

GÊNERO E PATRIARCADO: A PRESENÇA FEMININA NA GESTÃO PÚBLICA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA (EPT) E OS DESAFIOS NOS CARGOS DE LIDERANÇA

LORENA MUNIZ SOARES*

Universidade Federal do Amazonas (Ufam), Programa de Pós-Graduação em Sociedade e Cultura da Amazônia (PPGSCA), Manaus, AM, Brasil.

Recebido em: 12 jan. 2024. Aprovado em: 4 abr. 2024.

Como citar este artigo: SOARES, L. M. Gênero e patriarcado: a presença feminina na gestão pública da educação profissional e tecnológica (EPT) e os desafios nos cargos de liderança. *Cadernos de Pós-Graduação em Letras*, v. 24, n. 1, p. 53-69, jan./abr. 2024. DOI 10.5935/cadernosletras.v24n1p53-69

Resumo

O objetivo principal proposto neste trabalho é compreender a presença feminina na gestão pública na educação profissional e tecnológica (EPT) e os desafios nos cargos de liderança. Neste estudo, destacam-se as categorias gênero e patriarcado. As mulheres, quando comparadas aos homens, tendem a perder na balança social do campo de trabalho e na disputa de cargos de liderança nessas instituições. Além disso, vivenciam o triplo papel social, que envolve o cuidado doméstico da família e dos filhos, o que muitas vezes as coloca em desvantagem no

* E-mail: lores.msoares@gmail.com
 <https://orcid.org/0009-0003-2787-201X>

processo de ocupação desses cargos. O aporte teórico privilegia autoras que se dedicam à temática de gênero e patriarcado em perspectiva crítica (Scott, 1995; Davis, 2017; Hirata, 2002; Federici, 2021; Garcia, 2018; Saffioti, 2013). A metodologia utilizada foi de cunho bibliográfico, com abordagem qualitativa. Utiliza-se para análise dos dados coletados a análise de conteúdo. Destaca-se, como resultado, portanto, a existência de grandes obstáculos de segregação de gênero e patriarcado que precisam ser superados para possibilitar condições de equidade entre homens e mulheres nesse âmbito da gestão pública na EPT.

Palavras-chave

Gestão pública na EPT. Gênero. Cargos de liderança.

INTRODUÇÃO

Ao longo da história, é indubitável que as relações de poder consolidadas no que tange ao gênero criaram desigualdades nos espaços em que podem atuar os homens e as mulheres. Assim, as posições de liderança e privilégio foram colocadas sob responsabilidade masculina, enquanto o cuidado, a delicadeza e as posições mais inferiores destinaram-se às mulheres. Nessa análise, o gênero se constituiu como um sistema de relações sociais concebidas entre os sexos e torna-se indispensável para analisar e decodificar as relações de poder naturalizadas ao corpo feminino. Dessa forma, “gênero é uma categoria social imposta sobre um corpo sexualizado” (Scott, 1995, p. 75).

Heranças patriarcais subjugadoras foram constituídas majoritariamente sobre as mulheres, consolidadas por séculos de segregação. Nos dois últimos séculos, as mulheres participaram de diversas formas de resistência em busca de emancipação e autonomia nos espaços públicos. Nesse viés, diante de diversas lutas, foi concedido o direito à educação e ao trabalho na passagem do século XIX para o XX. Nos dias atuais, na educação básica e no ensino superior, a presença feminina se destaca por ser a maioria, evidenciando o interesse das mulheres em obter maiores e melhores níveis educacionais, sobretudo para garantir-lhes independência e melhores condições de vida (Rocha, 2017).

Contudo, o trabalho doméstico, o cuidado do marido e dos filhos e a administração da propriedade privada ainda são funções atribuídas predominantemente às mulheres no século XXI. Por sua vez, os homens competem no

mercado de trabalho e são encarregados do provimento de sustento da família. Esses fatores tendem a influenciar as escolhas profissionais e a ocupação de cargos de liderança em grandes instituições, contribuindo para uma predominância masculina.

Sob essa perspectiva, na pesquisa realizada por Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), é abordado que, nas instituições privadas atuantes no cenário nacional, as posições com níveis hierárquicos mais altos são ocupadas em grande predominância por homens. À medida que aumentam os níveis de liderança, menos mulheres são encontradas, o que também é apontado nos dados de pesquisa de 2019 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Nas instituições públicas, a forma de entrar no quadro efetivo de funcionários é por meio de concurso público, o qual tende a garantir igualdade para todos na realização das provas para o cargo pretendido. No entanto, ao longo da trajetória acadêmica e profissional, é necessário salientar que as condições de oportunidades que antecedem a realização de um concurso são diferentes.

Essa diferença é marcada pelas atribuições já mencionadas anteriormente, as mulheres são apontadas para o campo doméstico, o que tende a ser determinante quando vivenciam a maternidade e pertencem a minorias étnicas, especialmente se forem negras. Sendo assim, os homens têm mais tempo para se dedicar aos estudos e ao trabalho. Nas posições de liderança na gestão pública, a predominância também é masculina (Santos, 2021).

Diante desses fatores, esta pesquisa elege como problemática a seguinte questão: Como as mulheres têm participado da gestão pública na educação profissional e tecnológica (EPT) a partir das categorias gênero e patriarcado?

A análise metodológica desenvolvida partiu dos pressupostos de uma pesquisa bibliográfica e está baseada na abordagem qualitativa que “parte do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito” (Chizzotti, 1998, p. 79).

Caracteriza-se também a busca nos seguintes bancos de dados científicos: Google Acadêmico e Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoa de Nível Superior (Capes). Desse modo, a busca realizada possibilitou a seleção de quatro dissertações e sete artigos, bem como de livros que abordam gênero e patriarcado, tais como os de Angela Davis (2017), Carla Cristina Garcia (2018), Heleith Saffioti (2013) e Silvia Federici (2021). A etapa seguinte consistiu nos fichamentos da literatura bibliográfica consultada. Para a análise

das pesquisas, foi empregada a categorização, que é uma técnica de análise de conteúdo. Essa abordagem requer o estudo de significados, envolvendo uma análise objetiva, sistemática e qualitativa, com a extração da respectiva interpretação dos dados estudados (Bardin, 2011).

Este trabalho busca contribuir para os estudos de gênero, destacando como o patriarcado ainda influencia significativamente a presença das mulheres no cenário da gestão pública na EPT, que historicamente foi construído sob uma predominância masculina.

Além deste texto introdutório, que apresenta o foco da pesquisa e a metodologia utilizada, dois tópicos abordam uma análise histórica da inserção feminina em busca de igualdade e emancipação, e a presença de mulheres na gestão pública da EPT. Apontam-se, portanto, os desafios vivenciados, e apresentam-se as considerações finais da pesquisa realizada.

A PRESENÇA FEMININA EM UMA SOCIEDADE PATRIARCAL NO CAMPO DE TRABALHO E A BUSCA POR EMANCIPAÇÃO

Durante séculos, a mulher foi excluída da participação social, sendo-lhe negado qualquer direito em virtude da crença patriarcal, que lhe atribuiu a condição de inferioridade ao ser comparada à figura do homem. Nesse processo, essa configuração se consolidou e determinou consequências que denotam, nos dias atuais, condições inferiores para as mulheres em diferentes setores da sociedade, em especial, na escolarização e obtenção de melhores níveis de estudo. Além disso, critérios envolvendo o patriarcado e gênero são determinantes nos setores sociais em que mulheres podem atuar.

Sob essa ótica, o gênero ocupa uma posição determinante nos papéis que devem ser desenvolvidos pelos homens e pelas mulheres, sobretudo nas construções culturais estabelecidas. Joan Scott (1995), em seus estudos, ressaltou que, para que a história das mulheres fosse compreendida, era indispensável que o gênero fosse considerado como uma categoria de análise.

Assim, o gênero é essencial para decodificar as relações de poder, haja vista que é construído por meio do parentesco, mas não unicamente; outros terrenos são apontados como imprescindíveis nessa formação, como a economia, a organização política, o mercado de trabalho e a educação (Scott, 1995).

Consequentemente, outros fatores, como as religiões e a mitologia, também são essenciais nessa crença, buscando justificar os discursos de legitimação das desigualdades entre homens e mulheres:

Na Grécia antiga e na tradição judaico-cristã, Pandora e Eva, respectivamente, desempenham o mesmo papel, o de demonstrar que a curiosidade feminina é a causa das desgraças humanas e da expulsão dos homens do paraíso (Garcia, 2018, p. 12).

Todos os meios de comunicação sociais são dirigidos por homens, eles são os chefes de Estado, os exploradores e os músicos. Os artistas que elas admiram também são do gênero masculino, ou seja, toda a realidade que rodeia as mulheres é liderada por homens. Por conseguinte, no que tange a esse modelo a ser alcançado, apontou-se que as mulheres, para serem completas socialmente, devem conquistar o coração de um homem.

A felicidade pessoal da mulher, tal como era entendida, incluía necessariamente o casamento. Através dele se consolidava sua posição social e se garantia sua estabilidade ou prosperidade econômica. Isso equivale a dizer que, afora as que permaneciam solteiras e as que se dedicavam às atividades comerciais, as mulheres, dada sua incapacidade civil, levaram uma existência dependente de seus maridos (Saffioti, 2013, p. 63).

Esse apontamento instituiu o casamento como a principal carreira da mulher por séculos, sendo sua aceitação social condicionada a esse evento e à capacidade de agradar ao seu marido. Dessa forma, esperava-se que ela se dedicasse integralmente à vida doméstica, à maternidade e ao cuidado da família após o matrimônio. O modelo de família patriarcal predominava nesse paradigma vivenciado.

Analisar o patriarcado como um sistema político significou enxergar até onde se estendiam o controle e o domínio sobre as mulheres. Boa parte da riqueza teórica do feminismo procede daí. Ao se dar conta de que o controle patriarcal se estendia também às famílias, às relações sexuais, trabalhistas e outras esferas, as feministas popularizaram a ideia de que *o pessoal é político*. As mulheres se deram conta de que aquilo que pensavam ser problemas individuais eram experiências comuns a todas, fruto de um sistema opressor. Essa consciência foi determinante, por exemplo, para a análise da violência de gênero (Garcia, 2018, p. 17, grifo do autor).

Por isso, ao longo da história, o termo “gênero” possibilita que uma linha seja traçada, pois é inegável que as mulheres são historicizadas por intermédio de uma sequência que se constituiu perante a discriminação e exclusão feminina dos terrenos público e político, por meio das relações de poder dominantes. Diante desses preceitos, apresentam-se diversos entraves de ascensão social ao gênero feminino. Consequentemente, ao se referir à condição de raça das mulheres negras, a situação histórica disseminou uma grande lacuna em suas participações, até mesmo dentro dos movimentos feministas.

De acordo com Garcia (2018, p. 17):

O feminismo pode ser definido como a tomada de consciência das mulheres como coletivo humano, da opressão, dominação e exploração de que foram e são objeto por parte do coletivo de homens no seio do patriarcado sob suas diferentes fases históricas, que as move em busca da liberdade de seu sexo e de todas as transformações da sociedade que sejam necessárias para este fim. Partindo desse princípio, o feminismo se articula como filosofia política e, ao mesmo tempo, como movimento social.

No que concerne às minorias étnicas dentro do feminismo, Davis (2017) pondera que os movimentos de mulheres do século XIX eram caracterizados pelos preconceitos de classes. Os interesses se dividiam de acordo com a origem social e étnica, enquanto as mulheres brancas pertencentes às elites reivindicavam melhorar suas condições econômicas. Por sua vez, as mulheres oriundas da classe trabalhadora pleiteavam o direito ao voto, assim como empregos, melhores condições trabalhistas e a diminuição do racismo em relação às minorias étnicas, que incluem as negras, indígenas, asiáticas e latinas.

No campo do trabalho, desde a divisão social do trabalho nas sociedades remotas, foi designado o funcionamento da sociedade conforme o gênero, sendo os homens responsáveis pelo trabalho que sustenta a família, história, cultura, existência social e humana (Antunes, 2006).

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.) (Hirata, 2002, p. 59).

Saffioti (2013) destaca que o surgimento do capitalismo ocorreu em condições adversas para as mulheres. Isso se deve à individualização instituída pelo modo de produção capitalista, que desvalorizou os atributos femininos como força de trabalho, colocando novamente os homens como superiores. À medida que as forças produtivas se desenvolviam, as mulheres foram marginalizadas dessas funções. Portanto, é o sexo que se torna a fonte de inferiorização da mulher diante desse revés.

Essa divisão social do trabalho se expandiu no espaço que as mulheres ocuparam na indústria fabril e de acordo com os interesses da economia capitalista, destacando a divisão social entre os que pensam e os que executam. Os homens são os que pensam nessa estrutura e as mulheres as que executam, visto que a formação e a qualificação feminina são observadas pelo capital e pela sua hegemonia. Nessa estrutura capitalista a mulher tende a perder no mercado de trabalho, principalmente ao vivenciar a maternidade, em que fica impossibilitada de gerar lucro ao sistema e que a coloca em um cenário de perda no processo de competição com o homem pela mesma posição social e na hierarquização de postos de poder (Rocha, 2017).

Na segunda metade do século XX, oficializou-se a entrada das mulheres no mercado de trabalho com a expansão do capitalismo. Essa mudança ocasionou a presença de mulheres no mundo do trabalho produtivo e no espaço público; não obstante, manteve-se a condição de doméstica e trabalhadora, permanecendo com as atividades do lar e no trabalho formal.

Federici (2021) destaca a importância do trabalho doméstico e familiar não assalariado, fundamental para a manutenção do sistema capitalista. Esse tipo de trabalho vai além das tarefas de limpeza da casa, tornando as mulheres o pilar central nessa análise de exploração. Elas desempenham papéis variados, servindo como mão de obra em contextos físicos, emocionais e sexuais, além do trabalho formal ao venderem suas forças de trabalho em suas rotinas cotidianas. Mesmo após chegarem em casa, não cessam suas responsabilidades, continuando a cuidar de seus filhos, que representam a futura mão de obra do capital. Dessarte, é incontestável a dupla, em muitos casos tripla jornada vivenciada pelas mulheres.

A condição das jornadas de trabalho tende a piorar quando se destacam os critérios de gênero e raça:

A disponibilidade da mão de obra bem disciplinada é condição essencial para a produção em todos os estágios do desenvolvimento capitalista. É por isso que, até hoje, tanto nos países “desenvolvidos” como nos “subdesenvolvidos”, o trabalho doméstico e a família são os pilares da produção capitalista. As condições do nosso trabalho variam de país para país. Em alguns, somos forçadas a intensificar a produção de crianças; em outros, nos dizem para não nos reproduzirmos, sobretudo se formos negras ou recebemos auxílio do Estado, caso contrário, corremos o risco de reproduzir “desajustados” (Federici, 2021, p. 29).

É inegável que os conceitos históricos de segregação feminina ainda perpetuam desigualdades no cenário atual, mesmo diante do aumento da busca por maior capacitação no campo escolar e da ascensão social nas últimas cinco décadas. Esses paradigmas continuam a influenciar em quais áreas a presença feminina é mais perceptível, especialmente entre mulheres pertencentes às minorias étnicas.

AS MULHERES NA GESTÃO PÚBLICA DA EPT

As instituições voltadas para a EPT têm uma história marcada por sua concentração nas áreas de agropecuária e técnico-industrial. Esse foco contribuiu para a tardia presença feminina, tanto como discentes quanto como docentes nesses ambientes. No século XIX, a maioria dos docentes era composta por homens. Somente com a oferta de salários mais atrativos nas indústrias é que eles migraram para essas áreas. A partir desse momento, a docência se consolidou como uma profissão feminina. O título de “mestre”, anteriormente associado aos homens, foi gradualmente substituído pelo termo “tia”, frequentemente utilizado para se referir às professoras dos primeiros anos da educação básica (Pavan, 2017).

No ano de 1890, as mulheres já se destacavam como a maioria no corpo docente da educação primária. Nos anos seguintes, esse número continuou a crescer. Entretanto, com a predominância de mulheres, a profissão passou a ser desvalorizada. No cenário da EPT, a presença feminina era geralmente marcada pela invisibilidade, e, durante muitos anos, acreditou-se erroneamente que essa presença era nula ao longo dos mais de cem anos de história desse âmbito (Muzi, 2011).

Dados do IBGE referentes a 2019 indicam que a proporção de cargos gerenciais ocupados por mulheres diminuiu de 40% para 38% em apenas

quatro anos. Embora representem um pouco mais da metade da força de trabalho no país, com 51%, apenas 37% das posições gerenciais são ocupadas por mulheres.

As Instituições de Educação Profissional e Tecnológica têm desde suas origens um claro ambiente de dominação masculina, sendo recente e ainda pequena a participação das mulheres, seja enquanto servidoras, seja enquanto discentes. Concordam também que é ainda muito restrita a atuação dessas mulheres na gestão dessas instituições e que há a necessidade de pesquisas nessa temática, visto que as mulheres que conseguiram romper essas barreiras e estiveram atuantes ao longo do primeiro centenário da Educação Profissional e Tecnológica foram esquecidas ou ocultadas na história dessas instituições (Mendes, 2020, p. 26).

Com efeito, é perceptível que a história dos institutos federais brasileiros está consolidada pela predominância masculina, com uma configuração que buscou relegar a participação feminina a uma posição minoritária. Ao abordarmos a EPT e as oportunidades para a presença feminina, percebemos que foi com a implementação do ensino médio que as condições para uma maior participação de professoras como servidoras foram criadas (Pavan, 2007).

Sob essa ótica, nos dias atuais, nas instituições de serviço público, a presença feminina como servidoras tem aumentado. Apesar disso, observam-se grandes lacunas nos cargos hierárquicos.

Ao analisarmos o serviço público, as mulheres também vêm ocupando um espaço cada vez maior. De acordo com a pesquisa realizada pela Secretaria de Estado da Administração e do Patrimônio – SEAP sobre a situação feminina na Administração Pública Federal, as mulheres representam 44% do quadro efetivo da administração. Porém, quanto maior é o poder de decisão dos cargos, menor é a participação feminina. Mesmo que não exista distinção entre remunerações, devido ao gênero no serviço público, e a discriminação seja crime no Brasil, há um resquício cultural que ainda causa alguns prejuízos às servidoras, quanto ao preenchimento de cargos. Informação semelhante pode ser comprovada em levantamento feito em 2001 no serviço público federal. O Conselho Nacional de Direitos da Mulher constatou que, apesar de a participação feminina representar em torno de 44% dos servidores, apenas 13% desse total eram cargos com poder de decisão (Santos, 2021, p. 45).

No contexto da EPT, a pequena porcentagem feminina pode ser observada à luz dos objetivos propostos no início de sua criação, em 1909, pelo

Decreto nº 7.566. Esse decreto estabeleceu a criação de escolas de aprendizes artífices em cada capital dos estados da Federação, mantidas pelo governo federal por meio do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, com o propósito de oferecer ensino profissional primário gratuito. Portanto, a educação profissional nasceu com o foco em controlar as massas populacionais, além de atender a uma urgência econômica, o que contribuiu para que as mulheres ocupassem posições de menor prestígio nessa área (Moraes; Albuquerque, 2019).

Com o intuito de atingir o objetivo proposto neste estudo e entender diferentes perspectivas da participação feminina na gestão pública no contexto da EPT, foi realizada uma pesquisa de cunho bibliográfico. O marcador escolhido foi “Gestão pública, mulheres e EPT”, e utilizou-se o Catálogo de Teses e Dissertações da Capes. Obtiveram-se quatro resultados, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 – Revisão de literatura acerca das mulheres na gestão pública da EPT

Título	Autora e ano	Nível	Instituição
<i>A participação das mulheres na gestão do Instituto Federal Goiano campus Urutaí: uma perspectiva histórica (1953-2019)</i>	Mendes (2020)	Dissertação	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano
<i>Perfis, trajetórias e relações de gênero na gestão da educação científica, tecnológica e profissional de Goiás</i>	Pavan (2017)	Dissertação	Universidade Federal de Goiás
<i>De escola de aprendizes à universidade tecnológica: desvelando a participação das mulheres na história de uma instituição de educação profissional</i>	Muzi (2011)	Dissertação	Universidade Tecnológica Federal do Paraná
<i>Trajетória de mulheres na gestão de instituições públicas profissionalizantes: um olhar sobre os centros federais de educação tecnológica</i>	Otte (2008)	Dissertação	Universidade de Brasília

Fonte: Elaborado pela autora.

Nos estudos propostos, buscamos destacar as principais perspectivas históricas sobre o desenvolvimento da participação feminina na gestão pública da EPT, em diferentes institutos federais e localidades dos estados da Federação. O foco é ressaltar os principais desafios enfrentados por mulheres que ocuparam posições de elevado nível hierárquico nesse cenário público.

A dissertação de Mendes (2020) refere-se às mulheres servidoras que atuaram na gestão do Instituto Goiano – *campus* Urutaí – no período de 1953 a 2019. Esse instituto, parte da rede de EPT, possui uma história de 60 anos, construída sobre a base de uma educação agrícola, tanto na condição de discentes quanto de docentes. Ao longo de sua trajetória, a gestão do instituto passou por diversos momentos predominantemente marcados pelo protagonismo masculino nesses cargos. Todavia, é importante notar que as mulheres sempre estiveram presentes nos cargos de prestação de serviços e nas áreas pedagógicas.

A autora identificou que apenas 14 mulheres ocuparam cargos de gestão ao longo desse extenso recorte histórico. Elas iniciaram suas atuações a partir da década de 1980. Assim, buscou-se analisar critérios como etnia, estado civil, formação e titulação acadêmica dessas mulheres. Ao questionar as entrevistadas sobre como percebiam a participação feminina na gestão do *campus* e se consideravam significativas essas participações, as respostas obtidas asseguraram que, apesar da escassa presença ao longo dos anos, as mulheres que assumiram essas posições de gestão o fizeram de maneira significativa. Todavia, essa busca por novos espaços na gestão não ocorre de forma tranquila ou sem resistência: “Outra servidora relata que foi necessária uma mobilização geral das mulheres na reitoria para que houvesse a indicação de uma mulher na gestão desse instituto” (Santos, 2021, p. 124).

Pavan (2017) apresenta um foco pautado na interseccionalidade e destaca questões relacionadas à raça e às classes nos resultados encontrados.

A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (Bilge, 2009, p. 70).

Na docência e em cargos de liderança, ao abordar a histórica discriminação da mulher negra no Brasil, percebe-se que padrões misóginos priorizavam a beleza branca e a “boa aparência”. Critérios como testes de inteligência, análise psicológica e julgamento moral resultaram na exclusão de profissionais negras. Esse preconceito persiste, refletindo na sub-representação da população negra na docência e em cargos de destaque em instituições públicas (Pavan, 2017).

Assim, em sua pesquisa, frisa que há uma predominância masculina nos cargos de alta gestão e que a ocupação desses cargos é mais favorável para os homens casados do que para as mulheres casadas. Tal fato ainda coloca as mulheres em posições de menor prestígio dentro dessas instituições públicas.

A remuneração varia de acordo com o cargo, sendo maior para cargos de diretoria (CD) em quatro diferentes níveis, que abrangem: 1. reitores; 2. diretores-gerais; 3. diretores de ensino, pesquisa e extensão e 4. gerentes de graduação e ensino médio. Já para função gratificada (FG) – coordenação de setores, chefias de departamentos ou setores com tarefas específicas –, há diferentes níveis que vão de FG 1 a FG 5. “Há ainda as FUCs que são gratificações concedidas aos coordenadores de curso. Tanto nos CDs quanto nas FGs, aquelas com menor numeração são remuneradas com um valor maior” (Mendes, 2020, p. 83). Esse processo é marcado pelo reduzido número de mulheres que ocupam esses cargos, com destaque para as mulheres negras, que têm uma participação ainda menor nos cargos de gestão e como servidoras.

Nos cargos de gestão na rede do Instituto Federal de Goiás, em 2010, um percentual de 41,04% era ocupado por mulheres. Contudo, ao comparar com os cargos nos níveis CD, a desigualdade é evidente, uma vez que as mulheres ocupam apenas 18,67% desses altos postos, representando uma diferença de 77% em relação aos homens nos mesmos cargos desse setor. Embora a autora apresente dados dos anos de 2010 e 2017, que mostram um aumento de 143% na participação feminina nos cargos de CD, esse aumento está mais relacionado à expansão da rede federal e à criação de novos *campus* do que a uma efetiva superação das desigualdades entre homens e mulheres. Portanto, observa-se que, no quadro geral, a participação feminina permanece 36% menor do que a dos homens.

Muzi (2011) teve como campo de estudo em sua pesquisa a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), que traz dados importantes por ter sido, no passado, uma das 19 escolas de aprendizes e artífices fundadas por

Nilo Peçanha. A autora destaca que, desde os primórdios da instituição, as mulheres estiveram presentes. Na época da Escola de Aprendizes, elas eram responsáveis por ensinar a língua portuguesa e o desenho, enquanto os homens ocupavam o ensino técnico.

A predominância masculina na instituição é perceptível até os dias atuais. Em 1995, de um total de 441 professores atuantes, apenas 106 eram mulheres. Em 2005, esse número aumentou para 36%, e em 2010 chegou a 42%. Nos departamentos, especificamente na Mecânica, um dos principais da instituição, apenas 4% dos profissionais são mulheres, uma proporção semelhante nos departamentos de Engenharia Eletrônica e Engenharia Eletrotécnica. Em contraste, nos departamentos de Língua Estrangeira, 86% são mulheres, seguido pelos cursos de Comunicação e Expressão (68%) e Desenho Industrial (67%), em que as mulheres são a maioria.

Entretanto, nos dados de chefia, apenas 23% da instituição são compostos por mulheres. A análise desses dados, provenientes de diferentes pesquisas, revela que, apesar dos avanços nas últimas três décadas em relação à emancipação feminina e à obtenção de maiores níveis de estudo, as mulheres ainda enfrentam desafios relacionados à propriedade privada dos cuidados domésticos e à maternidade. Esses desafios impactam a progressão de suas carreiras, especialmente no que diz respeito à ocupação de posições de maior nível hierárquico, em que a predominância ainda é masculina.

A pesquisa de Otte (2008) aborda questões relacionadas às mulheres, à educação e ao trabalho, investigando a trajetória das mulheres na gestão de instituições federais, com foco nos Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet), instituídos pela Lei nº 8.948, de 8 de dezembro de 1994. A pesquisa destaca o atual panorama da participação feminina nos Cefet, apresentando um levantamento histórico das instituições de educação profissional e utilizando entrevistas com diretoras atuantes nessas instituições.

Pelo exposto, referendando os autores que falam sobre a mulher e o mercado de trabalho, encontra-se no quadro atual, ano de 2007, um número significativo de mulheres em cargo de gestão nos CEFETs, conforme levantado neste trabalho de pesquisa, quando se constata, dentro das trinta e seis instituições que compõem a rede CEFETs, um percentual de 18% de mulheres em cargos de gestão entre diretorias gerais, de unidades e sistêmicas e 10% em cargos de diretoras gerais (Otte, 2008, p. 27).

É possível destacar que, no que se refere às instituições de Cefet, o pequeno número de mulheres gestoras também é evidenciado, colocando-as como minoria. Em 2008, a autora destaca que, de um total de 36 Cefet, apenas seis eram dirigidos por mulheres em suas gestões. Além disso, dos 330 cargos existentes na rede, apenas 64 tinham mulheres como responsáveis e líderes. Dessa forma, conhecer a história de vida e as diferenças históricas pode ajudar na compreensão dos motivos que ainda colocam essas mulheres em posições inferiores em um campo em que predomina a dominação masculina, como a gestão de grandes instituições públicas (Otte, 2008).

Portanto, é reconhecível que as mulheres estão alcançando maiores níveis de preparo acadêmico e profissional, equiparáveis aos dos homens, para ocupar posições de gestão em uma instituição pública. Contudo, as condições segregacionistas patriarcais ainda precisam ser superadas para que mais mulheres possam ocupar esses cargos de maior nível na gestão pública da EPT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada buscou destacar como a presença feminina tem se consolidado no cenário da gestão pública na EPT e quais desafios têm sido vivenciados pelas mulheres que alcançam posições de liderança e responsabilidade em instituições públicas. Essa análise foi construída por meio de uma pesquisa bibliográfica estruturada em dois tópicos. O primeiro abordou a presença feminina em uma sociedade patriarcal no campo de trabalho e a busca por emancipação. O segundo tópico tratou das mulheres na gestão pública da EPT e dos desafios enfrentados.

Nesse contexto, é reconhecível que, com a expansão da rede profissional e tecnológica de ensino, o índice de mulheres nos institutos públicos aumentou tanto na condição de servidoras quanto de docentes. No entanto, diferenças são notadas quando focamos os cargos de liderança gerenciados por mulheres e as condições que permeiam o processo de seleção para essas ocupações. Critérios como disponibilidade e dedicação são fatores que separam as responsabilidades atribuídas às mulheres, especialmente quando vivenciam a maternidade e a vida doméstica e as conciliam com o trabalho.

Portanto, apesar de, atualmente, as mulheres constituírem a maioria na educação básica e no ensino superior, nos cargos voltados para maiores hierarquias ainda é longínqua uma igualdade entre homens e mulheres. A partir de

uma metodologia de cunho bibliográfico e abordagem qualitativa, empregamos a análise de conteúdo conforme proposto por Bardin (2011) para compreender as circunstâncias determinantes em um panorama histórico que ainda tende a colocar a presença feminina em posição de inferioridade quando comparada à dos homens. Além disso, buscamos compreender em que medida a participação feminina pode ser observada nesse contexto por meio dos dados provenientes da análise das pesquisas consultadas.

Com base nos resultados destacados, constata-se que, na perspectiva atual, muitos são os desafios que as mulheres têm que enfrentar na corrida para consolidação de uma carreira de sucesso. Essa jornada é marcada por nefastos conceitos misóginos patriarcais. Assim, esta pesquisa visa contribuir para o debate, a fim de que mais mulheres possam vencer as barreiras de gênero e alcançar altas posições em cargos públicos no cenário da gestão pública da EPT.

Gender and patriarchy: the presence of women in public administration in professional and technological education (pte) and the challenges in leadership positions

Abstract

The main objective proposed in this work is to understand the presence of women in public administration in professional and technological education (PTE) and the challenges in leadership positions. In this study, the categories of gender and patriarchy are highlighted. Women, when compared to men, tend to be disadvantaged in the social balance of the workplace and in the competition for leadership positions in these institutions. Additionally, they experience the triple social role, which involves domestic care of the family and children, often putting them at a disadvantage in the process of occupying these positions. The theoretical framework privileges authors who are dedicated to the theme of gender and patriarchy from a critical perspective (Scott, 1995; Davis, 2017; Hirata, 2002; Federici, 2021; Garcia, 2018; Saffioti, 2013). The methodology used was bibliographic in nature, with a qualitative approach. Content analysis was used for the analysis of the collected data. The results highlight the existence of significant obstacles of gender segregation and patriarchy that need to be overcome to enable conditions of equity between men and women in the field of public administration in PTE.

Keywords

Public management in PTE. Gender. Leadership positions.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2006.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.

BILGE, S. Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène*, v. 1, n. 225, p. 70-88, 2009.

CARVALHO NETO, A. M. de; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE-Eletrônica*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 1-23, 2010.

CHIZZOTTI, A. *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

DAVIS, A. *Mulheres, cultura e política*. São Paulo: Boitempo, 2017.

FEDERICI, S. *O patriarcado do salário*. Tradução Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2021. v. 1.

GARCIA, C. C. *Breve história do feminismo*. 3. ed. São Paulo: Editora Claridade, 2018. (Coleção Saber de Tudo).

HIRATA, H. *Nova divisão social do trabalho: um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.

MENDES, M. *A participação das mulheres na gestão do Instituto Federal Goiano campus Urutaí: uma perspectiva histórica (1953-2019)*. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal Goiano, Morrinhos, 2020.

MORAES, G. H.; ALBUQUERQUE, A. E. M. de. As estatísticas da educação profissional e tecnológica: silêncios entre os números da formação de trabalhadores. *Série Documental* (Inep), v. 45, p. 1-54, 2019.

MUZI, J. L. C. *De escola de aprendizes à universidade tecnológica: desvelando a participação das mulheres na história de uma instituição de educação profissional*. 2011. Dissertação (Mestrado em Tecnologia) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

OTTE, J. *Trajetória de mulheres na gestão de instituições públicas: um olhar sobre os Centros Federais de Educação Tecnológica*. 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/2146>. Acesso em: 8 set. 2023.

PAVAN, D. F. M. *Perfis, trajetórias e relações de gênero na gestão da educação científica, tecnológica e profissional de Goiás*. 2017. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/items/de648e9f-0988-4c88-a47c-4b038d6d12f6>. Acesso em: 21 ago. 2023.

ROCHA, R. C. *O Programa Nacional Mulheres Mil no contexto das políticas públicas de educação profissional no Brasil*. 2017. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação Profissional) – Instituto Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017. Disponível em: <https://memoria.ifrn.edu.br/handle/1044/943>. Acesso em: 9 jun. 2023.

SAFFIOTI, H. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTOS, I. J. C. *Mulheres na gestão pública: um estudo de caso na Universidade Federal da Paraíba – campus II*. 2021. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/22730>. Acesso em: 22 ago. 2023.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez., 1995. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 13 dez. 2013.