

**SEGREGAÇÃO HIERÁRQUICA NA REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO  
PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA**

***SEGREGACIÓN JERÁRQUICA EN LA REDE FEDERAL DE EDUCACIÓN  
PROFESIONAL, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA***

***HIERARCHICAL SEGREGATION IN THE FEDERAL NETWORK OF  
PROFESSIONAL, SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL EDUCATION***



Cátia Brito dos S. NUNES<sup>1</sup>  
e-mail: cbsnunes@gmail.com



Jorge García MARÍN<sup>2</sup>  
e-mail: 2022f0035@uesb.edu.br



João Diógenes F. dos SANTOS<sup>3</sup>  
e-mail: cbsnunes@gmail.com

**Como referenciar este artigo:**

NUNES, C. B. dos S.; MARÍN, J. G.; SANTOS, J. D. F. dos. Segregação hierárquica na Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica. **Plurais - Revista Multidisciplinar**, Salvador, v. 8, n. 00, e023023, 2023. e-ISSN: 2177-5060. DOI: <https://doi.org/10.29378/plurais.v8i00.18164>



| **Submetido em:** 03/08/2023

| **Revisões requeridas em:** 21/09/2023

| **Aprovado em:** 25/10/2023

| **Publicado em:** 30/12/2023

---

**Editoras:** Profa. Dra. Célia Tanajura Machado  
Profa. Dra. Kathia Marise Borges Sales  
Profa. Dra. Rosângela da Luz Matos

**Editor Adjunto Executivo:** Prof. Dr. José Anderson Santos Cruz

---

<sup>1</sup> Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano (IF Baiano), Itapetinga – BA – Brasil. Mestre e Doutoranda em Memória: Linguagem e Sociedade pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Assistente em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano.

<sup>2</sup> Universidade de Santiago de Compostela (USC), Santiago de Compostela – Espanha. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Vitória da Conquista – BA – Brasil. Professor do Departamento de Sociologia da USC e Docente colaborador do Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

<sup>3</sup> Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Vitória da Conquista – BA – Brasil. Professor da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS). Docente do quadro permanente do Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

---

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

**PALAVRAS-CHAVE:** Segregação hierárquica. Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

**RESUMEN:** *El trabajo tiene por objetivo analizar la desigualdad de género, específicamente el mecanismo de la segregación jerárquica o vertical en la ocupación de los cargos y funciones de dirigentes de la Rede Federal de Educación Profesional, Científica y Tecnológica a partir de datos disponibles en la Plataforma Nilo Peçanha, del año 2023. La investigación utilizó enfoques cualitativos y cuantitativos, seleccionando los datos disponibles de los (as) servidores (as), cuales sean, edad, sexo, escolaridad y tiempo de servicio, para analizar el perfil de los dirigentes de dicha red de enseñanza. El estudio indicó que, en la ocupación de los cargos de dirigentes - Rectores (as), Pro-rectores (as) y Directores (as) – existe una sub-representación femenina, incluso cuando las mujeres están dotadas de características productivas idénticas o superiores a las de sus congêneres del sexo masculino - apuntando, así, también en esta área de la administración pública federal, la consolidación de las desigualdades de género y la mayor ascensión profesional del hombre a medida que se eleva a escala jerárquica.*

**PALABRAS CLAVE:** Segregación jerárquica. Rede Federal de Educación Profesional, Científica y Tecnológica.

**ABSTRACT:** *This work aims to analyze gender inequality, specifically the mechanism of hierarchical or vertical segregation in the occupation of positions and functions of leaders in the Federal Network of Professional, Scientific, and Technological Education, from data available on the Nilo Peçanha Platform in 2023. The research used qualitative and quantitative approaches, selecting the available data of the public servants, about age, gender, education, and time of service, to analyze the profile of the managers who work in the mentioned educational network. The study indicated that, in the occupation of management positions - Rectors, Pro-Rectors, and General Directors - there is a female under-representation, even when the women are endowed with productive characteristics identical or superior to those of their male counterparts - thus pointing out, that also in this area of federal public administration, the consolidation of gender inequalities and the greater professional advancement of men as one moves up the hierarchical ladder.*

**KEYWORDS:** Hierarchical segregation. Federal Network of Professional, Scientific and Technological Education.

## Introdução

Este trabalho tem como objeto uma análise da ocupação dos cargos de direção pelos profissionais da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), a fim de pensar algumas desigualdades de gênero no mundo do trabalho, na atualidade, considerando as mudanças e permanências existentes na realidade social e econômica.

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

Para um melhor entendimento, devemos recorrer ao conceito de gênero em Scott (1995, p. 86): “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e [...] é uma forma primária de dar significado às relações de poder”. E neste sentido, para Saffioti, essa relação de poder será descrita como gramática sexual ou de gênero, a qual evidencia uma relação de hierarquização social:

A gramática sexual ou de gênero, que regula as relações entre homens e mulheres, as relações entre homens e as relações entre mulheres, especificando as condutas socialmente aceitáveis quanto ao sexo. O gênero é uma construção social que define o ser mulher e o ser homem. É das noções de mulher e de homem que nascem as normas que permitem a transformação de um bebê em um ser feminino ou masculino. O sexo anatômico constitui uma referência estatística, mas nada impede que um bebê com genitália de fêmea seja educado como homem e vice-versa (Saffioti, 1997, p. 40).

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

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

as coisas em tudo iguais, as mulheres ocupam sempre as posições menos favorecidas (Bourdieu, 2020, p. 151).

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

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

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

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

*Casi la totalidad de la bibliografía revisada coincide al señalar la feminización de la educación, comparándolo con la baja participación de las mujeres en los puestos más altos de la categoría profesional, la cátedra, así como en los órganos de dirección* (Gallego-Morón; Matus-López, 2018, p. 215).

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

abordaram a segregação vertical e também valida o uso do termo “teto de vidro”, em referência aos processos que se desenvolvem no ambiente de trabalho e que favorecem a ascensão profissional dos homens e consolidam a manutenção das mulheres em posições mais subordinadas.

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

Outro aspecto que deve ser considerado é a concepção do sistema educacional como um prolongamento dos “determinismos” culturais ditados também pelas classes, o qual resulta em um processo de reprodução e inculcação das desigualdades de gênero pelo sistema de ensino (Bourdieu, 2020, 2014). E, desta forma, conforme estabeleceu Bourdieu, “a escola continua a transmitir os pressupostos da representação patriarcal sobretudo, talvez, os que estão inscritos em suas próprias estruturas hierárquicas, todas sexualmente conotadas” (Bourdieu, 2020, p 142).

Após a busca e revisão bibliográfica sobre o tema, identificou-se que os estudos sobre desigualdades de gênero na carreira acadêmica focaram predominantemente nas universidades públicas, deixando de abordar a situação dos Institutos Federais e sua respectiva rede (RFEPCT). Portanto, a análise realizada neste trabalho visa destacar a falta de paridade e, conseqüentemente, a ausência de igualdade de condições no acesso aos cargos de direção dentro da RFEPCT.

Para isso, realizamos diversas buscas na Plataforma Nilo Peçanha (PNP<sup>4</sup>), onde é possível coletar dados estatísticos oficiais sobre os servidores públicos federais da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. A plataforma apresenta dados, de forma interativa, com a finalidade de atender aos princípios de ampliação da transparência junto aos diferentes públicos, instituições, órgãos de controle, comunidade estudantil e imprensa. Os dados de gestão de pessoas contidos na Plataforma Nilo Peçanha são extraídos do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE) dos servidores públicos federais. E os últimos dados disponíveis são referentes a abril de 2023, conforme informado na PNP.

---

<sup>4</sup>Consoante a descrição contida na referida plataforma, consiste em um ambiente virtual, que a partir de 2018, trata-se da validação e disseminação das estatísticas oficiais sobre a Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica (RFEPCT), e que são monitorados pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da educação (SETEC/MEC). (<https://www.gov.br/mec/pt-br/npn>).

O enfoque metodológico desta pesquisa exploratória é de natureza quali-quantitativa, pois os dados contidos da Plataforma Nilo Peçanha foram buscados, utilizados e analisados à luz de artigos científicos, periódicos e livros. Desta forma, segundo Gatti:

[...] ambas as abordagens podem ser consideradas complementares muito mais do que antagônicas, visto que os métodos [...] que se traduzem por números podem ser muito úteis na compreensão de diversos problemas educacionais. Mais ainda, a combinação deste tipo de dados com dados oriundos de metodologias qualitativas pode vir a enriquecer a compreensão de eventos, atos, processos. As duas abordagens demandam, no entanto, o esforço de reflexão do pesquisador para dar sentido ao material levantado e analisado (Gatti, 2004, p. 13).

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

É importante mencionar que a opção disponível para consultar os dados referentes ao perfil dos dirigentes não dispõe de filtro ou opção de escolha para analisar os dados de cada instituição, ou seja, só existem os dados dos dirigentes de forma global, sem especificação por Instituto Federal. Nesta aba de busca, as informações disponíveis são sobre os cargos e as funções comissionadas. E, dentro dessa opção de dados, a plataforma apresenta possibilidades de uma primeira seleção de filtros sobre as funções, na mencionada ordem de apresentação: sigla, descrição da função, nome do cargo, cargo ou função, tipo de cargo, escolaridade, tempo de serviço, sexo, faixa etária, carreira e cargo efetivo.

A segunda alternativa de filtro sobre esses dados, nesta aba de busca, apresenta a opção de selecionar o tipo de função gratificada, na respectiva ordem de apresentação: FG-0004, FG-0005, FG-0006, FG-0007, FG-0008, FCC001, CD-001, CD-002, CD-003, CD-004, FG-0001, FG-0002 e FG-0003<sup>5</sup>. Ainda é possível aplicar três opções de filtros gerais sobre os dados, de

---

<sup>5</sup> As funções comissionadas são caracterizadas pela grafia de FC ou FG, seguida da respectiva numeração. E os cargos de direção são caracterizados pela grafia CD, também seguida da respectiva numeração. As numerações correspondem de forma decrescente à hierarquia referente à responsabilidade da função comissionada ou cargo de **Plurais - Revista Multidisciplinar**, Salvador, v. 8, n. 00, e023023, 2023. e-ISSN: 2177-5060  
DOI: <https://doi.org/10.29378/plurais.v8i00.18164>

maneira que possam ser apresentados em forma de gráfico, quais sejam, vínculo (ativo ou inativo), sexo (masculino ou feminino) e cargo ou função (função comissionada ou cargo de direção).

### **A segregação hierárquica na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica**

Em 2008, os Institutos Federais foram criados por meio da agregação/transformação de antigas instituições profissionais. Segundo a Lei de criação, os Institutos devem constituir-se como centros de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, e qualificar-se como referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização aos docentes, Lei n.º 11.892/08 (Brasil, 2008, art. 6º).

O texto legal mencionado alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nas disposições sobre o ensino profissional técnico e também destaca que os Institutos têm como proposta realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e promover a produção e a transferência de tecnologias sociais. Devem, ainda, orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, a partir de mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural em cada Instituto Federal (Brasil, 2008).

Podemos destacar que, nos anos de 2003 a 2014, houve ampliação da rede de ensino técnico federal, com a criação de 422 unidades de ensino, situação diversa do período compreendido entre 1909 e 2002, ao longo do qual foram criadas 140 unidades<sup>6</sup>. Percebe-se que essa ênfase obedeceu a uma política governamental, já que, nesse período, o país esteve sob sucessivas administrações do mesmo agrupamento político, o Partido dos Trabalhadores (PT).

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

---

direção, bem como do respectivo valor que será acrescido à remuneração do ocupante da função ou cargo de direção – sendo a maior, portanto, a definida como 0001.

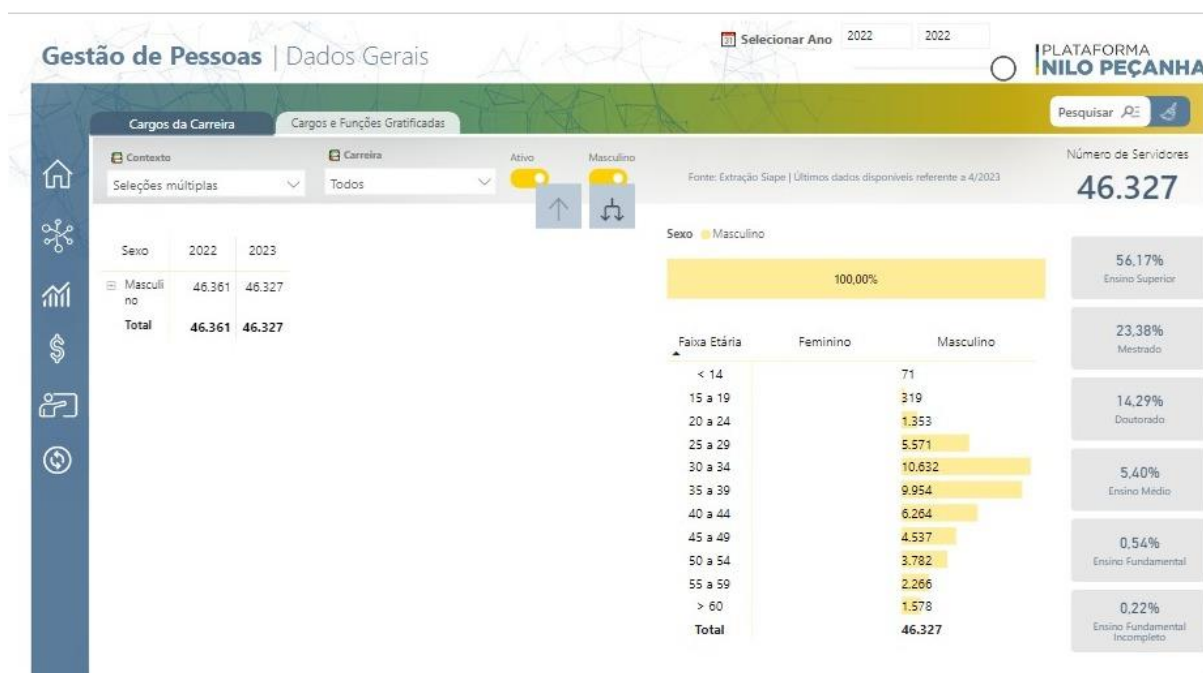
<sup>6</sup> <http://portal.mec.gov.br/setec-programas-e-aco/es/expansao-da-rede-federal>. Acesso em: 24 jul. 2023.

Para realizar a análise da presença feminina nos postos de direção da RFEPCT, é importante termos como ponto de partida a comparação dessa presença das mulheres no total de servidores(as) efetivos(as) da RFEPCT, exatamente porque estaremos considerando a forma de ingresso no serviço público federal, qual seja, o concurso público, que é, portanto, um método mais objetivo, impessoal e transparente de seleção. E tendo como referência-base a possibilidade de igualdade de acesso inerente a esta forma de ingresso, levando-se em conta que esta é a condição inicial para a ocupação destes cargos de direção, que são exclusivos para servidores(as) de carreira.

Assim, a partir dos dados coletados, consideramos uma situação ou condição numérica de relativa paridade, em relação ao gênero, no quantitativo de servidores(as) efetivos(as) da RFEPCT. Conforme dados do ano de abril de 2023, disponíveis na PNP, são 46.327 do sexo masculino e 37.135 do sexo feminino (ver Figura 1 e 2). Ou seja, 55,51% dos cargos efetivos e ativos são ocupados por homens, enquanto 44,49% são preenchidos por mulheres.

Desse modo, conforme informamos como opção de filtro para escolha de apresentação dos dados, passamos a analisar a composição da escolaridade destes(as) servidores(as) pelo filtro de sexo.

**Figura 1** – Imagem da PNP – cargos efetivos do sexo masculino



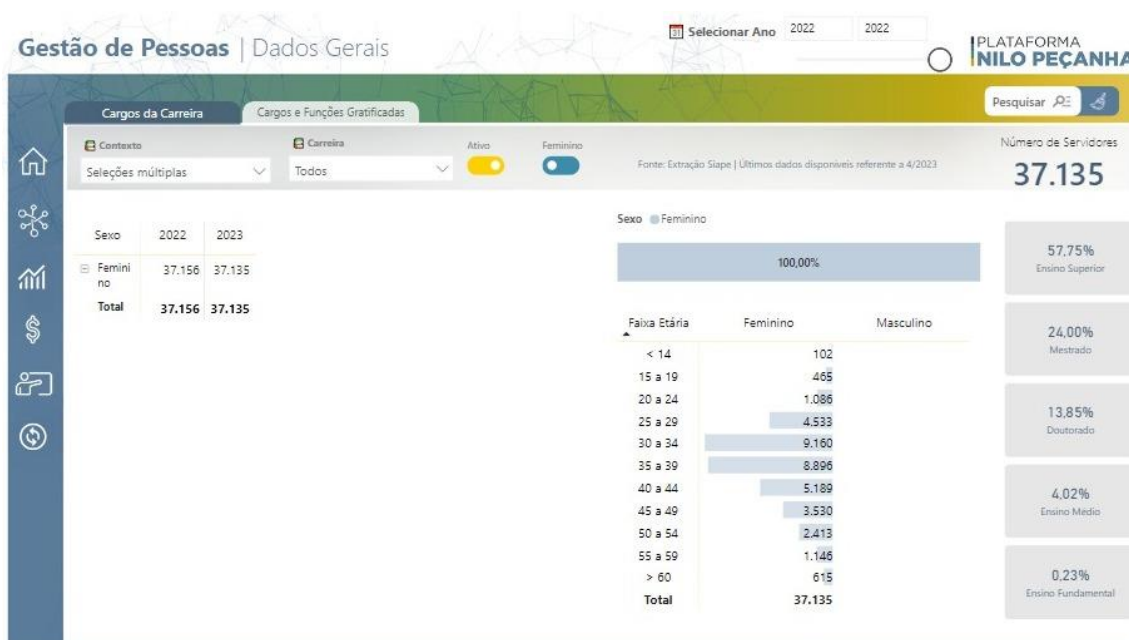
Fonte: Tela da Plataforma Nilo Peçanha.



O recorte da aplicação da opção de filtro por sexo masculino (ver Figura 1) evidencia um perfil etário, em sua maior parte, entre 25 e 44 anos de idade. Além disso, 56,17% dos servidores têm o ensino superior como o maior grau de escolaridade, enquanto aproximadamente 37,67% têm cursos em nível de pós-graduação *stricto sensu*.

O recorte da aplicação da opção de filtro por sexo feminino (ver Figura 2) evidencia um perfil etário no qual predomina a faixa etária entre 30 e 39 anos de idade. Os dados mostram que 57,75% das servidoras têm o ensino superior como o maior grau de escolaridade, enquanto aproximadamente 37,85% têm cursos em nível de pós-graduação *stricto sensu*.

**Figura 2** – Imagem da PNP – cargos efetivos do sexo feminino



Fonte: Tela da Plataforma Nilo Peçanha.

Nesta comparação, não se observam grandes disparidades nos quantitativos, escolaridade e idade entre os servidores e servidoras. Notavelmente, em relação à qualificação por meio de cursos de graduação e pós-graduação, as mulheres apresentam uma formação acadêmica cerca de dois pontos percentuais mais elevada do que a dos homens. Em seguida, procede-se à análise da presença feminina nos cargos de dirigentes, os quais possuem caráter provisório e são exclusivamente ocupados por servidores efetivos de carreira.

Para realizar a análise dos(as) dirigentes, utilizamos o filtro do cargo de direção, mencionado na parte introdutória. Como existem 13 modalidades de funções e cargos comissionados, restringimos a análise ao conceito de dirigentes definido pela Lei de criação dos Institutos Federais (Brasil, 2008), que estabelece no Art. 10, § 2º, a estrutura organizacional

e a composição do Colégio de Dirigentes: “O Colégio de Dirigentes, de caráter consultivo, será composto pelo Reitor, pelos Pró-Reitores e pelo Diretor-Geral de cada um dos *campi* que integram o Instituto Federal”.

Assim, utilizamos os filtros do tipo de função gratificada CD-0001, a qual corresponde à remuneração acrescida ao salário do(a) servidor(a) que ocupa o cargo de dirigente máximo dos Institutos Federais, qual seja, o cargo de Reitor(a). E, também, o filtro de função gratificada CD-0002, que corresponde à remuneração acrescida ao salário dos(as) servidores(as) que ocupam os cargos de Pró-Reitores(as) e Diretores(as) Gerais, que, na escala de hierarquia, são os cargos imediatamente abaixo do cargo de dirigente máximo.

A referida Lei estabelece a forma de escolha e os requisitos para a ocupação do cargo de Reitor(a):

Art. 12. Os Reitores serão nomeados pelo Presidente da República, para mandato de 4 (quatro) anos, permitida uma recondução, após processo de consulta à comunidade escolar do respectivo Instituto Federal, atribuindo-se o peso de 1/3 (um terço) para a manifestação do corpo docente, de 1/3 (um terço) para a manifestação dos servidores técnico-administrativos e de 1/3 (um terço) para a manifestação do corpo discente.

§ 1º Poderão candidatar-se ao cargo de Reitor os docentes pertencentes ao Quadro de Pessoal Ativo Permanente de qualquer dos campi que integram o Instituto Federal, desde que possuam o mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício em instituição federal de educação profissional e tecnológica e que atendam a, pelo menos, um dos seguintes requisitos:

I - possuir o título de doutor; ou

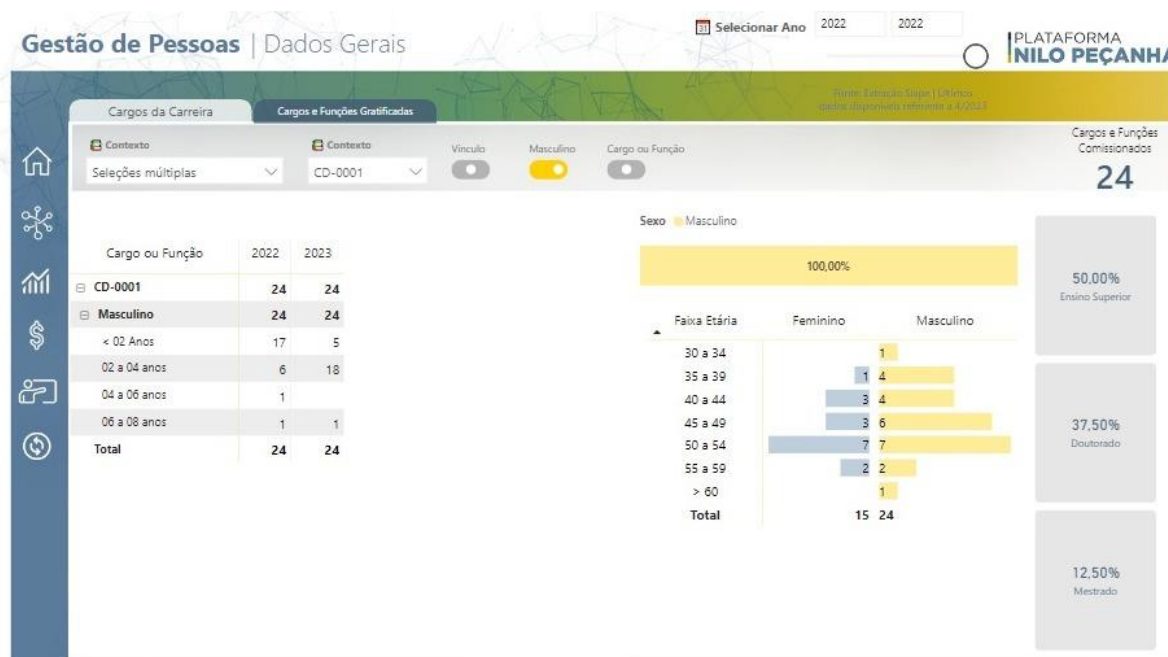
II – estar posicionado nas Classes DIV ou DV da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, ou na Classe de Professor Associado da Carreira do Magistério Superior.

§ 2º O mandato de Reitor extingue-se pelo decurso do prazo ou, antes desse prazo, pela aposentadoria, voluntária ou compulsória, pela renúncia e pela destituição ou vacância do cargo (Brasil, 2008).

Assim, segundo os dados coletados, a rede federal tem 39 cargos de dirigentes ocupados por 24 servidores e apenas 15 servidoras (ver Figura 3 e 4). Ou seja, 61,54% dos cargos de dirigentes máximos dos Institutos Federais são ocupados por homens.

Conforme os dados extraídos da PNP (ver Figura 3 e 4), podemos verificar que, dos 24 Reitores, a maior parte tem até dois anos de efetivo exercício, mais da metade estão na faixa etária entre 45 e 54 anos, e 50% têm qualificação de pós-graduação *stricto sensu*, portanto, acima do mínimo exigido como requisito para ocupar o cargo. Quanto às mulheres que ocupam do cargo de Reitoras (o percentual de 38,46%), a maior parte tem até quatro anos de efetivo exercício, metade estão na faixa etária de 50 a 54 anos, e 53,36% têm qualificação superior ao requisito mínimo de escolaridade para o cargo.

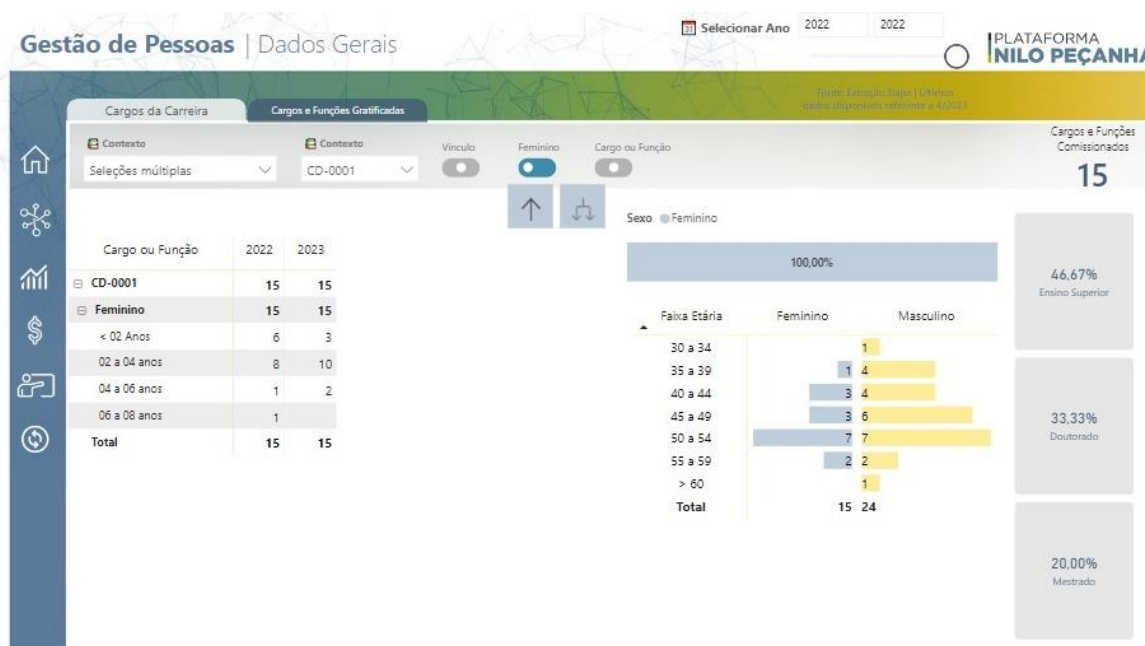
**Figura 3** – Imagem da PNP – cargos CD-0001, sexo masculino



Fonte: Tela da Plataforma Nilo Peçanha.

Aqui são destacadas algumas diferenças significativas na comparação dos dados entre reitores e reitoras: os homens apresentam um percentual menor de qualificação acadêmica e alcançam o cargo de dirigente máximo com menos tempo de serviço e em idade inferior àquelas mulheres que ocupam o cargo de Reitoras.

**Figura 4** – Imagem da PNP – cargos CD-0001, sexo feminino



Fonte: Tela da Plataforma Nilo Peçanha.

Seguindo no levantamento dos dados, analisaremos os ocupantes dos cargos de Pró-Reitores(as) e Diretores(as) Gerais, os quais, segundo a legislação, têm requisitos equivalentes quanto ao vínculo ser de cargo efetivo e o nível de escolaridade mínimo de curso superior:

Art. 11, § 1º Poderão ser nomeados Pró-Reitores os servidores ocupantes de cargo efetivo da Carreira docente ou de cargo efetivo com nível superior da Carreira dos técnico-administrativos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, desde que possuam o mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício em instituição federal de educação profissional e tecnológica.

Art. 13, § 1º Poderão candidatar-se ao cargo de Diretor-Geral do campus os servidores ocupantes de cargo efetivo da carreira docente ou de cargo efetivo de nível superior da carreira dos técnico-administrativos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, desde que possuam o mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício em instituição federal de educação profissional e tecnológica e que se enquadrem em pelo menos uma das seguintes situações:

I - preencher os requisitos exigidos para a candidatura ao cargo de Reitor do Instituto Federal;

II - possuir o mínimo de 2 (dois) anos de exercício em cargo ou função de gestão na instituição; ou

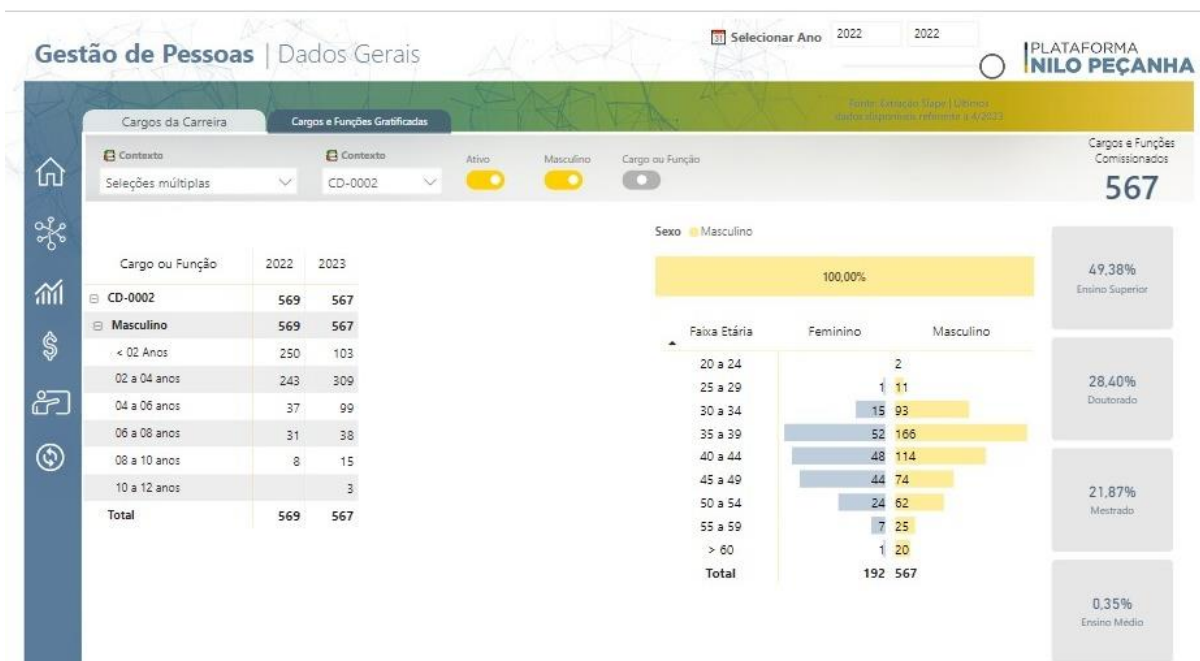
III - ter concluído, com aproveitamento, curso de formação para o exercício de cargo ou função de gestão em instituições da administração pública (Brasil, 2008).

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

Assim, segundo os dados coletados, a rede federal tem 759 cargos destes dirigentes, dos quais 567 são do sexo masculino e apenas 192 são do sexo feminino (ver Figura 5 e 6). Ou seja, apenas 25,30% dos cargos de Diretores(as) Gerais e Pró-Reitores(as) são ocupados por mulheres. A situação de relativa paridade, anteriormente apresentada, verificada no total de servidores(as) efetivos(as), desaparece completamente quando vamos analisar a ocupação dos cargos de dirigentes.

Conforme os dados constantes na figura 5, a maior parte dos ocupantes destes cargos do sexo masculino estão nas faixas entre 30 e 44 anos, têm até quatro anos como tempo de serviço e 50,27% possuem qualificação com curso de nível em pós-graduação *stricto sensu*.

**Figura 5** – Imagem da PNP – cargos CD-0002, sexo masculino



Fonte: Tela da Plataforma Nilo Peçanha.

Enquanto isso, as ocupantes mulheres concentram-se na faixa etária entre 35 e 49 anos, também proporcionalmente até quatro anos de tempo de serviço e apresentam, aproximadamente, percentual maior quanto à qualificação. Ou seja, 51,04% têm qualificação com curso de nível em pós-graduação *stricto sensu*. Desta forma, as 192 mulheres que ocupam estes cargos de dirigentes têm maior idade e melhor qualificação acadêmica do que os 567 homens que ocupam estes cargos, sendo o único índice equivalente em ambos os gêneros apenas o tempo de serviço.

Figura 6 – Imagem da PNP – cargos CD-0002, sexo feminino



Fonte: Tela da Plataforma Nilo Peçanha.

Os dados evidenciam e confirmam a dificuldade de ascensão feminina aos cargos de direção no âmbito da RFEPCT, especificamente aos cargos de dirigentes, Reitor(a), Pró-Reitores(as) e Diretores(as) Gerais dos *Campi*. E, conforme a análise dos dados disponíveis, verificamos que, nos dados sobre qualificação acadêmica e tempo de serviço, não existem diferenças significativas que possam justificar, por exemplo, em razão dos requisitos legais, a disparidade de representatividade de gênero na ocupação dos cargos de direção.

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

Sobre as causas da segregação hierárquica, no estudo realizado por Lombardi (2006), são identificados alguns fatores que explicariam alguns aspectos da desigualdade de gênero nas organizações: 1) a vigência de estratégias empresariais que colocam obstáculos à ascensão das mulheres; 2) a existência de espaços informais de trocas entre colegas dos quais as mulheres são excluídas; 3) a exigência de maior disponibilidade de tempo para trabalho, que em alguns casos dificulta a conciliação entre a vida profissional e a familiar; e 4) a resistência feminina a assumir postos de comando em ambientes majoritariamente masculinos.

Por sua vez, o estudo realizado em universidades espanholas, mencionado na parte introdutória, afirma:

*No existe acuerdo en los obstáculos existentes ni en la tipología que se realiza de éstos. El resultado que se obtiene de la revisión es un amplio listado de causas a distintos niveles (personal, familiar, organizacional y social) que obstaculizan el ascenso de las mujeres, pero sin diferenciar en la importancia de cada una ni en la particularidad de la universidad como entorno diferenciado del mercado de trabajo. Así, las causas terminan siendo más o menos las mismas que se encuentran en los estudios de discriminación de género en el mercado laboral (Gallego-Morón; Matus-López, 2018, p. 222).*

Assim, podemos compreender, segundo o referido estudo, que não existe consenso acerca das causas distintas que possam explicar as situações de desigualdade de gênero nos ambientes de trabalho, mas existe uma relação de causas possíveis (pessoal, familiar, organizacional e social), por exemplo, também conforme anteriormente mencionado no estudo de Lombardi. E que as causas relacionadas por estudos e pesquisas sobre a situação e as particularidades do ambiente acadêmico terminam sendo semelhantes às mencionadas em estudos sobre o tema no mercado de trabalho.

As barreiras mais recorrentes e citadas pelas docentes espanholas dizem respeito à dificuldade de conciliação entre a vida laboral, pessoal e social, associada à existência de processos de cooptação no sistema universitário (Gallego-Morón; Matus-López, 2018).

No mesmo entendimento, conforme Biroli (2018, p. 26): “No ‘patriarcado público’, Estado e mercado de trabalho passariam a ser as dimensões em que as coerções se organizam e se institucionalizam. Novas formas de inclusão seriam acompanhadas de formas também renovadas de opressão e controle”. Ou seja, as relações patriarcais apenas se estenderam para além da esfera privada e alcançaram os espaços públicos, inclusive, conforme está demonstrado neste trabalho, tal fenômeno também se reproduz nos espaços considerados privilegiados quanto à isonomia, à transparência de acesso (concurso público) e à qualificação acadêmica do quadro de profissionais.

## **Considerações finais**

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

Evidencia-se que, também na RFEPCT, a paridade de gênero diminui à medida que se avança nas posições de comando. Assim, predomina o papel social dominante do masculino, até mesmo em locais privilegiados de produção do conhecimento, como os institutos federais de educação, ciência e tecnologia. Observa-se que a presença feminina, que constitui 44,49% do total de servidores(as) efetivos(as), reduz-se para 38,46% e, em seguida, para 25,30% do total de dirigentes, mesmo quando as mulheres possuem características produtivas idênticas ou superiores às de seus colegas do sexo masculino. Dessa forma, consolidam-se as desigualdades de gênero e a ascensão profissional dos homens, tanto nos cargos providos mediante eleição quanto nos cargos de livre nomeação e exoneração.

Assim, os dados da RFEPCT mostram a mesma realidade de outras pesquisas e a situação de outras áreas da administração pública brasileira. Mesmo com uma presença feminina quase igualitária na composição do conjunto de servidores(as) efetivos(as), há sub-representação dessas mulheres nos cargos de comando das instituições federais de educação. Enfim, esta sub-representação resulta, conseqüentemente, na ausência de participação feminina nas esferas de poder, de decisão, de prestígio e de melhores remunerações.

Esta análise também evidenciou a necessidade de mais estudos aprofundados sobre as particularidades e causas específicas da manifestação da desigualdade de gênero na ocupação dos cargos de dirigentes da RFEPCT.



## REFERÊNCIAS

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

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

BORDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Bertrand Brasil. 17. ed. Rio de Janeiro, RJ: Editora Bertrand Brasil, 2020.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz (português de Portugal). Rio de Janeiro, RJ: Editora Bertrand Brasil, 1998.

BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean Claude. **A reprodução**. Elementos para uma teoria do sistema de ensino. Tradução: Reynaldo Bairão. Rio de Janeiro, RJ: Editora Vozes, 2014.

BRASIL. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 23 dez 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 24 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 30 dez. 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11892.htm). Acesso em: 24 jul. 2023.

BRASIL, **Decreto n. 6986, de 20 de outubro de 2009**. Regulamenta os Artigos 11, 12 e 13 da Lei 11.892, de 29 de Dezembro de 2008, que Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e Cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, para Disciplinar o Processo de Escolha de Dirigentes no âmbito destes Institutos. Brasília, DF: Presidência da República, 20 out. 2009. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6986.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6986.htm). Acesso em: 24 jul. 2023

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. Portaria. 1, de 3 de janeiro de 2018. Institui a Plataforma Nilo Peçanha – PNP, a Rede de Coleta, Validação e Disseminação das Estatísticas da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – Revalide. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Brasília, DF, n. 3, p. 10, 4 jan. 2018.

COUTO, Marcia Thereza; SCHRAIBER, Lilia Blima. Machismo hoje no Brasil: uma análise de gênero das percepções dos homens e das mulheres. *In*: VENTURI, Gustavo; GODINHO, Tatau (org.). **Mulheres Brasileiras e Gênero nos Espaços Público e Privado**: Uma Década de Mudanças na Opinião Pública. São Paulo- SP: Fundação Perseu Abramo, 2013.

GALLEGO-MORÓN, Nazareth; MATUS-LÓPEZ, Mauricio. Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas. **Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado**, [S. l.], v. 22, n. 3, p. 209-229, 2018. DOI: 10.30827/profesorado.v22i3.7999. Disponível em:

<https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/7999>. Acesso em: 24 jul. 2023.

GATTI, Bernardete Angelina. Estudos quantitativos em educação. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 11-30, jan./abr. 2004. DOI: 10.1590/S1517-97022004000100002.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/XBpXkMkBSsbBCrCLWjzyWyB/?lang=pt>.

Acesso em: 24 jul. 2023.

GONZÁLEZ, Obdulia Torres; PAU, Bernadette. Techo de cristal y suelo pegajoso: La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. **CTS: Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad**, [S. l.], v. 6, n.18, p. 35-59, 2011. ISSN 1668-0030. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92422639002>. Acesso em: 24 jul. 2023.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheira e gerente: Desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. **Revista Tecnologia e Sociedade**, [S. l.], v 2, n. 3, 2006. DOI: 10.3895/rts.v2n3.2485. Disponível em:

<https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2485>. Acesso em: 24 jul. 2023.

SABOYA, Maria Clara Lopes. Relações de gênero, ciência e tecnologia: uma revisão da bibliografia nacional e internacional. **Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós**, [S. l.], v. 3, n. 12, 2013. Disponível em: [www.faceq.edu.br/regs](http://www.faceq.edu.br/regs). Acesso em: 22 jul. 2023.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovan. Violência doméstica ou a lógica do galinheiro. *In*: KUPSTAS, M. (org.). **Violência em debate**. São Paulo- SP: Editora Moderna, 1997.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, [S. l.], v. 20, n. 2, 2017. Disponível em:

<https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 22 jul. 2023.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, [S. l.], v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013. DOI:10.1590/S0104-06182013000300007. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 jul. 2023.

### ***CRediT Author Statement***

---

**Reconhecimentos:** Agradeço à Givanildo Brito Nunes pela preciosa colaboração e aos estimados orientadores Jorge Garcia Marin e João Diógenes Ferreira dos Santos pela generosidade neste percurso da realização da pesquisa no Curso de Doutorado.

**Financiamento:** Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano e Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES.

**Conflitos de interesse:** Não há conflitos de interesse.

**Aprovação ética:** O estudo foi conduzido dentro dos padrões éticos com base na análise de dados disponíveis na Plataforma Nilo Peçanha. O projeto de pesquisa foi submetido à apreciação e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual do Sudoeste (CAAE: 74902023.6.0000.0055).

**Disponibilidade de dados e material:** Os dados estão publicamente disponíveis na Plataforma Nilo Peçanha. Consoante a descrição contida na referida plataforma, que consiste em um ambiente virtual, que apresenta, valida e dissemina das estatísticas oficiais sobre a Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica (RFEPCT) e que são monitorados pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da educação (SETEC/MEC). (<https://www.gov.br/mec/pt-br/pnp>).

**Contribuições dos autores:** Cátia Brito dos Santos Nunes, pesquisadora principal, contribuição criativa e substancial, coleta, análise e interpretação dos dados e redação do texto. Jorge Garcia Marin, realizou contribuições intelectuais, supervisão, apreciação e correção da pesquisa e do texto; João Diógenes Ferreira dos Santos, realizou supervisão, apreciação e correção com sugestões e contribuições nas análises dos dados.

---

**Processamento e editoração: Editora Ibero-Americana de Educação.**  
Revisão, formatação, normalização e tradução.

