



Administrative technicians in Education in command positions in a public institution of the professional and Technological Education: according to sex and academic degree

Técnicos administrativos em Educação em cargos de comandos em uma instituição pública de Educação Profissional e Tecnológica: segundo o sexo e a titulação acadêmica

Técnicos administrativos en Educación en cargos de mando en una institución pública de Educación Profesional y Tecnológica: según sexo y grado académico

Telma Amélia de Souza Pereira¹ , Maria Helena Santana Cruz² 

¹ Instituto Federal de Sergipe, Lagarto, Sergipe, Brasil.

² Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, Sergipe, Brasil.

Autor correspondente:

Telma Amélia de Souza Pereira

E-mail: telamelia@hotmail.com

Como citar: Pereira, T. A. S., & Cruz, M. H. S. (2022). Administrative technicians in Education in command positions in a public institution of the professional and Technological Education: according to sex and academic degree. *Journal of Research and Knowledge Spreading*, 3(1), e13626. <http://dx.doi.org/10.20952/jrks3113626>

ABSTRACT

Globalization and the growing interest of companies in seeking new markets have drawn academic attention to the impacts of diversity on organizations as a whole. Diversity that is presented in relation to the form of organization and functioning of the Federal Institutes of Education. This work aims to analyze and describe how gender stereotypes, differences and inequalities appear in the occupation of public positions by women in administrative technician positions at the Federal Institute of Education, Science and Technology - Campus Lagarto, in the years 2019 to 2021. The descriptive qualitative research is supported by bibliographic and documentary sources. 37 men and 23 women were identified in the positions, observing asymmetries/prevalence of men compared to women. The high level of education of women and the entry of women into "masculine" organizational environments is accompanied by the possibility of their ascension to technical public positions.

Keywords: Administrative Technicians in Education. Labor. Sexual Division of work. Women.

RESUMO

A globalização e o crescente interesse das empresas em buscar novos mercados, têm despertado a atenção da acadêmica sobre os impactos da diversidade nas organizações como um todo. Diversidade que se apresenta em relação à forma de organização e funcionamento dos

Institutos Federais de Educação. Este trabalho tem por objetivo analisar e descrever como os estereótipos, diferenças e desigualdades de gênero aparecem na ocupação de cargos públicos de técnicos administrativos por mulheres no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia - Campus Lagarto, nos anos de 2019 a 2021. A pesquisa de caráter qualitativo descritiva apoia-se em fontes bibliográficas e documentais. Foram identificados 37 homens e 23 mulheres nos cargos, observando-se assimetrias/prevalência de homens comparativamente a mulheres. A elevada escolaridade de mulheres e o ingresso das mulheres em ambientes organizacionais “masculinos” vem acompanhado da possibilidade de ascensão delas aos cargos públicos técnicos.

Palavras-chave: Divisão Sexual do trabalho. Gênero. Mulheres. Técnicos/as Administrativos em Educação. Trabalho.

RESUMEN

La globalización y el creciente interés de las empresas por buscar nuevos mercados han llamado la atención de los académicos sobre los impactos de la diversidad en las organizaciones en su conjunto. Diversidad que se presenta en relación a la forma de organización y funcionamiento de los Institutos Federales de Educación. Este trabajo tiene como objetivo analizar y describir cómo aparecen los estereotipos, diferencias y desigualdades de género en la ocupación de cargos públicos por parte de las mujeres en cargos técnicos administrativos en el Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología - Campus Lagarto, en los años 2019 a 2021. la investigación cualitativa se apoya en fuentes bibliográficas y documentales. Se identificaron 37 hombres y 23 mujeres en los cargos, observándose asimetrías/predominio de hombres frente a mujeres. El alto nivel educativo de las mujeres y el ingreso de las mujeres a ambientes organizacionales “masculinos” va acompañado de la posibilidad de su ascenso a cargos públicos técnicos.

Palabras clave: División sexual del trabajo. Mujer. Técnicos Administrativos en Educación Trabajo.

INTRODUÇÃO

O processo de implantação e consolidação das atividades industriais no Brasil, bem como a implantação de empresas multinacionais teve reflexos nas demandas por educação profissional e foi fator decisivo para as mudanças que se processaram na educação profissional – sobretudo aquela ofertada pela Rede Federal de Educação Profissional. Para tanto, a organização das escolas destinadas à educação técnica tem uma estruturação diferente das escolas regulares, principalmente em relação à educação básica, seja nos espaços físicos, pedagógicos e de recursos humanos, portanto é preciso ter um olhar voltado para as particularidades desta organização, visando vislumbrar, ainda que brevemente, este espaço institucional.

No Brasil, ainda em 1809, o Príncipe Regente, futuro D. João VI, criou o Colégio das Fábricas, dentro de um contexto em que prevalecia uma educação propedêutica voltada para as elites, a proposta visava atender as crianças que eram desfavorecidas economicamente dando-lhes uma possibilidade de trabalho mais técnico.

Em 1909 o governo, através do presidente Nilo Peçanha, oficialmente instituiu as escolas de artes e artífices, em número de 19, distribuídas pelo território nacional, que serão as futuras escolas técnicas federais demonstrando preocupação com a formação dos trabalhadores para, embora incipiente, a indústria. Em 01 de maio de 1911 foi fundada a escola de Aprendizes Artífices de Sergipe- EAA-SE, em Aracaju. Nos anos seguintes a educação profissional assume um caráter mais moralizante do que profissionalizante, enfatizando a dimensão da moralização do trabalho (Kuenzer, 2007). Embora a Constituição de 1937 trate, pela primeira vez, da

educação profissional e neste mesmo ano as escolas de aprendizes de artífices sejam transformadas em Liceus Profissionais, é somente em 1941, com a Reforma Capanema, com a reformulação do ensino no Brasil, também a educação profissional foi destacada, colocando-o como nível médio com exames admissionais e com a dualidade na estrutura dos cursos, com características de formações propedêuticas ou instrumentais, inclusive de permitir ou não, inicialmente, o acesso ao ensino superior.

Com a Lei nº 4.204/61, observa-se uma significativa modificação na educação profissional, mas a dualidade ainda persiste,

A diferenciação e o desenvolvimento dos vários ramos profissionais, em decorrência do desenvolvimento crescente dos ramos secundário e terciário, conduzem ao reconhecimento de legitimidade de outros saberes, que não são só os de cunho acadêmico, na etapa que se caracteriza como tradicional nova, do ponto de vista do princípio educativo. Pela primeira vez a legislação reconhece a integração completa do ensino profissional ao sistema regular de ensino, estabelecendo-se a plena equivalência entre os cursos profissionais e os propedêuticos, para fins de prosseguimento nos estudos. (Kuenzer, 2007, p. 29).

A Lei 5692/71, promoveu uma modificação significativa na educação básica, concentrada no 1º e 2º graus com o objetivo de instituir o ensino profissionalizante como único no 2º grau, o que ocorre nas escolas públicas, mas não nas privadas. É um contexto propício para o aumento da procura por escolas técnicas e a criação dos Centros Federais de Educação Tecnológica – CEFETs. Com a transição do capitalismo e a crescente ligação entre o mercado de trabalho e a educação, ajustando a educação ao ideário e aos interesses neoliberais.

Nos CEFETs começa-se a desenhar novos contornos para a educação profissional e, em 1990, com o processo chamado de “ifetização” instituído pela Lei nº 11.892/08, criou-se os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFs, transformando os então CEFETs em instituições com ofertas de cursos de diferentes modalidades e níveis de ensino, ofertando cursos de formação técnica e tecnológica, além de voltar-se para a formação de professores. Segundo a legislação citada acima,

os Institutos Federais são considerados Instituições Federais de Educação Superior, Básica e Profissional (IFES, portanto), às quais o MEC conferiu, desde o seu nascimento, o status de universidade, para que gozassem das mesmas prerrogativas legais das universidades federais. Como características distintivas dos IFs em relação às demais IFES, vale ressaltar a prioridade dada aos Institutos Federais na formação de professores (sobretudo na área de Ciências), mediante a destinação de um percentual mínimo de 20% das vagas ofertadas anualmente para cursos de licenciatura (Brasil, 2008).

Nesta nova estrutura, os IFs têm o tripé do ensino-pesquisa e extensão, alinhando estes para buscar promover a articulação entre o trabalho e a formação do cidadão, embora essa identidade ainda careça de tempo para se consolidar e incorporar efetivamente seus princípios.

Nesta história de ampliação da oferta de educação profissional é que, em 1986, o governo de José Sarney (José Ribamar Ferreira Araújo da Costa Sarney – 1985 a 1990), lançou o plano de expansão do ensino técnico com a implantação de 200 novas Escolas no Brasil, sendo uma das contemplada a Escola Técnica de Sergipe, com uma unidade descentralizada. Porém, só em 1988, inicia-se a construção da Unidade Descentralizada de Lagarto - UNED, através da portaria nº. 489 de 06/04/94, que começou a desenvolver suas atividades em 1994, com a oferta dos cursos de Edificações e Eletromecânica, autorizados pelo Decreto nº 9, de 23 de fevereiro de 1996, publicado no diário Oficial do dia 28 do mesmo mês.

Em função da necessidade de expansão e interiorização do ensino técnico em Sergipe, efetivando a instalação da Unidade em 1995, em zona rural periférica da sede do município, no povoado então denominado Carro Quebrado, na região Centro-Sul do Estado, construída sobre uma área útil de 22300 m², sendo 13747m² de área construída No ano de 2002, a Escola Técnica

de Sergipe, transforma-se em Centro Federal de Educação Tecnológica de Sergipe – CEFET-SE, mantendo a subordinada a Unidade Descentralizada.

O Instituto Federal de Sergipe – IFS no Campus Lagarto, atende os municípios de Lagarto, Simão Dias, Riachão do Dantas, Salgado, Boquim, São Domingos e Pedrinhas. Oferta Ensino Médio Integrado ao Técnico, a saber, em Edificações, Eletromecânica, Redes de Computadores e Automação Industrial; Técnico Subsequente em Edificações e Eletromecânica, direcionados especificamente a jovens que estão concluindo ou concluíram o Ensino Médio regular; os cursos superiores, todos ligados às áreas de ciências exatas e tecnologia, a saber: Bacharelado em Sistema de Informação, Engenharia Elétrica e Arquitetura e Urbanismo, Tecnólogo em Automação Industrial e, uma única licenciatura, em Física.

A instituição, com um horário de funcionamento regular das 07h30min às 22h45min, depende de uma estrutura física e de recursos humanos que não se limitam apenas às vinculadas diretamente às atividades de ensino. Desta feita, os servidores lotados têm na composição de 162 servidores, entre professores e técnicos administrativos em educação, distribuídos em três turnos letivos de funcionamento da unidade de ensino. Os técnicos administrativos em educação ocupam cargos que são intermediários (que exigem escolarização mínima de educação básica e esses, alguns com formação técnica em alguma área, a exemplo de técnico de laboratório de edificações) e superiores, com a formação de nível Superior em áreas específicas de acordo com a vaga (a exemplo de pedagogo, assistente social, psicólogo, administrador).

Em relação aos professores ou Professor de Educação Básica, Técnica e Tecnológica, como a carreira na Rede Federal descreve, obrigatoriamente devem ter a formação mínima em licenciatura ou bacharelado conforme for a vaga que vai ocupar. Essa diferenciação dos professores demarca as diferenças entre as carreiras destes e dos professores das universidades, com particularidades principalmente relacionadas à atividade da Educação Básica.

O modelo de competências gerado no capitalismo pós-fordista que gerou os paradigmas para a requalificação dos trabalhos não atingiu totalmente o Brasil, como defendido por Hirata e Kergoat (2007). Assim sendo, “o trabalho não é senão a concretização da ação humana, e sua dinâmica é estabelecida diretamente pelos indivíduos humanos, à medida que são capazes de dominar e de aperfeiçoar suas ações profissionais”. (Zariffian, 2001, p.127). Ainda se tratando desses novos paradigmas trazidos pelas novas relações que buscam romper com as relações patriarcais, é salutar destacar que

Com o avanço na superação das relações patriarcais, as mulheres começam a atuar nos espaços políticos, mas as desigualdades entre homens e mulheres se disseminam também nesses espaços, como por exemplo, o do trabalho. Essas relações foram intensificadas a partir da inserção das mulheres no trabalho, pois a relação tempo/espaço dentro e fora da esfera doméstica e a reformulação dos papéis sociais das mulheres nesse contexto teve que ser repensada. (Dias, 2014, p.48).

Estas posições resultam de um sistema patriarcal que não está superado na sociedade contemporânea, ocorrendo de forma velada no tratamento diferenciado aplicado aos trabalhadores no desempenho de suas atividades ou na busca da colocação no mercado de trabalho, a exemplo de salários diferentes para homens e mulheres para ocupações que exigem a mesma qualificação.

Essa divisão sexual do trabalho fundamenta-se nos princípios da separação (trabalho de homens e de mulheres) e da hierarquização (trabalho do homem mais importante que os das mulheres) (Hirata & Kergoat, 2007). Contudo, esta diferença não é evidenciada quando se trata do serviço público, no momento da seleção da ocupação dos cargos, visto que não é legalmente possível fazer distinção de gênero no momento dos processos de seleção, mas esse fato não

impede que estas diferenças de gênero apareçam posteriormente nas ocupações dos cargos de gestão concentrados prioritariamente nas mãos dos homens. Fica claro que

As desigualdades entre homens e mulheres poderiam ser consideradas no âmbito das interações face a face, ou seja, no bojo das relações, ficando sem exame tanto as múltiplas formas que poderiam assumir as masculinidades e as feminilidades quantos às complexas redes de poder (através das instituições, dos discursos, dos códigos, das práticas e dos símbolos) que constituem hierarquias nas relações entre homens e mulheres. (Dias, 2014, p. 68).

A respeito da colocação das mulheres nas realizações de atividades, estas não estão sendo relegadas a segundo plano, visto haver uma maior especialização destas trabalhadoras e ocupar alguns postos nos altos da hierarquia, mas ainda persiste a diferenciação salarial (Castells, 1999, p.200).

Barbosa (2013) destaca que mesmo havendo esta ocupação de cargos, é necessário analisar quais as condições oferecidas, pois na relação cotidiana do mundo do trabalho, das alterações conquistadas pelas mulheres nos mais diversos âmbitos, em relação aos postos de comando ainda há muitos impedimentos. Persiste a ideia de que "homens e mulheres ainda acreditarem que a capacidade de liderar está ligada a características masculinas, dificultando a chegada da mulher aos cargos de comando." (Barbosa, 2013, p.47).

No setor público essa diferença aparece de forma mais sutil, mas observável, não em se tratando dos salários diretos, mas da ocupação dos cargos hierarquicamente de gestão, que são definidos por gratificações diferenciadas e que, grosso modo, independem da formação acadêmica para a designação, mas de interesse da administração institucional. Nas vagas de técnicos administrativos, onde se destaca a ocupação dos cargos técnicos por sexo, nenhuma mulher técnica-administrativa ocupa cargo de gestão mais alta, havendo designação de dois homens, sendo um no próprio campus e outro fora dele. Este dado apareceu nas análises das publicações oficiais no Boletim de Serviços da Instituição¹, observando a designação do campus de lotação.

Embora as mulheres estejam mais bem posicionadas em relação ao grau de escolarização, pois estas são mais numerosas em todos os níveis de ensino, logo teriam mais oportunidades de ocupação das vagas de trabalho. Acontece que no mundo do trabalho, a ocupação tenha se dado majoritariamente por homens em áreas mais técnicas, atualmente as mulheres buscam firmar-se no mercado e por conta de tal situação ocupam vagas que, teoricamente, estão com uma qualificação superior à exigida como formação mínima.

A atuação da mulher no mercado de trabalho destaca-se que, levando em conta "termos globais, cerca de 50% das mulheres trabalham no setor de serviços" (CASTELLS, 1999, pag. 198), desta feita, os demais setores ainda têm uma predominância masculina. É importante destacar que

A sociedade muda, as mulheres mudam: continuam a ser formar em profissões técnicas, como as engenharias, participam mais do conhecimento e do capital, enfim, passam a melhorar suas qualificações, enquanto os padrões de relações patriarcais persistem arraigados nas práticas arraigados nas sociais. (CRUZ, 2005, p.203).

E diante dessas possibilidades de mudanças "abrem-se as possibilidades de autonomia para as mulheres como sujeitos com capacidade de influenciar o sistema e ser por ele influenciado enquanto parte de um coletivo". (Cruz, 2005, p.203).

¹ A instituição possui um espaço virtual de publicações de informações de informativos através de portarias que publiciza informações de pessoal, regulamentos internos, alterações e ajustes na questão de gestão de recursos de pessoal e suas alterações., dentro de link incorporado no espaço denominado SISTEMA e visível na parte superior, no centro da página.

A OCUPAÇÃO DOS CARGOS DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO

O quadro de servidores foi ampliado e recomposto em virtude das ampliações da Rede Federal, proposta com a ifetização, com etapas distintas de expansão, o Ministério do Planejamento por solicitação do Ministério da Educação criou códigos de vagas para atender a demanda de servidores para o funcionamento dos novos campi, e gerou a necessidade de ampliação de quadro de servidores, bem como a reposição dos códigos em aberto por motivos diversos de afastamento/vaga de servidores. O acesso aos cargos é feito por aprovação em concurso público e este traz em seus editais a formação mínima exigida para o desempenho do cargo pretendido.

Para a realização deste estudo, foram utilizadas as informações publicizadas na área virtual de publicações administrativas da instituição. Com filtro nos anos de 2019 a 2020, foi buscado os documentos que continham o nome do campus de interesse, e posteriormente separados com foco nos recursos humanos. Assim, buscando as informações constantes nos Boletim de Serviços virtual da Instituição, foi feito o dimensionamento dos servidores lotados em um determinado campus. Foram verificados a existência de 162 servidores, distribuídos em três turnos letivos de funcionamento, sendo 105 professores e 60 técnicos/as administrativos/as, sendo que para este momento concentramos a análise nestes últimos.

Cabe destacar que nos anos de 2020 e 2021, vivemos um período conturbado e atípico por conta da epidemia do coronavírus SARS-CoV-2, que ficou conhecido como COVID-19. Neste período a instituição permaneceu trabalhando, mas buscando ajustar a sua forma de funcionamento, mantendo os seus servidores em atividade laboral remota. Em 2021, as atividades administrativas voltaram progressivamente, em algumas situações, a serem distribuídas entre remota e um período mais curto de forma presencial.

Em se tratando dos técnicos/as administrativos, em relação ao sexo são 23 mulheres e 37 homens, ocupando os mais diversos cargos. Há uma relação de 22,7 alunos para cada servidor técnico administrativo, no período de 2019 a 2021.

Destes servidores apenas 7 são de época anterior a recente expansão do IF, sendo destas 3 mulheres (1 de cargo superior e 2 de intermediários) e 4 homens (sendo 2 intermediários e 2 superiores), mas todos com formação além da exigida para a ocupação do cargo, no caso dos intermediários, esta foi adquirida posteriormente a inserção no cargo. Este fato não acontece com a mesma frequência na atualidade, visto haver uma maior preocupação social com a questão da garantia de estabilidade no emprego promovida pelo serviço público, o que levou os servidores, provavelmente, a se candidatarem a cargos de menor qualificação exigida como uma maior facilidade de acesso. Vale destacar que a formação exigida, na maior parte dos cargos, é bem específica com relação à formação, principalmente dos níveis superiores e dos cargos relacionados a atividades de laboratórios.

Em se tratando dos técnicos administrativos, em relação a ocupação dos cargos, existe uma pequena diferença na ocupação por parte das mulheres em relação aos níveis dos cargos superiores e intermediários, as 23 mulheres têm a distribuição de 44% para a ocupação dos níveis superiores e 56% para os intermediários (que exigem apenas o ensino médio ou fundamental para ocupar a vaga). Em contraposição, os 37 homens têm 27% de ocupação nos cargos superiores e 73% concentram-se nos cargos intermediários.

Esta prevalência de ocupação nos cargos de nível intermediário pelos homens destoa, num primeiro momento, em relação realidade da divisão social do trabalho que é também, uma divisão sexual do trabalho, visto que os estudos nestas áreas mostram que as mulheres ocupam postos menos qualificados com menores salários associados estes postos aos papéis femininos (como setores administrativos). Em contrapartida, há setores onde notadamente os cargos de técnicos são ocupados prioritariamente por homens, associados, provavelmente, às características da formação oferecida pelos cursos que direcionam a profissionalização para o

atendimento da indústria, do setor da construção civil e da área de informática, redutos historicamente de predominância masculina, como é o caso do técnico e auxiliares de laboratórios em número de 12 e apenas destes apenas 1 é mulher.

Em relação à escolarização dos servidores técnicos administrativos, observa-se entre os níveis de formação que há um número equilibrado de ocupação de cargos que exigem formação mínima nível superior sendo 10 cargos ocupados por cada um dos sexos. Estes tendo formação além da exigida. Nos cargos que exigem apenas a formação mínima de Ensino Médio são 13 mulheres, sendo que destas, apenas 1 permanece sem posterior em relação à formação inicial. Em relação à formação acadêmica dessas servidoras, atualmente são 1 com Ensino Médio, 2 com graduação, com pós-graduação são 10 com *latu sensu* e 10 com *stricto sensu*, sendo 7 com mestrado e outras 3 com doutorado.

Segundo as descrições dos cargos e a ocupação destes de acordo com o sexo, foi possível observar que os cargos administrativos técnico (Informática, Laboratório, Audiovisual, Mecânica) são ocupados por homens majoritariamente, havendo 1 técnica em secretariado. Os assistentes de administração, maior parte deste com escolarização superior à exigida, são divididos igualmente na ocupação numérica (7). No caso do cargo de contador também são apenas homens que ocupam as vagas no campus.

Na área de ensino, por um longo tempo houve a prevalência de mulheres (pedagogos), mas os homens são mais numerosos atualmente. Na área de assistência social, psicologia e saúde se destaca essa prevalência feminina, como ocorre em muitas outras instituições. Nos demais cargos a presença masculina supera a representação feminina. É interessante destacar que, neste momento, dentro deste panorama da exigência do nível superior para assumir o cargo, apenas três servidores (bibliotecário, médico e um psicólogo) são “antigos” e estão lotados na instituição desde logo após a sua inauguração.

No panorama institucional posto, existe um espelhamento que evidencia a hierarquização do trabalho na confirmação de ocupação de cargos associados aos papéis femininos preenchidos, prioritariamente, por mulheres, ao tempo que outros vão rompendo este estigma ao se equilibrarem na ocupação, a exemplo do cargo de pedagogo-área. Alguns cargos pesquisados na instituição tendem para um novo direcionamento, como por exemplo, o cargo de assistente de alunos, que embora tenha função mais associada aos papéis femininos, está sendo ocupado por uma maioria de homens. No auxiliar de biblioteca também traz um número de homens, possivelmente associado ao serviço que o setor desenvolve e a possibilidade de lidar com uma carga física maior.

Em relação aos cargos de comando da gestão, com 31 funções que podem ser ocupadas por técnicos/as administrativos/as, apenas 6 destes são ocupadas por mulheres e 1 ocupado por uma professora. Esta última em um ponto da gestão onde há vários outros setores/servidores subordinados e as demais têm, no máximo, duas pessoas como subordinados nos setores que coordenam.

CONCLUSÃO

Embora a sociedade contemporânea se depare diuturnamente com o paradigma das desigualdades de entre homens e mulheres, e que estas discrepâncias venham sendo discutidas e tenha se buscado viabilizar respostas. Estas desigualdades ainda persistem na ocupação dos postos de trabalho, mesmo naqueles cargos onde a questão da preferência por este ou aquele sexo já esteja rompida no plano da legalidade, no plano da legitimidade ainda é incerto. Os cargos técnicos de áreas específicas, a exemplo de laboratórios, são, mesmo em instituições públicas, ocupados majoritariamente por homens e a ocupação das áreas de atendimento/administração por mulheres.

Desta feita, a questão da escolarização em educação profissional que proporciona uma formação mais equilibrada entre homens e mulheres não foi capaz de romper a ideologia

patriarcal e colocar no mercado um número de profissionais que buscassem preencher as vagas técnicas ou, ainda, enfrentar o paradigma da feminilização/ masculinização das ocupações dos postos de trabalho.

Embora se tratando de uma instituição pública, as diferenças com relação às trajetórias de formação profissional ainda são condicionadas por elementos patriarcais, pela divisão social e sexual e estereótipos nas escolhas de cursos e carreiras mais adequadas a homens e mulheres. No tocante a presença feminina em profissões culturalmente tidas como masculinas, houve alguns avanços, todavia, nem sempre o ingresso das mulheres em ambientes organizacionais “masculinos” vem acompanhado da possibilidade de ascensão delas aos cargos de alto escalão. Esse fenômeno pode ser percebido no contexto deste estudo onde as barreiras do “teto de vidro” ainda predominam, mesmo quando as mulheres apresentam uma formação acadêmica acima do esperado para o cargo que ocupam.

AGRADECIMENTOS: Não aplicável.

CONTRIBUIÇÕES DOS AUTORES: Pereira, T. A. S.: concepção e desenho, aquisição de dados, análise e interpretação dos dados, redação do artigo. Cruz, M. H. S.: revisão crítica de conteúdo intelectual importante. Todas as autoras leram e aprovaram a versão final do manuscrito.

CONFLITOS DE INTERESSE: Os autores declaram que não há conflitos de interesse.

REFERÊNCIAS

- Brasil (1961). Lei 4.024 de 20 de dezembro 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, Presidência da República, 1961. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4024.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%204.024%2C%20DE%2020%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201961.&text=Fixa%20as%20Diretrizes%20e%20Bases%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20Nacional.
- Brasil (1971). Lei 5.692 de 11 de agosto 1971. Fixa as Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providencias. Brasília, Presidência da República, 1971. Recuperado em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5692.htm
- Brasil (2005). Lei 11091/2005 de 12 de janeiro de 2005. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm
- Brasil (2008). Ministério da Educação. Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008. Brasília, dezembro de 2008. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm
- Barbosa, R.P. (2013). Relações de gênero e a lógica da competência no mercado de trabalho. In: *ReCaPe - Revista de Carreiras de Pessoas*, 3(4), 36-52.
- Castells, M. (1999). A era da informação: Economia, Sociedade e cultura. O poder da Identidade. São Paulo: Paz e Terra.
- Cruz, M. H. S. (2005). Trabalho, Gênero, Cidadania: Tradição e Modernidade. São Cristóvão: Editora UFS; Aracaju: Fundação Oviedo Teixeira.
- Dias, A. F. (2014). Representações sócias de gênero no trabalho professor: sentidos e significados atribuídos ao trabalho e a qualificação. Vitória da Conquista: Edições UESB.
- Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e realidade*, 20(2), 71-79.
- Zariffian, P. (2003). O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. São Paulo: Editora SENAC.
- IFS. Boletim de Serviço. Recuperado em: https://sipac.ifs.edu.br/public/jsp/boletim_servico/busca_avancada.jsf

Recebido: 13 de março de 2022 | **Aceito:** 12 de maio de 2022 | **Publicado:** 01 de junho de 2022



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.