFU em relação aos dados apresentados, mas em hipótese, avaliamos que isso possa estar relacionado a estes dois fatores: o fenômeno da sexualização das ocupações e a mudança no perfil educacional das mulheres, uma vez que tais fatores têm subsidiado muito fortemente as análises que buscam a compreensão de tendências em relação ao mercado de trabalho brasileiro, como as anteriormente citadas. Hirata (2016) ressalta essa alta escolarização das mulheres e concentração profissional sexuada ao explicar a bipolarização do mercado de trabalho feminino:

A bipolarização é resultado, em parte, dos processos que ocorrem na esfera educacional. As mulheres são, atualmente, mais instruídas e diplomadas que os homens praticamente em todos os níveis de escolaridade e em todos os países, sendo este um ponto de convergência importante entre países do Sul e do Norte. Um pólo, minoritário, é formado por mulheres executivas, profissionais intelectuais de nível superior, relativamente bem remuneradas, em postos de responsabilidade e prestígio social (médicas, advogadas, juízas, arquitetas, engenheiras, jornalistas, professoras

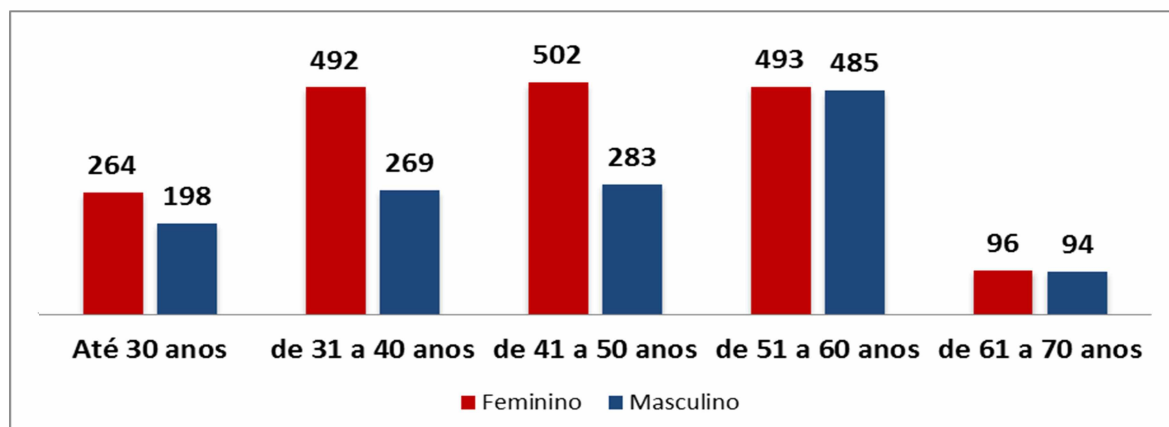
universitárias, pesquisadoras, publicitárias, etc.). Outro pólo, majoritário, é constituído por mulheres em setores tradicionalmente femininos, pouco valorizados socialmente e com salários relativamente baixos: empregadas domésticas e diaristas, categoria profissional a segunda mais numerosa no Brasil, após o comércio (cf. Oliveira Teixeira, 2013, p. 49) perfazendo cerca de sete milhões segundo o Censo de 2010; setor público de saúde (auxiliares e técnicas de enfermagem); educação (professoras de pré-escola e ensino fundamental, sobretudo); prestação de serviços (escriturárias, secretárias) e comércio (caixas, vendedoras); profissionais do trabalho de cuidado (babás, cuidadoras). (HIRATA, 2016, p. 04).

Sua análise é uma grande pista para a explicação da maior presença de mulheres no quadro técnico da UFU, pois duas das funções por ela categorizadas como setores “tradicionalmente femininos” compõem em grande parte a estrutura do segmento analisado: os cargos do setor público de saúde, principalmente auxiliares e técnicas de enfermagem e escriturários/as e secretárias, atribuições correlatas a funções de grande contingente técnico nas universidades: os cargos de auxiliares e assistentes administrativos.

Ainda devemos considerar que contribuem para o acréscimo desse contingente feminino no trabalho técnico das universidades as profissionais do “pólo minoritário” no processo de bipolarização do trabalho descrito por Hirata (2016). Tais profissionais compõem a carreira técnico-administrativa em educação em atividades que exigem formação de nível superior, desempenhadas por secretárias/os executivas/os, técnicas/os de nível superior em assuntos educacionais, enfermeiras/os, assistentes sociais.

No entanto, se estamos diante da boa notícia de que na instituição não há uma baixa representatividade feminina, esse fato não dispensa a necessidade de se lançar sobre a instituição um olhar sensível à perspectiva de gênero. Será que há disparidades motivadas pela diferença atribuída ao sexo na instituição? Quais as proporções de mulheres e homens por cor/etnia e faixa etária? Como progredem na carreira? Que proporções ocupam na chefia da instituição? As respostas a essas perguntas podem auxiliar a compreensão de elementos constitutivos das relações sociais de sexo que refletem nas relações de trabalho do segmento.

A análise dos indicadores do universo pesquisado por faixa etária indica sua correlação com a afirmação de Abreu et. al (2016) sobre a maior escolarização das mulheres e sua significativa presença no setor público de trabalho. É visível que as faixas etárias de até 50 anos, nas quais a presença feminina é mais expressiva, são justamente as que correspondem ao período de avanço das mulheres no processo de escolarização no Brasil nas últimas décadas, conforme o IBGE (2014):

Gráfico 02: Servidores TAEs/UFU por sexo e faixa-etária

Fonte: Elaboração própria com base nos dados de UFU (2015).

Em todas as faixas etárias, observa-se um quantitativo maior de mulheres, sendo a diferença mais expressiva das mulheres em relação aos homens identificada na faixa de 41 a 50 anos. O quantitativo mais significativo de homens é identificado na faixa de 51 a 60 anos. A quantidade mais expressiva de servidores/as que compõem o segmento se concentra no intervalo entre 31 e 60 anos: 81% das mulheres e 78% dos homens.

A despeito dos dados apontarem um reduzido número de servidores/as na faixa-etária correspondente à terceira idade, o equivalente a aproximadamente 6% do quadro funcional, esta tende a crescer consideravelmente nos próximos anos, se considerada a trajetória progressiva das faixas etárias anteriores, pois o maior percentual de indivíduos está situado na faixa etária entre 51 e 60 anos, cerca de 30,8% do segmento técnico-administrativo.

Isso indica que, em breve, a instituição deverá, provavelmente, ocupar-se com o desenvolvimento de medidas em sua gestão de recursos humanos voltadas às necessidades desse quadro funcional em processo de envelhecimento³¹, situação que espelha o envelhecimento populacional global relacionado à maior expectativa de vida. Outro fator que pode contribuir para este crescimento procede do fato de o mercado de trabalho privado oferecer restrições quanto à inserção/manutenção profissional de pessoas com mais idade em determinados nichos profissionais, o que não se aplica às carreiras públicas, com exceção das carreiras policiais e militares, que costumam estabelecer limite de idade para o ingresso.

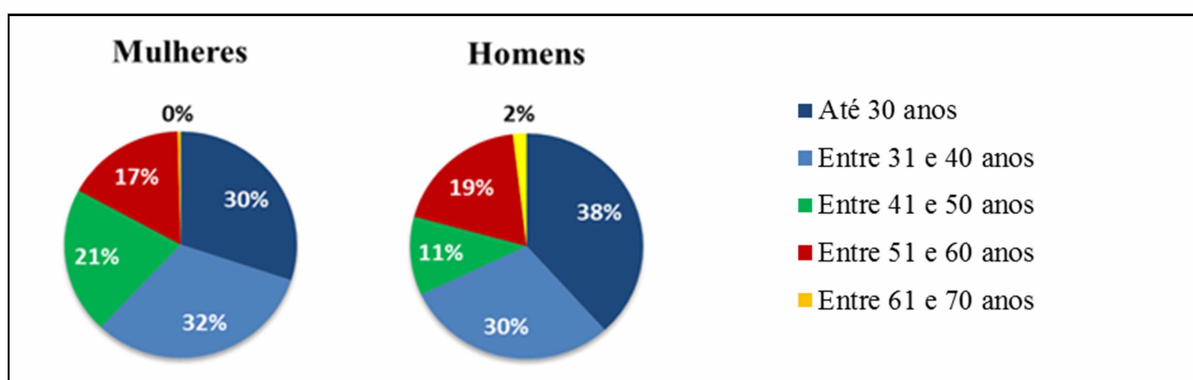
Outro dado visível no gráfico pode ser de grande importância para a gestão da instituição: se a maioria de mulheres compõe o corpo técnico-administrativo, 58% conforme apontamos no gráfico 01, cerca de 68,11% desse contingente, ou seja, 1258 mulheres estão

³¹ Segundo a publicação “Estatísticas de Gênero – uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010” (IBGE, 2014) o Brasil passa por um rápido processo de envelhecimento populacional.

em idade reprodutiva, considerando a faixa-etária entre 15 a 50³² anos de idade (IBGE, 2014, 2015), além de considerarmos que todos os homens do segmento analisado estão potencialmente em idade reprodutiva. Nesse sentido, pode-se concluir que a gestão de recursos humanos na referida instituição tem pela frente, além do desafio de desenvolver e manter políticas institucionais atentas ao acompanhamento de todas as mulheres e de todos os homens, também desenvolver e manter ações sensíveis à situação das mulheres e homens em idade reprodutiva não apenas na questão da saúde, mas medidas relacionadas ao desenvolvimento das políticas de benefício voltadas à questão da maternidade e da paternidade, atentando-se para a própria relação entre carreira e as experiências doméstico-familiares de mulheres e homens.

Diversos diagnósticos atestam os reflexos da atribuição da responsabilidade com a conciliação entre as esferas reprodutiva e produtiva da vida social, (o exercício do trabalho doméstico não remunerado e a questão do cuidado com os filhos e familiares) nas carreiras das mulheres e associam a reversão dessa realidade ao empoderamento das mulheres no mundo do trabalho (ONU Mulheres, 2016; OIT, 2016a; BRASIL, 2013). Assim, devemos levar em conta que a idade é um fator de referência para o estabelecimento das políticas públicas e institucionais, além de incidir na própria estrutura da população brasileira que experimenta, conforme o avanço da expectativa de vida, um progressivo processo de “feminização” (BRASIL, 2015).³³ Os indicadores revelam a seguinte distribuição etária entre servidores da amostra:

Gráfico 03: Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo e a idade (%)



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

³² Na conceituação dos indicadores sociais mínimos e na pesquisa “Estatísticas de Gênero”, o IBGE menciona o intervalo compreendido entre as idades de 15 a 49 anos como período reprodutivo. Optamos pela adequação para o intervalo de 15 a 50 anos, em função da distribuição por faixa-etária adotada para análise dos dados.

³³ O Relatório Anual Socioeconômico da Mulher indica o processo de feminização da população idosa no Brasil.

Conforme exposto anteriormente, em relação à idade dos respondentes, a distribuição de servidoras e servidores por faixa-etária indicou que a grande maioria possui até 40 anos de idade, 62% das mulheres e 68% dos homens. O menor percentual de respostas obtido corresponde à faixa etária entre 61 e 70 anos, para ambos os sexos. O cruzamento dos indicadores de idade com tempo de serviço da população total indicou que no intervalo de até 5 anos de tempo de serviço, independente do sexo, há uma maior representatividade de pessoas até 30 anos, 46% dos homens, 45% das mulheres.

Quando comparados em conjunto, identifica-se uma relação progressiva entre o tempo de serviço na instituição e a faixa etária predominante entre os/as servidores: entre os/as servidores/as com 5 a 10 anos de serviço, predomina a faixa etária entre 31 e 40 anos, entre servidores com 10 a 20 anos de serviço, predomina a faixa etária entre 41 e 50 e consequentemente, na faixa de 20 a 30 anos há uma maior proporção de servidores/as com idade entre 51 e 60. Essa faixa etária também está mais representada quando o tempo de serviço ultrapassa os 30 anos de trabalho.

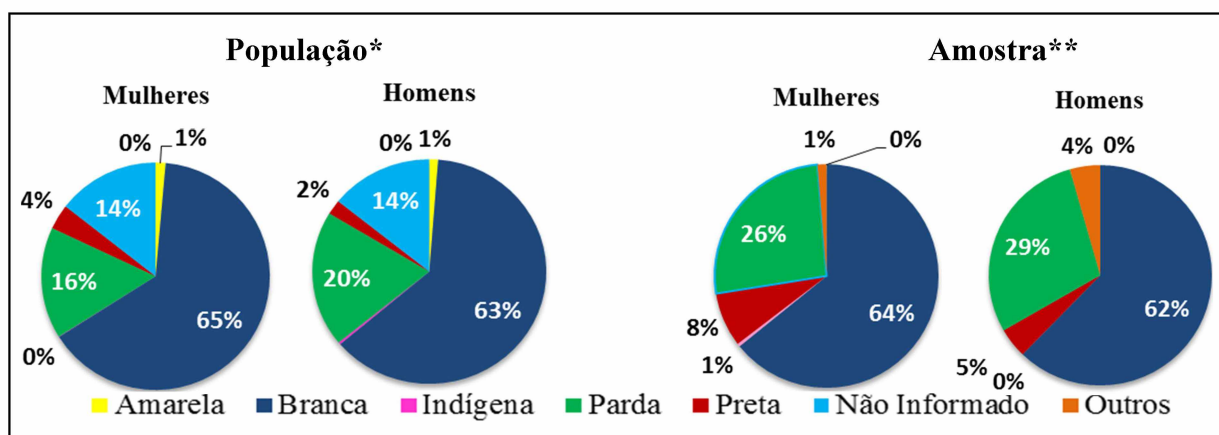
Embora o objetivo maior de nossa análise seja abordar a questão de gênero, ao traçar o perfil do segmento técnico-administrativo julgamos que outra questão inegavelmente inerente às discussões relacionadas à igualdade deveria integrar a análise: a composição do segmento técnico-administrativo por cor/raça, uma vez que referenciamos nossa análise no conceito de consubstancialidade (KERGOAT, 2009) como fundamental para a compreensão das relações sociais de sexo e em sua argumentação da modulação histórica da divisão sexual do trabalho.

Se as mulheres vêm ocupando gradativamente seus espaços no mercado de trabalho, rompendo as barreiras que as circunscreviam aos espaços reprodutivos da vida em sociedade, obviamente, isso não é um processo uniforme quando observado pelo prisma da pluralidade, visto que suas experiências e práticas em relação aos ofícios, suas formas de profissionalização, bem como o reconhecimento de suas atividades como trabalho estão relacionados aos lugares das mulheres nas configurações sociais ao longo da história.

O estudo “Estatísticas de Gênero” (IBGE, 2014), amplamente utilizado como referência para nossas observações, dada a extensão e atualidade de seu diagnóstico, revelou que índices de analfabetismo, quantidade de filhos/as, taxa de frequência escolar são variáveis conforme a observação do marcador cor ou raça, reiterando a relevância da articulação de marcadores sociais para o diagnóstico das diversas formas de manifestação da desigualdade. Especialmente em relação à UFU, os indicadores repassados pela instituição indicam uma sub-representação de pessoas de cor/raça preta, parda, indígena e amarela e uma maioria de pessoas brancas no segmento técnico-administrativo da UFU.

O quantitativo de “não informado” da população corresponde a 267 mulheres e 189 homens, representando aproximadamente 14% do percentual total em ambos os sexos. Mesmo que a ausência desses dados fosse revertida, inegavelmente a grande maioria dos/as servidores/as é constituída por pessoas que se declaram brancas/os. Os índices de resposta apurados na pesquisa de campo em relação ao quesito cor/raça reiteram os dados obtidos junto à instituição sobre a composição de um quadro funcional majoritariamente formado por brancos/as. No gráfico a seguir estão representados separadamente os percentuais de servidores/as TAEs por sexo e etnia da população e da amostra. Os dados indicam que não há variação significativa entre os sexos em relação a esse indicador:

Gráfico 04: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e a cor ou raça (%)



Fonte: Elaboração própria com base nos dados de UFU (2015)* e questionário online** que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Como podemos notar, independente do sexo, a representação de indivíduos brancas/os é consideravelmente elevada, sendo inclusive superior à somatória da porcentagem das outras raças/etnias, tanto na população total, quanto entre os/as respondentes. Os resultados tabulados como “outros” na representação gráfica da amostra incluem as respostas obtidas no questionário online que indicaram recusa do/a respondente em se autodeclarar de acordo com a cor ou raça, bem como pessoas que não se identificaram com as referidas categorias e citaram outras como moreno/a claro, por exemplo. Na tabela³⁴ a seguir, estabelecemos um comparativo da proporção de pessoas segundo a cor ou raça/etnia da UFU com os dados de servidores/as do poder executivo no Brasil e com a população brasileira:

³⁴ Tabela referenciada na classificação do IBGE sobre o indicador “cor ou raça”, que corresponde à característica declarada pelo indivíduo e tem como alternativas de resposta: amarela, branca, indígena, parda, preta. (IBGE, 2015).

Tabela 01: Pessoas segundo a cor ou raça no segmento TAE da UFU, no poder executivo e na população brasileira

Proporção de pessoas segundo a cor ou raça/etnia (%)			
Cor ou raça/etnia	UFU*	Servidores/as ** Poder Executivo	População Brasileira**
Amarela	1,3	3,4	1,1
Branca	63,8	51,7	47,7
Indígena	0,2	0,3	0,4
Parda	17,4	22,4	43,1
Preta	3	4	7,6
Não Informado	14,4	18,2	0

Fontes: Elaboração própria com base nos dados de UFU (2015) * e ENAP (2014a) **.

Os dados do segmento TAE da UFU, assim como os dados dos/as servidores/as do poder executivo e da população brasileira, apontam a grande representação de indivíduos brancos em sua composição, sendo que na UFU observa-se um percentual superior ao de brancos/as no poder executivo e em nossa população. Em relação aos/as negros/as e pardos, esses estão sub-representados tanto na UFU quanto entre os servidores/as do poder executivo em relação à população.

Quanto aos indivíduos de etnia amarela, os dados da UFU são muito próximos do percentual de representação destes na população brasileira, ambos inferiores ao percentual de amarelos do poder executivo. Assim como nos dados da população brasileira e dos servidores/as do poder executivo federal, o percentual de servidores/as indígenas da UFU é muito pequeno, muitas vezes não aparecendo na representação gráfica, em razão da incidência menor que 1%.

São recentes no Brasil as medidas afirmativas para desconstruir desigualdades históricas em relação ao quesito étnico-racial. Sancionada em 2014, a Lei Federal nº 12.990 estabelece a reserva de vinte por cento das vagas dos concursos públicos aos/às negros/as e possui vigência de 10 anos. Segundo a lei, estão aptos a concorrer às vagas os indivíduos que se autodeclararem pretos ou pardos segundo o critério “cor ou raça” utilizado pelo IBGE.

Essa medida visa corrigir a sub-representação de negros e pardos no serviço público federal, no entanto, há um fator limitante para sua efetivação a se considerar: o artigo 1º da lei estabelece que sua aplicação ocorre apenas concursos públicos nos quais a oferta de vagas é igual ou superior a três (BRASIL, 2014a). Analisemos em nível institucional, tomando como exemplo o concurso público para a categoria técnico-administrativa de edital nº 089/2014

realizado pela UFU no ano de 2014, que abriu vagas para 18 cargos, mas o critério de cotas só foi aplicável a dois deles, o cargo de auxiliar em administração (Nível “C”) e o cargo de assistente em administração (Nível “D”). Em todos os demais cargos dos níveis “C” e “D” da carreira e em todas as vagas da carreira de Nível “E”, que exige ensino superior, a lei de reserva de cotas raciais não pode ser aplicada, em função do número de vagas ofertadas.

Tais observações sugerem que se essas medidas surtirem efeitos na correção da representação de negros e pardos no serviço público, no caso da UFU, ela se dará apenas em alguns cargos pertencentes aos quadros de determinadas carreiras. Mesmo que a recente inclusão de cotas raciais em concurso público esteja atuando no sentido de corrigir essa realidade discriminatória, sabemos que a reversão dessa realidade carece de mais diagnósticos, mais debates e do esforço conjunto das instituições, dos movimentos sociais e dos/as gestores/as públicos/as para que a correção das desigualdades históricas identificadas na UFU e em toda a sociedade alcance lugares em que elas teimam em se reproduzir.

A seguir, apresentamos um resumo sobre dados coletados via questionário online referentes à naturalidade, estado civil, renda e exercício de segunda atividade remunerada do segmento técnico-administrativo da UFU:

Tabela 02: Servidores/as da amostra por sexo e naturalidade

Estado Federativo	Mulheres	Homens	Total Geral	% (Total Geral)
Alagoas	1	0	1	0,3%
Bahia	2	0	2	0,5%
Ceará	0	1	1	0,3%
Distrito Federal	5	2	7	1,8%
Goiás	12	9	21	5,4%
Maranhão	1	0	1	0,3%
Minas Gerais	189	130	319	82,2%
Mato Grosso do Sul	1	0	1	0,3%
Pará	0	1	1	0,3%
Pernambuco	1	1	2	0,5%
Paraná	3	3	6	1,5%
Rio de Janeiro	2	3	5	1,3%
Rio Grande do Norte	0	1	1	0,3%
Rio Grande do Sul	1	0	1	0,3%
Sergipe	1	0	1	0,3%
São Paulo	10	7	17	4,4%
Dado Inválido /Não se aplica	0	1	1	0,3%
Total =	229	159	388	100,0%

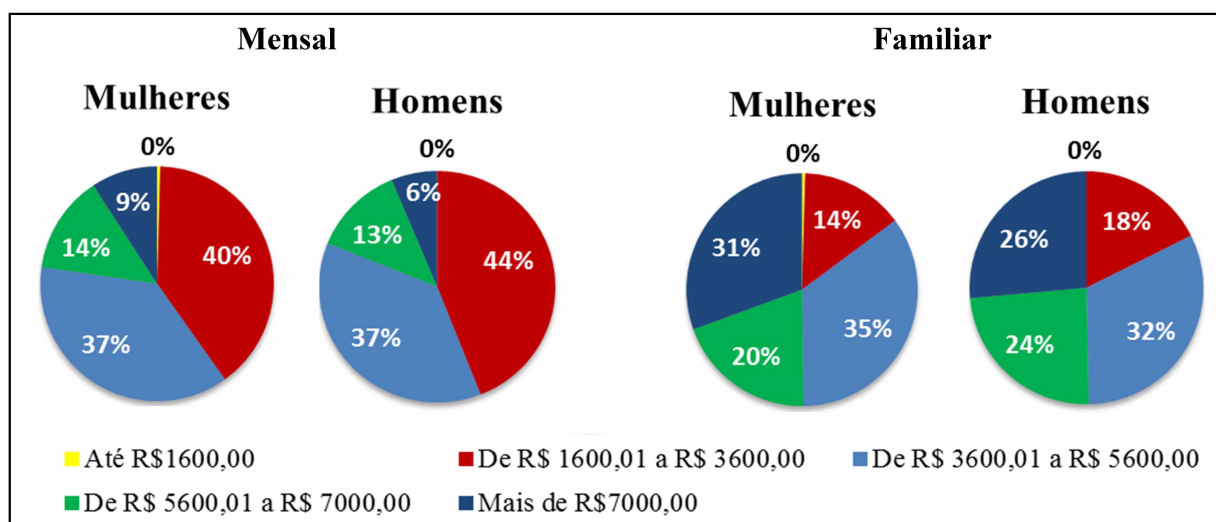
Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

A amostragem aponta que o segmento TAE da UFU é formado principalmente por pessoas do Estado de Minas Gerais e em menor escala por Estados da Federação próximos à região do Triângulo Mineiro. Em função da variabilidade das respostas obtidas em relação às cidades natais dos/as respondentes, a tabulação dos dados foi realizada por unidade federativa.

Os resultados indicam que a grande maioria é oriunda do próprio Estado de Minas Gerais, sendo 82,2% do total geral, 82,5% do total de mulheres e 81,8% do total de homens. Em seguida, temos os Estados Federativos de Goiás e São Paulo com, respectivamente, 5,4% e 4,4% de representação do total geral da amostra. Tanto entre as mulheres quanto entre os homens, os índices de naturalidade dos demais estados representam índices inferiores ou próximos a 2%.

No que tange à renda dos/as servidores/as, foram coletadas da amostra informações relativas à renda bruta mensal tanto individual quanto familiar. Verificamos que a distribuição da renda bruta mensal individual, bem similar entre os sexos, permite inferir que não há aparentemente nesta porção do setor público uma reprodução da desigualdade de renda entre mulheres e homens encontrada no mercado de trabalho privado:

Gráfico 05: Servidores/as TAEs da amostra segundo o sexo e a renda (%)

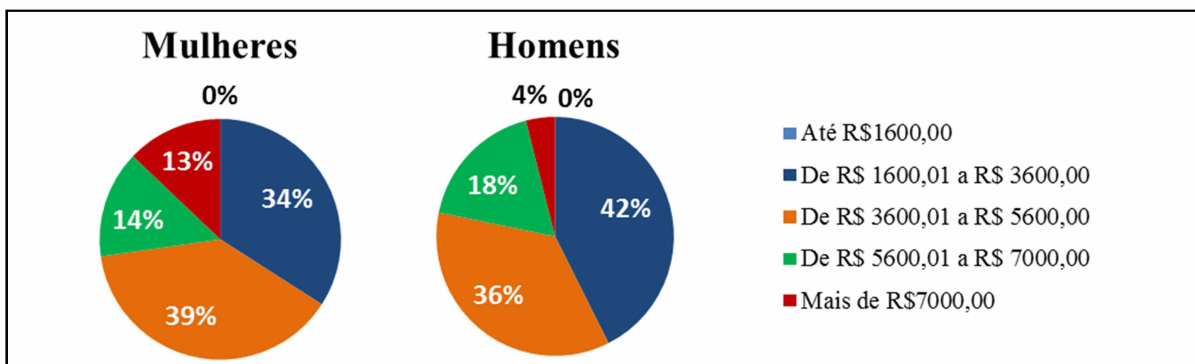


Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Cerca de 60% da amostra confirmou ser a principal fonte de renda na residência. Ao observar os dados por sexo, nota-se uma pequena variação percentual: enquanto entre as mulheres o percentual que a declarou é de cerca de 58%, entre os homens é de

aproximadamente 64%. É relevante destacar que, analisando separadamente tais percentuais, verificou-se a seguinte distribuição de renda:

Gráfico 06: Servidores/as TAE/UFU da amostra que são a principal fonte de renda da residência segundo o sexo e a renda (%)



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Ainda sobre as pessoas que declararam ser a principal fonte de renda da residência, foi possível apurar que o percentual de pessoas casadas é de 58% entre os homens e 45% entre as mulheres. O cruzamento dos dados com os indicadores de estado civil e existência de filhos confirma que a forma de organização familiar predominante entre aqueles que declararam ser a renda principal da residência é o casamento com filhos, para ambos os sexos.

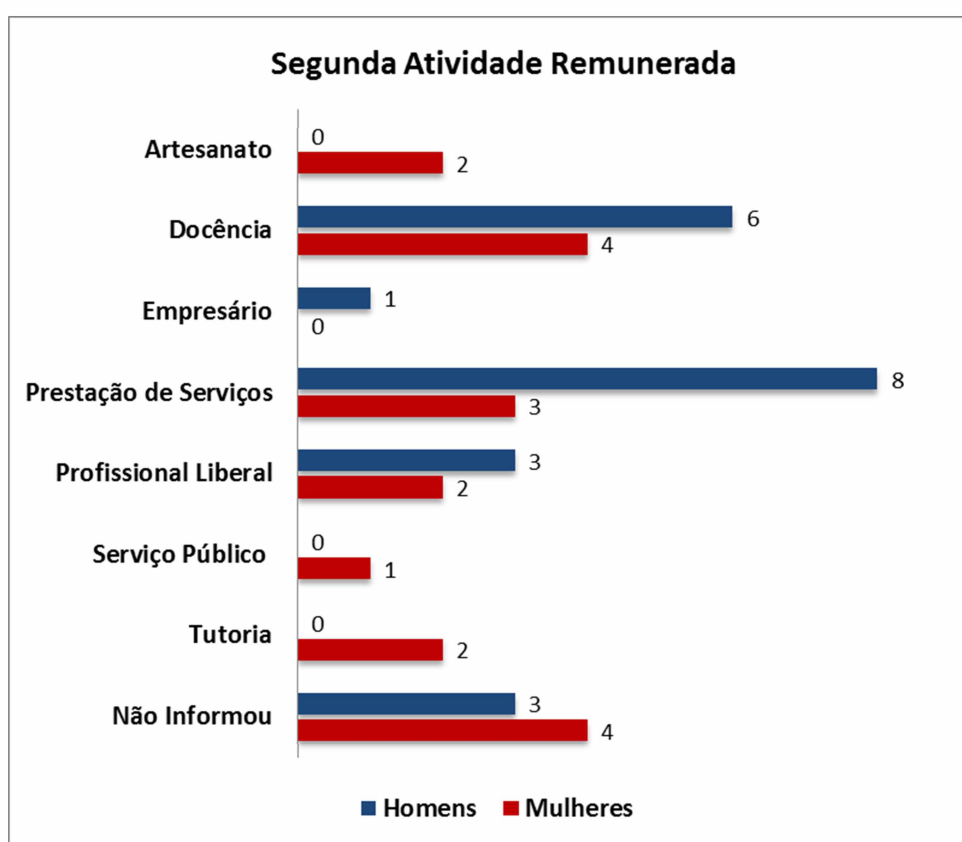
Verificou-se que, entre as mulheres, apenas 18% daquelas que afirmaram ser a principal fonte de renda em sua residência se enquadram na concomitante existência de filhos e a ausência de cônjuge, (solteiras, viúvas ou divorciadas). Estas são encontradas em maior número na faixa de renda de R\$3600,00 a R\$5600,00, que comporta a maior incidência de servidores/as com filhos/as apurada para ambos os sexos.

Em relação à complementação de renda, aproximadamente 10% dos/as respondentes informaram exercer uma segunda atividade remunerada, um percentual baixo, considerando que a carreira não pressupõe dedicação exclusiva. O exame dos dados desagregados por sexo indicou que esse percentual é de aproximadamente 8% entre as mulheres e 13% entre os homens em relação ao total da amostra. Entre aqueles/as respondentes que afirmaram exercer a segunda atividade remunerada, cerca de 64% também informaram ser a principal fonte de renda de sua residência. Em relação à escolaridade,³⁵ 77 % destes são pós-graduados/as e apenas 8% destes estão situados na menor faixa de renda bruta mensal, estando o restante

³⁵Os dados sobre escolaridade da população e da amostra serão discutidos no tópico Carreira.

distribuído uniformemente entre as outras faixas, o que sugere que a busca por uma segunda fonte de renda não pode ser diretamente associada às frações menos escolarizadas ou de menor remuneração do segmento. Podemos perceber que as atividades mais mencionadas referem-se à prestação de serviços e docência. No entanto, conforme exposto no gráfico seguinte, a baixa taxa de resposta sobre o exercício da segunda atividade remunerada não permite maiores inferências sobre o segmento analisado.

Gráfico 07: Servidores/as TAEs/UFU que exercem segunda atividade remunerada segundo o sexo



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Em relação ao estado civil dos/as respondentes, os dados obtidos revelaram uma proximidade muito grande de percentuais entre mulheres e homens na amostra e uma maioria de pessoas casadas na instituição, cerca de 53% do total da amostra, 52% das mulheres e 54% dos homens. Os/as solteiros/as representam o segundo maior percentual de respondentes: 38% das mulheres e 40% dos homens. Ainda entre as mulheres, as divorciadas representam cerca de 8% e as viúvas 2%, enquanto entre os homens esse percentual é de 3% para ambas as categorias respectivamente.

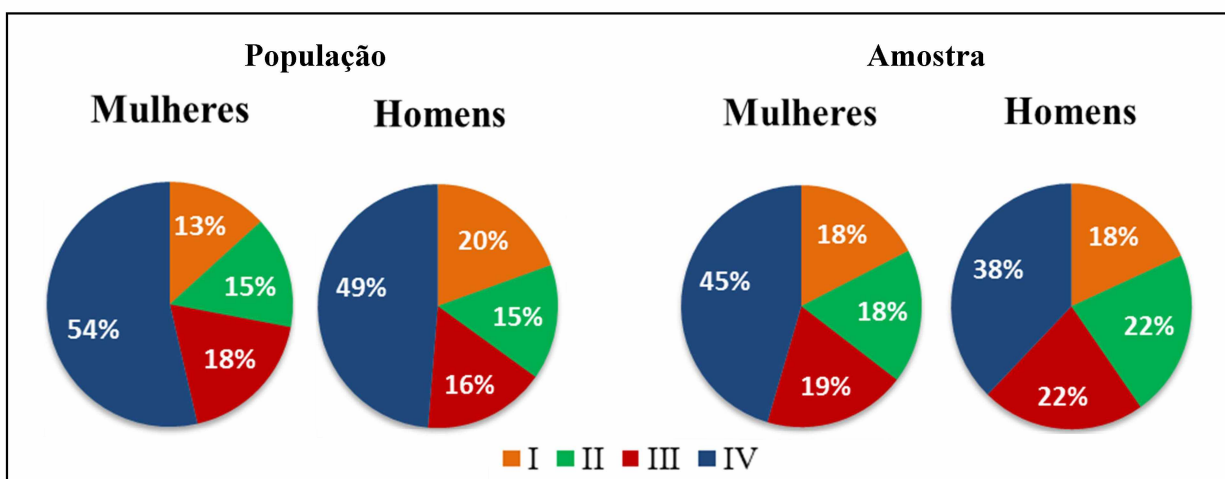
3.3. Carreira:

3.3.1. Progressão por capacitação e educação formal

A seguir, apresentamos os dados dos/as servidores/as relativos à carreira na UFU. O perfil funcional foi montado a partir da coleta de dados institucionais e das respostas do questionário online e trazem informações referentes aos índices de progressão por capacitação e educação formal, ocupação de funções gratificadas e cargos de gestão. Ao elaborarmos esse trabalho, foi considerada a hipótese de que poderia haver uma discrepância na participação de mulheres e homens em cursos de capacitação e educação formal, relacionada à uma desigual divisão sexual do trabalho doméstico e demais atividades da esfera reprodutiva.

Considerando que os níveis de capacitação e educação também incidem sobre a remuneração, essa discrepância poderia produzir se identificada, uma remuneração diferenciada para homens e mulheres. No entanto, no que se refere à capacitação, tanto os dados disponibilizados pela instituição, quanto os coletados junto à amostra de respondentes do questionário online confirmam que uma parte considerável dos/as servidores/as já alcançou o último nível para essa modalidade de progressão:

Gráfico 08: Servidores/as TAE da UFU segundo o sexo e nível de capacitação (%)



Fonte: Elaboração própria com base nos dados de UFU (2015)* e questionário online** que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Esta modalidade de qualificação não é automática, mas voluntária, já que pressupõe a participação dos/as servidores/as em programas de capacitação relacionados ao cargo e ao ambiente organizacional e agrega ao rendimento do/a servidor/a um percentual a cada

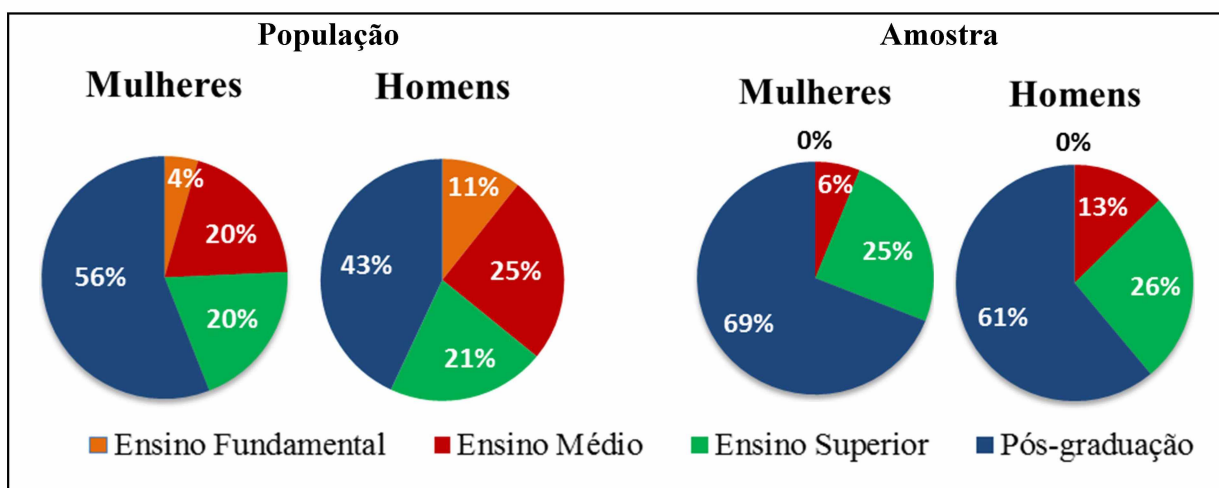
progressão. Os dados institucionais anteriormente representados indicam uma alta taxa de adesão a essa forma de qualificação, já que apenas 13% das mulheres e 20% dos homens da população observada permanecem no seu nível inicial.

Avaliamos que este fato relaciona-se a dois fatores: a possibilidade de concluir todos os módulos antes dos primeiros cinco anos de tempo de serviço, desde que cumpridos os requisitos de carga horária específicos para cada nível, de acordo com o cargo, perfazendo a cada progressão um acréscimo de remuneração equivalente a 3,8% e a possibilidade de cursar a capacitação no horário de trabalho ou à distância.

Analisando-se separadamente os índices de capacitação apresentados por mulheres e homens, não foi possível identificar diferenças percentuais que indiquem uma disparidade significativa entre os sexos e uma consequente desigualdade de ascensão na carreira relativa à modalidade de progressão por nível de capacitação.

Acreditamos que outros fatores como o tempo de serviço na instituição, a faixa-etária e a escolaridade do/a servidor/a possam estar diretamente vinculados à determinação desta forma de progressão. O mesmo questionamento foi lançado sobre os indicadores de escolaridade: haveria discrepância significativa nos índices de educação formal entre os sexos? Apresentamos, a seguir, os índices de escolaridade formal dos TAEs/UFU:

Gráfico 09: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e nível de educação formal (%)



Fonte: Elaboração própria com base nos dados de UFU (2015)* e questionário online** que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

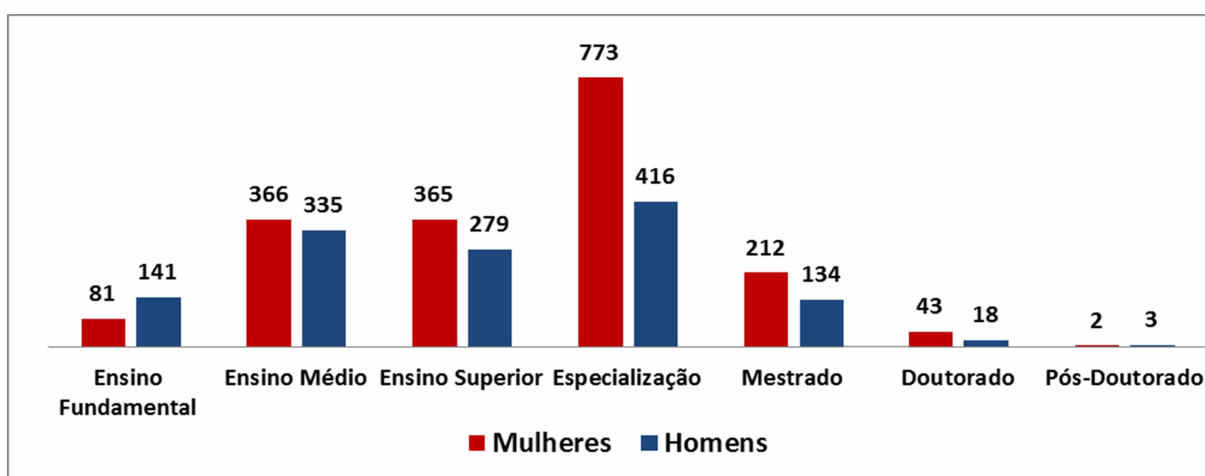
Considerando que a divisão sexual do trabalho doméstico e demais atividades da esfera reprodutiva da vida social historicamente recaem sobre a mulher, estruturando as desigualdades no mercado de trabalho privado, comprometendo sua disponibilidade para o

estudo e consequentemente sua ascensão profissional, partimos do entendimento de que os índices de escolaridade poderiam indicar se esta realidade se reproduz no setor público, no segmento analisado, lembrando que isso também poderia refletir uma diferença de remuneração entre os sexos, dada a estrutura de remunerações variáveis incorporadas à carreira. Os números refutam qualquer defasagem de escolarização, reiterando as análises anteriormente citadas, que indicam a alta escolarização da população feminina (IBGE, 2014), Abreu et. al. (2016) e o alto índice de escolarização do setor público (OSÓRIO, 2006).

Cabe ressaltar que a maior titulação exigida para a carreira técnico-administrativa em educação é a graduação, apenas para os cargos de classificação “E” da carreira, de nível superior. Embora sejam considerados no processo de progressão, os níveis de escolaridade correspondentes à especialização/residência médica, mestrado, doutorado e pós-doutorado não são requisitos para ingresso nas carreiras técnico-administrativas do PCCTAE.

Portanto, uma vez que o contingente mais expressivo de escolaridade para ambos os sexos, a pós-graduação, não figura como critério de ingresso nos cargos, temos a comprovação de que a ascensão profissional mediante qualificação por cursos de educação formal é uma realidade na instituição, para ambos os sexos, decorrente de duas possibilidades: da entrada de pessoas com escolaridade superior à exigida para o cargo ou da busca dos servidores pelo desenvolvimento na carreira e, consequentemente, por uma maior remuneração. Abaixo apresentamos, em números absolutos, os indicadores de escolaridade dos/as servidores/as referentes a junho de 2015:

Gráfico 10: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e nível de escolaridade



Fonte: PROGEP/UFU (2015), elaboração própria.

Os dados da instituição apontam que o maior percentual entre os/as servidores/as, tanto de mulheres como de homens, encontra-se no nível de educação formal correspondente à especialização e/ou residência médica: 1189 pessoas do quadro funcional efetivo total (38%), sendo 773 mulheres (42% delas) e 416 homens (32% deles). Possuem titulação correspondente ao mestrado 212 mulheres (12% delas) e 134 homens (10% deles); ao doutorado 43 mulheres e 18 homens, perfazendo 2% e 1%, respectivamente.

O percentual de servidores/as cursando pós-doutorado é de aproximadamente 1%. Em se tratando das frações menos escolarizadas, o índice é mais representativo entre os homens, cerca de 11% possuem ensino fundamental, enquanto entre as mulheres o índice é de 4%. O progressivo processo de escolarização do quadro técnico, tanto nos níveis de especialização, mestrado e doutorado citados, como também em relação aos cursos de pós-doutorado é uma realidade comprovada pelos relatórios institucionais (UFU, 2015) e impulsionada, em grande parte, pelos incentivos remuneratórios vinculados à qualificação por educação formal³⁶. Importante destacar que por se tratar de uma prerrogativa da própria carreira, a liberação dos/as servidores/as para participar de cursos de capacitação e educação formal é regulamentada por dispositivos legais (BRASIL, 1990; BRASIL, 2006).

Desde que o/a servidor/a conte com a aprovação da chefia imediata, pode frequentar o curso de capacitação no horário de trabalho, o que pode ser um condicionante da alta taxa de participação de mulheres e homens na capacitação. Para cursos de educação formal, o corpo técnico tem à disposição as modalidades de afastamento parcial e integral e o recurso de flexibilização da carga horária.

A licença capacitação de noventa dias a cada cinco anos pode ser utilizada para elaboração de dissertação de mestrado e tese de doutorado. Salientamos que, no entanto, essas liberações são concedidas mediante interesse da Administração Superior e estão sujeitas às demandas específicas das unidades às quais os/as servidores/as estão vinculados e à concordância de suas respectivas chefias em função do planejamento do setor, além de consideradas na liberação a relevância do curso para a instituição e a oportunidade do afastamento.

São considerados como capacitação “cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos” (BRASIL, 2006), o que não pressupõe uma uniformidade de sua concessão a todos/as que as requeiram. É relevante lembrar que essa forma de licença foi implantada em substituição à

³⁶ Detalhes podem ser consultados no Capítulo 2, p. 48.

licença prêmio por assiduidade e não estipula remuneração em pecúnia. Além disso, sabemos que, embora a escolarização seja um fator importante para um panorama de redução da desigualdade no ambiente de trabalho entre mulheres e homens, seja no setor público ou no privado, ela é apenas um dos aspectos quando se trabalha em termos das relações de gênero.

Considerando que os indicadores não evidenciam a defasagem na escolarização das mulheres em relação aos homens, reiterando inclusive a realidade dos recentes indicadores sociais citados anteriormente (IBGE, 2014), relacionados ao fenômeno da escolarização crescente das mulheres ao longo das últimas décadas, superior à dos homens em determinados segmentos, é chegada a hora de examinarmos outro aspecto no segmento analisado: o acesso aos cargos de gestão e funções gratificadas para investigar se há um acesso diferenciado a esses postos por mulheres e homens.

3.3.2. Acesso aos cargos e funções

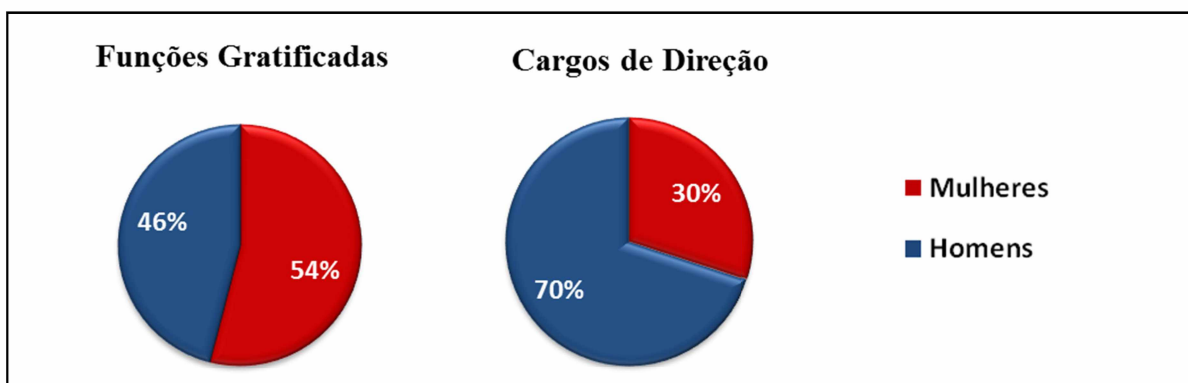
Nesta seção, a distribuição de servidores/as técnicos administrativos da UFU por sexo foi articulada a outros dois indicadores: índices de ocupação de funções gratificadas e de cargos de direção. Sabemos que a concentração de cargos de poder e gestão nas mãos dos homens é uma realidade no Brasil e no mundo, seja na iniciativa privada ou na esfera pública, conforme Abreu et.al. (2016).

Diante disso, buscamos identificar a representatividade de servidores/as do mencionado segmento ocupantes de cargos na hierarquia da organização. Os indicadores coletados via questionário online apontam que 21% das mulheres e 20% dos homens integrantes da amostra afirmaram exercer algum cargo de gestão relacionado a funções como assessoria, chefia de setor, coordenação, direção, gerência, supervisão, pró-reitoria.

Ao recorrer aos dados institucionais relativos ao contingente total de servidores, identificamos que não há disparidade significativa entre os sexos no que tange à nomeação das chamadas funções gratificadas. É possível identificar, inclusive, uma distribuição relativamente proporcional destas funções entre mulheres e homens: enquanto elas, que representam 58% do segmento, ocupam 54% das funções gratificadas, os homens, que representam 42% do segmento, ocupam aproximadamente 46%.

No entanto, quando observados os cargos de alta hierarquia verificamos que as mulheres são minoria. Entre os técnicos-administrativos nos cargos de direção, conforme aponta o gráfico subsequente, as mulheres estão sub-representadas, a despeito de representarem a maioria do quadro funcional:

Gráfico 11: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e ocupação de funções gratificadas e cargos de direção (%)



Fonte: PROGEP/UFU (2015), elaboração própria.

O maior percentual de funções gratificadas concentrado na faixa etária entre 51 e 60 anos para ambos os sexos, entre as mulheres o percentual de funções gratificadas nessa faixa etária chega a 32% e entre os homens 42%. Também para ambos os sexos verifica-se a menor incidência de atribuição para esse tipo de nomeação, cerca de 4%, na faixa etária entre 61 e 70 anos. Importante observar que cerca de 32% das funções gratificadas correspondem ao exercício das atividades de secretaria:

Tabela 03: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e função gratificada

Nível	Função Gratificada	Mulheres	Homens	Total
1	Coordenador/Supervisor I	50	59	109
2	Coordenador/Supervisor II	7	5	12
2	Secretario	5	1	6
3	Gerente I	7	7	14
4	Gerente II	32	46	78
5	Chefe de Setor I	0	3	3
6	Chefe de Setor II	50	37	87
6	Secretário	43	19	62
7	Secretário	71	37	108
8	Encarregado I	0	8	8
9	Encarregado II	32	30	62

Fonte: PROGEP/UFU (2015).

Pela tabela acima podemos perceber que as mulheres ocupam 68% dos cargos de secretaria, que agrupam as funções gratificadas FG-2, FG-6 e FG-7, o que reitera a concentração das ocupações pelos sexos mencionada anteriormente. Faz-se relevante destacar que elas também são maioria, mesmo que relativamente pequena nas funções de coordenação

e supervisão II(FG2), enquanto os homens são maioria nas funções de Coordenação e Supervisão I(FG1).

As mulheres também estão em maior número nas chefias de setor II(FG6) e nos postos de encarregado II(FG8), enquanto inexitem nas funções acima mencionadas de chefe de setor I(FG5) e encarregado I(FG8), além de significar a minoria nas funções de Gerente II(FG4). Apenas as funções de nível 3 apresentam distribuição equivalente entre os sexos. Pela distribuição, percebe-se uma tendência nas nomeações de mulheres em atribuições de hierarquia secundária. Em relação aos cargos de direção, temos a seguinte distribuição:

Tabela 04: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e cargos de direção

Nível	Cargo de direção	Mulheres	Homens	Total
2	Pró-Reitora	1	0	1
3	Auditor	1	0	1
3	Diretor	1	1	2
4	Diretor	3	13	16

Fonte: PROGEP/UFU (2015).

Embora os homens ocupem majoritariamente os postos de direção delegados ao corpo técnico, a concentração deles se dá principalmente nos postos de nível 4, o menor na hierarquia, enquanto as poucas mulheres estão distribuídas entre os três níveis. Analisando, por exemplo, os cargos de direção de nível 2, percebemos que o único cargo de direção confiado ao segmento técnico-administrativo na atual gestão é ocupado por uma mulher, porém, isso não implica a inexistência de uma barreira hierárquica. Concorre para a baixa representação do corpo técnico, conforme a ascensão hierárquica, outro fator condicionante: a tradicional nomeação de docentes para exercício de cargos de gestão. Quando observado o total de cargos de direção nível 2 (CD2) existentes na UFU, identificamos que sete são ocupados por docentes, sendo cinco deles por homens.³⁷

A alta concentração dos cargos de gestão da UFU nas mãos dos homens - apesar da maioria de mulheres com altos índices de escolaridade, em sua maioria já tendo cursado todos os níveis de capacitação estipulados pela carreira - remete indubitavelmente à discussão sobre o fenômeno do “teto de vidro” já evidenciado nas organizações públicas brasileiras por Vaz (2013) e reitera o panorama de desigualdade de gênero no serviço público federal divulgado pela ENAP em 2014, que informava ser de 33% o percentual de mulheres em cargos de chefia

³⁷ Informações disponibilizadas pelo portal de acesso a informação: <http://www.acessoainformacao.ufu.br/>

no Poder Executivo no Brasil, proporção bem próxima ao encontrado na UFU. O boletim aponta que os homens são maioria na ocupação de cargos de direção e assessoramento, seja na administração direta, nas autarquias ou nas fundações. Especificamente nas fundações, a proporção de homens nesse tipo de cargo é de 58 %, e para as mulheres, 42%.

Em relação à UFU, percebemos que quando relacionado aos dados etários, identifica-se que assim como nas funções gratificadas, também nos cargos de direção, o maior percentual de ocupação de cargos incide na faixa etária entre 51 e 60 anos, 50% das mulheres e 79% dos homens. Cabe ressaltar a ausência de nomeações de cargos de direção em dois estratos: na faixa etária compreendida até 30 anos e na faixa etária compreendida entre 61 a 70 anos o que, por sua vez, sugere que a nomeação para estas posições pode ter entre os fatores de forte influência, a experiência institucional dos nomeados, além das redes de poder e prestígio as quais os servidores eventualmente possam pertencer.

No entanto, chama-nos a atenção a ausência dessas nomeações nas frações correspondentes à terceira idade e que julgamos estar associada à idade prevista para aposentadoria no serviço público: 30 anos de contribuição associados à idade mínima de 55 anos para as mulheres e 35 anos de contribuição e 60 anos de idade para os homens (BRASIL, 1988), para aposentadorias voluntárias, no entanto, não é possível descartar também que a segregação etária seja um fator possível.

Em relação à concentração de homens nos cargos de direção entre os técnicos, faz-se necessário retomar a teorização de Steil (1997). A autora observa o fenômeno do teto de vidro a partir de perspectiva do poder, dos valores a ele vinculados (que influenciam as estruturas organizacionais) e da teoria da identidade social que lança um olhar sobre a distinção dos grupos e sua atuação mediante categorizações sociais de identificação por muitos fatores, entre eles, o sexo.

Abreu et. al. (2016) mencionam que apesar das mulheres possuírem uma ocupação de 43% na distribuição de cargos direção e assessoramento superior (DAS) na esfera pública federal estadual, sua representatividade é inversamente proporcional ao nível hierárquico. No DAS 6, o topo hierárquico destes cargos, a taxa de mulheres fica em torno de 26%, ressaltando que a nomeação para tais funções está inserida num contexto de pressão, forças políticas e prestígio inerentes às instâncias de poder.

Com base nesses números, podemos constatar que o teto de vidro não pode ser considerado um fenômeno exclusivo do mercado de trabalho privado, pois está realmente presente nas organizações públicas, mesmo em segmentos nos quais as servidoras apresentam índices mais altos de escolarização. Vinculados à própria necessidade de conciliação das

atividades da esfera reprodutiva pelas mulheres (PINTO, MIDDLEJ, 2012) ou a casos de discriminação provenientes da cultura organizacional (STEIL, 1997), os aspectos convergentes para que a produção das barreiras de ascensão hierárquica se instalem e se perpetuem em cada instituição podem assumir inúmeras configurações, mas estão inegavelmente estruturados na divisão sexual do trabalho:

Uma constatação é feita sistematicamente hoje a partir das pesquisas empíricas em ciências sociais: a posição das mulheres e dos homens na hierarquia social, em termos de repartição do trabalho doméstico, de hierarquia profissional ou de representação política não é a mesma nas sociedades contemporâneas. O paradoxo dessa desigualdade, segundo a qual a divisão sexual do trabalho é sempre estruturada segundo um princípio hierárquico: o trabalho masculino tem sempre um valor superior ao trabalho feminino (Kergoat, 2004), persiste a despeito do fato de que as mulheres tem níveis de educação superiores aos dos homens em quase todos os níveis de escolaridade e em praticamente todos os países industrializados. (HIRATA, 2016, p.4).

Esse quadro de desigualdade também pode ser observado nos ambientes universitários. Estudos recentes como os realizados por profissionais da *Universidad Nacional Autónoma do México* (BUQUET, et.al, 2013) e da *Universidad de Playa Ancha* no Chile (2015), bem como aponta Vaz (2003), ao tratar dos indicadores da classe docente da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP e do alto escalão do serviço público federal, evidenciam que, embora as universidades sejam espaços de discussão e produção acadêmica sobre feminismos, igualdade de gênero e análise de diversas áreas no que se refere ao trabalho, ainda estão longe de possuir uma estrutura igualitária.

Em síntese, o perfil do segmento técnico-administrativo da UFU retrata um quadro de maior presença feminina, composto por servidores/as com alto índice de qualificação, alta taxa de adesão à capacitação na carreira e com níveis de escolarização superiores àqueles por ela requeridos. O maior número de servidores/as está situado no intervalo de 51 a 60 anos de idade, cerca de 30,8%, estando a maioria dos homens também neste intervalo, cerca de 37%, e as mulheres distribuídas uniformemente em 27% em cada uma das faixas de 31 a 40 anos, de 41 a 50 anos e de 51 a 60 anos. As mulheres estão presentes em maior número em todas as faixas etárias, porém a presença mais expressiva pode ser notada nas faixas de idade até 50 anos, o que nos permite associá-la às mudanças nos padrões sociais que influenciaram nas últimas décadas do século XX: um maior processo de escolarização e ingresso das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, conforme Abreu et. al. (2016).

Os indicadores referentes à cor/raça exibem uma expressiva presença de indivíduos brancos, 63,8% do total de servidores/as, corroborando a sub-representação de negros e pardos diagnosticada pelas pesquisas anteriormente citadas sobre o setor público. Em relação

à origem dos/as servidores/as, eles/as são majoritariamente oriundos do próprio Estado de Minas gerais, cerca de 82,2%, e de pessoas dos estados vizinhos: Goiás e São Paulo. Há entre os/as servidores/as da amostra um baixo índice de exercício de segunda atividade remunerada, cerca de 10% da amostra apenas.

As informações coletadas não evidenciaram nenhuma discrepância significativa de rendimentos, mostrando inclusive bastante similaridade de percentuais entre os sexos. Também não foi identificada a inferioridade de renda em relação às mulheres em situação de ausência de cônjuge ou presença de filhos/as, considerados traços de vulnerabilidade socioeconômica no mercado de trabalho privado (ONU Mulheres, 2016). Na amostra predomina a presença de pessoas casadas, 53% do total, seguidas das solteiras, 39% do total, com percentuais bastante equivalentes a estes para ambos os sexos.

A análise inicial dos índices não aponta defasagem das mulheres em relação aos homens em termos de escolarização no segmento TAE da UFU, o que desconstrói qualquer pressuposto de que poderia haver uma discrepância de remuneração fundada na escolarização de acordo com o sexo e sinaliza positivamente no sentido de que elas também têm tido acesso à oportunidade de qualificação e, consequentemente, de obtenção dos incentivos remuneratórios previstos pela carreira.

No entanto, não é possível ignorar que o fio que tece o cotidiano dos/as trabalhadores/as é costurado por uma variedade de pontos entrelaçados que arrematam mulheres e homens a lugares sociais que lhe são tradicionalmente atribuídos, condicionando suas práticas coletivas e influenciando suas trajetórias profissionais, reproduzindo historicamente costumes, padrões sociais e processos de socialização e, consequentemente, incidindo sobre as escolhas profissionais, a sexualização das ocupações, a cultura das organizações e a organização do trabalho dela derivadas, articuladas ainda às formas de utilização do tempo.

Além disso, não podemos descartar que mesmo dispondo do recurso de liberação para qualificação, cuja concretização é condicionada, as trajetórias das servidoras não estejam de alguma forma influenciadas pela necessidade de conciliação entre vida profissional e familiar e respectivas dinâmicas de cuidado e divisão sexual do trabalho doméstico. Nesse sentido, acreditamos ser importante além de mensurar as principais características do perfil deste segmento profissional, ampliar nosso exercício de observação na tentativa de compreendê-lo a partir dos indicadores das práticas e relações sociais implicadas entre os sexos, presentes na cultura institucional e por sua vez, condicionantes das trajetórias, da divisão de ocupações, das relações de poder, de discriminações e desigualdades.

4. OLHAR A PARTE, COMPREENDER O TODO

Neste capítulo, apresentaremos os dados do segmento técnico-administrativo em educação da UFU obtidos mediante utilização de questionário eletrônico. Um conjunto de questões foi direcionado a captar informações sobre a trajetória profissional dos/as respondentes, enquanto outras procuraram mapear indicadores objetivos dos aspectos estruturantes das relações sociais entre os sexos no ambiente de trabalho em questão. Os dados que nele constam foram organizados em duas seções: 4.1. Atuação Profissional e 4.2. Práticas e Relações Sociais.

4.1. Atuação Profissional

Nesta seção, estão reunidos os dados relacionados à atuação profissional dos 388 servidores/as que integraram a amostra da pesquisa. As informações foram estratificadas por sexo e referem-se ao local e ambiente de trabalho, classe e grau de capacitação na carreira, ocupação anterior e tempo de serviço na instituição.

No intuito de apurar o local de trabalho dos/as respondentes, foram listados no questionário nove locais em que a UFU desenvolve atividades em Uberlândia, além das opções de resposta correspondentes aos outros 3 municípios em que ela atua. Os indicadores apontam que a amostra da pesquisa é composta majoritariamente por servidores/as do campus Santa Mônica, cerca de 54,4% do total geral, seguido do campus Umuarama, com 29,6%. Os percentuais de respostas dos campi Monte Carmelo, Pontal/Ituiutaba e Patos de Minas foram de 4,9%, 3,9% e 2,3%, respectivamente, enquanto as respostas do campus Educação Física (Uberlândia) totalizaram 1,8%. Os outros locais não ultrapassam 1% de participação, o que se justifica em função da própria proporção de servidores/as nessas unidades:

Tabela 05: Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo e local de trabalho

	Mulheres	Homens	Total Geral
Educação Física/Uberlândia	2	5	7
Glória/Uberlândia	1	2	3
Monte Carmelo	8	11	19
Patos de Minas	3	6	9
Pontal/Ituiutaba	9	6	15

Santa Mônica/Uberlândia	116	95	211
Umuarama/Uberlândia	83	32	115
Ambulatório Jaraguá	1	0	1
Unidade/Av. Cesário Alvim	0	1	1
Unidade/Moradia Estudantil/UDI	1	0	1
Unidade/Reitoria/Duque de Caxias/Centro	3	0	3
Unidade/Av. Engenheiro Diniz	0	1	1
Não informou / Não especificou	2	0	2

Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

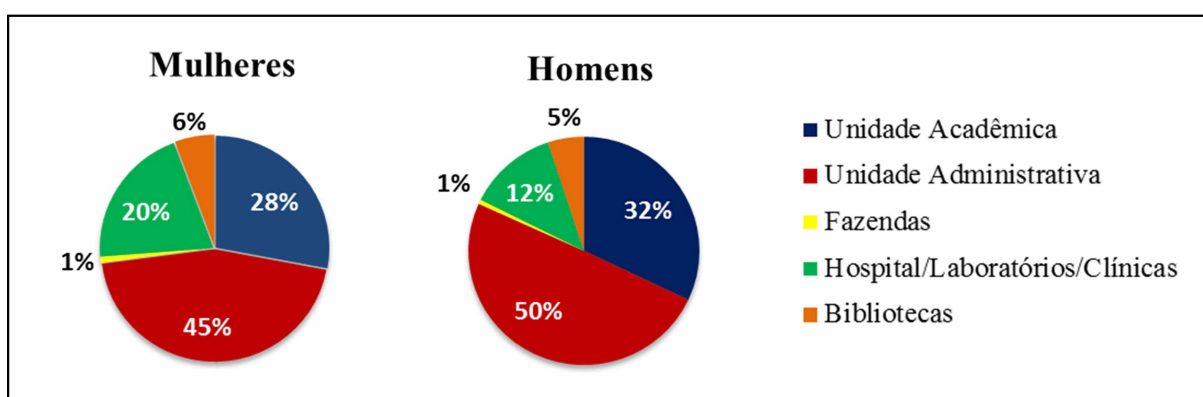
Na intenção de mapear as proporções de respostas por ambientes de trabalho, cinco opções foram delimitadas para o/a respondente, contemplando as áreas administrativa, acadêmica, hospitalar, rural, além das bibliotecas. O maior índice de respostas foi obtido junto às unidades administrativas, 46,9% do total. Tais unidades são aqui compreendidas como o conjunto de órgãos e setores da UFU que desempenham atividades de suporte, assessoria ou execução de serviços administrativos diversos em apoio ao cumprimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão. As Unidades Acadêmicas, como consta no próprio Estatuto da instituição (UFU, 2000), são os setores responsáveis pelo desempenho das atividades fundamentais ao desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão. O percentual de respondentes que informou trabalhar no referido ambiente equivale a 29,6% da amostra.

Em relação às fazendas, é necessário esclarecer que a instituição possui ao todo três áreas rurais destinadas ao apoio e desenvolvimento de suas atividades fins e produção de bens de consumo para seu abastecimento: Fazendas Água Limpa, Capim Branco e do Glória, além de uma área de reserva ecológica: a Estação Ecológica do Panga. Os/as respondentes que indicaram trabalhar na área rural representam 0,8% do total. Essa pequena representação pode ser relacionada a dois fatores condicionantes: a provável pouca utilização de computadores por servidores/as no local, devido à própria natureza das ocupações, o que possivelmente restringe o acesso dos mesmos ao questionário eletrônico e o reduzido número de servidores técnico-administrativos efetivos nesses locais, em função da contratação de mão de obra terceirizada via Fundação de Desenvolvimento Agropecuário - FUNDAP, dadas as especificidades do trabalho nesse ambiente.

O ambiente de trabalho das Bibliotecas da UFU é composto por oito unidades, sendo a unidade central, situada no campus Santa Mônica, e outras sete unidades setoriais situadas nos campi Umuarama e Educação física, no Hospital de Clínicas e na Escola de Educação

Básica – ESEBA em Uberlândia, e nas unidades dos campi Pontal/Ituiutaba, Monte Carmelo e Patos de Minas. As respostas contabilizadas no referido ambiente de trabalho significam 5,4% do total geral. Quanto ao termo “Hospitais, Laboratórios e Clínicas”, este designa o conjunto de setores compreendidos pelas quatro unidades hospitalares: Hospital de Clínicas, Odontológico, Veterinário e Hospital do Câncer e aos laboratórios e clínicas a eles vinculados e corresponde a 17,3% do total das respostas. No gráfico a seguir, esses índices são diferenciados por sexo:

Gráfico 12: Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo e ambiente de trabalho



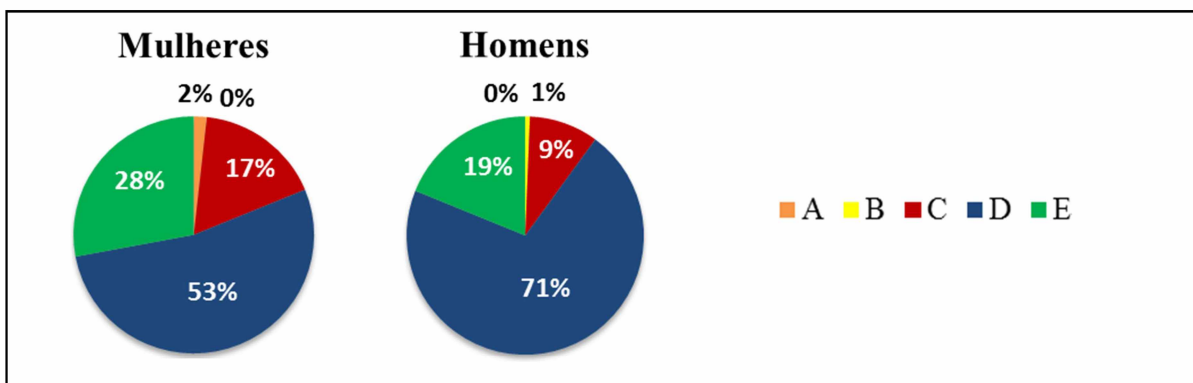
Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Conforme mencionado anteriormente, a carreira do segmento técnico-administrativo está estruturada em cinco níveis de classificação ou conjunto de cargos de mesma hierarquia (BRASIL, 2005). A mensuração do índice de respostas por nível de classificação demonstrou-se relevante para compreender a composição do referido segmento e a estrutura de funcionamento da instituição. A maioria dos respondentes (60,6%) declarou pertencer à classe “D”, correspondente às carreiras cujo requisito de escolaridade para ingresso é o ensino médio completo. O segundo maior percentual de participação (24,2%), foi obtido junto à classe “E” da carreira que corresponde às carreiras cujos cargos exigem curso superior, seguido de 13,9% referente a dos servidores/as da classe C, cujo requisito é o ensino fundamental completo.

As classes “A” e “B” apresentaram os menores índices de resposta, 1% e 0,3%, respectivamente, o que pode ser atribuído ao referido processo de extinção de cargos e à terceirização de determinadas funções dessas duas classificações no âmbito das universidades, sobretudo relacionados aos serviços de manutenção geral, como limpeza, jardinagem, reformas e manutenções prediais, portaria, recepção, cozinha industrial. Estratificados por

sexo, os dados demonstraram que essa sub-representação das categorias A e B é verificada tanto entre as mulheres quanto entre os homens:

Gráfico 13: Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo e nível de classificação na carreira



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

A ocupação anterior dos/as respondentes foi investigada com o propósito de compreender a origem dos recursos humanos atuais e que tipo de experiência de trabalho soma-se às carreiras técnicas da instituição. O termo “ocupação” é conceituado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, como a “agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas”. Cumpre ressaltar que a classificação dos dados foi realizada observando como referência as definições contidas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO do Ministério do Trabalho e Emprego, em função da grande variedade de respostas obtidas. De acordo com a CBO (BRASIL, 2016c), dez grandes grupos ocupacionais foram estabelecidos a partir da delimitação de conjuntos de atividades executadas segundo o nível de competência e similaridade.

No que tange à ocupação anterior, verificou-se que a maioria dos/as respondentes provém de carreiras classificadas pelo MTE como Grande Grupo 2 – Profissionais das Ciências e das Artes, 27,6%, seguidos dos trabalhadores/as cuja ocupação anterior é relacionada a serviços administrativos, 24,7%. Os estudantes somam 10,8%. Cerca de 8,5% das respostas indicaram ocupações classificadas no GG 3 - Técnicos de nível médio; 3,9 do total deriva setores de serviços e comércio; 2,6 % pertencem a carreiras GG 1 - Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes. As respostas relacionadas ao GG 7 - Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais simbolizaram 1,8% e 0,3% corresponderam ao GG 0 - Forças Armadas, Policiais e Bombeiros Militares. É importante destacar a ausência de respostas nos grupos GG6 –

Trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e da pesca, GG 8 – Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e GG 9 – Trabalhadores de manutenção e reparação. Ainda foram incluídas na tabulação de dados as variáveis: “Estagiário/Menor Aprendiz”, com cerca de 1,3% e “Outros”, com cerca de 0,8%, esta última compreendendo as ocupações: aposentado/a, do lar e voluntário. Apenas 3,1% dos respondentes afirmaram não possuir ocupação anterior:

Tabela 06: Servidores/as TAEs/UFU da amostra por sexo e ocupação anterior³⁸

	Mulheres	% M	Homens	% H	Total Geral	%
GG 0 - Forças Armadas, Policiais e Bombeiros Militares	0	0,0%	1	0,6%	1	0,3%
GG 1 - Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes.	5	2,2%	5	3,1%	10	2,6%
GG 2 - Profissionais das ciências e das artes	69	30,1%	38	23,9%	107	27,6%
GG 3 – Técnicos/as de nível médio	16	7,0%	17	10,7%	33	8,5%
GG 4 – Trabalhadores/as de serviços administrativos	65	28,4%	31	19,5%	96	24,7%
GG 5 – Trabalhadores/as dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados.	4	1,7%	11	6,9%	15	3,9%
GG 7 – Trabalhadores/as da produção de bens e serviços industriais	0	0,0%	7	4,4%	7	1,8%
Estudante	25	10,9%	17	10,7%	42	10,8%
Estagiário/a/Menor Aprendiz	1	0,4%	4	2,5%	5	1,3%
Não informou/ /Não se aplica	33	14,4%	24	15,1%	57	14,7%
Não Possui	9	3,9%	3	1,9%	12	3,1%
Outros	2	0,9%	1	0,6%	3	0,8%
Total =	229	100,0%	159	100,0%	388	100,0%

Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

³⁸ A classificação dos dados foi realizada observando como referência as definições contidas na Classificação Brasileira de Ocupações divulgada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

As respostas inespecíficas totalizaram 14,7% e compreendem o percentual de respondentes que não informou a ocupação anterior ou que a fizeram de forma inespecífica mencionando, por exemplo, o órgão em que trabalhou anteriormente, o regime de trabalho (CLT, autônomo) ou ainda o setor do mercado de trabalho, como o setor público (municipal, estadual ou federal) ou a iniciativa privada.

A soma dos três grandes grupos de ocupação mais citados perfaz 63,1 % das respostas do total geral, indicando que o quadro composto pela amostra é caracterizado por uma maior convergência de pessoas anteriormente ligadas aos ambientes de ensino (as que não decorrem da condição de estudante já assim figuraram para poder alcançar profissões de nível superior no GG2, bem como trabalhadores ligados às rotinas administrativas em geral). Não foram observadas diferenças significativas na representatividade da ocupação anterior, quando os dados foram estratificados por sexo.

Se os três grupos citados são as carreiras de maior proporção no total geral, essa representatividade permanece inalterada quando observadas separadamente as respostas para mulheres e homens. As poucas variações encontradas não são numericamente significativas para que façamos inferências relacionadas à sexualização de carreiras ou profissões relacionadas à ocupação anterior da amostra, cabendo destacar a inexistência de indicadores entre as mulheres nas carreiras dos grupos GG0 - Forças Armadas, Policiais e Bombeiros Militares e GG 7 – Trabalhadores/as da produção de bens e serviços industriais.

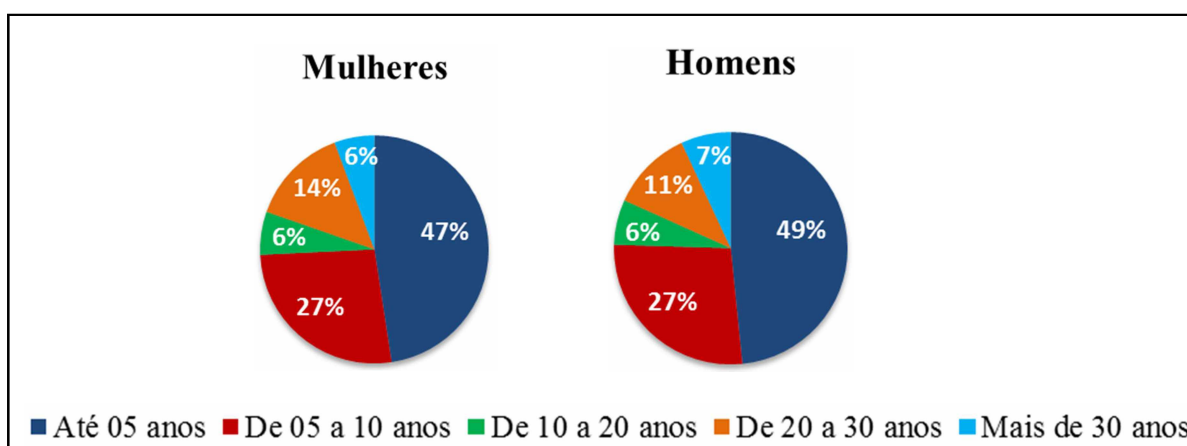
O cruzamento dos dados da ocupação anterior com a classificação da carreira nos permite algumas considerações importantes sobre a composição do segmento. Enquanto as carreiras de nível “E” apresentam, logicamente por seu pré-requisito de escolaridade, majoritariamente pessoas vindas do exercício de ocupações de nível superior (47%), e ainda estudantes (12%) e trabalhadores com experiência em serviços administrativos (8%), as carreiras de nível “C” e “D” estão compostas principalmente por estes: (30%) e (31%), respectivamente.

Vale ressaltar o percentual expressivo de servidores nesses níveis da carreira que vieram de postos de exercício profissionais com ocupação anterior vinculadas ao GG 2, ou seja, a postos de trabalho com alto nível de formação, competência e ou experiência, em sua grande maioria exercidos mediante habilitação por curso superior. Esses profissionais representam 28% da classe “C” e 20% da classe “D”. Essa conjuntura confirma que as carreiras “C” e “D” da instituição têm sido ocupadas por pessoas com escolaridade superior à exigida para o cargo, reiterando a conclusão de diagnósticos anteriores sobre o perfil altamente escolarizado no serviço público (OSÓRIO, 2006).

O tempo de serviço é uma variável importante para a compreensão do perfil dos servidores/as das universidades. Ele permite identificar se há variações relacionadas ao gênero, bem como comprovar, quando relacionado à escolaridade ou ao nível de classificação na carreira, as mudanças de gestão e organização do trabalho no ambiente universitário e a instrumentalização por ele requerida.

Em relação ao tempo de serviço, os dados dos TAEs da UFU indicam uma amostra majoritariamente composta por profissionais com uma trajetória relativamente recente na instituição: 48% possui até 5 anos de tempo de serviço e cerca de 27% possui entre 05 e 10 anos. Aqueles/as que possuem entre 10 e 20 anos de instituição totalizam 6% da amostra, 13% estão compreendidos/as na faixa de 20 a 30 anos de serviço e os/as servidores/as com mais de 30 anos de trabalho representaram 6% do total. A estratificação dos intervalos de tempo de serviço por sexo revelou bastante similaridade das respostas das mulheres e dos homens em relação à distribuição do total geral:

Gráfico 14: Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo e tempo de trabalho na instituição

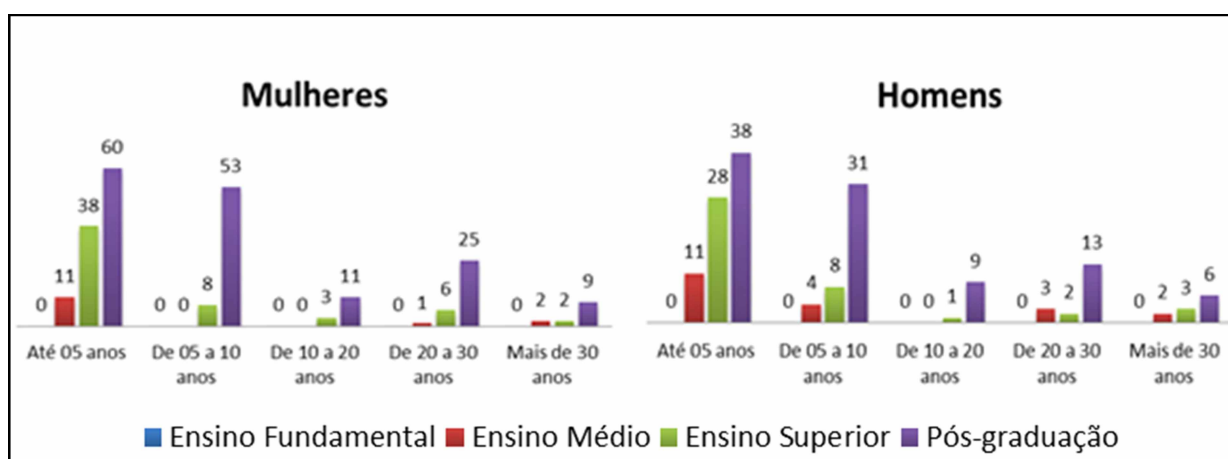


Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

A presença majoritária de servidores/as com, no máximo, até 10 anos de instituição pode ser entendida como consequência de um panorama que agrega a ampliação de vagas no segmento técnico-administrativo (em decorrência da demanda gerada pela expansão da atuação da UFU na região, em função da criação de novos campi, de novos cursos, além do volume de aposentadorias) e a vacância gerada por pessoas que deixam a carreira para ingressar em cargos de maior remuneração.

Ao analisar o serviço público civil, Osório (2006) apontou a relação inversamente proporcional entre tempo de serviço e escolaridade, indicando que os servidores mais recentes possuem um perfil mais escolarizado, em função até mesmo da maior exigência desta pelos processos de seleção. Na UFU, o cruzamento dos dados de tempo de serviço, gênero e escolaridade confirma essa afirmação. Os/as servidores/as mais escolarizados/as são a maioria entre os estratos com menor tempo de serviço. É importante ressaltar que, embora a amostra seja composta em sua maioria por servidores/as com ingresso recente na instituição, a predominância da pós-graduação foi uma constante observada em todas as faixas de tempo de serviço, tanto para mulheres, quanto para homens:

Gráfico 15: Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo, escolaridade e tempo de serviço



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Em linhas gerais, os indicadores da amostra revelam a composição de um segmento profissional com perfil altamente escolarizado, proveniente principalmente de postos de trabalho ligados ao exercício de carreiras de nível superior, de atividades administrativas e de estudantes. Embora a amostra seja composta majoritariamente por servidores/as recentes, foi observado o predomínio de pós-graduação em todos os estratos de tempo de serviço, o que se mostra invariável quando observado entre os sexos.

Os dados obtidos junto à amostra, referentes à atuação profissional, retratam a dinâmica de atuação da UFU no município de Uberlândia e região e mostram que sua consolidação nesses 38 anos de federalização foi estruturada em uma gama diversificada de atividades, em diferentes ambientes e frentes de trabalho, no cumprimento de suas funções de ensino, pesquisa e extensão.

4.2. Práticas e Relações Sociais

Este tópico traz o exame das informações contidas no questionário eletrônico organizadas em três eixos: o primeiro aborda especificamente a questão da discriminação nas relações de trabalho, o segundo focaliza a articulação das esferas produtiva e reprodutiva da vida social vivenciada pelos/as respondentes; o terceiro traz a percepção dos/as servidores/as sobre a igualdade de gênero e suas opiniões sobre a existência e a necessidade de implantação de políticas de estímulo à igualdade de gênero na instituição.

4.2.1. Os indivíduos em coletividade

4.2.1.1. Discriminação social e relações de trabalho

A discriminação é um fator condicionante das trajetórias profissionais no mercado de trabalho brasileiro e concorre junto a outros mecanismos de segregação ocupacional, quando não se soma a eles, na produção e reprodução de diferenças que se exprimem em situações de desigualdade social. (ABRAMO, 2006). No Brasil, embora a promulgação que decreta sua aplicação seja de 1968, está em vigência desde novembro de 1966 a convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação e que define em seu artigo 1º:

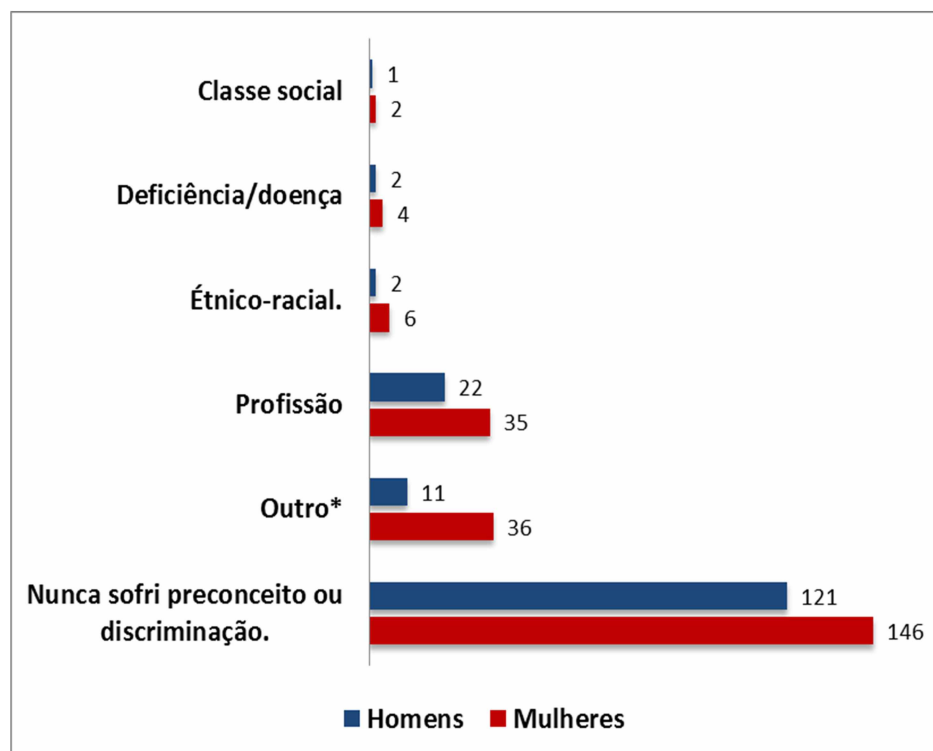
Art. 1º - 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (BRASIL, 1968)

Não obstante o tempo de vigência da convenção no país, o combate à desigualdade imposta por efeitos discriminantes é uma bandeira de nossos dias, nos quais as agências internacionais e o Estado Brasileiro somam forças para a efetiva garantia dos direitos humanos à todas as pessoas sem distinção e a consequente promoção de justiça social, amparados pela aplicação do princípio constitucional da igualdade (COUTINHO, 2006). Ao nos lançarmos no estudo das relações de gênero entre os TAEs da UFU, consideramos a necessidade de captar indicadores sobre as práticas discriminatórias, avaliando que estas

poderiam incidir diretamente sobre as relações de trabalho operando no estabelecimento de diversas formas de desigualdade, entre elas, as estruturadas nas diferenças entre os sexos. Avaliamos que tais indicadores poderiam revelar as implicações e o peso das classificações sobre as relações de trabalho no setor público, especialmente no âmbito universitário.

Dessa forma, a ocorrência de discriminação social foi investigada entre os TAEs da UFU a partir de duas questões: a primeira com enfoque em episódios diversos de discriminação social (por classe, raça/etnia, deficiência/doença, profissão e outros possíveis fatores) e a segunda direcionada especificamente para a ocorrência de discriminação por gênero/orientação sexual. A despeito da expectativa de respostas reveladoras de processos discriminatórios referentes aos marcadores elencados, curiosamente, a grande maioria de servidores/as respondeu nunca ter sofrido preconceito ou discriminação no trabalho, um número que corresponde a aproximadamente 69 % do total geral. A maior incidência de discriminação percebida nos indicadores está relacionada à profissão, cerca de 15%. Enquanto 12% apontaram sofrer discriminação por outros motivos, as ocorrências de discriminação por classe social, deficiência ou doença e pelo quesito étnico-racial, somadas, representam aproximadamente 4% dos episódios discriminatórios, apenas:

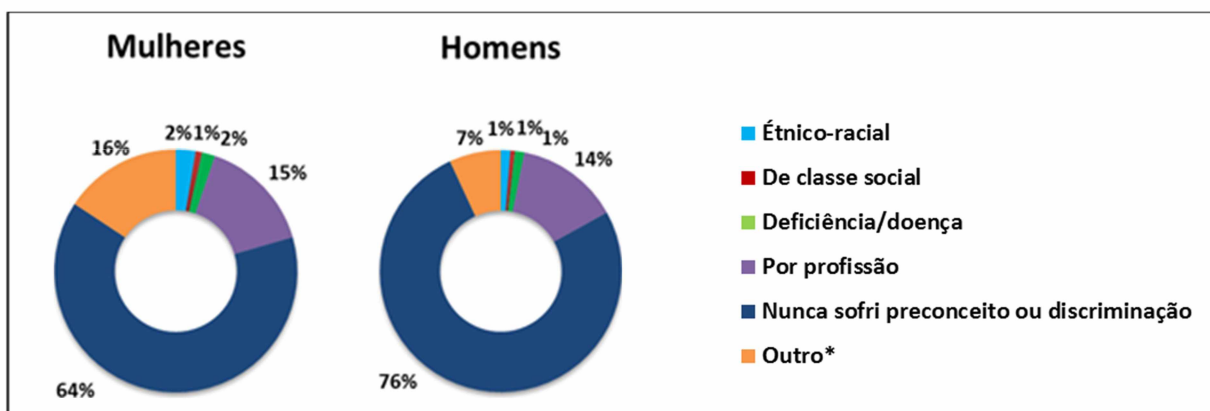
Gráfico 16: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e a discriminação social vivenciada no trabalho



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

As respostas, desagregadas por sexo, sinalizam que tanto para mulheres, quanto para homens permanece a preponderância das discriminações associadas ao motivo “outro*” e à profissão sobre as demais. Apesar da diferença numérica entre mulheres e homens da amostra, observa-se um percentual bastante similar de incidência discriminatória para ambos os sexos:

Gráfico 17: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e a motivação primária de discriminação social vivenciada no trabalho



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

A pergunta sobre discriminação social convidava o/a respondente a explicitar um episódio de discriminação sofrida, em caso de resposta afirmativa. Os episódios de discriminação étnico-raciais citados evidenciaram a ocorrência de práticas depreciativas como piadas e comentários racistas, além de observações preconceituosas relacionadas a aspectos físicos.

Os poucos episódios classificados pelos/as respondentes como discriminação por classe social, apenas três, revelaram conflitos pertinentes às relações de trabalho, como entre os segmentos técnico e docente e tratamento diferenciado relação aos/as trabalhadores/as terceirizados e de fundações, além de revelarem a determinação de uma chefia sobre a prioridade da servidora casada escolher o horário de trabalho, em detrimento da solteira, o que também refere-se à questão das categorizações estabelecidas a partir de padrões normativos relacionados ao gênero, que discutiremos em outro tópico.

Os episódios referentes à condição de deficiência ou doença indicam piadas e comentários discriminatórios, reação negativa de colegas diante de limitações para o exercício de determinadas atividades ou diante da necessidade de utilização de atestados. Há queixas

sobre tratamento diferenciado, atribuição de rotinas que não requerem capacitação, associação da deficiência à incapacidade, dificuldades de adaptação derivadas da falta de compatibilidade entre habilidades, limitações e processos de trabalho.

Os relatos relacionados à discriminação por profissão, maior índice geral de discriminação apurado, apontam circunstâncias de assédio moral, perseguição, conflitos interpessoais de teor discriminatório ou depreciativo, como preconceito em relação à atividade desempenhada, atribuição de tarefas que não competem ao cargo e desvalorização pessoal. Muitos depoimentos evidenciam os conflitos entre servidores/as de diferentes níveis de classificação da carreira e entre diferentes segmentos profissionais.

O campo intitulado “outro*” foi estipulado para captar tipos de discriminação não contemplados na estrutura da pergunta e revelou a presença de práticas discriminatórias diversas além daquelas listadas no questionário. Em linhas gerais, os episódios citados revelam a existência de discriminação por aparência ou traços de personalidade, por idade, religião, motivação política e procedência regional.

Em função da pergunta sobre discriminação por gênero ou orientação sexual ser posterior a esta que tratava das outras formas de discriminação, alguns/as servidores/as utilizaram-se do campo “outro*” para indicar o preconceito de gênero e/ou de orientação sexual. Esses elementos serão discutidos posteriormente, na seção que trata especificamente das referidas discriminações.

Os demais relatos inseridos no campo “outro*” evidenciam a presença de discriminação por tempo de serviço, por cargo, escolaridade e classe da carreira. Os/as servidores/as aproveitaram o campo de resposta aberta para relatar a existência de assédio moral e perseguição por parte das chefias e colegas de trabalho. Os episódios citados revelam ameaças, humilhações, desigualdade na obtenção de liberações para estudo e tratamento diferenciado por ser servidor/a estudante.

Apareceram também relatos indicando a existência de discriminação praticada pela classe docente em relação aos técnicos-administrativo de nível superior. Há também descrições de dificuldade de adaptação e de discriminação pelo tempo de serviço da pessoa na repartição revelando rejeição à chegada de colegas no setor ou mesmo a discriminação por parte de colegas de trabalho e da comunidade durante os serviços prestados em função da atribuição de inexperiência ao/a servidor/a recém chegado/a.

Segundo Coutinho (2006), a prática discriminatória configura-se como ilícita ao incidir na igualdade de oportunidades ou causar prejuízo ao outro, seja de forma contínua ou isolada. A autora destaca como vetores determinantes da discriminação o preconceito, o

interesse de determinados grupos em manter privilégios historicamente obtidos e ainda a alegação de razões econômicas, como custos nos processos de trabalho associados à liberação das mulheres para licença maternidade, como também a alegação do aumento dos custos de produção associados à contratação de portadores de condições especiais, por exemplo, relacionadas à questão da adaptação e produtividade.

Inegavelmente, a análise de situações discriminatórias em ambientes de trabalho remete à compreensão da construção da desigualdade a partir da diferença e dos processos sociais de hierarquização dela decorrentes. Ao propor uma teorização da produção da identidade e diferença, Silva (2008) chama a atenção para a interdependência entre ambas, em sua mútua determinação e para suas implicações políticas. Para o autor, o ato de diferenciação origina a identidade e a diferença, sendo ambas associadas aos sistemas de representação que derivam de sistemas de significação. Para o autor, identidade e diferença são relações sociais:

Não se trata, entretanto, apenas do fato de que a definição da identidade e da diferença seja objeto de disputa entre grupos sociais assimetricamente situados relativamente ao poder. Na disputa pela identidade está envolvida uma disputa mais ampla por outros recursos simbólicos e materiais da sociedade. A afirmação da identidade e a enunciação da diferença traduzem o desejo dos diferentes grupos sociais assimetricamente situados, de garantir o acesso privilegiado aos bens sociais. A identidade e a diferença estão, pois, em estreita conexão com relações de poder. O poder de definir a identidade e de marcar a diferença não pode ser separado das relações mais amplas de poder. A identidade e a diferença não são nunca, inocentes. (SILVA, 2008, p. 81).

Entre os processos implicados na produção da diferença relacionados ao estabelecimento de poder e atribuição de valores estão a inclusão/exclusão, a demarcação de fronteiras, a classificação, e a normalização de determinadas identidades, que determinam a sua hierarquia em relação às outras e o estabelecimento de valores. O autor destaca que as muitas tentativas de fixação de identidades não são menos culturais por estarem fundadas no biológico.

As essencializações, as categorizações binárias referenciadas em traços biológicos são expressões da discriminação que se estruturam no preconceito e que se estabelecem como diferenciação a partir da raça/etnia, da deficiência ou doença, da idade, da procedência regional, da aparência, agrupados para fins desta análise como discriminações relacionadas à identidade ou à características pessoais. A seguir apresentamos relatos de discriminação étnico-racial coletados no levantamento de dados:

“Comentários racistas sobre negros” (Respondente mulher, nº 92).

“Colegas de trabalho sempre fizeram piadinhas do tipo “preto só pensa até meio dia” se referindo a mim, no ambiente de trabalho”. (Respondente mulher, nº 232).

“Eu trabalho em uma secretaria de graduação e no início do horário de almoço uma aluna de um curso de pós graduação, pediu que eu recebesse um trabalho dela e entregasse, após o almoço, em sua secretaria que fica ao lado de minha sala. Após o almoço, a discente retornou e questionou o secretário da pós se a “moça da limpeza” havia entregue o trabalho a ele. Mesmo eu estando dentro de uma secretaria, utilizando o computador da mesma, sendo perceptível que o cargo por mim exercido era outro, o modo como ela se referiu a mim foi esse. Sou filha e neta de mulher que atuaram nos serviços de limpeza, mas às mulheres negras não cabem apenas os serviços de limpeza. Acho lamentável uma pós graduanda pensar assim”. (Respondente mulher, nº 18).

Fonte: Questionário online utilizado na pesquisa Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016.

A discriminação de fundo étnico-racial foi citada por negros/as e pardos/as. Enquanto entre os negros (que representam no total geral 7% da amostra) a discriminação incide em cerca de 24% sendo relatada em sua maioria por mulheres (5 mulheres, 1 homem) entre os pardos (que representam 27% da amostra) a incidência de discriminação étnico-racial informada não passa de 2%, indicando que os negros/as são mais discriminados.

É importante ressaltar que provavelmente contribui para a baixa incidência de discriminação étnico-racial, além da baixa representação de negros e pardos no segmento, a questão identitária, que tanto pode operar no não reconhecimento do indivíduo à própria cor/raça/etnia pertencida e, portanto, na não internalização da discriminação sofrida, como também pode promover sua adesão às práticas discriminatórias.

4.2.1.2. A discriminação por gênero e ou orientação sexual

O exame das relações de gênero no trabalho é inseparável da reflexão sobre os processos de determinação da desigualdade intrínsecos à discriminação. A prática discriminatória estabelecida a partir das diferenças construídas entre sexos, fundadas nas representações essencializadoras, é apontada de forma unânime por vários estudos da área ao longo das últimas décadas.

Se na década de 1980, ao analisar a situação das mulheres trabalhadoras no Brasil, Safiotti (1982) trata a imbricação entre a discriminação de gênero e a diferenciação salarial de mulheres e homens, essa realidade se perpetua com o passar dos anos, conforme nos apontam os estudos que tratam atualmente do trabalho em diversas frentes, tal como explicitam Araújo e Lombardi (2013) sobre o mercado informal.

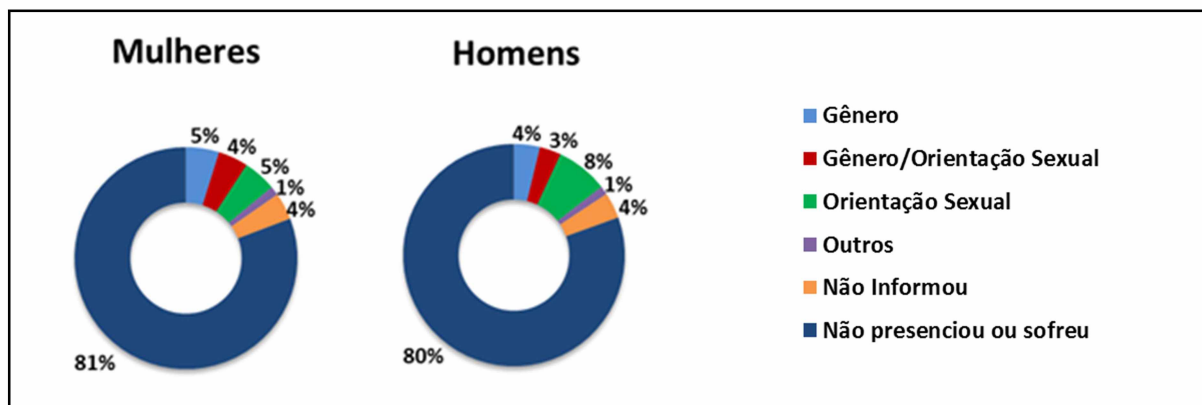
A concentração de mulheres e homens em ocupações ou setores específicos mencionados por Souza-Lobo (1991) é, tantos anos depois, a realidade apontada por Segnini (2015) nas carreiras musicistas. Pesquisas acadêmicas que tratam de segmentos específicos de trabalhadores/as (ARAÚJO; FERREIRA, 2014; VILAS BOAS et. al., 2012; HIRATA, 2016) mencionam a implicação determinante entre discriminação e desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Para captar especificamente a discriminação fundada no gênero ou na orientação sexual entre os servidores/as técnicos da UFU foi elaborada uma segunda abordagem no questionário, posterior à questão sobre outras formas de discriminação.

À primeira vista, a análise das respostas da amostra para a referida questão demonstra uma baixa incidência discriminatória. A grande maioria declarou não ter sofrido ou presenciado discriminação por gênero ou orientação sexual no trabalho, cerca de 81% do total geral de respondentes, sendo a incidência dessas formas de discriminação a mesma para ambos os sexos, aproximadamente 19%. Cumpre ressaltar que entre aqueles/as que confirmaram ter sofrido ou presenciado esse tipo de discriminação as mulheres são maioria, representam 59% e os homens 41%. Da mesma maneira como foi disposta a questão que trata dos vários indicadores de discriminação social, solicitamos que os/as servidores/as explicitassem algum episódio da discriminação de gênero ou orientação sexual sofrida.

Numa primeira classificação tentamos identificar se a discriminação apontada estava relacionada ao gênero ou à orientação sexual. Como o “sim” à questão confirmava que a pessoa teria sofrido ou presenciado uma discriminação relacionada ao gênero / orientação sexual, foram agrupadas nessa categoria aquelas respostas que citavam ambas as formas de discriminação e aquelas que respondendo sim no relato, ao explicitar a circunstância não especificaram se era relativa a uma ou outra. Tais discriminações representam 4% do total da amostra, assim como os/as que optaram por não informar e aquelas/es em que o relato citou especificamente a discriminação em relação ao gênero.

A discriminação por orientação sexual foi apontada no relato de aproximadamente 6% dos/as respondentes da amostra e 1% das respostas corresponde à utilização do campo para indicar discriminação por situações que fogem ao escopo da pergunta. Essas foram classificadas como outros e referem-se a episódios de discriminação de fundo étnico racial e pelo uso de atestados médicos. No gráfico abaixo, temos esses dados representados percentualmente, por sexo:

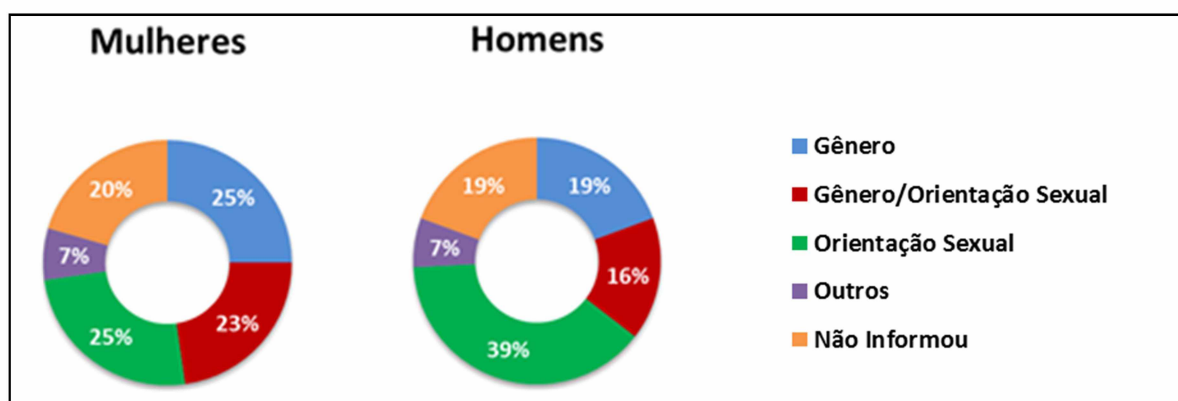
Gráfico 18: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e discriminação por gênero/orientação sexual vivenciada no trabalho



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Quando consideradas apenas as respostas que confirmam a incidência de discriminação, ou seja, os 19% de mulheres e 20% dos homens, verificamos que a queixa mais comum entre as reclamações masculinas refere-se especificamente à discriminação por orientação sexual, enquanto entre as mulheres essa forma de discriminação mantém uma proporção equivalente aos diferentes teores dos relatos. No gráfico a seguir, representamos separadamente as proporções de mulheres e homens que indicaram vivenciar tais discriminações:

Gráfico 19: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e teor principal da discriminação de gênero ou orientação sexual vivenciada no trabalho



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

A seguir, explicitamos alguns dos episódios de discriminação social relacionadas ao gênero e/ou orientação sexual captados no levantamento de dados:

“Chefias (mulheres) que dão preferência ao trabalho com os homens por estes não terem os “problemas” relacionados à gravidez e aos cuidados com os filhos pequenos.” (Respondente nº 1, mulher).

“Relacionaram possibilidade de segunda gravidez à capacidade de dedicação ao trabalho reduzida. Ter filho interferiria na produtividade da equipe de trabalho”. (Respondente nº 15, mulher).

“Um professor da Unidade Acadêmica onde trabalho uma vez disse às minhas colegas e eu que deveríamos ser massagistas além de secretárias. Para que pudessemos realizar massagens nos docentes”. (Respondente nº 38, mulher).

“Professor depreciando homossexuais de forma gratuita, sem saber que eu sou *gay*”. (Respondente nº 131, homem).

“Um servidor que tentava uma remoção para outro setor foi sumariamente excluído da possibilidade de ser admitido ali pela chefia por ser *gay*”. (Respondente nº 108, homem).

Fonte: Questionário online utilizado na pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Como exposto anteriormente, há vários relatos evidenciando assédio sexual ou moral e discriminação por gênero e ou orientação sexual que retratam a natureza das práticas discriminatórias vivenciadas por integrantes do segmento estudado. Importante lembrar que, segundo Coutinho (2006), a discriminação em relação à gravidez também configura assédio laboral. Em relação à discriminação por orientação sexual, sabe-se que a comunidade LGBT, geralmente muito afetada pela discriminação no trabalho, tem sido alvo de campanhas que buscam reverter essa realidade, como a campanha Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho: Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia, promovida pela OIT. (OIT; UNAIDS; PNUD, 2014).

As evidências coletadas nos depoimentos comprovam que a discriminação racial ou de gênero/orientação sexual apontada como um fator estruturante das desigualdades no mercado de trabalho privado está presente também no ambiente universitário. Embora essa desigualdade no setor público não tenha a possibilidade de influenciar no desigual rendimento das mulheres e negros/as (ABRAMO, 2006), não podemos ignorar que elas incidem sobre as oportunidades profissionais e sobre o direito ao tratamento igualitário dos/as servidores/as públicos/as.

4.2.1.3. A evidência inesperada

À primeira vista, a análise das respostas da amostra, tanto da incidência de discriminação social, quanto de discriminação específica por gênero ou orientação sexual gerou estranheza e suscitou muitas dúvidas: estaríamos diante de um espaço singular? Seria o espaço universitário uma ilha na qual os preconceitos e o processo de diferenciação deles derivados operariam de forma discrepante da sociedade na qual se insere? Teríamos um ambiente institucional plural, diverso com baixa incidência de machismo, homofobia, racismo entre o segmento de trabalhadores/as da carreira? O setor público não partilharia das mesmas condições fundadoras da diferenciação de mulheres e homens, heterossexuais, gays ou bissexuais, brancos/as, negros/as, pardos/as, amarelos/as ou indígenas?

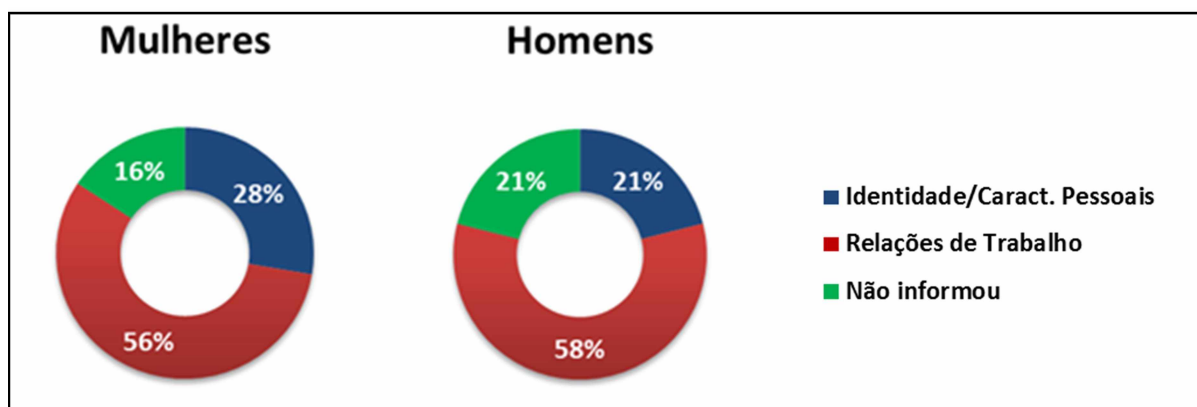
Se outros estudos sobre o setor público indicam esses fatores como vetores de diferenciação e consequentemente de hierarquização no acesso a cargos e promoções e de estabelecimento de desigualdades a UFU seria diferente? Uberlândia seria diferente? Temos como hipótese que não e as evidências que a reforçam são simples: o segmento analisado, tanto em seu universo, quanto em sua amostra é formado majoritariamente por brancos, logo a discriminação étnico-racial tem pouca incidência. Podemos inferir que contribui para essa pouca incidência a alta escolarização do segmento que, se não pensa de maneira plural pelo menos tem ciência de que o racismo é crime e, portanto, não o manifesta, não o verbaliza ou se o faz, faz de maneira velada.

Na verdade, ao analisarmos a baixa incidência de discriminação racial, de gênero e de orientação sexual, também devemos considerar que as universidades são compostas por frações mais escolarizadas, cientes das implicações legais da discriminação e que o ambiente universitário, por sua incumbência democrática (UFU, 1999), é um espaço em que a diversidade, em suas diversas configurações e expressões, tenha talvez maior chance de ser debatida, estudada ou articulada. Mesmo assim, não podemos ignorar que nela reverbere ainda, por meio de alguns de seus componentes, os resquícios de uma sociedade tradicionalmente patriarcal, sexista, homofóbica e racista.

No entanto, durante o tratamento dos dados observamos que os relatos de episódios de discriminação vivenciada revelavam situações diversas e traziam várias evidências de práticas discriminatórias em um contexto de conflito no exercício do trabalho, por isso, uma segunda categorização dos dados de discriminação social foi realizada, conforme sua motivação. Dessa forma, foram agrupados separadamente aqueles relatos cuja motivação primária da discriminação está relacionada à identidade ou às características pessoais do respondente e os relatos em que a motivação principal da discriminação está diretamente ligada às relações de trabalho.

Entre aqueles que mencionaram a vivência de discriminação, cerca de 17% do total geral não informou o motivo, 26% das respostas correspondem à discriminação por fatores identitários ou características pessoais e 57% do total geral de respostas por discriminação corresponde às discriminações imbricadas às relações de trabalho. Desagregadas as respostas por sexo, obtém-se os seguintes percentuais:

Gráfico 20: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e a motivação principal de discriminação social vivenciada no trabalho



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Embora aqueles/as que afirmaram nunca ter sofrido preconceito ou discriminação sejam maioria significativa da amostra (gráfico 16), a representatividade da discriminação por profissão e das discriminações identificadas como tendo motivação principal as relações de trabalho em relação às outras formas de discriminação, tanto entre homens quanto entre mulheres, sinalizaram a existência de um contexto conflitivo nas relações de trabalho do segmento TAE da UFU estruturado, em parte, por práticas de segregação.

A maioria dos relatos sobre discriminação por profissão refere-se a situações relacionadas ao grupo de fatores: cargo, nível de classificação na carreira, escolaridade ou formação e refere-se aos conflitos interpessoais entre os/as próprios/as servidores técnicos/as (pertencentes a classes diferentes), entre segmentos de servidores/as (docente x técnico/a), entre cargos diferentes dentro do mesmo segmento (médicos/as x enfermeiros/as). Há ainda exemplos de discriminação pelo nível de escolaridade e pela formação profissional do/a respondente.

Aproximadamente 31% do total geral de respondentes (36% das mulheres, 24% dos homens) afirmou ter sofrido algum tipo de discriminação social. Entre esses, 14% declararam especificamente que o agente discriminador é da classe docente. As queixas contra a classe

médica foi de aproximadamente 3%. Tais queixas são exemplificadas a seguir, pelos relatos dos/as servidores:

“Professores se acham superiores em relação ao técnico. Para eles, a pessoa que não estuda vira técnico (ouvi umas três vezes esse mesmo comentário). Técnico não pode ter aluno de iniciação científica ou projeto aprovado. Técnico não precisa ir a congressos.” (Respondente nº 251, mulher).

“Um professor falou para outro professor sendo este diretor: você está defendendo um mero técnico administrativo”. (Respondente nº 377, mulher).

“Uma Professora Doutora, certa vez, pediu a mim o meu cargo/formação para definir a forma mais adequada para falar comigo”. (Respondente nº 40, homem).

“Quando falam que a enfermagem é um subcurso da medicina.... menosprezam o nosso trabalho dizendo que fizemos 4 anos de curso para "limpar o cocô" dos outros.” (Respondente nº 167, mulher).

Fonte: Questionário online utilizado na pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Como diz um ditado popular “atira-se no que vê, acerta-se o que não vê”. Ao almejar a captação de dados que pudessem revelar a incidência de discriminação racial e ou de gênero, verificando que indicadores estruturantes da desigualdade no mercado de trabalho privado poderiam se reproduzir também no setor público, deparamo-nos com as evidências de que a principal discriminação presente nas relações de trabalho na UFU está relacionada a conflitos entre segmentos profissionais da carreira técnico-administrativa, além do conflito entre os profissionais dessa carreira e a categoria docente.

Em suma, grande parte dos episódios mostra uma tensão presente nas relações de trabalho estruturada pela atribuição de superioridade e capacidade relacionadas ao conhecimento vinculado ao cargo, à carreira, à área de formação, ao nível de escolaridade e até mesmo à experiência. Num ambiente de trabalho que tem como razão de ser o próprio conhecimento, este está para as relações de trabalho como motivo de disputa, classificação, hierarquização e rivalidade.

A valorização da diversidade de experiências e bagagens, da interdisciplinaridade de saberes a partir de uma perspectiva de alcance do bem comum - atributos indispensáveis a relações de trabalho fundadas na complementaridade - tão difundidas nos espaços universitários como caminho para a promoção do objetivo maior a qual essas instituições se destinam: o conhecimento, parece dar lugar a práticas discriminatórias e hostis fundadas na legitimação deste. Parece-nos, sem dúvida, ser uma situação que, embora corresponda à dinâmica de relações de trabalho num contexto bastante específico, não deixa de ser alusiva à

mudança de estatuto da Ciência que nos descreveu Chauí (2001), ao pensar a questão da Universidade na sociedade.

Segundo a filósofa, a ciência contemporânea, submetida aos ideais neoliberais e à ideologia pós-moderna, detentora de uma intervenção cujo teor é construtor e não conhecedor, se tornou o oposto das expectativas de filósofos e cientistas denominados por ela como antigos e modernos, que enxergavam o conhecimento como fonte libertadora. Este passou a servir à consolidação de uma ciência e uma tecnologia que se constituem como poderes desconhecidos e incontroláveis, geradores de diversos problemas (CHAUÍ, 2001, p. 24).

Ao olharmos os dados do segmento técnico-administrativo, temos a impressão de que a gradual instrumentalização do trabalho pelo conhecimento no espaço universitário parece assumir a mesma lógica, servindo a práticas distintivas, hierarquizantes e segregadoras, o que torna o cotidiano de quem deve contribuir para a produção de um conhecimento libertador tão distante do que o trabalho dele está destinado a produzir.

Supreendentemente, o conflito entre os grupos profissionais captados na análise das praticas discriminatórias desbancou as outras incidências de discriminação, não menos importantes, expondo a extensão de um problema que pode ganhar proporções muito variáveis, considerando a dinâmica da estrutura de trabalho composta por múltiplas determinações e pela possibilidade de superposição de incidências discriminatórias e práticas de hierarquização inerentes ao poder.

O panorama identificado permite um paralelo com a discussão sobre classes sociais desenvolvida pela corrente marxista, fundamentada nas formulações de Poulantzas (1975):

A determinação de classes, abrangendo práticas – luta – de classes e se estendendo às relações políticas e ideológicas, designa os lugares objetivos ocupados pelos agentes na divisão social do trabalho: lugares que são independentes da vontade desses agentes. Pode se dizer, assim, que uma classe social define-se pelo seu lugar no conjunto das práticas sociais, isto é, pelo seu lugar no conjunto da divisão social do trabalho, que compreende as posições políticas e ideológicas. A classe social é, neste sentido, um conceito que designa o efeito de estrutura na divisão social do trabalho (as relações sociais e as práticas sociais). Este lugar abrange assim o que chamo de determinação estrutural de classe, isto é, a própria existência da determinação da estrutura – relações de produção, lugares de dominação – subordinação política e ideológica nas práticas de classe: as classes só existem na luta de classes. (POULANTZAS, 1975. p. 14).

Espelhadas na definição do autor, identificamos as frações de classe do segmento técnico-administrativo da UFU que estão em distinção não apenas por sua posição na estrutura da carreira, mas pela posição estabelecida a partir da hierarquização associada ao tipo de cargo ou tipo de trabalho (técnico ou intelectual), escolaridade ou área de formação,

fatores apurados nos relatos de discriminação cuja motivação principal é o conflito nas relações de trabalho.

Poulantzas (1975) utiliza-se do exemplo da aristocracia operária, que assume posições de classe burguesa, para exemplificar que não há sempre uma correspondência entre posição de classes e interesses de classe. Uma classe seria então determinada não apenas por sua situação econômica, mas também pela situação ideológica e política desta enquanto posição de classe na conjuntura. A análise das classes sociais para Poulantzas (1975) não consiste em tomá-la como um simples agrupamento de indivíduos, mas entendê-la a partir de seu aspecto relacional, da compreensão de seus lugares na luta de classes.

A divisão técnica do trabalho e o lugar objetivo de classe no processo de trabalho estão, de acordo com Poulantzas (1975), diretamente ligados à divisão social do trabalho e às suas inerentes relações políticas e ideológicas. É nítida nos depoimentos mencionados anteriormente a delimitação do caráter de oposição e distinção que ocorre entre as frações do segmento técnico-administrativo de acordo com a formação ou profissão, a escolaridade, o cargo.

A situação diagnosticada remete-nos indubitavelmente ao esquema analítico proposto por Bourdieu (1996) ao analisar os espaços e as posições sociais. Para o sociólogo, o estudo de um campo pressupõe um raciocínio relacional (BOURDIEU; WACQUANT, 2005), a partir dessa perspectiva, o autor compreende as práticas sociais como produtos de disposições específicas:

De maneira mais geral, o espaço de posições sociais se retraduz em um espaço de tomadas de posição pela intermediação do espaço; o de disposições (ou do *habitus*); ou' em outros termos, ao sistema de separações diferenciais, que definem as diferentes posições nos dois sistemas principais do espaço social, corresponde um sistema de separações diferenciais nas propriedades dos agentes (ou de classes construídas como agentes), isto é, em suas práticas e nos bens que possuem. A cada classe de posições corresponde uma classe de *habitus* (ou de *gostos*) produzidos pelos condicionamentos sociais associados a condição correspondente e, pela intermediação desses *habitus* e de suas capacidades geradoras, um conjunto sistemático de bens e de propriedades, vinculadas entre si por uma afinidade de estilo. (BOURDIEU, 1996, p. 21).

O autor concebe o *habitus* um conjunto de disposições incorporadas que opera como princípio gerador de práticas concomitantemente distintas e distintivas. Em sua concepção, os grupos ou agentes estão dispostos no espaço social, conforme seus princípios de diferenciação, reconhecimento e valorização relacionados a um capital simbólico partilhado, seja esse capital econômico, cultural, físico ou social.

Sua concepção de que a posição social dos sujeitos está diretamente relacionada a ofertas de bens e práticas possíveis nos permite adentrar a dinâmica de diferenciação inscrita no estabelecimento das distinções apreendidas no levantamento de dados, referentes às relações de trabalho, compreendendo-as pela disposição dos segmentos técnico e docente, conforme explicita os relatos, bem como entre técnicos de diferentes classificações, dentro do mesmo segmento, como entre os médicos e enfermeiros, em função dos grupos constituídos em torno de um capital simbólico em um contexto relacional e de oposição.

A mesma lógica explicativa pode ser aplicada às relações de sexo no segmento técnico administrativo, à compreensão das práticas discriminatórias como elementos derivados de uma determinada posição no campo em disputa, no caso, o espaço do trabalho no ambiente universitário. A teoria da ação de Bourdieu (1996), que também explica a dominação masculina a partir de sua dimensão simbólica, serve-nos ao entendimento da dimensão representativa dos grupos em determinado contexto social e nos permite explicar a distinção enquanto princípio estruturante das práticas sociais identificadas nesta pesquisa. No entanto, sua obra é alvo de críticas justamente por privilegiar o aspecto simbólico das relações em detrimento das determinações materiais destas (DEVREUX, 2005).

A compreensão da economia simbólica descrita por Bourdieu (1996) consiste num modelo teórico que permite apreender a lógica de distinção que orienta as práticas discriminatórias em contextos relacionais determinados, como as relações de sexo e de trabalho, uma vez que elas, em suas diversas expressões, se constituem pela construção de distinções. Diante disso, compreendemos que, especialmente nos espaços de trabalho universitário, a superação das desigualdades, de gênero e de tantas outras formas, guardam uma relação de estreita imbricação com o *habitus* das classes profissionais ali presentes, que fazem de sua missão, o conhecimento, seu objeto de disputa e legitimação.

4.2.2. O indivíduo em sua multiplicidade: produção e reprodução

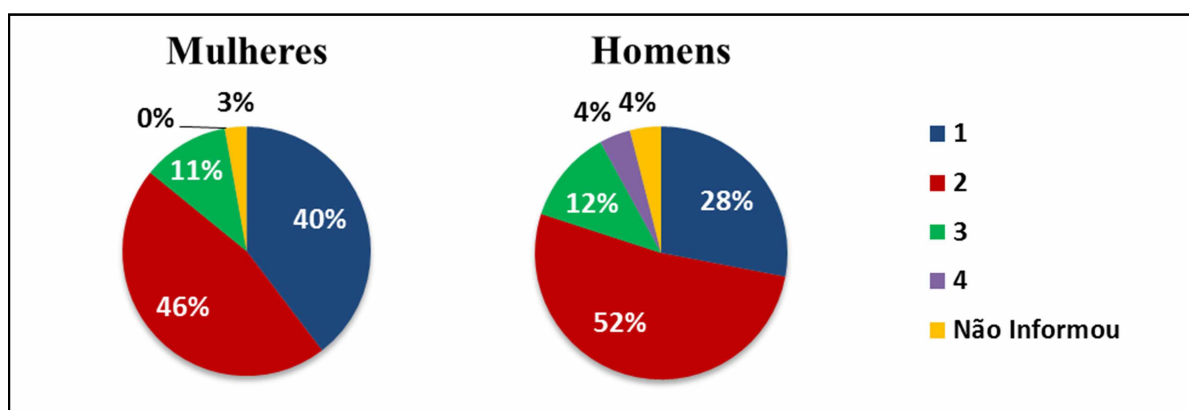
Neste tópico passamos ao tratamento dos dados das questões que buscaram investigar a inter-relação entre as esferas reprodutiva e produtiva da vida social, uma vez que a responsabilização das mulheres pelos afazeres domésticos e cuidado com familiares é considerada um fator estruturante de uma divisão sexual do trabalho desigual que incide sobre as carreiras das mulheres. Foram eleitos como indicadores: a existência e o número de filhos, as horas dedicadas ao trabalho doméstico, bem como a percepção dos/as respondentes/as

sobre a relação entre a dedicação a essas atividades e o desenvolvimento da carreira. Segundo informações contidas na revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero:

A segmentação e discriminação do trabalho feminino vêm acompanhadas pela dedicação aos afazeres domésticos e aos cuidados com a família, em tempo duas vezes superior àquele despendido pelos homens para as mesmas tarefas. Em 2012, o trabalho doméstico e de cuidados representava, em média, 36,5% da jornada semanal total das mulheres e apenas 19,2% da jornada dos homens. (GODINHO; BRITO, 2014, p. 94).

Aproximadamente 47% do total geral da amostra confirmou a existência de filhos, o que se mostrou praticamente invariável quando observado por sexo. Cerca de 47% dos homens e 46% das mulheres. Ao indagar os servidores/as sobre o número de filhos/as, foi possível observar o predomínio de até dois/duas filhos/as para ambos os sexos: 80% dos homens e 86% das mulheres:

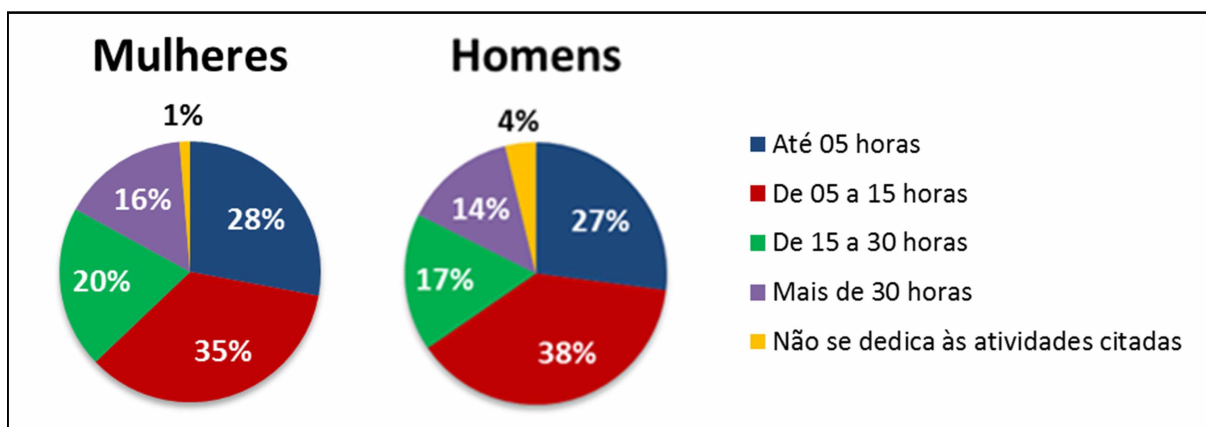
Gráfico: 21: Servidores/as TAEs/UFU da amostra segundo o sexo e número de filhos



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Embora a existência de filhos/as não figure como fator decisivo para a dedicação ao trabalho doméstico/cuidado com familiares, ao voltarmos o olhar para a relação entre tempo, carreira e divisão sexual do trabalho doméstico, nos deparamos com uma distribuição percentual muito similar entre mulheres e homens no que tange às horas dedicadas às atividades de reprodução da vida social, apesar da diferença quantitativa entre as/os respondentes por sexo. A seguir, apresentamos o tempo dedicado por mulheres e homens ao trabalho doméstico e cuidado com familiares:

Gráfico 22: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo e tempo dedicado ao trabalho doméstico e cuidado com familiares (horas semanais)



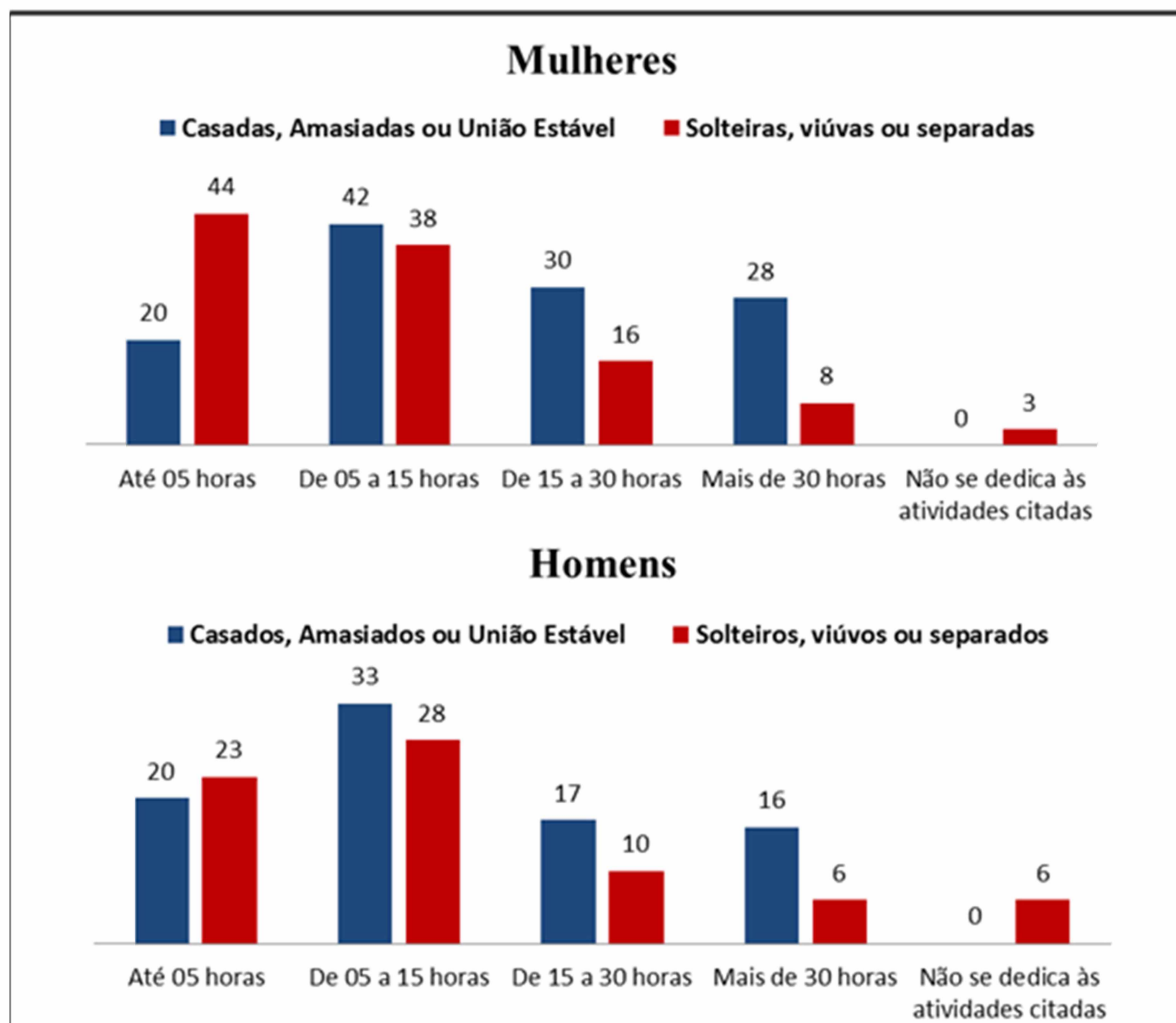
Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Entre os homens que afirmaram se dedicar às referidas atividades, a maioria não possui filhos, cerca de 52%, enquanto aqueles que os possuem e se dedicam representam 48%. Entre as mulheres percebe-se a mesma distribuição: 53% e 47%, respectivamente. Também concluímos que, pela comparação entre horas dedicadas e quantidade de filhos, esse não pode ser considerado um fator determinante da dedicação dos/as servidores/as ao trabalho doméstico ou cuidado com familiares.

No entanto, no tocante ao estado civil dos respondentes, foi possível observar que os/as solteiros/as, viúvos/as ou separados/as e divorciados/as predominam na faixa de até 05 horas de dedicação às atividades domésticas e de cuidados com familiares e entre aqueles que não se dedicam à elas. Em contrapartida, aqueles que indicaram um vínculo conjugal estável (casados/as, união estável ou amasiados/as) são a maioria nos intervalos compreendidos entre 05 e 30 horas de dedicação às atividades mencionadas.

Pelo gráfico a seguir, percebemos que, conforme as horas de dedicação aumentam, tanto entre mulheres quanto entre homens, a representatividade das pessoas solteiras, viúvas ou separadas decresce, assumindo entre aqueles /as que dedicam mais de 30 horas às tarefas mencionadas a proporção próxima de 1/3 do número de pessoas casadas, o que confirma a tendência de uma maior carga horária de trabalhos domésticos e de cuidado com familiares entre aqueles/as possuidores/as de um vínculo conjugal estável:

Gráfico 23: Servidores/as TAEs/UFU segundo o sexo, tempo de trabalho doméstico/cuidado com familiares e estado civil (horas semanais)



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

É possível identificar que conforme aumenta o número de horas dedicadas às atividades domésticas e de cuidado com familiares, decresce o índice de dedicação por mulheres e homens. No entanto, esta diminuição se mostra mais acentuada entre os homens quando observados comparativamente os intervalos de tempo de 05 a 15 horas e de 15 a 30 horas. Os indicadores apontam que enquanto entre as mulheres a queda de participação nas tarefas mencionadas é de 28,57% entre as casadas e de 57,89% entre as solteiras, entre os homens essa variação chega a 48,48% entre os casados e a 64,29% entre os solteiros.

O levantamento de dados também permitiu diagnosticar que enquanto 18% dos homens consideram que o tempo dedicado ao trabalho doméstico e o cuidado com familiares afeta a ascensão e progressão na carreira, entre as mulheres esse percentual chega a 27%. As

principais queixas referem-se à impossibilidade de dedicação ao trabalho e estudos, ao acúmulo de jornadas vivenciado, à falta de tempo, além de cansaço. Embora os números apresentados e a própria opinião dos/as respondentes/as sobre a influência das responsabilidades domésticas e familiares não apontem que estas comprometam o desenvolvimento na carreira, isso não significa que uma responsabilização maior das mulheres em tais atividades inexistam, talvez ela não se faça tão expressiva na amostra analisada, que possui perfil altamente escolarizado e jornada de trabalho semanal de 40 horas semanais.

Tal índice pode ainda encobrir o fenômeno da delegação das atividades e ocultar que, talvez, pela reunião de fatores como a carga horária de trabalho e as exigências de escolarização da carreira, pode haver uma possível reprodução da bipolarização do trabalho feminino, conforme anteriormente mencionamos: parte dessas atividades domésticas e de cuidado com familiares que seriam potencialmente atribuídas às servidoras pode estar, então, delegada às trabalhadoras domésticas e diaristas inseridas no pólo no qual concentram-se, majoritariamente, as mulheres prestadoras de serviços tradicionalmente femininos e desvalorizados no mercado de trabalho. (HIRATA, 2016).

No entanto, devemos considerar que nem todos os elementos de estruturação das desigualdades identificadas no mercado de trabalho privado podem ser encontrados no setor público. Por isso, acreditamos, conforme Ávila (2013), que a problematização das condições e relações em que estão inseridas as mulheres devem compor as análises que retratam sua presença no mercado de trabalho, uma vez que essa presença está diretamente ligada à condição socioeconômica das mulheres e às condições de organização da conciliação entre vida profissional e familiar.

No setor público, por exemplo, não se verifica, como aponta a análise de tendências das mulheres no trabalho (OIT, 2016a), a redução ou variação da jornada de trabalho remunerado feminina em função das demandas por conciliação, uma vez que muitas carreiras pressupõem atualmente uma jornada de 40 horas semanais. Em função do mesmo fator, não é possível observar uma jornada maior entre os homens do setor público, conforme apontado pela OIT em relação ao mercado privado, principalmente entre os trabalhadores de condição autônoma, uma vez que a carga horária no serviço público é estipulada por regulamentações normativas.

Em relação à flexibilização no trabalho, o levantamento de dados identificou que cerca de 52 % das mulheres e 66% dos homens da amostra afirmaram que a instituição oferece oportunidades de flexibilização de horário de trabalho que permita a conciliação das

atividades profissionais e da vida pessoal e familiar dos/as servidores/as. No entanto, não podemos generalizar que essas oportunidades retratadas sejam comuns à maioria do segmento. A questão da conciliação entre vida profissional e familiar torna-se cada dia mais presente diante do processo de envelhecimento da população e das tensões colocadas pela vida cotidiana, conforme alertam as autoras:

A crescente entrada das mulheres no mercado de trabalho questiona os mecanismos tradicionais de reprodução social ao diminuir a disponibilidade de tempo destinado pelas mulheres ao cuidado de suas famílias. O envelhecimento da população e o aumento dos domicílios nos quais as mulheres são a pessoa de referência colocam novas pressões sobre as necessidades de cuidado. Simultaneamente, a existência um grande número de pessoas sem acesso à proteção social, a falta de controle sobre a organização, os tempos e a intensidade do trabalho aprofundam as tensões entre a vida pessoal, familiar e laboral. (ABRAMO; VALENZUELA, 2016, p. 114).

No Brasil, em maio de 2016, a licença paternidade foi prorrogada para 20 dias (BRASIL, 2016d). Embora seja uma medida positiva, tal aprovação ainda representa uma contribuição incipiente frente aos desafios colocados pelo nosso tempo, no qual, segundo Abramo e Valenzuela (2016), temos instalada uma “crise do cuidado”, cujo contexto de estruturação relaciona-se ao crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, de seu entendimento enquanto força de trabalho secundária na própria organização do trabalho, fato relacionado à herança da tradicional atribuição das cargas de responsabilidades com a família e das atividades de cuidado às mulheres, que permanece inalterada.

Em concordância com Hirata e Zarafian (2010), acreditamos que a captação do tempo e as responsabilidades pela produção do viver estão postas para as mulheres como resultantes das relações sociais de sexo. As tentativas de reescrever as possibilidades e subverter essa situação de desigualdade e de essencialização inerente às normas e padrões atribuídos aos gêneros e aos sexos, como nos fala Butler (2015), invocam o enfrentamento das desigualdades coletivas estruturais que caracterizam a realidade atual.

Embora acreditemos que as condições materiais de desigualdade ainda constituam o limite para a reversão das desigualdades de maneira geral, não desconsideramos o peso da dimensão simbólica que dificultam os possíveis processos de reversão dessa desigualdade. Nesse sentido, as formulações teóricas pertinentes ao trabalho de compreensão das “relações sociais de sexo” (KERGOAT, 2009) soam-nos como luvas que se encaixam sobremaneira às mãos executantes do que aqui se apresenta, mas sua compreensão pode ser efetivamente potencializada pela consideração dos elementos políticos identitários discutidos por Butler (2015) implicados no processo de constituição dos sujeitos.

Acreditamos, pois, que a interdisciplinaridade é fundamental para tratar as diferenças estabelecidas a partir do sexo. Com toda a propriedade, Flax (1991) classificou o discurso feminista como um campo de “concepções contraditórias e irreconciliáveis” e este trabalho ousa discordar de sua afirmação, por acreditar que a reconciliação das perspectivas teóricas possa ser o caminho para uma nova agenda ainda mais ousada para se pensar os dias atuais, pois só o entendimento da imbricação das condições materiais e simbólicas pode elucidar os elementos culturais e sociais que incidem sobre a responsabilização expressiva das mulheres em relação às tarefas da chamada produção do viver, viabilizando também a compreensão de suas possibilidades de reversão.

Considerando a perspectiva analítica anteriormente mencionada, faz-se relevante recuperar formulações recentes de Daniele Kergoat (2016) sobre a análise das relações sociais a partir de sua consubstancialidade. A socióloga argumenta em defesa da consubstancialidade como conceito que instrumentaliza a compreensão das relações sociais, considerando que as diferentes relações se constroem mutuamente. Seu pensamento expõe as limitações de uma análise sociológica centrada em categorias, propondo que ao contrário do simples cruzamento destas, a análise tenha como objetivo a identificação dos processos que determinam o estabelecimento dos grupos e as relações de pertencimento objetivas e subjetivas dos indivíduos. Segundo a socióloga é preciso:

pensar conjuntamente as diferentes formas de divisão do trabalho e as divisões dentro de uma mesma classe. Mas entrecruzar as relações sociais esbarra em um problema: é que elas, ao contrário das categorias, são abstratas, não apreensíveis empiricamente. (KERGOAT, 2016, p. 24).

Nesse contexto, a autora destaca a relevância da análise das práticas de trabalho para revelar a dinâmica de configuração das relações étnicas, de gênero e de classe. Ancoradas em sua perspectiva, acreditamos que é esse o processo de análise que permite a compreensão dos elementos captados na presente pesquisa. Os indicadores obtidos no questionário online revelam um segmento majoritariamente composto por brancos/as, em sua maioria mulheres. A sub-representação das outras raças/etnias é uma constante observada em todas as classes da carreira. Em relação ao indicador sexo, não foi possível apurar a discrepância de escolarização, capacitação ou renda das mulheres em relação aos homens.

A baixa incidência discriminatória apurada para ambos os sexos poderia ser interpretada como indicativo de pouca influência desses determinantes nas relações de trabalho. No entanto, a existência de campos de preenchimento livre no questionário permitiu a captação de elementos inesperados: aproximadamente 1/3 de servidores/as afirmaram ser ou

ter sido algo de discriminação no trabalho; desse montante, 41% também utilizaram o questionário para relatar a incidência de discriminação por gênero ou orientação sexual. Em alguns depoimentos torna-se evidente a imbricação das relações sociais de classe, sexo e raça nas relações de trabalho:

“considero discriminação de gênero ser solicitada a realizar determinada tarefa por ser mulher. ninguém pede aos colegas homens pra fazer café, arrumar a copa ou limpar alguma superfície de trabalho.” (Respondente nº 77, mulher).

“nomeações de cargos por critérios pessoais ligados ao gênero”
(Respondente nº 181, homem).

“Já presenciei, de forma velada, a discriminação, por parte de professores, em relação a competência de servidoras do sexo feminino.” (Respondente nº 246, homem).

“Um professor da Unidade Acadêmica onde trabalho uma vez disse às minhas colegas e eu que deveríamos ser massagistas além de secretárias. Para que pudéssemos realizar massagens nos docentes. (Respondente nº 382, mulher).”

Fonte: Questionário online utilizado na pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Alguns enfatizam o preconceito e a discriminação presentes em piadas e comentários sexistas e racistas:

“piadas e comentários discriminatórios por parte docente frente a funcionários e alunos homossexuais.” (Respondente nº 81, homem).

“Comentários racistas sobre negros, gordos e machistas sobre mulheres.”
(Respondente nº 92, mulher).

Fonte: Questionário online utilizado na pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Em diversos depoimentos identificamos a demarcação de distinções por frações de classe profissional e sua imbricação com elementos de discriminação racial e de gênero. A substancialidade da discriminação entre as frações de classe do segmento profissional estudado e em relação à classe docente permite-nos retomar o argumento de Kergoat (2010), de que tais relações não devem ser compreendidas de forma dissociada, mas em sua dinâmica, uma vez que operam na estruturação do campo social.

O teor dos depoimentos coletados comprova essa atuação consubstancial dos vetores sexo, raça e classe/fragmento de classe nas relações de trabalho na instituição estudada, a despeito de alguns indicadores coletivos não evidenciarem a defasagem de renda ou de escolaridade, até mesmo em função das especificidades das carreiras públicas.

4.2.3. Gênero e trabalho: percepções e provocações

Neste tópico, abordamos indicadores de ocupação de cargos de gestão, da percepção dos servidores sobre a igualdade de acesso aos cargos de gestão entre mulheres e homens, da percepção dos/das servidores/as sobre a flexibilização de horário de trabalho e sobre o conhecimento desses de alguma ação de estímulo à igualdade de gênero na UFU. Buscamos saber qual a proporção de respondentes da amostra vinculados/as a algum cargo de gestão, seja ele de assessoria, chefia de setor, coordenação, direção, gerência, supervisão ou pró-reitoria. Cerca de 21% das mulheres e 20% dos homens confirmaram participar desses cargos.

Na sequência, buscamos identificar se os/as respondentes consideravam haver igualdade de acesso entre mulheres e homens aos cargos de gestão na UFU, o que foi confirmado pela maioria: 62% do total, sendo 75% entre os homens e 52% entre as mulheres. Cabe ressaltar que a percepção de igualdade é expressivamente maior entre a fração masculina dos respondentes. O questionário permitia aos/às servidores/as explicar o motivo de sua afirmação. Entre aqueles/as que afirmaram que não acreditam haver igualdade de acesso, predominam as opiniões que mencionam a maior presença de homens nos cargos mais altos da hierarquia institucional, algumas opiniões inclusive mencionando a ausência de uma reitora na trajetória da instituição.

Os depoimentos evidenciaram a percepção dos/as respondentes/as em relação à existência de uma cultura machista e sexista, à existência de discriminação e preconceito em relação à capacidade das mulheres, bem como a associação dessas com o exercício de determinadas atividades ou atuação em determinadas áreas, evidenciando a sexualização das ocupações. Alguns depoimentos ressaltaram o cunho político na escolha de cargos, a crença de que as escolhas não levam em conta a capacidade ou de que os homens acabam por privilegiar colegas também homens:

“na UFU ainda existe uma visão sexista de divisão e atribuição de tarefas. recentemente passei por isso, não fui alocado numa unidade acadêmica no cargo de secretário da faculdade, pois o diretor me julgou inadequado para essa tarefa, pois é algo mais "feminino", homem não levaria jeito para trabalhar com atendimento ao público e organização de arquivos.” (respondente nº 81, homem).

“Porque é absoluta a diferença entre homens e mulheres exercendo cargos de chefia, o número de homens é realmente maior e, por ser indicação, eles geralmente indicam outros homens para o cargo.” (respondente nº 378, mulher).

“Mulher na direção de alguma coisa gera desconfiança em alguns homens” (respondente nº 171, mulher).

Fonte: Questionário online utilizado na pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Em outros depoimentos, as dimensões culturais e históricas dessa diferenciação sexista também são mencionadas, além de uma menor disponibilidade das mulheres em função das atividades reprodutivas associada à escolha de homens para os cargos. Alguns depoimentos destacaram a percepção de prevalecer sobre a desigualdade entre os sexos, a desigualdade de acesso a cargos pela tendência em nomear docentes e não técnicos. Apresentamos mais alguns exemplos:

“Porque as mulheres tem disponibilidade de tempo menor, justamente por usarem esse tempo para cuidar da família.” (Respondente nº 19, mulher).

“No meu setor sou única mulher. Sendo essa a realidade, como é possível participar da gestão, sendo que a chefia imediata é a primeira a demonstrar que acha as mulheres incapazes?” (Respondente nº 22, mulher).

“Considero que ainda é muito marcante no imaginário o estereótipo a respeito da estimativa de capacidade e dedicação de homens e mulheres na ocupação de determinados cargos. pelos comentários de colegas de trabalho a respeito de mulheres e homens em cargos de chefia, percebo que, por exemplo, no caso de meus colegas, ainda consideram homens mais competentes que mulheres, e usam termos pejorativos quando se referem a mulheres em posição superior.” (Respondente nº 77, mulher).

Fonte: Questionário online utilizado na pesquisa Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016.

É importante registrar também a existência de depoimentos que denotam uma percepção contrária às anteriormente descritas, apontando a percepção de uma maior presença feminina nos cargos de gestão e também comentários no sentido de falta de apoio ou interesse das próprias mulheres em concorrer a esses postos. A seguir, apresentamos alguns desses depoimentos:

“Acredito que os cargos administrativos, exceto aqueles escolhidos por eleição, são distribuídos mais por questões políticas, de tempo de serviço e de afinidade entre os gestores que por questão de gênero.” (respondente nº 193, mulher).

“temos pró-reitores mulheres, chefes de setores e motoristas mulheres.”(respondente nº 195, homem).

“A questão não é de gênero e sim de politicagem, e isso nunca mudará.” (respondente nº 194, homem).

Fonte: Questionário online utilizado na pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Entre aqueles/as que afirmaram acreditar na igualdade de acesso a cargos de gestão na UFU, alguns depoimentos destacam a grande participação das mulheres em cargos de chefia e direção, a crença na utilização de critérios de qualificação, competência e formação na seleção de gestores/as. Alguns depoimentos destacam o fator político como decisivo e não a diferença sexual ou indicaram uma percepção das nomeações enquanto resultados de uma escolha democrática, outros mencionaram ainda a presença feminina nos cargos de nível superior.

É necessário que façamos aqui uma observação: algumas opiniões denotam a crença na igualdade, porém, como podemos perceber por algumas das frases acima mencionadas, tais relatos levam-nos a considerar que a percepção de igualdade de acesso aos cargos é compreendida de forma abrangente, incluindo outros segmentos profissionais presentes na instituição. Nesse sentido, contribui para a uma aparente igualdade de gênero na UFU o fato de seu quadro profissional ser caracterizado por profissões de áreas consideradas feminizadas, como a educação e a saúde.

A maioria absoluta dos/as respondentes afirmou desconhecer a existência de ações de estímulo à igualdade de gênero implementadas pela UFU: 91 % do total geral, sendo 91% das mulheres e 87% dos homens. Às pessoas que responderam positivamente, pedimos que mencionassem quais seriam essas ações. Alguns servidores/as apontaram a existência de medidas da “Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor”, porém, não foi possível identificar entre os programas divulgados por esta diretoria a existência de ações relacionadas à promoção da igualdade de gênero³⁹. Também foram apontados os grupos de estudos, pesquisa e eventos, cujas atividades desenvolvidas estão geralmente ligadas às áreas acadêmicas e de pesquisa.

Das ações de capacitação mencionadas cabe destacar o curso “Gênero, Trabalho e Violência” com carga horária de 20 horas, ministrado aos/às servidoras em 2011, oferecido pela divisão de capacitação da PROGEP. Embora tenha sido uma atividade extremamente relevante, não se destina efetivamente à temática da igualdade de gênero em âmbito institucional. Foram mencionadas também as ações de extensão relacionadas ao tema.

A partir dessas informações foi possível apurar a existência de projetos relacionados à promoção da equidade de gênero vinculados ao Instituto de Economia e ao curso de Serviço Social da Faculdade de Ciências Integradas do Pontal, no entanto, é importante destacar que são projetos ligados à unidades acadêmicas ou cursos, não configurando ação da própria

³⁹Informações consultadas na página de divulgação dos programas desenvolvidos pela Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFU. <http://www.prorch.ufu.br/programa>.

administração da instituição. Foram consideradas como “não se aplica”, as respostas que não atenderam o escopo da pergunta e mencionaram instrumentos legais já existentes de previsão de igualdade como as contidas na Constituição, o acesso a cargos de gestão ou a implementação de cotas sociais e raciais e a classificação por concurso. O gráfico a seguir indica a distribuição das respostas:

Gráfico 24: Medidas de promoção à igualdade de gênero citadas por servidores/as TAEs/UFU:



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Excluindo estas opiniões que fugiram ao foco da pergunta, podemos perceber ainda que a maioria das ações citadas, embora tenham alguma relação com as questões de gênero, não são necessariamente ações institucionais ou, quando são, nem todas estão relacionadas à promoção da igualdade. De maneira geral, as respostas não indicam a existência de uma

medida efetivamente comprovada de promoção de igualdade de gênero por parte da instituição.

Em relação às ações sindicais, podemos destacar que embora haja uma participação tradicional das mulheres no movimento sindical da Universidade, apenas no ano de 2016, com o início da atual gestão, foi criado pelo SINTET/UFU o Grupo de Trabalho das Mulheres. O referido grupo iniciou suas reuniões em março de 2016 congregando, além dos/as servidores/as técnico-administrativos, a participação docente e discente na problematização das questões de gênero existentes na instituição, atuando por meio de reuniões e eventos.

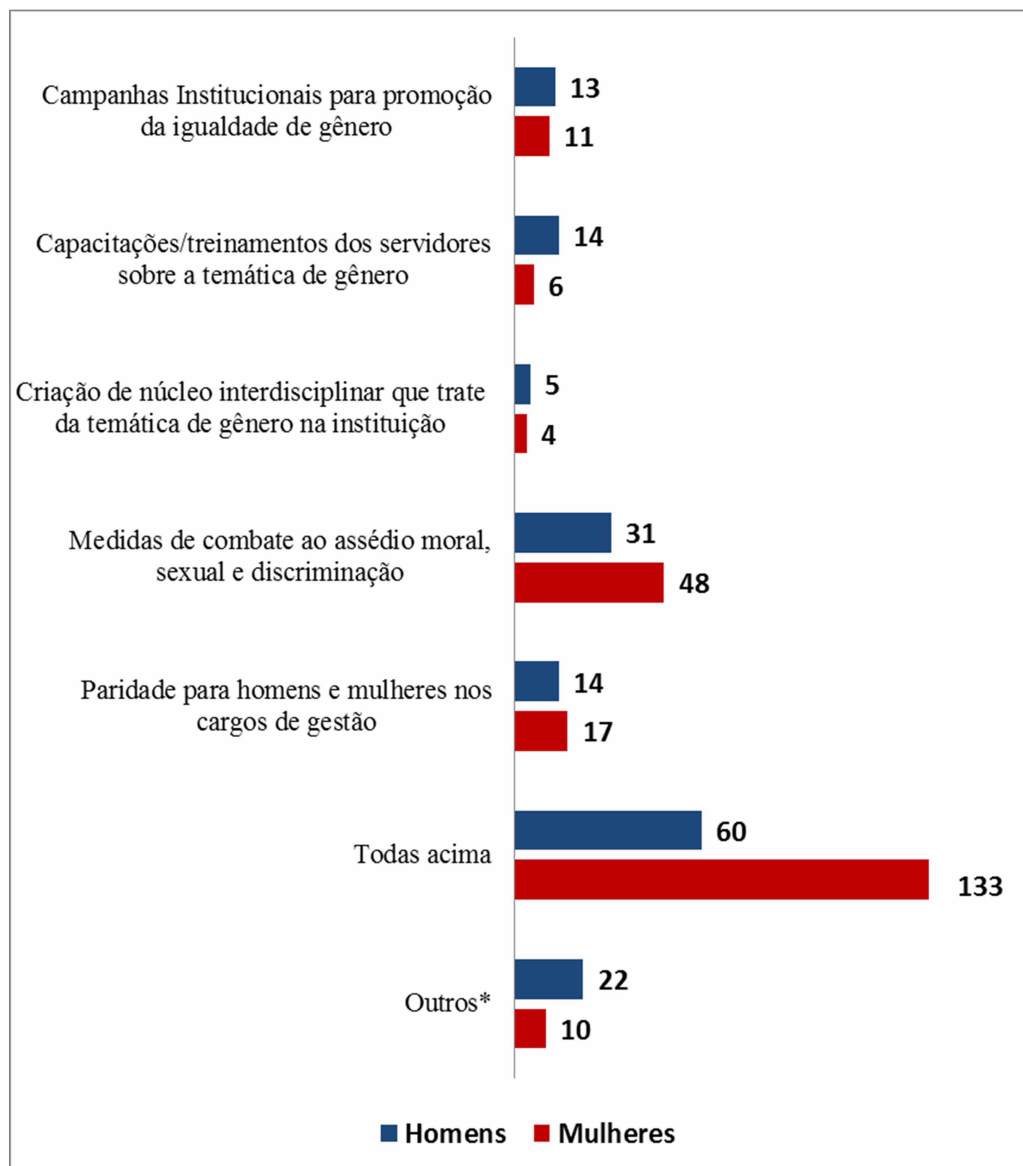
Essa ação vem sendo desenvolvida no sentido de fomentar a existência de um grupo de trabalho permanente sobre as mulheres na Universidade. É importante destacar que uma mobilização entre os/as servidores/as da instituição atualmente almeja a implantação da redução de jornada para servidores/as com filhos/as até dois anos, espelhando recente conquista do direito por parte dos/as servidores/as da Universidade de Brasília.

Como ações efetivamente institucionais relacionadas ao assunto, destacamos a regulamentação do uso do nome social, pela Resolução 01/2015 do CONSUN (UFU, 2015a), assegurando sua utilização nos documentos institucionais a travestis, transgêneros e transexuais. Além disso, merece destaque a nomeação de uma comissão para formulação da política de gênero na instituição. A mobilização em relação a esta temática é crescente e as discussões em eventos têm sido constantes, sobretudo depois que casos de violência contra as mulheres ocorreram no campus, ocasionando a mobilização das mulheres em torno da questão e a ocorrência de protestos na instituição e nas redes sociais.

Sabemos que a violência no campus é, infelizmente, um fenômeno crescente e que se manifesta em várias frentes: agressões morais, psicológicas, físicas e sexuais, roubos e furtos, mas é apenas um entre os muitos aspectos da discussão sobre as políticas de gênero em âmbito universitário que carecem de aprofundamento, tendo em vista a incidência de discriminação, os aspectos estruturantes da cultura organizacional, a necessidade de políticas de promoção da igualdade e de estímulo ao respeito pela diversidade, entre outros.

Geralmente, e isso também é uma referência às organizações como um todo e não especificamente à UFU, as mulheres são exaltadas na data em que se comemora o dia internacional da mulher e aquelas que são mães, lembradas com mensagens institucionais, também por esse dia. No mais, as instituições lidam com o status de trabalhador universal. Considerando a relevância de captar a opinião dos servidores/as quanto à necessidade de implantação de ações relacionadas à equidade de gênero, fornecemos algumas opções de resposta no fechamento do questionário, dispostas no gráfico a seguir:

Gráfico 25: Opinião dos/as servidores/as TAEs/UFU da amostra sobre a implementação de ações relacionadas à igualdade de gênero na UFU segundo o sexo



Fonte: Elaboração própria com base no questionário online que integra a pesquisa “Gênero e Trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU, 2016”.

Um campo destinado ao livre preenchimento foi inserido no questionário, para que os servidores/as pudessem emitir alternativas às opções previamente colocadas. Entre as mulheres, as respostas classificadas como “outros” comportam, em geral, opiniões de que não há necessidade de nenhuma ação ou a defesa de uma perspectiva de igualdade. Há depoimentos enfatizando a meritocracia e a concordância com todas as medidas mencionadas, excetuando-se a criação do núcleo interdisciplinar mencionado na questão.

É importante registrar a sugestão de uma das respondentes sobre a necessidade de existência de autorização para redução de carga horária com redução de salário, caso a servidora decida dedicar tempo maior à maternidade. Salientamos que a alteração de jornada é uma possibilidade prevista pela carreira que implica em redução de 25% no salário base e depende da concordância e do interesse da administração superior, figurando como uma possibilidade, não um direito adquirido. (UFU, 2016c).

Entre os homens, as 22 respostas indicaram diferentes posicionamentos: a constatação da não necessidade de ações nesse sentido, posições que reforçam a questão da competência, do mérito e capacidade, o que dispensaria, segundo essas opiniões, as medidas de estímulo à igualdade. Também foram registradas negações da desigualdade e a concordância com as medidas citadas, excetuando-se a paridade nos cargos de gestão, além da preferência por não opinar.

Sabemos que, especialmente nos espaços universitários, a discussão sobre a representatividade equânime nas instâncias deliberativas, o aprimoramento de políticas relacionadas à conciliação entre as esferas produtiva e reprodutiva da vida social, à maternidade e paternidade, o combate ao machismo na cultura institucional, nas carreiras e nas próprias áreas de formação, bem como as discussões sobre a feminização e masculinização e as hierarquizações entre essas ainda são pautas caras aos grupos de estudo e pesquisa, não às políticas de gestão e especificamente na UFU, ainda não figuram como objeto efetivo de luta sindical do segmento técnico.

A principal adesão à discussão da temática, conforme podemos observar, está diretamente ligada à mobilização estudantil e às/aos pesquisadores/as e militantes sociais. Mesmo entre os/as servidores/as, observa-se, em linhas gerais, a mobilização em torno de um tema quando este coaduna com seus objetivos pessoais, resquícios de uma apatia às questões que demandam uma mobilização coletiva para sua concretização.

A recente inclusão do tema na agenda sindical acontece na UFU num significativo atraso, considerando o histórico de outros setores (TROPIA; VANNUCHI, 2014), motivado em parte pela necessidade de ampliação do leque de bandeiras de luta do sindicalismo, visando uma perspectiva de atuação mais ampla e democrática por parte dessas organizações (ARAUJO; FERREIRA, 1998). Não se trata de afirmar que assuntos como o assédio e a saúde não tenham sido tratados pelo sindicato, mas até muito recentemente havia um evidente tratamento assexuado da categoria, apesar de, nas últimas duas décadas, o Brasil vivenciar um contexto de fortalecimento de ações institucionais e políticas públicas de estímulo à igualdade entre os gêneros.

Nesse sentido, a criação de uma comissão de gênero pela atual gestão institucional e a iniciativa de criação de um grupo de trabalho voltado para as mulheres por parte do sindicato representam os primeiros passos na direção de uma adesão à pauta da promoção da igualdade de gênero. Pauta que, em nossa opinião, deve progressivamente ampliar-se contemplando as demandas em prol da equidade de gênero e do respeito à diversidade, para além das medidas pontuais e paliativas e no intuito da resolução de problemas já presentes na instituição, inclusive em sua previsibilidade e na disseminação de uma cultura organizacional pautada em valores de igualdade.

Em síntese, consideramos que as práticas sociais e as trajetórias profissionais descritas demonstram, pela parte, a realidade do todo. De modo geral, os indicadores confirmam que as desigualdades existentes no setor privado reproduzem-se no setor público, no caso do segmento estudado, em menor grau, o que acreditamos estar diretamente ligada à alta escolaridade dos/as servidores/as e à maior proporção de mulheres no segmento. No entanto, isso por si só não dispensa a problematização em torno da questão da igualdade de gênero, do combate à discriminação, da conciliação entre as dimensões produtiva e reprodutiva da vida social, da sexualização das ocupações, da jornada de trabalho e das imbricações entre as diversas expressões de hierarquização e disputa inerentes às relações de trabalho.

Acreditamos que o diagnóstico de tais práticas discriminatórias seja um elemento importante que possa servir a outros estudos e mapeamentos que busquem compreender melhor a desigualdade nos ambientes de trabalho das universidades, inclusive sugerindo aos/as gestores/as públicos uma atenção especial à necessidade de campanhas que ambicionem a disseminação de valores mais igualitários que influenciem positivamente os ambientes de trabalho e as próprias culturas institucionais.

Inegavelmente, a possibilidade de análise dos dados captados não se esgota com a finalização desta dissertação de mestrado. Com certeza, muitos indicadores coletados guardam aspectos por este trabalho não alcançados e que poderiam ser melhor explorados ao longo do percurso de amadurecimento da análise e interpretação de resultados que efetivamente os pesquisadores só adquirem com o passar do tempo. A experiência de pesquisa do mestrado deixa-nos um recado e um legado: pesquisar mais e mais, buscar sempre mais as possibilidades de compreensão das diferenças.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como outros/as estudiosos/as de gênero e sexualidade, provavelmente trago mais perguntas, sugestões e possibilidades do que afirmações conclusivas. Acredito na importância de se fazer perguntas — é possível até que elas sejam mais importantes do que as respostas. Não serão as perguntas que nos permitem dar sentido às nossas práticas, aos nossos livros e às nossas vidas? (LOURO, 1997, p.13)

No presente trabalho, examinamos as relações de trabalho no serviço público a partir da perspectiva que considera a diferença socialmente construída entre mulheres e homens um fator estruturante da sociedade. Em nossa análise, privilegiamos as questões específicas do segmento técnico-administrativo da Universidade Federal de Uberlândia, instituição que completa, em 2016, seus 38 anos de federalização, com uma atuação sólida e expressiva nas áreas de ensino, pesquisa e extensão.

Considerando a necessidade de colher subsídios que possam contribuir para estudos ou diagnósticos posteriores e para o embasamento de reflexões relacionadas à importância das políticas públicas e institucionais de promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no serviço público, buscamos, a partir do delineamento do perfil socioeconômico do segmento citado, verificar a presença de desigualdade na ascensão de mulheres e homens na referida carreira e identificar o desenvolvimento de ações relacionadas à promoção da igualdade de gênero na instituição. Consideramos que a análise das relações sociais é um exercício empírico que nunca se esgota, em função da modulação histórica de sua dinâmica e sua imbricada relação de determinação com as práticas sociais, por isso, esboçamos algumas considerações...

Sobre a análise em questão

A amplitude dos indicadores coletados junto à amostra permitiu o aprofundamento do exame das trajetórias profissionais, da existência de práticas discriminatórias, além de viabilizar a captação de evidências relacionadas à conciliação das esferas produtiva e reprodutiva da vida social dos servidores TAEs da UFU. Cumpre ressaltar que este segmento vinculado à prestação de serviços de apoio técnico-administrativo que na UFU está amplamente concentrado nas áreas acadêmica e hospitalar, setores caracteristicamente feminizados (IBGE, 2014) e nos setores administrativos que dão suporte a essas atividades, o que, em parte, explica a composição de um quadro funcional marcado por uma maior

presença das mulheres. Tal fato pode ser observado nos dois extremos da bipolarização do trabalho feminino (HIRATA, 2016), tanto em relação à concentração de profissionais nos cargos considerados de apoio, nas áreas de saúde e prestação de serviços que na UFU correspondem aos cargos ocupados por auxiliares e assistentes em administração, auxiliares de enfermagem e de laboratório, como também no pólo minoritário formado por profissionais de nível superior, que na UFU está tradicionalmente personificado nas carreiras técnicas de classificação “E”, compostas por enfermeiras, assistentes sociais, médicas, secretárias executivas, técnicas em assuntos educacionais, odontólogas, bibliotecárias, entre outras.

Os dados também comprovam a composição de um segmento profissional altamente escolarizado, com a maioria de servidores/as pós-graduados/as em ambos os sexos e refutam qualquer possibilidade de uma defasagem escolar por parte do sexo feminino, indicando inclusive o contrário: entre as mulheres, o percentual de pós-graduadas é 13% maior que o percentual de detentores desse título entre os homens.

No que se refere à igualdade entre os sexos na instituição, identificamos a fragilidade de alguns argumentos captados na pesquisa que negam a existência de disparidades entre os sexos no acesso aos cargos de gestão e que ressaltam que o estímulo à igualdade por medidas institucionais seria dispensável na UFU. Apoiados em uma lógica de raciocínio fundada na igualdade de acesso via concurso público, na meritocracia e na competência, tais argumentos não esclarecem a razão pela qual as mulheres entram em maior número na instituição, apresentam índices mais expressivos de escolarização, possuem uma representatividade muito aproximada de ocupação de funções gratificadas em relação ao seu percentual no universo total analisado, mas continuam sendo minoria nos cargos de maior nível hierárquico, apenas 30%.

O acaso explicaria o motivo pelo qual a competência e o mérito das mulheres, comprovada pelos indicadores, não as conduz aos postos mais altos da hierarquia institucional? Acreditamos que não, baseadas na proposição de Kergoat (2009) de que falar em termos de divisão sexual do trabalho é ir além do diagnóstico das desigualdades, articulando a descrição com a reflexão sobre a maneira como as atividades são hierarquizadas em sociedade a partir da diferenciação entre os sexos.

Sua perspectiva sinaliza o caminho para abordar o problema desse “teto de vidro”, uma vez que a ocupação dos postos de poder pelos homens é um fato estruturante das sociedades do nosso tempo, atribuída pelas pesquisas à fatores como a identidades e valores de grupo (STEIL, 1997), ou às escolhas das mulheres por não assumirem o ônus das demandas inerentes aos postos mais altos, em função da necessidade de conciliação entre vida

doméstica e profissional, (PINTO; MIDDLEJ, 2012), ou ainda, devido à influência política e ao prestígio circunscritos aos ambientes de poder no serviço público (ABREU et al, 2016).

Acreditamos que, especificamente no que tange às universidades, concorre também para a baixa representação de mulheres, conforme eleva-se o nível hierárquico dos cargos, a tradicional nomeação de docentes para a gestão administrativa. É importante destacar que com exceção dos postos mais altos da hierarquia universitária que devem ser necessariamente ocupado por docentes, os cargos de reitor e vice-reitor (BRASIL, 1996), não há requisito de cargo para nomeação de postos de gestão nos níveis mais altos da hierarquia organizacional, o que reitera que as escolhas se inscrevem em uma lógica que não se referencia apenas na capacidade e no mérito, mas no poder, no prestígio político e na instrumentalização da legitimação do conhecimento acadêmico como condutor dos processos universitários.

Ao tentar compreender os elementos condicionantes das relações de trabalho no segmento TAE da universidade colocamo-nos, inevitavelmente, na condição de observadoras deste segmento enquanto grupo, das práticas e representações que o constituem e das posições sociais estruturadas pela sua formação e por suas relações. De um modo geral, as práticas sociais presentes na cultura organizacional captadas pelo levantamento de dados sinalizam que a diferença socialmente construída entre mulheres e homens assume no trabalho na UFU os mesmos traços descritos pelas análises de outros setores trabalhistas, mesmo que de maneira menos acentuada, quando observada em termos da presença de práticas discriminatórias e de evidências que revelam a presença de concepções, sexistas, racistas tradicionalmente constituídas a partir da hierarquização da diferença nas culturas institucionais ou organizacionais.

Ao apoiarmo-nos nas abordagens analíticas que consideram o gênero um elemento determinante na organização da vida social e que consideram a diferenciação social dos sexos um resultado das práticas e das relações entre os sexos, inevitavelmente voltamo-nos também para a materialidade dessas relações. As evidências encontradas nessa pesquisa comprovam que – embora as disparidades entre os sexos se mostrem menos exacerbadas no setor público, especificamente no estudo sobre a UFU, relacionadas a fatores como uma maior proporção feminina e uma maior escolarização dos servidores/as – elas estão estruturadas em três diferentes dimensões: 1) a divisão sexual do poder, a qual nos referimos ao analisar a composição dos cargos de gestão; 2) a criação de categorias sociais de classificação dos sexos, das diferenças entre mulheres e homens, neste trabalho diagnosticadas a partir da análise das práticas discriminatórias, nos depoimentos sobre a igualdade de acesso a cargos de

gestão e sobre a necessidade de promoção da igualdade em âmbito institucional; 3) e na divisão sexual do trabalho, entre os trabalhos de homens e de mulheres.

As três dimensões mencionadas são inter-relacionadas e constituem as modalidades que compõe, segundo Devreaux (2005), as relações sociais de sexo. O caráter transversal dessas relações, onipresentes em todas as dimensões da vida em sociedade, o caráter antagônico que assumem os interesses específicos de mulheres e homens em contexto relacional, o caráter dinâmico da relação entre os sexos, que abarca tanto as situações de progresso, como de regressão das relações sociais, bem como a lógica própria inerente a essas são, segundo a autora, as propriedades formais de tais relações.

Em seu entendimento não há necessariamente, no âmbito das relações sociais de sexo, uma hierarquia entre as três modalidades ou a determinação primeira de uma sobre a outra. A teoria das relações sociais de sexo, segundo o esquema conceitual proposto pela autora, considera tais relações a partir de uma compreensão sistêmica desses dois fatores: as atividades das relações sociais de sexo e seus princípios formais, acima descritos.

Kergoat (2010), ao discorrer sobre a dinâmica e consubstancialidade das relações sociais, aponta a necessidade de diferenciar a realidade decorrente das relações intersubjetivas da realidade das relações sociais, a primeira correspondente aos indivíduos e a segunda a uma disputa entre grupos sociais:

A distinção entre relação intersubjetiva e relação social permite compreender que, se a situação mudou de fato em matéria de relações intersubjetivas entre os sexos e nos casais, as relações sociais, porém, continuam a operar e a se manifestar sob suas três formas canônicas: exploração, dominação e opressão (que podem ser ilustradas pelas diferenças salariais, pela maior vulnerabilidade e maior risco de ser vítima de violências). Ou seja, se de um lado há um deslocamento das linhas de tensão, de outro, as relações sociais de sexo permanecem intactas. Da mesma maneira, são as práticas sociais — e não as relações intersubjetivas — que podem dar origem a formas de resistência e que podem, portanto, ser as portadoras de um potencial de mudança no nível das relações sociais. (KERGOAT, 2010, p. 95).

Kergoat (2010) concebe as dimensões produtiva e reprodutiva da vida social como indissociáveis. Sua análise lança pistas na direção da compreensão das práticas sociais enquanto produtos de uma situação relacional e elege à condição de questionadoras das relações sociais de sexo, as práticas sociais coletivas capazes de reverter ou desestabilizar a dominação instituída.

O presente diagnóstico aponta as sobreposições entre as dimensões simbólica e material do trabalho e sugere um contexto em que se expressam também as disputas entre elas. Destacamos aqui, especialmente, as relacionadas ao gênero como objeto das relações de

poder, suscetíveis ainda ao acúmulo destas com outras formas de determinação, como a de classe social, de cor ou raça, a de orientação sexual e como nos confirmam os depoimentos, a discriminação entre classes profissionais e até mesmo entre profissionais do mesmo segmento, em função de fatores como a escolaridade, a idade e a área de formação, por exemplo. Nesse sentido, Butler (2015) presenteia-nos com ferramentas fundamentais de análise ao afirmar não ser possível tratar a noção do gênero de forma dissociada das “intersecções políticas e culturais em que invariavelmente ela é produzida e mantida.” (BUTLER, 2015, p.21).

Os indicadores relacionados à conciliação entre as esferas doméstica e profissional indicam que, embora o número de filhos não seja um fator determinante para o aumento do tempo dedicado ao trabalho doméstico, o vínculo conjugal estável (na forma de casamento, união estável ou condição de amasiado/a) é um divisor que condiciona uma maior carga horária de dedicação à esfera reprodutiva, tanto para mulheres, quanto para homens.

Tais indicadores também possibilitam a leitura de que, conforme aumenta o tempo de dedicação em relação aos afazeres domésticos e cuidados com familiares, diminui mais acentuadamente a participação do sexo masculino em tais atividades. É importante salientar que os indicadores apurados contrariam as pesquisas brasileiras (IBGE, 2014; Abramo e Valenzuela, 2016) que reiteram uma maior dedicação das mulheres a tais atividades. Embora os números não expressem de forma absoluta uma maior responsabilização das mulheres e demonstrem um considerável envolvimento dos servidores homens da amostra nas referidas atividades, não foi possível identificar, até mesmo em função do formato de aplicação do questionário, quais atividades seriam essas e se estamos mesmo diante de um caso efetivo de compartilhamento de responsabilidades. Entretanto, sabemos que as questões relativas a uma divisão igualitária do cuidado inscrevem-se num contexto muito mais complexo, uma vez que as políticas públicas e institucionais que atuam nesse sentido ainda são escassas e acontecem em âmbito muito limitado.

Por fim, gostaríamos de salientar que a dimensão dos dados expostos neste trabalho oferece-nos lentes para olhar a universidade por uma nova perspectiva. Os resultados apontaram para um contexto de desenvolvimento tardio de medidas institucionais relacionadas às questões de gênero e seu expressivo desconhecimento por parte da amostra estudada (90%). Cumpre ressaltar que até a conclusão desta pesquisa não havia informações divulgadas pela instituição sobre o trabalho da comissão composta por discentes e servidoras para formular uma proposta de política institucional sobre gênero e ações de proteção às mulheres nos campi da UFU, constituída em 13/10/2015 (UFU, 2015b). Especificamente

sobre a promoção da igualdade de gênero na instituição não foi possível identificar, seja a partir dos relatos captados, seja por meio dos documentos institucionais disponíveis no portal de acesso à informação da UFU, qualquer medida ou política institucional em vigor que contemple esse fim.

Somam-se a esses fatores a comprovação de que as demarcações sociais fundadas na diferença entre os sexos, apropriando-se injustamente delas, incidem sobre as trajetórias profissionais numa dimensão ampliada, que vai desde a concentração dos sexos em determinadas áreas do conhecimento à influência de suas possibilidades em outro momento de seu percurso, já no desempenho das atividades profissionais, como aponta a análise dos depoimentos captados pelo questionário online, além da reduzida presença das mulheres nos cargos de direção.

A ascensão desigual na carreira por cursos de capacitação e educação formal que poderia indicar, ao mesmo tempo, a inter-relação entre a dedicação maior das mulheres à esfera doméstica e familiar e a defasagem salarial em relação aos homens não foi verificada, o que consideramos ser creditado ao processo de delegação de tais atividades a outrem e também à busca por uma maior remuneração na carreira, dada a estrutura de incentivos financeiros relacionada à qualificação profissional. De uma maneira geral, os dados corroboram que, embora as disparidades entre os sexos assumam, no setor público, traços tênues em relação aos encontrados no setor privado, inclusive devido a uma maior proporção feminina e à maior escolarização dos/as servidores/as, os cargos de alta hierarquia estão concentrados nas mãos dos homens.

A partir de tais indicadores, chegamos à conclusão que a presumida igualdade entre os sexos no serviço público, baseada nos argumentos de estabilidade, piso salarial equivalente e igualdade formal de acesso mediante concurso – aparentemente vinculada a uma concepção de igualdade constituída a partir da meritocracia – não se sustenta, diante das evidências irrefutáveis de discriminação, assédio e diferença de ocupação nos níveis mais altos da hierarquia institucional.

É importante ressaltar que o fato de a pesquisa ter se constituído pela análise dos indicadores desagregados por sexo, para a compreensão das disparidades inerentes ao segmento citado, colocou-nos o incômodo de tratar os dados a partir dessa dimensão binária, dada a pluralidade de identidades de gênero e de suas inter-relações com o sexo biológico dos/das respondentes. Em determinado momento até consideramos a possibilidade de realizar uma análise à parte desses indicadores, ideia esta que foi afastada pela insuficiente quantidade de respostas na amostra, necessárias a tal apropriação sociológica. Mesmo assim, queremos

registrar a expectativa de que, futuramente, estudos referenciados na compreensão analítica que reúna indicadores quantitativos e qualitativos voltados à compreensão das diferenças e desigualdades entre os sexos possam ampliar e decompor suas análises, conforme a variabilidade de arranjos entre sexo e gênero, produzindo estudos cada vez mais realistas relacionados ao tema.

Acreditamos que o aprofundamento das questões aqui debatidas possa contribuir futuramente para o tratamento de muitas demandas circunscritas à experiência de vida e de trabalho de mulheres e homens, como também daquelas diretamente implicadas na configuração do espaço universitário, como, por exemplo, o estímulo à igualdade e o respeito à diversidade de gênero, o desenvolvimento de políticas institucionais e públicas voltadas ao desenvolvimento de equipamentos e ou condições de conciliação entre a vida profissional e pessoal, considerando o contexto de insuficiência dessas políticas na América Latina apontado por Abramo e Valenzuela (2016).

Esperamos realmente que as problematizações dessa e de outras pesquisas ganhem a mesma dimensão de materialidade das questões que motivaram tais reflexões. Quem sabe então, possam auxiliar na construção, ainda que de forma embrionária, de um horizonte de soluções ou na demarcação de pegadas que nos conduzam a dias melhores, nos quais os estudos e diagnósticos sejam mensageiros de um futuro democrático, justo e diverso, não só para mulheres e homens, conforme expõe a classificação dos dados, mas para a diversidade que caracteriza nossa condição humana, não só para os trabalhadores/as do corpo técnico-administrativo, mas para os outros segmentos profissionais, enfim, para todos/as aqueles/as que tiveram suas diferenças de alguma forma apropriadas e constituídas como uma desigualdade. Deixamos ainda algumas considerações...

Sobre as mulheres, a universidade e a pesquisa enquanto instrumento

Entre o patriarcado e o imperialismo, a constituição do sujeito e a formação do objeto, a figura da mulher desaparece, não em um vazio imaculado, mas em um violento arremesso que é a figuração deslocada da “mulher do terceiro mundo” encurralada entre a tradição e a modernização. (SPIVAK, 2010, p. 119).

As mulheres brasileiras estão nesse limbo da desigualdade, pois apesar de apresentarem uma maior escolarização e chegarem às carreiras antes exclusivamente masculinas, assistem à permanência majoritária dos homens nos postos de comando e nos cargos políticos. As servidoras do segmento analisado estão igualmente representadas nessa afirmação. Ocorre-nos, aliás, a suspeita de que essa afirmação de Spivak (2010) sobre “a

mulher do terceiro mundo” carregue em si um sentido muito mais irrestrito. Não estaria o próprio terceiro mundo nessa condição? De novo retomando Kergoat (2009), perguntamo-nos se o “terceiro mundo” não estaria preso no espaço entre a mudança das práticas sociais e a armadilha da continuidade da estrutura que delas mesmo decorrem? A própria Universidade, enquanto espaço de trabalho e promoção do conhecimento, não estaria ela mesma encurralada entre os dogmas da tradição e da modernização ao produzir um conhecimento irreflexivo sobre sua própria prática?

Possivelmente sim, ao comportar carreiras que instigam os/as servidores/as administrativos/as à constante qualificação e capacitação, para depois encerrá-los em posições nas quais uma atuação crítica que poderia contribuir para a melhora de toda a instrumentalização do processo de trabalho é freada pela suposta ilegitimidade de sua voz, diante de uma realidade de conflito nas relações de trabalho marcada por tensões derivadas da reivindicação de legitimidade e hierarquia de determinadas categorias profissionais e saberes sobre outras/os.

Com um corpo profissional técnico cada vez mais qualificado e escolarizado, a universidade ainda é um espaço no qual a categoria docente ocupa consideravelmente os cargos de gestão (mesmo naqueles cargos não diretamente ligados à gestão acadêmica), a despeito da preparação dos profissionais técnicos, o que confirma que a divisão do trabalho, seja em sua dimensão manual ou intelectual, está diretamente associada às relações político ideológicas (POULANTZAS, 1975). Observando os extremos dessa prática num contexto relacional, dá-nos a impressão de que ao entrarmos nesse jogo de disputa e hostilidade personificada pelos depoimentos de conflito entre as classes e frações de classe profissionais, deixamos de atuar em favor da construção de um conhecimento plural e passamos a andar em círculos.

Embora a universidade seja, por excelência, a instituição detentora da prática de pesquisa no Brasil, muitas vezes ignora a necessidade de pesquisar a si mesma. Esse fato foi apontado pelo Prof. Leonardo Barbosa e Silva no exame de qualificação e coaduna com nossa percepção sobre o objeto em questão: a necessidade de pesquisar mais a universidade. Algumas áreas do conhecimento problematizam o espaço universitário tratando de temas como a formação docente, o trabalho docente e as questões vinculadas ao ensino ou à universidade e sua relação com as políticas públicas. No entanto, gostaríamos de argumentar a favor da necessidade de reflexão sobre a prática universitária, sua estrutura, o processo de construção do conhecimento, a produção do ensino e da pesquisa e a promoção do retorno de ambos à sociedade por meio da extensão universitária; faz-se necessário também pensar as

relações, práticas, subjetividades e representações que compõe essa estrutura e que determinam a lógica de suas especificidades em cada campus, em cada área, em cada região de um país com a considerável dimensão territorial do Brasil.

Acreditamos que um diagnóstico que permita apreender melhor a realidade do trabalho nas universidades é uma forma de colaborar para que se avance no sentido de conhecer a instituição e a própria categoria estudada, fornecendo elementos que possam cooperar com as reflexões de seus/as gestores/as sobre futuras medidas institucionais, com a possibilidade de correção de eventuais disparidades, com a promoção de melhoria das relações de trabalho e, conseqüentemente, com a prestação de serviços à sociedade. Nesse sentido, alimentamos a expectativa de que esse trabalho possa contribuir para instigar e promover o debate sobre as relações de gênero e claro, associado a este, o debate sobre a diversidade, sobre os conflitos entre os segmentos profissionais, sobre a diferença e sobre a equidade na UFU. Por fim, algumas considerações...

Sobre a mestranda, a experiência de pesquisa e a missão

O subalterno não pode falar. Não há valor algum atribuído à “mulher” como um item respeitoso nas listas de prioridades globais. A representação não definiu. A mulher intelectual como uma intelectual tem uma tarefa circunscrita que ela não deve rejeitar com um floreio. (SPIVAK, 2010, p. 126).

Apenas nestas palavras finais, o texto passa a ser redigido em primeira pessoa no intuito de registrar breves considerações sobre a composição e a essência do trabalho: a redação do texto em terceira pessoa do singular justifica-se pela certeza de que esta pesquisa resulta de um trabalho de equipe que só se concretizou devido à colaboração e dedicação irrestrita da Prof^a Dr^a Maria Lúcia Vannuchi.

Gostaria de registrar que a experiência do mestrado representou para mim, além da superação ou do estabelecimento de uma convivência mais madura com algumas das minhas muitas limitações pessoais, uma viagem de muito aprendizado: o retorno aos estudos, o exercício de reflexão sobre a instituição em que me formei, na qual atualmente estudo e trabalho e a qual devoto os mais sinceros sentimentos de apreço e orgulho. Problematicizá-la pareceu-me, em muitos momentos, um trabalho angustiante, sentimento superado pela tentativa de colaborar com seu aprimoramento, de contribuir para o amadurecimento das reflexões acerca da desigualdade de gênero, alimentando-me da expectativa de que essas possam subsidiar pesquisas e produções científicas posteriores.

Aproveitando-me das reflexões de Spivak (2010), posso dizer que a tarefa atribuída por ela à mulher intelectual é inquietante, pois invoca a responsabilidade de sair da condição de trabalhadora para assumir uma posição de refletir intelectualmente sobre a realidade das mulheres nas universidades e não permitir, conforme as palavras da autora, que a representação inexista.

Embora tenha tido o cuidado de tentar construir um trabalho no qual minha condição pessoal de servidora fosse pouco refletida, não poderia me calar diante da provocação de Spivak (2010) sobre a tarefa da mulher intelectual, por ser também uma trabalhadora que se lança à aventura intelectual de produzir uma reflexão sobre o espaço universitário e isso revela um incômodo e uma necessidade: as mulheres intelectuais têm nobres objetos de pesquisa, mas poucas voltam seus olhares à realidade intramuros da Universidade ou ultrapassam a barreira de refletir apenas sobre sua prática docente.

Durante a pesquisa, observei uma carência enorme de referências que problematizassem a fábrica de conhecimento como espaço de trabalho. Espero que essa empreitada intelectual dessa cientista/trabalhadora encantada pela universidade em que trabalha possa contribuir para a produção de pesquisas na área. Se ela não puder efetivamente dar voz aos sujeitos que não a tem tido nesse espaço, que ela ao menos sirva para suscitar discussões e reflexões para um avanço na direção da valorização da diversidade e da reelaboração da diferença como uma construção válida e digna de respeito em tempos tão difíceis nos quais o separatismo e a intolerância ressurgem de diversas formas, assombrando o ideal de igualdade que alimentou diversas batalhas do último século.

Spivak (2010) afirma que não se confere na lista de prioridades globais um valor digno à mulher. A situação no Brasil corrobora suas palavras: o desdém da sociedade para com o sujeito subalterno (do feminismo, da transexualidade e da orientação sexual dissidente da heteronormatividade, dentre outros/as) prepondera, caracterizado por práticas reacionárias, discriminatórias e essencializadoras fundadas em códigos e padrões morais produzidos pelo machismo, não raro, justificados por uma moral religiosa por ele mesmo produzida pelos detentores do poder, para que nele possam perpetuar-se.

Parece-me que a teorização de Kergoat (2009) faz todo o sentido em nossa realidade: se as práticas sociais (fundadas no feminismo e posteriormente numa ressignificação do feminino e da diferença/desigualdade de gênero e da pluralidade de identidades) demonstram uma reorganização social, a estrutura de dominação foi pouco alterada e qualquer intento da subalternidade em romper com os limites dessa dominação encontra resistência. Quando o próprio poder instituído reverbera tal fato, emerge a ameaça de que coloquemos a mordaca e

sejam conduzidas definitivamente ao poço da subalternidade, para sempre. A sensação de angústia diante dessa realidade só cede quando, nas próprias palavras de Kergoat (2009), encontrei o lembrete para a pertinência da atuação antissexista e para a necessidade destacada pela autora de acolher também a recuperação de informações em áreas silenciadas, mencionando a ocorrência desse processo nas áreas da antropologia, história, sociologia e ciência política.

O fato é que, se primeiramente as análises do mundo do trabalho trataram de um sujeito trabalhador universal e, em um segundo momento, dedicaram-se à problematização das questões de gênero, o desenvolvimento dessas análises ocorreu principalmente voltado à observação de espaços de trabalho do setor privado, deixando lacunas ou, conforme Kergoat (2009), áreas silenciadas a analisar nos espaços de trabalho do setor público.

Ancorado nas abordagens analíticas que tomam o gênero como um princípio organizador da sociedade e que buscam a compreensão da desigualdade estabelecida a partir dele, em sua constante reconfiguração, enquanto produto das práticas e das relações sociais, o presente trabalho dedicou-se expor a dinâmica de estruturação das desigualdades de gênero nas relações de trabalho do segmento técnico-administrativo da UFU.

Seus resultados sinalizam a importância de operar a desconstrução da presumida noção de igualdade entre os sexos no trabalho no setor público. Concluo com a expectativa de que as questões por ele abordadas possam contribuir para a reversão dos silenciamentos ou de lacunas existentes sobre o tema, ajudando a revelar o que de certa forma tem sido ignorado nas análises do mundo do trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS:

- ABRAMO, L. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Ciência e Cultura. vol.58 no.4 São Paulo Out./Dez. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252006000400020&script=sci_arttext>. Acesso em: 03 set. 2015.
- ABRAMO, L.; VALENZUELA, M. E. Tempo de Trabalho Remunerado e Não remunerado na América Latina: uma repartição desigual. In: ABREU, A; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Tradução de Carol de Paula. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 113-123.
- ABREU, A. R. de P; OLIVEIRA, M.C.F.A de; VIEIRA, J.M; MARCONDES, G.dos S. Presença Feminina em Ciência e Tecnologia no Brasil. In: ABREU, A; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Tradução de Carol de Paula. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 149-160.
- AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. **Brasil cai no ranking de igualdade de gênero**. 2014. Disponível em: <<http://agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho-2/brasil-cai-ranking-de-igualdade-de-genero-por-jose-eustaquio-diniz/>>. Acesso em 31 Mai. 2016.
- ARAÚJO, A. M. C.; FERREIRA, V. C. **Construindo um espaço: a participação das mulheres no movimento sindical (1978-1988)**. Revista de Sociologia e Política, Curitiba, 10/11, 1998, p. 55-81.
- _____. **A experiência do desemprego e relações de gênero na categoria metalúrgica de campinas**. Revista de Ciências Sociais, n. 41, 2014, p. 89-119.
- ARAÚJO, A. M. C.; LOMBARDI, M. R. **Trabalho Informal, Gênero e Raça no Brasil do início do século XXI**. Cadernos de Pesquisa (Fundação Carlos Chagas. Impresso), v. 43, p. 452-477, 2013.
- ÀVILA, M. B. M; A Dinâmica do trabalho produtivo e reprodutivo: uma contradição viva no cotidiano das mulheres. In: VENTURI, G.; GODINHO, T. (orgs). **Mulheres Brasileiras e Gênero nos Espaços Público e Privado: Uma década de mudanças na opinião pública**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo: Edições SESC-SP, 2013.
- BARBOSA e SILVA, L. **Uma reforma contra o funcionalismo**. Perspectivas (São Paulo), São Paulo, v. 27, p. 39-54, 2005.
- BARBOSA e SILVA, L.; GOMES, D. C.; SILVA, Sidartha Sória e. **Condições e relações de trabalho no serviço público: o caso do governo Lula**. Revista de Sociologia e Política. 2012, vol.20, n.42, p. 167-181. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v20n42/12.pdf>>. Acesso em 01 Mai. 2015.
- BEAUVOIR, S. **O Segundo Sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. 7 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.
- BENEDICT, Ruth. **Padrões de Cultura**. Lisboa: Edição Livros do Brasil, 1988.

BOURDIEU, P. **Razões práticas: Sobre a teoria da ação**. Tradução de Mariza Correa. Campinas, SP: Papirus, 1996.

BOURDIEU, P; WACQUANT, L. **Una invitación a la sociología reflexiva**. Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2005.

BECKER, H. Observação social e estudos de casos sociais. In: **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: Hucitec, 1993.

BRASIL. **Decreto no 62.150, de 19 de janeiro de 1968**. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em 03 nov. 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 03 nov. 2015.

_____. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em 03 nov. 2015.

_____. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE). **Plano Diretor da Reforma do Estado**. Brasília: Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado, 1995. Disponível em: <www.bresserpereira.org.br/documents/mare/planodiretor/planodiretor.pdf>. Acesso em 01 ago. 2016.

_____. **Decreto nº 1.916, de 23 de maio de 1996**. Regulamenta o processo de escolha dos dirigentes de instituições federais de ensino superior, nos termos da Lei nº 9.192, de 21 de dezembro de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1916.htm>. Acesso em 02 jun. 2016.

_____. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>. Acesso em 01 ago. 2016.

_____. **Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005a**. Institui o Plano Especial de Cargos da Cultura e a Gratificação Específica de Atividade Cultural - GEAC; cria cargos de provimento efetivo; altera dispositivos das Leis nºs 10.862, de 20 de abril de 2004, 11.046, de 27 de dezembro de 2004, 11.094, de 13 de janeiro de 2005, 11.095, de 13 de janeiro de 2005, e 11.091, de 12 de janeiro de 2005; revoga dispositivos da Lei nº 10.862, de 20 de abril de 2004; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11233.htm>. Acesso em 03 nov. 2015.

_____. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.** Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em 03 nov. 2015.

_____. **Decreto nº 5825, de 29 de junho de 2006a.** Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm>. Acesso em 03 nov. 2015.

_____. **Portaria/MEC nº 9, de 29 de junho de 2006b.** Define os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgdp/portarias/pt09_2006.pdf>. Acesso em 03 nov. 2015.

_____. **Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007.** Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm>. Acesso em 01 ago. 2016.

_____. **Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009.** Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm>. Acesso em 03 nov. 2015.

_____. **Decreto nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011.** Autoriza o Poder Executivo a criar a empresa pública denominada Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH; acrescenta dispositivos ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Lei/L12550.htm>. Acesso em 03 nov. 2015.

_____. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.** Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres. 2013. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>>. Acesso em 18 nov. 2015.

_____. **Lei nº 12.858, de 9 de setembro de 2013a.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12858.htm>. Acesso em 01 Jul. 2016.

_____. **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça:** práticas de igualdade. 4 ed. 2014. Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/institucional/programas/pro-equidade/boas-praticas/ManualSPM.pdf>>. Acesso em 18 nov. 2015.

_____. **Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014a.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e

empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm>. Acesso em 01 Mai. 2016.

_____. Secretaria de Política para as Mulheres. **Programa Pró-equidade de Gênero e Raça – 6ª edição**. 2015a. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/6a-edicao/livreto-pro-equidade-julho-2015-15x28-web.pdf>>. Acesso em 18 nov. 2015.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública. **Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais - Mar. 2015 - Vol. 20 - n. 227**. 2015. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/servidor/publicacoes/boletim_estatistico_pessoal/2015/150720_bol227-mar2015-parte_i.pdf>. Acesso 01 jun. 2016.

_____. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher**. 2015. Disponível em: < http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf>. Acesso em 01 Mai. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)**. Disponível em: < <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf>>. Acesso em 02 Abr. 2016c.

_____. Portal Brasil. **Dilma anuncia cinco novas universidades federais para o País**. 2016a. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/educacao/2016/05/dilma-garante-cinco-novas-universidades-federais-no-pais>>. Acesso em: 31 Mai. 2016.

_____. Ministério da Educação. **Qual é a diferença entre faculdades, centros universitários e universidades?** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=116:qual-e-a-diferenca-entre-faculdades-centros-universitarios-e-universidades&catid=127&Itemid=1171>. Acesso em: 31 Mai. 2016.

_____. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres cai em 10 anos**. 2016e. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/03/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-cai-em-10-anos>>. Acesso em 13 jun. 2016.

_____. **Projeto de Lei Complementar. PLP nº 257/2016b**. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2080237>>. Acesso em: 31 Jul. 2016.

_____. **Proposta de Emenda à Constituição. PEC nº 241/2016f**. Disponível em : < <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2088351>>. Acesso em 31 Jul. 2016.

_____. **Decreto nº 8.737, de 03 de maio de 2016d**. Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8737.htm>. Acesso em: 01 ago. 2016.

BRESSER-PEREIRA, L.C. Da Administração Pública Burocrática à Gerencial. In: BRESSER-PEREIRA, L.C.; SPINK, P. K. **Reforma do estado e administração pública gerencial**. 7 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006, 316 p.

BUQUET, Ana. et.al. **Intrusas o compañeras de trabajo?** Las relaciones de género em la población administrativa de la UNAM. In: BUQUET, Ana. Etal. **Intrusas em la Universidad**. México, D.F: UNAM, 2013, 343 p. Disponível em: <www.pueg.unam.mx/images/publicaciones/digitales/intrusas_en_la_universidad.pdf>. Acesso em 18 nov. 2015.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução Renato Aguiar. 8 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

CASTRO, B; M. RONCATO, M. Entrevista com Helena Hirata. Idéias – Rev. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP, v. 7, n. 1, p. 295-318, jan/jul. 2016.

CARDOSO, F.H. Reforma do Estado. In: BRESSER-PEREIRA, Luiz.Carlos; SPINK, Peter Kevin. **Reforma do estado e administração pública gerencial**. 7 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006, 316 p.

CHAUÍ, M. **A universidade pública sob nova perspectiva**. Revista Brasileira de Educação, n.24. Rio de Janeiro: ANPED, set/dez 2003.

CHAUÍ, M. **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: Editora UNESP, 2001.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). **Reconocimiento y provisión de cuidados: desafíos para una Política Integrada en El Salvador**. 2016a. Disponível em: <<http://www.cepal.org/es/eventos/reconocimiento-provision-cuidados-desafios-politica-integrada-salvador>>. Acesso em 30 mai. 2016.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). **Decimocuarta reunión internacional de especialistas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado**. 2016b. Disponível em: <<http://www.cepal.org/es/eventos/decimocuarta-reunion-internacional-especialistas-uso-tiempo-trabajo-remunerado>>. Acesso em 02 jun. 2016.

COUTINHO, M.L. Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades. In: FARRANHA, A.C.; EGG, R.(Org.). **Igualdade Racial: Principais Resultados**. Brasília: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. Disponível em:< http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226860.pdf>. Acesso em 20 jan. 2016.

DAUNE-RICHARD, A. M. Qualificações e representações sociais. In: HIRATA, H.; MARUANI, M. (Org.) **As novas fronteiras da desigualdade – Homens e mulheres no mercado de trabalho**. Traduzido por Clevis Rapkiewicz. São Paulo: Editora Senac, 2003. p.65- 76.

DEVREAUX, A. **A Teoria das Relações Sociais de Sexo**: um quadro de análise sobre a dominação masculina. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 20, n. 3, p. 561-584, set./dez. 2005.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP). **Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal**. Brasília: ENAP, 2006. (Cadernos ENAP, 31).

_____. **Servidores públicos federais: Gênero** – 2014. Disponível em: <http://www.ena.gov.br/images//150317_genero.pdf>. Acesso em 04 jun. 2015.

_____. **Servidores públicos federais: Raça/Cor**. 2014a. Disponível em: http://antigo.ena.gov.br/images//150317_servidores_publicos_federais_raca_cor.pdf Acesso em 04 jun. 2015.

_____. **Servidores públicos federais: Perfil** 2015. Disponível em: <http://antigo.ena.gov.br/images//150610_folder_estudos_ena_servidores_publicos_federais_perfil_2015.pdf>. Acesso em 04 jun. 2015.

FASUBRA. **Informativo Especial EBSEH: FASUBRA – ANDES – SINASEFE**. Out./2012. Disponível em: <<http://fasubra.org.br/index.php/fasubra/144-informativo-especial-ebserh-fasubra-andes-sinasefe>>. Acesso em 02 Jul. 2016.

FLAX, Jane. Pós-modernismo e as relações de gênero na teoria feminista. In: BUARQUE DE HOLLANDA, Heloísa (Org.). **Pós-modernismo e política**. Rio de Janeiro: Rocco, 1991. p. 217-250.

FUCHS, Ângela Maria Silva; et al. **Guia para normalização de publicações técnico-científicas**. Uberlândia: EDUFU, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GODINHO, T.; BRITO, M. **Autonomia econômica**: desafio para as políticas públicas. *Revista Observatório Brasil da Igualdade de Gênero*. Brasília. Ano IV. n. 5, p. 92-96, Abr./2014. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/publicacoes>>. Acesso em 02 Abr. 2014.

GOMES, Darcilene Claudio; SÓRIA, Sidartha. **Política de Recursos Humanos do Governo Federal**: a experiência dos Governos Lula e Dilma Rousseff. *Revista da ABET (Online)*, v. 13, p. 218-235, 2014.

GUEDES, M.; ARAÚJO, C. Desigualdades de gênero nos espaços decisórios: o caso brasileiro. In: GONCALVES, E. (Org.); VANNUCHI, M. L. (Org.); TRÓPIA, P. V. (Org.); TOSTA, T. (Org.) . **Iguais?** Gênero, trabalho e lutas sociais. 1. ed. Goiânia: Editora da PUC/GO, 2014. v. 1. 452 p.

HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *CADERNO CRH*, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 15-22, 2011.

HIRATA, H. **Mulheres brasileiras**: relações de classe, de “raça” e de gênero no mundo do trabalho. *Confins* [Online], 26, 2016. Disponível em: < <http://confins.revues.org/10754>>. Acesso: 31 mai. 2016.

HIRATA et. al. (Orgs.). Prefácio à Edição Francesa. In: **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 13-17.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Tradução de Fátima Murad. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HIRATA, H.; ZARIFIAN, P. Trabalho (o conceito de). In: HIRATA, H. et al. (orgs) **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 251-255.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero**: Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010. Série Estudos e Pesquisas, 2014. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>>. Acesso em 01 ago. 2016.

_____. **Indicadores Sociais Mínimos**: Conceitos. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/conceitos.shtm>>. Acesso em 28 out. 2015.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; et al. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009, p. 67-75.

_____. **Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais**. Tradução de Antônia Malta Campos. *Novos Estudos*, Ed. 86, p.93 a 103, mar/2010.

_____. O cuidado e a imbricação das relações sociais das relações sociais. In: ABREU, A; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. Tradução de Carol de Paula. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 17-26.

LOMBARDI, M. R. **Engenheiras brasileiras**: inserção e limites de gênero no campo profissional. *Cadernos de Pesquisa* (Fundação Carlos Chagas), Campinas, São Paulo, v. 36, p. 173-202, 2006.

LOURO, G. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 1997.

MARUANI, M. Introdução. In: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: SENAC, 2003.

MEAD, Margareth. **Sexo e Temperamento**. São Paulo: Editora Perspectiva. 1988.

MILLS, C. Wright. Do Artesanato Intelectual. In: **A Imaginação Sociológica**. Rio de Janeiro. Zahar, 1975. p. 211-243.

NOGUEIRA, M. A. **A mudança difícil**: notas sobre reforma do Estado e recursos humanos. *Revista de Administração Pública*, v. 33, n. 6, p. 61-88, 1999.

ONU MULHERES. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social.** 2016. Disponível em: <<http://www.portaldm.com.br/publicacao/611/mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras-caminhos-de-transformacao-economica-e-social>>. Acesso em 02 Jul. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A OIT no Brasil. 2016.** Disponível em:<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_496598.pdf>. Acesso em 01 ago. 2016.

_____. **Mulheres no Trabalho.** Tendências 2016a. Sumário. Organização Internacional do Trabalho. Genebra. 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf>. Acesso em 30 Mai. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); PROGRAMA CONJUNTO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE HIV/AIDS (UNAIDS); PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho.** Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_312569.pdf>. Acesso em 02 Abr. 2016.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil.** Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE). Brasília: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. (Cadernos GRPE; n.2). Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/grpe_caderno_2_229.pdf> Acesso em 01 ago. 2015.

POULANTZAS, N. **As classes sociais no capitalismo de hoje.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1975.

PINTO, E. L.; MIDDLEJ, S. **Programa Pró-Equidade de Gênero:** uma discussão sobre relações entre mulheres e homens na Caixa Econômica Federal. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 46, n. 6, nov./dez. 2012. Disponível em:<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7134> . Acesso em: 16 mar. 2014

SAFFIOTI, H.I.B. O Trabalho da Mulher no Brasil. Perspectivas, São Paulo, v. 5, p. 115-135, 1982.

_____. Conceituando Gênero. In: SAFFIOTI, Heleieth e VARGAS, Mônica Muñoz.(Org.). **Mulher Brasileira é Assim.** Brasília: Rosa dos Tempos, 1994.

_____. **Ontogênese e filogênese do gênero:** ordem patriarcal de gênero e a violência masculina contra mulheres. Series Estudos e Ensaios Ciências Sociais/ FLACSO/Faculdade Latino Americana de Ciências Sociais FLACSO – Brasil. Junho 2009.

SCAVONE, L. **Estudos de gênero: uma sociologia feminista?** Revista Estudos Feministas, v. 16, p. 173-186, 2008.

SCOTT, Joan. **Gênero: Uma categoria útil para análise histórica.** Educação e Realidade, v.16, n.2, p.5-22, jul./dez. 1990.

SEGNINI, LILIANA R. P. **Os músicos e seu trabalho:** diferenças de gênero e raça. Tempo Social (USP. Impresso), v. 26, p. 75-86, 2015.

SILVA, Thomaz Tadeu da. (Org.). **Identidade e Diferença.** A perspectiva dos estudos culturais. 8 ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

SILVA, M. CARVALHO, L. **Faces do gerencialismo em educação no contexto da nova gestão pública.** Revista Educação em Questão, Natal, v. 50, n. 36, p. 211-239, set./dez. 2014.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos:** trabalho, dominação e resistência. São Paulo: Brasiliense, 1991.

SPIVAK, G. C. **Pode o subalterno falar?** Trad. Sandra Regina Goulart Almeida et.al. Belo Horizonte: UFMG, 2010.

STEIL, A. V. **Organizações, gênero e posição hierárquica** - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

TRÓPIA, P. V.. **Apoio e alianças de classe à política para o ensino superior no governo Lula.** Universidade e Sociedade (Brasília), v. 43, p. 169-182, 2009.

TROPIA, P. V.; VANNUCHI, M. L. A organização social da diferença sexual nos espaços do trabalho e nos movimentos sociais. In: GONCALVES, E. (Org.); VANNUCHI, M. L. (Org.); TRÓPIA, P. V. (Org.); TOSTA, T. (Org.). **Iguais?** Gênero, trabalho e lutas sociais. 1. ed. Goiânia: Editora da PUC/GO, 2014. v. 1. 452 p.

UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA. **Las academias son un espacio estructurador de las desigualdades de género.** 2015. Disponível em: <<http://www.upla.cl/noticias/2015/08/27/las-academias-son-un-espacio-estructurador-de-las-desigualdades-de-genero/>>. Acesso em 03 nov. 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS (UFAM). **História da UFAM.** Disponível em: <<http://www.ufam.edu.br/historia-da-ugm>>. Acesso em 31 Mai. 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **A mais antiga do Brasil.** Disponível em: <<http://www.ufpr.br/portafulpr/a-mais-antiga-do-brasil/>>. Acesso em 31 Mai. 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ). **Uma breve história da UFRJ.** Disponível em: <http://www.sibi.ufrj.br/Projeto/ufrij_historia.html>. Acesso em 01 Mai. 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU). **Estatuto.** 1999. Disponível em: <http://www.transparencia.ufu.br/sites/transparencia.ufu.br/files/Estatuto_UFU.pdf>. Acesso em 23 Jul. 2016.

_____. **Anuário 2015:** ano base 2014. Uberlândia, 2015, 260 p.

_____. **Resolução nº 01/2015, do Conselho Universitário.** 2015a. Assegura às pessoas travestis, transexuais e transgêneros o direito do uso do nome social no âmbito da Universidade Federal de Uberlândia, e dá outras providências.

_____. **Portaria Nº 1020, de 13 de outubro de 2015b. Reitoria UFU.** Constituir e nomear uma Comissão composta por discentes e servidoras da UFU para formular uma proposta de política institucional sobre gênero e ações de proteção às mulheres nos campi da UFU. Disponível em: <http://www.ufu.br/sites/ufu.br/files/media/documento/jp-367_16outubro_2015.pdf>. Acesso em 01 Ago. 2016.

_____. **Conselho Universitário aprova criação da Pró-Reitoria de Assistência Estudantil.** Disponível em: <<http://www.comunica.ufu.br/noticia/2016/04/conselho-universitario-aprova-criacao-da-pro-reitoria-de-assistencia-estudantil>>. Acesso em 01 Mai. 2016a.

_____. **UFU completa 38 anos.** Disponível em: <<http://www.comunica.ufu.br/noticia/2016/05/ufu-completa-38-anos>>. Acesso em 31 Mai. 2016b.

_____. **Alteração de jornada de trabalho - Técnico Administrativo.** Disponível em: <<http://www.proreh.ufu.br/procedimento/alteracao-de-jornada-de-trabalho-tecnico-administrativo>>. Acesso em 01 Ago. 2016c.

VANNUCHI, M. L.; FERREIRA, E. S.; SOUZA, M. F. de; ROSA, M. A. B.; FARIA, I. U.; MARQUES, A. G.; CONDE, A. A. S. **Nas trilhas da Interseccionalidade de Gênero, Trabalho e Representações Sociais.** In: Primer Congreso Internacional sobre Género y Espacio, 2015, Cidade do México. Memorias del Primer Congreso Internacional sobre Género y Espacio, 2015. p. 50-85.

VARIKAS, E. Igualdade. In: HIRATA, Helena; et al. **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: UNESP, 2009, p. 116-122.

VAZ, D. V. **O teto de vidro nas organizações públicas:** evidências para o Brasil. Economia e Sociedade, Campinas, v. 49, n. 3, p.765-790, dez. 2013.

VILLAS BÔAS, I.; LOMBARDI, M. R.; SOUSA, C. **Conceitos e perspectivas de estudantes brasileiros sobre a profissão de professor na ótica das relações de gênero.** Recherche et formation, v. 69, 2012, p. 31-46.

WEBER, M. **Três tipos de poder e outros escritos.** Lisboa: Tribuna da história, 2005.

YIN, Robert. **Estudo de Caso:** planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2010.

YOUSAFZAI, M.; LAMB, C. **Eu sou Malala:** a história da garota que defendeu o direito à educação e foi baleada pelo Talibã. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

Apêndice A – Instrumento de coleta de dados – Questionário-página 1

Modelo de Questionário Online

1. Qual é o seu sexo?

1. ☐ Feminino 2. ☐ Masculino

2. Qual é a sua identidade de gênero?

1. ☐ Mulher
2. ☐ Homem

3. Qual sua idade?

1. ☐ até 30 anos
2. ☐ Entre 31 e 40 anos
3. ☐ Entre 41 e 50 anos
4. ☐ Entre 51 e 60 anos
5. ☐ Entre 61 e 70 anos

4. Qual sua naturalidade?

(Cidade/Estado)

5. Qual é o seu estado civil?

1. ☐ Solteiro
2. ☐ Casado
3. ☐ Divorciado
4. ☐ União Estável
5. ☐ Viúvo
6. ☐ Outro. Qual? _____

6. Você tem filhos?

- ☐ Não ☐ Sim Se sim, quantos? _____

7. Em relação ao quesito étnico/racial, como você se auto-declara?

1. ☐ Negro
2. ☐ Pardo
3. ☐ Branco
4. ☐ Indígena
5. ☐ Oriental
6. ☐ Outros. Qual? _____

8. Em qual campus você trabalha?

1. ☐ Santa Mônica/Uberlândia
2. ☐ Umuarama/Uberlândia
3. ☐ Educação Física/Uberlândia
4. ☐ Glória/Uberlândia
5. ☐ Pontal/Ituiutaba
6. ☐ Monte Carmelo
7. ☐ Patos de Minas

9. Em qual ambiente você trabalha?

1. ☐ Unidade Acadêmica
2. ☐ Unidade Administrativa
3. ☐ Fazendas
4. ☐ Hospital/Laboratório/Clinicas
5. ☐ Bibliotecas

10. Na carreira de técnico-administrativo você pertence à classe:?

1. ☐ A

2. ☐ B

3. ☐ C

4. ☐ D

5. ☐ E

11. Qual o seu grau de capacitação?

1. ☐ I

2. ☐ II

3. ☐ III

4. ☐ IV

12. Qual seu nível de escolaridade?

1. ☐ Ensino Fundamental

2. ☐ Ensino Médio

3. ☐ Ensino Superior

4. ☐ Pós-graduação

13. Qual sua ocupação anterior?

14. Há quanto tempo você é servidor da UFU?

1. ☐ Até 05 anos.
2. ☐ De 06 a 10 anos.
3. ☐ de 11 a 20 anos.
4. ☐ de 21 a 30 anos.
5. ☐ mais de 30 anos.

15.a. Você é ou já foi alvo de algum tipo de discriminação no trabalho?

Assinale apenas uma alternativa, aquela que você considera a mais importante.

1. ☐ Étnica/Racial
2. ☐ De classe social
3. ☐ Deficiência/doença
4. ☐ Por profissão
5. ☐ Pela minha escolaridade
6. ☐ Outro
7. ☐ Nunca sofreu preconceito ou discriminação

Em caso afirmativo, explicita algum episódio:

15.b. Você já sofreu ou presenciou algum tipo de discriminação de gênero ou orientação sexual no trabalho?

1. ☐ Sim

2. ☐ Não

Em caso afirmativo, explicita algum episódio:

Apêndice A – Instrumento de coleta de dados – Questionário-página 2

16. Você é a principal fonte de renda em sua residência? ☐ Sim ☐ Não

17. Qual é aproximadamente sua renda bruta mensal?

1. ☐ até 1600,00.
2. ☐ de R\$ 1600,01 a R\$ 3600,00.
3. ☐ de R\$ 3600,01 a R\$ 5600,00.
4. ☐ de R\$ 5600,01 a R\$ 7000,00.
5. ☐ Mais de R\$7000,00

18. Qual é aproximadamente sua renda bruta familiar?

1. ☐ até 1600,00.
2. ☐ de R\$ 1600,01 a R\$ 3600,00.
3. ☐ de R\$ 3600,01 a R\$ 5600,00.
4. ☐ de R\$ 5600,01 a R\$ 7000,00.
5. ☐ Mais de R\$7000,00.

19. Você exerce outra atividade remunerada?

☐ Não ☐ Sim. Se sim, qual? _____

20. Quantas horas semanais você dedica ao trabalho doméstico/cuidados com familiares?

1. ☐ até 05 horas.
2. ☐ de 06 a 15 horas.
3. ☐ de 16 a 30 horas.
4. ☐ Mais de 30 horas.
5. ☐ Não se dedica às atividades citadas.

21. Você considera que o tempo dedicado ao trabalho doméstico/cuidado com familiares afeta sua ascensão/progressão na carreira? Se sim, por quê?

1. ☐ Sim 2. ☐ Não

De que forma?

22. Você ocupa algum cargo de gestão (assessoria, chefia de setor, coordenação, direção, gerência, supervisão, pró-reitoria, outros)?

1. ☐ Sim 2. ☐ Não

23. Você considera que mulheres e homens têm igual acesso aos cargos de gestão na UFU?

1. ☐ Sim 2. ☐ Não.

Por quê?

24. A instituição oferece oportunidades de flexibilização de horário de trabalho visando à conciliação das atividades profissionais e da vida pessoal e familiar dos/as servidores/as?

1. ☐ Sim 2. ☐ Não

25. Você conhece alguma ação de estímulo à igualdade de gênero implementada pela UFU?

☐ Não ☐ Sim. Qual? _____

26. Em sua opinião, que ação/ações deveria/m ser implementada/s por parte da UFU no sentido de estimular a igualdade de gênero /sexo na instituição?

1. ☐ Capacitações /treinamentos dos servidores sobre a temática de gênero.
2. ☐ Campanhas institucionais para promoção de igualdade de gênero
3. ☐ Criação de núcleo interdisciplinar que trate da temática gênero nas áreas de ensino, pesquisa e extensão.
4. ☐ Medidas de combate ao assédio moral, sexual e discriminação.
5. ☐ Paridade para mulheres e homens nos cargos de gestão.
6. ☐ Todas acima.
7. ☐ Outra. Qual?

Apêndice B – Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) - versão eletrônica

Termo de Consentimento Livre Esclarecido



Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa

"Gênero e Trabalho no setor público: Um estudo de caso sobre o segmento técnico-administrativo da UFU"



Nesta pesquisa nós buscamos entender as relações de gênero no segmento técnico-administrativo da UFU, traçando o perfil do segmento citado e investigando os índices de desenvolvimento na carreira, por mulheres e homens. Como benefício da pesquisa podemos citar a reflexão sobre as relações de gênero entre o segmento técnico-administrativo da UFU e o levantamento de informações que contribuam para o entendimento das diferenças socialmente construídas entre mulheres e homens, seus reflexos no trabalho no setor público e que desafios isso representa na construção da igualdade de mulheres e homens em nossa sociedade.



Importante



Você não será identificado



Você não terá nenhum gasto e ganho financeiro por participar da pesquisa.



Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação.

Na sua participação você responderá a questionário eletrônico. Tendo em vista o caráter virtual da pesquisa, não poderemos recolher sua autorização pessoalmente, portanto, para responder o questionário, pedimos que você informe se está de acordo ou não em participar da pesquisa no campo específico. Após a leitura do TCLE e confirmação de participação na pesquisa, recomendamos que você salve ou imprima uma cópia do mesmo.

Dúvidas?

Você pode entrar em contato com as pesquisadoras:
(34)3230-9435 e ou no seguinte endereço: Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco H, sala 1H-37, bairro Santa Mônica, Uberlândia, M.G., CEP: 38.408.144.

Poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética na Pesquisa com Seres-Humanos – Universidade Federal de Uberlândia: Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, Campus Santa Mônica – Uberlândia –MG, CEP: 38408-100; fone: (34)3239-4131.

Pesquisadoras responsáveis

Alinne Gomes Marques

Maria Lúcia Vannuchi



Informe abaixo se está de acordo ou não em participar da pesquisa

