



HÍBRIDO!

REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA

Darlem Lopes Ramalho¹
Geruza de Fátima Tomé Sabino²

Resumo:

O objetivo deste artigo, é fazer um levantamento de dados sobre a representatividade feminina na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT). Em termos metodológicos, foi utilizada a Plataforma Nilo Peçanha para coleta dos dados sobre a RFEPCT, o recorte escolhido foi o ano de 2023, também foi realizada revisão bibliográfica sobre a mulher no mercado de trabalho no Brasil, para compreensão dos dados coletados. Os resultados apontaram que há uma baixa representatividade das mulheres na RFEPCT, do total de 83.462 mil servidores ativos em 2023, 37.135 são mulheres, o que equivale a 44,49%, enquanto os homens 55,51%. Esta desigualdade de gênero também foi observada nos cargos e funções de direção nos Institutos Federais, dos 17.851 cargos e funções existentes, que são ocupados por indicação, apenas 7.444 são ocupados por mulheres, o que corresponde a 41,70% do total, enquanto os homens ocupam 58,30% dos cargos e funções. Também, foi possível perceber que quanto maior a remuneração, menor é a participação das mulheres nestes cargos, confirmando desigualdade de remuneração entre os gêneros e a predominância masculina nos cargos de direção.

Palavras-chave: Mulheres. Rede Federal e Educação. Representatividade.

1. INTRODUÇÃO

“Não tem negócio de câmbio a R\$1,80. Vamos exportar menos, substituição de importações, turismo, todo mundo indo para a Disneylândia, empregada doméstica indo para Disneylândia, uma festa danada” (Ventura, 2020).

O trecho acima é uma fala do Ex-Ministro da Economia, Paulo Guedes, ao discursar no Seminário “Abertura do Legislativo 2020”, em fevereiro de 2020 na Cidade de Brasília. O então Ministro, na ocasião fazia uma crítica a taxa de câmbio baixa, segundo Guedes o dólar alto “é bom para todo mundo”. Para justificar o seu

1 Mestranda em Educação pelo PPGEd – Mestrado em Educação da UFVM, darlem.ramalho@ifnmg.edu.br, <http://lattes.cnpq.br/0268652834507600>

2 Doutora em Sociologia pela Unesp (2008), docente permanente do PPGEd - Mestrado em Educação da UFVJM, geruza.sabino@ufvjm.edu.br, <http://lattes.cnpq.br/9325991551225198>.

pensamento ele argumenta, entre outros motivos, que com o dólar baixo, até empregada doméstica estava viajando para Disney, nos Estados Unidos.

Falas como essa, revelam o preconceito contra a classe social e o gênero que ainda impera no país e a resistência que as mulheres enfrentam em ocupar posições ou frequentar lugares considerados privilegiados pela sociedade. Observe, que o então Ministro, representante do Estado nesta ocasião, não se constrangeu ao proferir este ‘argumento’ (ou fala preconceituosa) em um evento público, mesmo sabendo que estava sendo gravado, e que estaria disponível na ‘rede’ para todo o Brasil. Este fato, retrata o que disse Bourdieu (2012), citado por Sans (2022), em seu livro “A Dominação Masculina”, no qual explicita que tudo que acontece em sociedade é construído pelos seres dominantes com roupagem de algo natural.

As mulheres têm conquistado o seu espaço neste atual modelo de sociedade globalizada, marcada pela tecnologia, pela informação, pelo capital intelectual, por novos formatos de trabalho, isto é notório. Na visão de Sans (2022), embora tenham ocorrido avanços em diversas áreas, ainda existe um forte domínio dos homens sobre as mulheres, sendo legitimado e naturalizado pelo sistema patriarcal que segue vigente. Como um dos reflexos deste sistema, no presente século XXI, as mulheres se defrontam com a sub-representação nos espaços de poder e decisão (SANS, 2022).

Essa sub-representação feminina se observa, de maneira acentuada, no poder legislativo, no Congresso Nacional. O Relatório de “Estatísticas de gêneros: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em 2021, revelou que o Brasil era o país da América do Sul com a menor proporção de mulheres exercendo mandato parlamentar na câmara dos deputados. Nas eleições de 2018, apenas 32,2% das candidaturas para o cargo de deputado federal foram de mulheres; e em 2020, somente 16% dos vereadores eleitos eram mulheres; como as mulheres são maioria na população brasileira, há, portanto, um expressivo quadro de sub-representação (IBGE,2021).

As mulheres são maioria no Brasil, correspondem a 51,1% da população, são em média mais instruídas que os homens, e ainda assim, recebem menores remunerações em relação aos homens no desempenho de atividades similares, recebem em média 77,7% da remuneração dos homens, e ocupam 37,4% dos cargos gerenciais (IBGE, 2021). Este cenário aponta a desigualdade de gêneros e a divisão sexual do trabalho no país.

[Digite aqui]

A Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 5º, dispõe “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, no inciso I deste mesmo Artigo, temos “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Deste modo, os órgãos e instituições públicas, por representarem o próprio Estado, deveriam ser o modelo de combate à desigualdade de gêneros a ser adotado pela sociedade.

Diante do exposto, o objetivo deste artigo, é fazer um levantamento de dados sobre a representatividade feminina na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), por entender que, embora o campo educacional seja mais progressista, enquanto aparelho ideológico, está sujeito a reprodução das desigualdades e

2. METODOLOGIA

Em termos metodológicos, foi utilizada a Plataforma Nilo Peçanha para coleta dos dados sobre a RFEPCT, o recorte escolhido foi o ano de 2023, também foi realizada revisão bibliográfica sobre a mulher no mercado de trabalho no Brasil, para compreensão dos dados coletados.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Mulheres no Brasil: alguns dados

A ampliação de políticas sociais nas últimas décadas tem melhorado alguns indicadores sociais das mulheres, como na área da saúde e educação, no entanto, não foram suficientes para colocá-las em situação de igualdade com os homens em outras áreas, em especial no mercado de trabalho e em espaços de tomada de decisão (IBGE,2021). Na segunda edição do Relatório de “Estatísticas de gêneros: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, publicado pelo IBGE em 2021, confirmou-se, mais uma vez, a desigualdade de gêneros no país.

Segundo este Relatório do IBGE (2021), em 2019, a taxa de participação, que é um indicador que mede a parcela da população em idade de trabalhar (PIT) que

[Digite aqui]

está na força de trabalho (trabalhando, procurando emprego ou disponível para trabalhar), demonstrou que a mulher tem maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho. A taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade foi de 54,5%, enquanto entre os homens este percentual foi de 73,7%, uma diferença de 19,2%. Esta diferença foi observada tanto em mulheres e homens brancos, quanto em mulheres e homens pretos ou pardos (IBGE, 2021), conforme demonstrado na Figura 1.

Figura 1 – Participação da Força de Trabalho

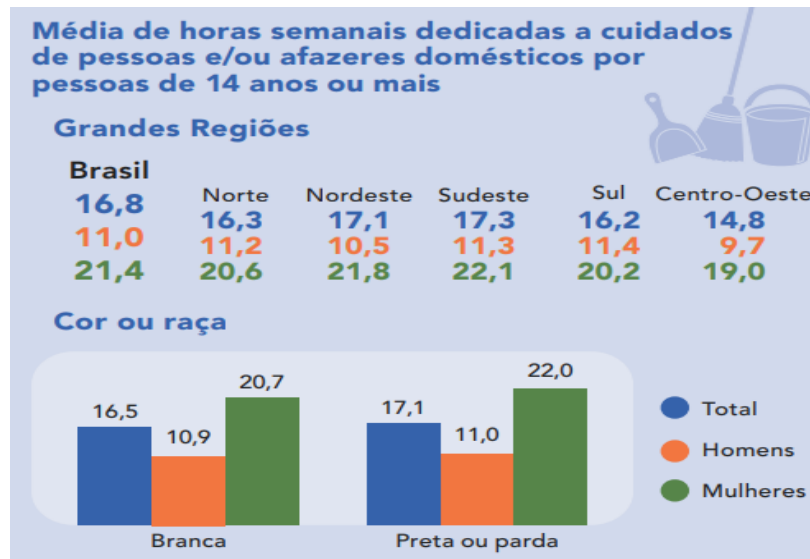


Fonte: IBGE (2021), dados referentes a 2019.

Esses percentuais, confirmam o que diz Amaral (2012), que o aumento de mulheres em cargos e funções cada vez mais diversificados, mostra que as mulheres têm conquistando o seu espaço no mercado de trabalho, no entanto, sua antiga situação de discriminação foi apenas atenuada, uma vez que as condições de ingresso da mulher no mercado ainda são inferiores em relação às dos homens.

A pesquisa do IBGE (2021), também demonstrou que as mulheres se dedicam aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo quando comparado aos homens. As mulheres se dedicam em média 21,4 horas semanais aos cuidados do lar, enquanto os homens 11,0 horas semanais. Esta diferença é maior quando considerada a cor ou raça, as mulheres pretas ou pardas se dedicam em média 22,0 horas semanais aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, enquanto as mulheres brancas 20,7 horas semanais, conforme a Figura 2.

Figura 2 – Média Horas Semanais de Afazeres Domésticos



Fonte: IBGE (2021), dados referentes a 2019.

A renda é um fator que influencia as horas dedicadas aos afazeres do lar entre as mulheres. As mulheres que pertencem a parcela de 20% com os menores rendimentos, trabalham em média 24,1 horas semanais, já as mulheres que pertencem a parcela de 20% com os maiores rendimentos, se dedicam em média 18,2 horas semanais aos trabalhos domésticos (IBGE, 2021). Essa diferença mostra que a renda impacta o nível de desigualdade entre as mulheres, pois aquelas com maior rendimento podem contratar os serviços de creches e a contratação de outras mulheres para os serviços domésticos remunerados (IBGE, 2021).

As mulheres que mantêm atividades fora do lar, também enfrentam dificuldade de permanência no trabalho, pois, continuam sendo responsáveis pelo bom andamento da casa, dos filhos e do bem-estar do marido (MALUF, 2012), sendo oprimidas por esta necessidade de conciliação entre trabalho remunerado e o não remunerado. Em 2019, segundo a pesquisa do IBGE (2021), o indicador de proporção de pessoas ocupadas em trabalho parcial, demonstrou que 1/3 das mulheres estavam ocupadas em tempo parcial até 30 horas, contra 15,6 horas para os homens, quase o dobro de horas. São os dados confirmando a realidade da jornada tripla da mulher: de esposa, mãe e profissional.

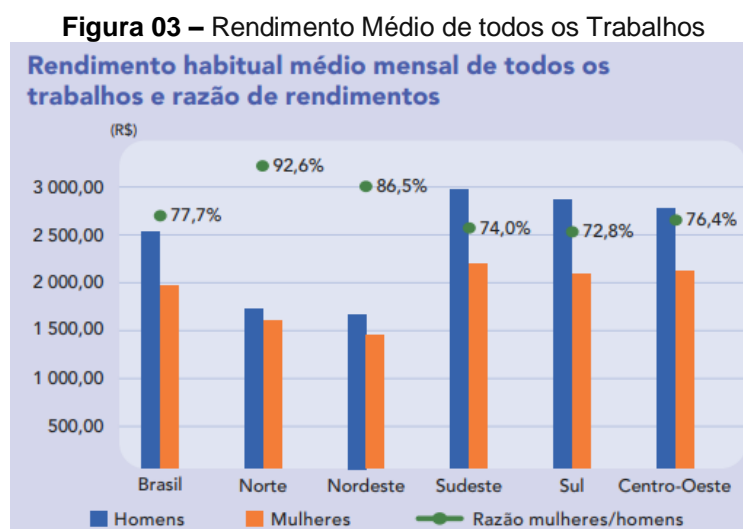
O ingresso da mulher no mercado de trabalho ocorreu de maneira expressiva após a Revolução Industrial, na década de 70 (MALUF, 2012). Bittencourt (1980), citado por Almeida (2012), observa que com as mudanças advindas do capitalismo neste período, a participação feminina aumentou nos espaços de produção, essa inserção no mundo do trabalho foi vista como uma salvação para a mulher, uma vez

[Digite aqui]

que permitiu sua saída do ambiente doméstico e a possibilidade de se colocar ao lado do homem na produção. No entanto, Bittencourt (1980) ressalta que essa inserção no ambiente produtivo não significou sua liberação em relação às tarefas domésticas, tampouco sua libertação e emancipação, pois ela continuou sendo submetida a condições de exploração, agora não só no âmbito familiar, mas também no profissional.

O rompimento do estatuto colonial no Brasil, na virada do século XIX para o XX, coaduna com a desagregação do regime servil, originando novas estruturas econômicas pela expansão do capitalismo (ALVES, 2013). Para Alves (2013, p. 11), “o final do século XIX marca a constituição de dois espaços distintos: o privado e o público, excluindo as mulheres deste último”. Em similaridade, Sans (2022), argumenta que na era da industrialização, o trabalho passa a ser exercido no espaço público, e a família perde sua função de produtora para a de unidade assalariada, este contexto reforça a ideia de que o lugar da mulher é no lar, no cuidado da família.

Além de trabalhar mais, dentro e fora de casa, as mulheres historicamente recebem menores remunerações que os homens (IBGE,2021). Em 2019, segundo pesquisa do IBGE (2021), as mulheres receberam em média 77,77% da remuneração dos homens, sendo que esta desigualdade foi mais acentuada nas Regiões mais desenvolvidas do país, sudeste e sul, onde as mulheres recebiam em média, 74,0% e 72,8%, conforme Figura 3. A desigualdade de rendimentos foi ainda maior entre as pessoas inseridas nos grupos ocupacionais de maiores rendimentos, como diretores e gerentes e profissionais das ciências intelectuais, onde as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens (IBGE, 2021).



Fonte: IBGE (2021), dados referentes a 2019.

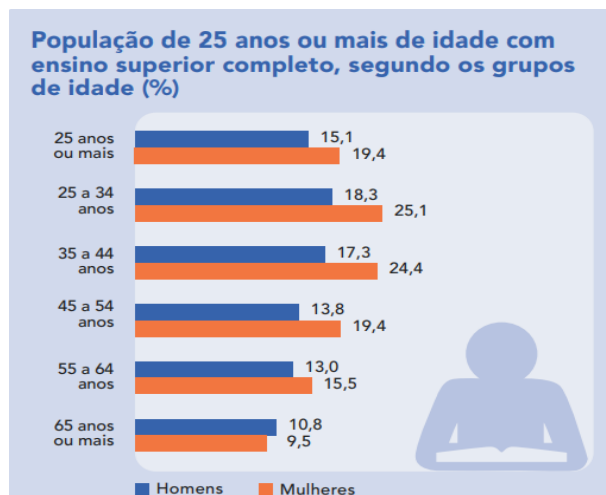
[Digite aqui]

As menores remunerações e maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho não podem ser atribuídas a educação, pois os indicadores de educação apontam que as mulheres brasileiras, especialmente as mais jovens, são em média mais instruídas que os homens, vide Figura 4. Entre a população de 25 a 34 anos, 18,3% dos homens e 25,1% das mulheres tinham ensino superior completo em 2019. No entanto, observamos na Figura 4, que as mulheres com 65 anos ou mais, possuíam nível de instrução inferior aos homens, revelando as dificuldades enfrentadas por elas no acesso à educação em décadas passadas (IBGE, 2021).

No Brasil, foi concedido o direito as mulheres de frequentarem o ensino superior em 1879, pelo Imperador Dom Pedro II (FECLESC, 2010), mas somente nas últimas décadas do Século XX e, principalmente, a partir da primeira década do Século XXI, que as mulheres passaram a ser maioria no ensino superior (FCC, 2007). Para Maluf (2012), a expansão da escolaridade, à qual as brasileiras vêm tendo cada vez mais acesso, é um dos fatores de maior impacto para o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Contudo, este aumento no nível de instrução não tem sido suficiente para diminuir a desigualdade entre homens e mulheres no país.

Apesar de serem maioria no ensino superior completo, as mulheres ainda são minoria na docência superior, elas representam 46,8% dos professores de instituições de ensino superior no Brasil (IBGE, 2021). Em relação a escolha dos cursos de nível superior, as escolhas das mulheres continuam a recair, preferencialmente, sobre as áreas do conhecimento tradicionalmente femininas, como educação, saúde, bem-estar social, humanidades e artes, que preparam as mulheres para ocupar as “profissões femininas”.

Figura 4 – População de 25 anos ou mais com Ensino Superior Completo

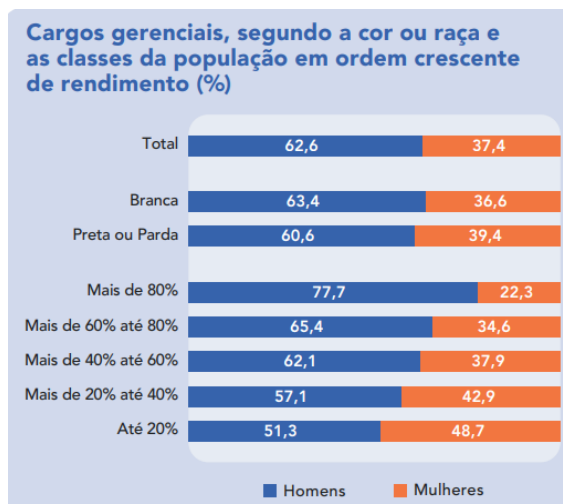


Fonte: IBGE (2021), dados referentes a 2019.

O indicador participação das mulheres nos cargos gerenciais, que aborda a inserção das mulheres em posições de liderança, tanto no setor público quanto no setor privado, demonstrou que em 2019, no Brasil, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres (IBGE, 2021), conforme Figura 5. A desigualdade entre homens brancos e mulheres brancas foi maior do que a observada entre mulheres pretas ou pardas e homens da mesma cor ou raça. Esta diferença pode ser explicada pelo fato de que a maior desigualdade por sexo foi encontrada nos 20% da população ocupada com os maiores rendimentos do trabalho principal (77,7% contra 22,3%), em que tradicionalmente se concentram as pessoas brancas.

Em similaridade, a desigualdade se aprofunda nas faixas etárias mais elevadas, entre pessoas com 60 anos ou mais de idade, 78,5% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 21,5% pelas mulheres (IBGE, 2021). Sendo assim, no Brasil, nos cargos gerenciais, quanto maior a remuneração e maior a faixa etária, menor será a participação da mulher branca, e menor ainda, a participação das mulheres pretas ou pardas.

Figura 5 – Ocupação Cargos Gerenciais



Fonte: IBGE (2021), dados referentes a 2019.

3.2 Mulheres na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

A Lei Federal nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008, criou a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. A RFEPCT se faz presente em todos os Estados Brasileiros e possui 661 unidades espalhadas pelo país. Segundo dados do Portal do Ministério da Educação (MEC, 2019), estas unidades são vinculadas a 38 Institutos Federais, a 02 Centros Federais de Educação Profissional e Tecnológica (CEFETs), a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), ao Colégio Pedro II e a 22 escolas técnicas.

A Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 5º, dispõe “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, no inciso I deste mesmo Artigo, temos “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Ao ler estes trechos, temos dois sentimentos: de conquista, por ver as mulheres e os homens colocados no mesmo patamar de direitos e deveres na Lei máxima do país, o que até então não havia ocorrido nas últimas Constituições promulgadas; e de frustração, por não ver este direito se cumprindo na sociedade brasileira, pois, até o presente momento, as mulheres ainda não conquistaram de fato o direito de igualdade, embora previsto na Constituição.

Os órgãos e instituições públicas, por representarem o próprio Estado, deveriam ser o modelo de combate à desigualdade de gêneros a ser adotado pela

[Digite aqui]

sociedade. Entretanto, os dados nos mostram que nem nas instituições públicas as mulheres não são tratadas de forma isonômica em relação aos homens, especialmente no que diz respeito a ocupação de cargos de direção. No Quadro 1, temos um retrato da representatividade das mulheres na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT) do país.

Quadro 1- Servidores Ativos dos Institutos Federais de Educação

Região	Estado	Instituição	Mulher		Homem		
Sudeste	Espírito Santo	IFES	1.301	41,02%	1.871	58,98%	
		Minas Gerais	IFMG	904	42,64%	1.216	57,36%
			IFNMG	654	45,01%	799	54,99%
			IFTM	558	47,29%	622	52,71%
			IF Sul de Minas	585	45,17%	710	54,83%
			IF Sudeste de Minas	640	45,98%	752	54,02%
			CEFET MG	703	39,52%	1.076	60,48%
	Rio de Janeiro		IFRJ	1.001	46,62%	1.146	53,38%
			IFF	834	46,15%	973	53,85%
			CP II	1.371	58,89%	957	41,11%
			CEFET RJ	550	38,79%	868	61,21%
São Paulo	IFSP	1.991	39,86%	3.004	60,14%		
	Total		11.092	44,22%	13.994	55,78%	
Sul	Paraná	IFPR	1.242	47,55%	1.370	52,45%	
	Rio Grande do Sul	IF Farroupilha	849	53,56%	736	46,44%	
		IFRS	1.250	51,53%	1.176	48,47%	
		IFSUL	907	45,24%	1.098	54,76%	
	Santa Catarina	IFC	891	45,88%	1.051	54,12%	
		IFSC	1.353	46,90%	1.532	53,10%	
	Total		6.492	48,23%	6.963	51,77%	
Centro-Oeste	Distrito Federal	IFB	749	53,01%	664	46,99%	
	Goiás	IF Goiano	698	46,04%	818	53,96%	
		IFG	1.092	48,84%	1.144	51,16%	
	Mato Grosso do Sul	IFMS	545	42,18%	747	57,82%	
	Mato Grosso	IFMT	987	44,02%	1.255	55,98%	
		Total		4.071	46,80%	4.628	53,20%
Nordeste	Alagoas	IFAL	821	42,12%	1.128	57,88%	
	Bahia	IF Baiano	863	48,27%	925	51,73%	
		IFBA	1.385	46,59%	1.588	53,41%	
	Ceará	IFCE	1.601	41,24%	2.281	58,76%	
	Maranhão	IFMA	1.450	42,45%	1.966	57,55%	
	Paraíba	IFPB	1.073	41%	1.544	59%	
	Pernambuco	IF Sertão-PE	457	42,71%	613	57,29%	
		IFPE	962	39,65%	1.464	60,35%	
	Piauí	IFPI	1.072	43,05%	1.418	56,95%	
	Rio Grande do Norte	IFRN	1.129	37,85%	1.854	62,15%	
	Sergipe	IFS	553	43,72%	712	56,28%	
	Total		11.366	42,32%	15.493	57,68%	
Norte	Acre	IFAC	381	48,29%	408	51,71%	
	Amazonas	IFAM	762	40,53%	1.118	59,47%	
	Amapá	IFAP	304	46,13%	355	53,87%	
	Pará	IFPA	1.010	39,51%	1.546	60,49%	
	Rondônia	IFRO	640	48,34%	684	51,66%	

[Digite aqui]

Roraima	IFRR	376	52,15%	345	47,85%
Tocantins	IFTO	641	44,70%	793	55,30%
Total		4.114	43,94%	5.249	56,06%
Total Geral		37.135	44,49%	46.327	55,51%

Fonte: Plataforma Nilo Peçanha (2023)

Observamos no Quadro 1, que do total de 83.462 mil servidores ativos em 2023, 37.135 são mulheres, enquanto 46.327 são homens, as mulheres representam **44,49%** dos servidores ativos da Rede Federal de Educação, contra **55,51%** dos homens. Em algumas Regiões esta diferença é ainda maior, nas Regiões Nordeste, Norte e Sudeste, as mulheres representam, respectivamente, 42,32%; 43,94% e 44,22%. Nas Regiões Centro-Oeste e Sul, a representação das mulheres ficou acima da média geral, com, respectivamente, 46,80% e 48,23%, mas ainda assim, ficaram em menor quantidade que os homens. Em nenhuma Região do país as servidoras mulheres ficaram em maior número que os servidores homens na Rede Federal de Educação.

Se analisarmos os dados dos IFs individualmente, veremos que em 5 Institutos Federais, as mulheres ficaram em número superior aos homens: IFRS, IFRR, IFB, IF Farroupilha e CP II, onde as mulheres representam, respectivamente, 51,53%; 52,15% 53,01%; 53,56% e 58,89% dos servidores ativos. Em contrapartida, em 6 Institutos Federais a representatividade feminina ficou abaixo dos 40%, sendo eles: IFRN com 37,85%, CEFET RJ com 38,79%, IFPA com 39,51%, CEFET MG com 39,52%, IFPE com 39,65% e IFSP com 39,86%. Em síntese, o IF com menor representatividade feminina é o IFRN (37,85%), e o IF com maior representatividade feminina é o CP II (58,89%).

Em relação aos Cargos de Direção (CD), as Funções Gratificadas (FG) e as Funções de Coordenação de Curso (FCC) nos IFs, estas seguem uma hierarquia de valor estabelecida na Lei Nº 13.328 de 2016. As CDs, FGs e FCCs, são cargos ou funções em comissão, ou seja, temporários e de livre nomeação e exoneração, que são distribuídas conforme a indicação do Reitor ou do Diretor Geral dos Campi. Na distribuição destes cargos e funções na Rede Federal de Educação, as mulheres ficaram com menos cargos e funções em relação aos homens, conforme demonstrado no Quadro2.

Quadro 2 – Cargos e Funções na Rede Federal de Educação

Cargo/Função	Mulher	Homem	% Mulher	% Homem
CD - 1	15	24	38,46%	61,54%
CD - 2	192	567	25,30%	74,70%
CD - 3	357	567	38,64%	61,36%
CD - 4	887	1.242	41,66%	58,34%
FG - 1	1.989	1.812	52,33%	47,67%
FG - 2	2.182	2786	43,92%	56,08%
FG - 3	122	157	43,73%	56,27%
FG - 4	77	86	47,24%	52,76%
FG - 5	15	23	39,47%	60,53%
FG - 6	2	-	100%	-
FG - 7	-	1	-	100%
FG - 8	-	-	-	-
FCC - 1	1.606	3143	33,82%	66,18%
Total	7.444	10.407	41,70%	58,30%

Fonte: Plataforma Nilo Peçanha (2023)

No Quadro 2, observamos o retrato da desigualdade de gênero dentro dos Institutos Federais, dos 17.851 cargos e funções que são ocupados por indicação, apenas 7.444 são ocupados por mulheres, o que corresponde a uma representatividade feminina na Rede Federal de Educação de 41,70%, enquanto os homens ocupam 58,30% dos cargos e funções. Também, é possível perceber que quanto maior a remuneração, maior a desigualdade de remuneração entre os gêneros, o que confirma o estudo do IBGE (2021), onde constatou-se este mesmo cenário no país, que os homens são maioria nos cargos de direção no país.

Estes dados vão ao encontro do estudo de Sans (2022), que realizou uma pesquisa sobre a influência do patriarcado no acesso de mulheres a cargos de direção nos Institutos Federais do Estado de Minas Gerais, Sans chegou à conclusão de que há uma baixa representatividade feminina em CDs, reflexo das pressões impostas às mulheres em um sistema patriarcal, a principal barreira, apontada pelas participantes da pesquisa, está relacionada as jornadas duplas e triplas de trabalho, levando-as a considerar que a limitação é de ordem pessoal e não institucional ou estrutural. A opressão feminina é algo tão naturalizado na sociedade, que as mulheres atribuem a elas a responsabilidade da dificuldade de acesso a determinados cargos ou profissões, Sans (2022, p. 28), reforça este pensamento ao argumentar “as mulheres foram psicologicamente esculpadas a introjetarem a ideia da própria inferioridade”.

Outro fato observado, na Rede Federal de Educação é que as mulheres ocupam 33,82% das FCC e os homens 66,18%. Estes dados confirmam o estudo do IBGE (2021), que revelou que embora as mulheres sejam maioria com nível superior completo, elas continuam a ser minoria na docência superior.

[Digite aqui]

Na Constituição Federal, Artigo 206, que trata dos princípios norteadores da educação no país, em seu inciso VI, dispõe “gestão democrática do ensino público, na forma da lei”. Após análise da representatividade de gêneros na da Rede Federal de Educação, surgem alguns questionamentos, que servem até de tema para outras pesquisas: a) Como garantir uma gestão democrática nas instituições de ensino com a sub-representação das mulheres nestes espaços? b) Quais são os fatores, na visão dos reitores ou diretores, que justificam a menor participação das mulheres nos cargos e funções de direção, uma vez que estes são cargos por indicação? O que tem sido feito, em termos de políticas institucionais, para incentivar a participação das mulheres nos cargos e funções de direção?

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres têm conquistado o seu espaço neste atual modelo de sociedade globalizada, marcada pela tecnologia, pela informação, pelo capital intelectual, por novos formatos de trabalho, isto é notório. Embora tenham ocorrido avanços em diversas áreas, ainda existe um forte domínio dos homens sobre as mulheres, sendo legitimado e naturalizado pelo sistema patriarcal que segue vigente.

Indícios deste sistema patriarcal no país são: a percepção de menores remunerações; quase o dobro de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos e cuidados com pessoas; a sub-representação no poder legislativo; a maioria com nível superior, no entanto; a minoria na docência superior; conciliação de trabalho remunerado com o trabalho não remunerado; jornada tripla de trabalho, de mãe, esposa e profissional; baixa participação nos cargos de gerencia.

Na esfera pública, que deveria ser o modelo de igualdade de gêneros para a sociedade, os números também não são animadores e demonstram a dominância dos homens neste espaço. Na Rede Federal de Educação, constatou-se a sub-representação feminina em todas as regiões do país, as mulheres representam 44,49% dos servidores ativos da RFEPCT, contra 55,51% dos homens. Em algumas regiões esta diferença é ainda maior, nas Regiões Nordeste, Norte e Sudeste, as mulheres representam, respectivamente, 42,32%; 43,94% e 44,22%. Nas Regiões Centro-Oeste e Sul, a representação das mulheres ficou acima da média geral, com, respectivamente, 46,80% e 48,23%, mas ainda assim, ficaram em menor quantidade que os homens.

[Digite aqui]

Em relação aos cargos e funções de direção, que são cargos temporários, de livre nomeação e exoneração, que são distribuídas conforme a indicação do Reitor ou do Diretor Geral dos Campi, ficou evidente a desigualdade de gêneros na Rede Federal de Educação. Constatou-se, que dos 17.851 cargos e funções, apenas 7.444 são ocupados por mulheres, o que corresponde a uma representatividade feminina na Rede Federal de Educação de 41,70%, enquanto os homens ocupam 58,30% dos cargos e funções. Também, foi possível perceber que quanto maior a remuneração, menor a participação feminina.

Diante do exposto, surgem alguns questionamentos, que poderão embasar criticamente outras pesquisas: a) Como garantir uma gestão democrática nas instituições de ensino com a sub-representação das mulheres nestes espaços? b) Quais são os fatores, na visão dos reitores ou diretores, que justificam a menor participação das mulheres nos cargos e funções de direção, uma vez que estes são cargos por indicação? O que tem sido feito, em termos de políticas institucionais, para incentivar a participação das mulheres nos cargos e funções de direção?

Sem dúvida são grandes os desafios para a realização de uma sociedade mais igualitária e inclusiva, e entende-se que ampliar o debate demonstrando como as desigualdades são produzidas e reproduzidas, contribuirá para a crítica profunda dessa estrutura historicamente injusta.

5. REFERÊNCIAS

ALVES, A. E. S. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, 11, n. 2, maio/agosto 2013. 271-289. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/8nTGWjJrv7MsqfCmLvZhvvL/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 30 junho 2023.

AMARAL, G. A. Os Desafios da Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, Goiânia, v. 2, n. 13, 2012. Disponível em: <<https://revistas.ufg.br/rir/article/view/22336>>. Acesso em: 22 junho 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988, Brasília, 1988.

BRASIL. Lei 13.328 de 2016. **Cria, Transforma e Extingue Cargos e Funções**, 29 Julho 2016.

FECLESC, N. B. Mulher e universidade: a longa e difícil luta contra a invisibilidade. **DSPACE - Ministério Público da Bahia**, 2010. Disponível em: <<http://dspace.sistemas.mpba.mp.br/jspui/handle/123456789/806>>. Acesso em: 25 junho 2023.

FUNDAÇÃO Carlos Chagas - FCC. **Série 2 - Mulheres, Trabalho e Família**, 2007. Disponível em: <<https://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie2.php?area=series#:~:text=Em%20segundo%20lugar%2C%20as%20mulheres,%2C%2070%25%20e%2053%25.>>. Acesso em: 25 junho 2023.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2021**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf>. Acesso em: 21 junho 2023.

MALUF, V. **Mulher, Trabalho e Maternidade: uma visão contemporânea**. São Paulo - SP: Atheneu, 2012.

MINISTÉRIO da Educação - MEC. **Instituições da Rede Federal**, 2019. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/instituicoes>>. Acesso em: 25 maio 2023.

SANS, M. M. M. **A Influência do Patriarcado no Acesso de Mulheres a Cargos de Direção em Instituições de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (IFEPCT) do Estado de Minas Gerais**. Universidade Federal da Bahia - UFB. Salvador, p. 160. 2022.

VENTURA, M. Guedes diz que dólar alto é bom: 'empregada doméstica estava indo para Disney, uma festa danada'. **O Globo**, 12 fevereiro 2020. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/guedes-diz-que-dolar-alto-bom-empregada-domestica-estava-indo-para-disney-uma-festa-danada-24245365>>. Acesso em: 30 junho 2023.