

**VI JORNADA BRASILEIRA
DE SOCIOLOGIA**

MODERNIDADE E SUL GLOBAL

9, 10 E 11 DE OUTUBRO DE 2019



UFPEL



VI Jornada Brasileira de Sociologia

Modernidade e Sul Global

Outubro, 2019, Pelotas/RS

GT 5. Reconfigurações no mundo do trabalho

**Trabalho e gênero no Serviço Público: uma análise do grau de instrução das
servidoras das Pró-Reitorias da Universidade Federal de Pelotas**

**VI JORNADA BRASILEIRA
DE SOCIOLOGIA**

MODERNIDADE E SUL GLOBAL

9, 10 E 11 DE OUTUBRO DE 2019



UFPEL



INSTITUTO DE FILOSOFIA,
SOCIOLOGIA E POLITICA



IFISP - UFPEL

**Trabalho e gênero no Serviço Público: uma análise do grau de instrução das servidoras
das Pró-Reitorias da Universidade Federal de Pelotas**

Daiane Rosscopf Castro¹

RESUMO

Compreender as modificações estruturais da sociedade e estudar como andam as relações no mundo do trabalho despontam um terreno fértil para análises nas áreas das ciências sociais. As transformações culturais que aconteceram no Brasil a partir dos anos 1970 propiciaram uma maior participação feminina no mercado de trabalho e também aumentaram o número de mulheres nas universidades. Neste contexto, o presente estudo faz jus direcionar atenção à Instituição de Ensino Superior Pública Federal, e tem como objetivo verificar o grau de instrução dos servidores técnico-administrativos lotados nas Pró-Reitorias da Universidade Federal de Pelotas, com base nas relações de trabalho e gênero. Para tanto, a metodologia deste estudo está embasada em uma pesquisa bibliográfica elaborada com materiais já publicados e também em uma coleta de dados em que foi escolhida como fonte o Sistema Integrado de Gestão da UFPEL, o COBALTO. O universo é composto pelos trezentos e setenta e quatro servidores técnico-administrativos, funcionários de carreira em atividade, lotados nas Pró-Reitorias da UFPEL. Os resultados evidenciam que, mesmo as mulheres estando em menor número, elas ultrapassam os homens nos indicadores educacionais examinados no que diz respeito a níveis de instrução maiores, como a especialização de nível superior, o mestrado e o doutorado.

Palavras-chave: Desigualdade; Gênero; Grau de escolaridade; Serviço Público; Trabalho.

¹ Bacharel em Administração; Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas. daianerc@yahoo.com.br.

1 INTRODUÇÃO

Compreender as modificações estruturais da sociedade e estudar como as relações de gênero andam no mundo do trabalho despontam um terreno fértil para análises nas áreas das ciências sociais e, neste contexto, o presente estudo faz jus direcionar atenção à Instituição de Ensino Superior Pública Federal. O objeto em estudo são os servidores das Pró-Reitorias da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) uma vez que, considerando o cenário atual, é de grande importância refletir sobre estas relações já que são elementos constitutivos da experiência humana.

O aperfeiçoamento educacional toma o papel de protagonista no desenvolvimento da economia e do trabalho, assim como as mulheres vem assumindo posição de destaque e saindo de uma sociedade onde era destinado a elas apenas os bons costumes domésticos. Este estudo se faz apropriado por permitir perceber o contexto em que os servidores em análise se mostram inseridos em relação a assuntos relativos a gênero e grau de instrução.

A abordagem investigativa mais apropriada para a fase exploratória do presente estudo é a pesquisa quantitativa e como instrumentos de coleta de dados, além da pesquisa bibliográfica, foram utilizados os dados do Sistema Integrado de Gestão da UFPEL através do portal COBALTO. O universo é composto pelos trezentos e setenta e quatro servidores técnico-administrativos, funcionários de carreira em atividade, lotados nas Pró-Reitorias da UFPEL.

Partindo do pressuposto de analisar os aspectos sociais, o presente estudo apresenta como objetivo verificar o grau de instrução dos servidores técnico-administrativos lotados nas Pró-Reitorias da Universidade Federal de Pelotas, com base nas relações de trabalho e gênero. É esperado então que os resultados obtidos contribuam com a Instituição em estudo, através da reflexão da organização, da perspectiva de gênero e da divisão sexual do trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo, a revisão da literatura é apresentada, abordando um breve histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho, também sobre Gestão Pública Brasileira, Instituições Públicas de Ensino Superior, Universidades Públicas Federais Brasileiras, a Universidade Federal de Pelotas e inserido neste contexto as Pró-Reitorias, que são o objeto do presente estudo.

2.1 Breve histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho

Elaborando o conceito, o uso da categoria gênero pode ser considerada uma categoria social e sociológica: social, pois a sociedade ou grupos sociais muitas vezes se organizam tendo em vista a diferença de gênero, o que resulta em critérios de exclusão social e, sociológica, uma vez que a partir do momento em que a sociologia enquanto campo do conhecimento passa a se utilizar desse conceito para explicar a realidade social e, para Flax (1991, p. 229) “na perspectiva das relações sociais, homens e mulheres são ambos prisioneiros do gênero, embora de modos altamente diferenciados, mas inter-relacionados”. Por meio das relações de gênero dois tipos de pessoas são traçados, o homem e a mulher, exclusivamente se pode pertencer a um gênero, nunca a outro nem a ambos e, de modo geral, estas relações têm sido determinadas como de dominação.

Antes mesmo de incorporar a categoria gênero como uma ferramenta de análise social, a discussão sobre desigualdade entre homens e mulheres é ampla e surge como importante posição de discussão (GUEDES, 2012). Guedes ainda assegura que a população feminina nem sempre se encontrou inserida no sistema produtivo, é necessário explicitar as diversidades nas quais se deram essa inclusão, após a segunda onda do feminismo.

Seguindo a discussão, serão apontadas algumas questões de trabalho e gênero na formação do capitalismo industrial conforme Nogueira (2004), já na antiguidade, os recenseamentos omitiam dados sobre as mulheres, exceto quando tinham o papel de herdeiras. Desde aquela época é possível pensar sobre o valor da imagem da mulher e já com as primeiras comprovações das desigualdades existentes nas relações de classe e gênero.

Analisando neste momento o período de ampliação da Revolução Industrial, onde a força muscular tornou-se supérflua, com a maquinaria foi possível empregar mulheres e crianças, aumentando o quantitativo de trabalhadores assalariados sob o domínio direto do capital (MARX, 1971). Com a inserção da mulher nas grandes indústrias, dividindo o valor da força de trabalho por toda a família, rebaixa o valor do trabalho masculino, os salários e reduzem à condição de exploração do capital; se por um lado foi uma conquista a inserção do universo feminino no mercado de trabalho, por outro lado permitiu que o capitalismo ampliasse a exploração.

Já o capitalismo brasileiro se desenvolve a partir da década de 1950, e as primeiras mudanças deste processo ocorrem nos anos 1980, onde é possível verificar o marcante desenvolvimento do trabalho feminino chegando a alcançar, em alguns momentos, uma

ampliação muito mais relevante que o do masculino (NOGUEIRA, 2004). Mesmo com a presença positiva e visível do universo feminino no mercado de trabalho já não é possível fazer a mesma afirmação sobre as remunerações, aos obstáculos à ascensão profissional para mulheres, a reduzida formalização de empregos e ao alto índice de desemprego.

A divisão sexual do trabalho, conforme os estudos Hirata e Kergoat (2007), “é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos” e, pensando assim, os homens eram designados prioritariamente à esfera produtiva e, as mulheres, à reprodutiva. E, ao mesmo tempo, os homens se encaixavam nas funções com maior valor social acumulado, como cargos militares, políticos, religiosos, entre outros, partindo da ideia da divisão de trabalho de homens e de mulheres e de hierarquização, na qual as tarefas deles valem mais que as delas.

Ainda discutindo sobre salários, conforme os estudos de Hirata (2018), os salários femininos são inferiores ao masculino e hoje, no Brasil, está em torno de 30% este diferencial. O diferencial mais significativo se observa no setor privado entre os executivos e o menor entre os empregados; já no setor público esta diferença diminui pois varia segundo as categorias sócio-profissionais e tem relação com a “igualdade formal” que, no âmbito estatutário, se torna garantia a partir de um ponto de vista objetivo.

Os critérios objetivos previstos nas legislações que regem os servidores estatutários constituíram um avanço em relação a outros períodos da história e mesmo ao trabalho no setor privado nos dias atuais. Mesmo assim, ainda se mostra insuficiente para garantir igualdade de tratamento e o reconhecimento intersubjetivo das capacidades e propriedades das mulheres que contribuem para o desenvolvimento do trabalho no setor público (HONNETH, 2003).

Neste momento, fazendo uma análise sobre educação, para uma sociedade patriarcal existente no Brasil, para as mulheres era reservado o direito apenas de ser uma boa filha, esposa e mãe e a educação que cabia a elas não compreendia nem aspectos fundamentais como a alfabetização (QUEIROZ, GONÇALVES E KRUGER, 2017). Os autores ainda detalham que em 1827 surge no país a primeira lei com o intuito de beneficiar a educação das mulheres, concedendo o direito de frequentar escolas elementares para aprender a ler e escrever.

Com esta conquista, aos poucos as mulheres foram superando muitos outros obstáculos sociais e até mesmo governamentais e, conforme Queiroz, Gonçalves e Kruger (2017), no ano de 1879 o governo brasileiro autorizou a parcela feminina a frequentar as

instituições de ensino superior e, dessa forma, a educação passou a ser direito de todo o cidadão brasileiro. Considerando os países industrializados, embora atualmente as mulheres tenham níveis de educação elevado ao dos homens em quase todos os níveis de escolaridade, as disparidades de gênero ainda continuam (HIRATA, 2018).

2.2 Gestão Pública Brasileira

Considerando o processo de reforma do estado, será apresentado um breve histórico da Gestão Pública, que iniciou com o fim do período militar. Percebe-se uma dupla realidade nas últimas décadas, onde de um lado há avanços e modernização e de outro, resultados desiguais e problemas não resolvidos. Sobre as funções de gerência pública dos negócios do governo, a gestão pública, o agir do administrador pode ser classificado em três níveis distintos: atos de governo, atos de administração e atos de gestão (SANTOS, 2006). Segundo os estudos de Abrucio (2007) para modificar a herança deixada pelo regime militar, os constituintes alteraram várias questões referentes a administração pública e veio então a Constituição de 1988. Entre estas alterações podem-se destacar três delas, que são a democratização do Estado, a descentralização (com maior participação cidadã e levando em conta as realidades locais, inovando a gestão pública) e também a profissionalização da burocracia (com ações importantes, como o princípio da seleção meritocrática e universal que uniu-se pelo concurso público).

Aos poucos, foi percebido pela opinião pública que várias dificuldades da administração pública brasileira não tinham sido resolvidas com a Constituição de 1988. Porém esta percepção foi transformada, no Brasil, na era do presidente Fernando Collor de Mello, com raciocínios falsos e com medidas desastrosas, onde o funcionário público foi transformado em bode expiatório dos problemas nacionais e com o receio existente no momento lançou-se uma lógica do ‘salve-se quem puder’ (ABRUCIO, 2007).

Após 1995, com a gestão efetiva do presidente do Brasil, Fernando Henrique Cardoso (FHC), surgiu nova oportunidade de reformar o Estado e o seu pessoal, criando o Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE), comandado pelo ministro Bresser Pereira, que advertia o que era negativo na Constituição de 1988 e sustentava-se na nova gestão pública percebida em experiência internacional recente (ABRUCIO, 2007). Nessa época, houve enorme redução no quadro de funcionários, que se deu devido: a não reposição de servidores ao se aposentarem, a transferir as responsabilidades para os municípios e também a terceirização do serviço; segundo Pereira (1998), a ineficiência

do setor público brasileiro é enorme, há também desequilíbrio salarial, mitos relativos à carreira e aos cargos de confiança.

A reforma Bresser não teve força suficiente para reparo da administração pública e, no governo FHC, mesmo com a implantação de algumas conquistas de Bresser, iniciou a extinção do MARE. Conforme os estudos de Abrucio (2007) as experiências com a modernização do Estado brasileiro tiveram continuidade no governo de Luís Inácio Lula da Silva, mas é bem menos aproveitada embora com vários acontecimentos de sucesso.

2.2.1 Instituições Públicas de Ensino Superior

Nas organizações públicas tem-se as Instituições de Ensino Superior (IES) como exemplo. Segundo Chiavenato (2003) organizações são “unidades sociais (ou agrupamentos humanos) intencionalmente construídas e reconstruídas a fim de atingir objetivos específicos” e, sendo assim, como qualquer outra organização as IES reúnem os recursos físicos e os esforços humanos para alcançar os objetivos.

De acordo com Moreira, Moreira e Palmeira (2009) as IES também podem ser apresentadas como organizações universitárias, e considerando desde a época em que a educação é elemento de transformação de um indivíduo, elas são parte do procedimento organizacional e da prestação dos serviços educacionais. As instituições de ensino superior possuem a finalidade de proporcionar o ensino de terceiro grau, a pesquisa e a extensão; apresentando-se sob a forma de universidade ou unicamente com a função de ensino, quando sob a configuração de instituição isolada.

As IES em sua forma orgânica apresentam as universidades, as faculdades, os institutos, os departamentos entre outros órgãos estruturais. No tópico seguinte será abordado um breve histórico sobre as Universidades Públicas Federais Brasileiras, que então fornece base teórica para descrever detalhes importantes sobre a Universidade Federal de Pelotas.

2.2.2 Universidades Públicas Federais Brasileiras

As interpretações sobre a história da universidade no país e sobre seus impasses são diversas; para um melhor entendimento é necessário ter conhecimento de sua concepção, realidade e organização. Para análise das instituições de ensino superior é preciso relacioná-las com o conjunto da sociedade e de uma totalidade e problemática do país de maneira mais ampla.

Uma parcela dos brasileiros não contemplava justificativa para a criação de universidades no Brasil, consideravam mais apropriados que os estudos superiores fossem realizados na Europa, igualmente Portugal que apresentou resistência devido a reflexo da política de colonização. Ainda no século XVI tentaram criar na Colônia – o que foi negado – consequência disso os alunos graduados iam para a Universidade de Coimbra ou outras europeias com a finalidade de complementarem os estudos (FAVERO, 2006).

No período colonial e monárquico os empenhos para criação de universidades no Brasil foram sem êxito, foi autorizado apenas o funcionamento de algumas escolas superiores profissionalizantes. Somente no ano da transmigração da família real para o Brasil, 1808, ocorreu a instalação de cursos superiores na Bahia e Rio de Janeiro, sendo a Universidade do Rio de Janeiro a primeira instituição universitária criada legalmente pelo Governo Federal.

Conforme Favero (2006), de 1889 até a Revolução de 1930 o resultado da promulgação de desiguais dispositivos legais foi que o ensino superior no país sofreu várias alterações. Vale observar que outras questões merecem registro, como a integração das escolas ou faculdades na nova estrutura das universidades. Vale destacar a criação da Universidade de São Paulo (USP) em 1934 e da Universidade do Distrito Federal (UDF), em 1935.

Na década de 40 foi sancionado o Decreto-Lei nº 8.393, de 17 de dezembro de 1945, que concede autonomia administrativa, financeira, didática e disciplinar, à Universidade do Brasil, e dá outras providências. Segundo estudos de Favero (1999) a autonomia foi outorgada e embora se apresente como um avanço muitas vezes ela não passa de uma ilusão.

O desenvolvimento do Brasil, pós a década de 50, é acelerado pela industrialização e crescimento econômico e, ao mesmo tempo em que essas mudanças acontecem, há uma conscientização da situação problemática em que se encontram as Universidades no Brasil e o auge da modernização do ensino superior no país é atingido com a criação da Universidade de Brasília (UnB). Nos anos 60 as reformas de base e questões políticas mais globais eram colocadas com os problemas das universidades, ademais, eram elaborados planos de reformulação estrutural.

Um dos principais acontecimentos que ocorreu no período ditatorial foi a reforma universitária de 1968 que foi marcado por intensos debates dentro e fora das universidades, que exigiam do governo soluções para os problemas relacionados à

educação. Encarregado então de estudar a reforma da universidade brasileira foi instituído um grupo de trabalho que formulou um relatório fornecendo as linhas gerais para consolidação da forma ideal das universidades brasileiras (MENDONÇA, 2000).

Posteriores aos anos 80 aparecem várias propostas para reformular as instituições universitárias e vale ressaltar que os problemas na universidade são de natureza acadêmica e política e não apenas aspectos técnicos. Baseado no princípio do direito de educação a todos, foi promulgado em 20 de dezembro de 1996 o Decreto-Lei nº 9.394, que estabelece diretrizes e bases da educação nacional, essa lei traz mudanças em relação as leis anteriores e regulariza o sistema de educação brasileiro.

O Brasil é um país de grandes diferenças sociais e ainda convive com barreiras que em outros países já foram solucionadas (VASCONCELOS, 2000). As estruturas das Universidades se tornaram sobrecarregadas com todas as Leis e Decretos e a insuficiência de pessoal no quadro de trabalho.

A burocracia e a conseqüente falta de agilidade fazem parte da realidade das instituições de ensino superior há anos. Para que a educação seja considerada um direito e não um privilégio nem um serviço, é necessário que o Estado tenha a educação como um investimento social e político, só assim a Universidade Pública terá uma nova perspectiva (CHAUI, 2003).

2.2.3 Universidade Federal de Pelotas

Conforme o Estatuto da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), a Universidade Federal Rural do Rio Grande do Sul foi transformada em Universidade Federal de Pelotas pelo Decreto-Lei nº 750, de 08 de agosto de 1969 e teve seu Estatuto aprovado pelo Decreto-Lei nº 65.881, de 16 de dezembro de 1969. A UFPel é uma Instituição Pública Federal que tem a educação, o ensino, a pesquisa e a formação profissional de graduação e de pós-graduação em nível universitário como objetivos principais, bem como o desenvolvimento científico, tecnológico, filosófico e artístico. Atualmente conta com 22 unidades acadêmicas, com 96 cursos de graduação presenciais, sendo 66 bacharelados, 22 licenciaturas, 8 tecnólogos e 3 cursos de graduação a distância, em 117 polos. Na pós-graduação são 26 doutorados, 50 mestrados, 6 cursos de mestrado profissional e 34 de especialização.

A UFPel é composta pelo Conselho Diretor (CONDIR), Auditoria Interna, Conselho Universitário (CONSUN), Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão (COCEPE) e também pela Reitoria. O órgão supremo da Universidade, com

funções normativa, consultiva e deliberativa é o CONSUN, as deliberações sobre as atividades de ensino, pesquisa e extensão são da competência do COCEPE, com as funções consultiva, normativa e deliberativa e o órgão angariador de recursos e fiscalizador da gestão econômico-financeira é o Conselho Diretor (CONDIR), principal responsável pelas relações entre a Universidade e a Comunidade.

A Reitoria compreende: o Gabinete do Reitor e do Vice-Reitor, a Procuradoria Federal junto à UFPEL, as Comissões e as Pró-Reitorias: Administrativa (PRA), de Assuntos Estudantis (PRAE), de Extensão e Cultura (PREC), de Gestão de Pessoas (PROGEP), de Ensino (PRE), de Gestão da Informação e Comunicação (PROGIC), de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PRPPGI) e de Planejamento e Desenvolvimento (PRPD).

2..2.3.1 Pró-Reitorias

Hoje em dia a UFPEL conta com o trabalho de 2.987 servidores de carreira em atividade, que são integrantes do quadro funcional da Universidade Federal de Pelotas, legalmente investidos em cargo público conforme Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Do total de servidores, 1.658 são Docentes e 1.329 são Técnico-Administrativos (TA) e, dentre os TA, 374 estão lotados nas Pró-Reitorias da UFPEL.

Conforme já citado anteriormente, essas estão organizadas em oito: PRA, PRAE, PREC, PROGEP, PRE, PROGIC, PRPPGI e PRPD, fazendo parte da Reitoria e localizadas no Campus Anglo. Cada uma das Pró-Reitorias tem sua linha de atividades e, de forma geral, estão organizadas em: Assessoria, Secretaria, Coordenações, Núcleos e Seções; foi com base nelas que o presente estudo foi desenvolvido.

3 MÉTODOS DE PESQUISA

Neste capítulo será apresentado o método utilizado no presente estudo, os instrumentos de coleta e o tratamento e análise dos dados, os quais auxiliaram a verificação dos objetivos. Neste contexto, o limite desta pesquisa no âmbito espacial corresponde às Pró-Reitorias da Universidade Federal de Pelotas.

Na etapa inicial do presente estudo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica elaborada com base em materiais já publicados, especialmente livros, artigos de revistas, anais, leis, decretos e também com material disponibilizado na Internet. Desse modo, Boccato (2006) afirma que por meio de referenciais teóricos publicados, a pesquisa bibliográfica busca a solução do problema de pesquisa, analisa e discute as contribuições

científicas; realmente, este referencial bibliográfico foi realizado para a criação de um embasamento teórico sobre o assunto estudado.

Segundo Richardson (2008, p. 70) “[...] método de pesquisa significa a escolha de procedimentos sistemáticos para a descrição e explicação de fenômenos”; também, segundo o citado autor, o desenvolvimento da pesquisa deve ser realizado de acordo com cada método de investigação. Conforme as características, esta é uma pesquisa empírica, que permite analisar os dados com a possibilidade de proporcionar maior realidade às argumentações, promovendo uma aproximação prática.

3.1 Coleta de dados

Como instrumento de coleta de dados foi escolhido o portal COBALTO, Sistema Integrado de Gestão, da UFPEL. Foi efetivada a pesquisa na “Lista de Servidores” (sendo que esta parte do site é de acesso livre) filtrando os dados por lotação, sexo e titulação.

Em um primeiro momento, foi definida a população, e conforme define Zikmund (2006, p. 356) “uma população ou universo é qualquer grupo completo [...] que compartilha algum conjunto de características em comum”, assim sendo, o universo é composto pelos trezentos e setenta e quatro servidores técnico-administrativos, funcionários de carreira, em atividade, que são integrantes do quadro funcional da Universidade Federal de Pelotas, legalmente investidos em cargo público conforme Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, lotados nas Pró-Reitorias da UFPEL.

Após coletados os dados, eles foram tabulados, analisados e tratados estatisticamente no *software Microsoft Excel 2016*, sendo assim foi possível o entendimento de como se comportam as variáveis e observar a relação entre elas. Com a escolha do *Excel 2016* foram atingidos os objetivos do presente estudo, permitindo resultados confiáveis. Os dados foram analisados através de gráficos e tabelas de forma descritiva, o que auxilia na explicação das informações, e também com base nos autores citados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir serão apresentados e comentados os principais resultados obtidos através dos dados levantados com as pesquisas realizadas fundamentadas no objetivo geral do presente estudo, que é verificar o grau de instrução dos servidores técnico-administrativos lotados nas Pró-Reitorias da Universidade Federal de Pelotas, com base nas relações de trabalho e gênero.

4.1 Perfil dos respondentes

As Pró-Reitorias possuem servidores com diferentes características, é necessário conhecer seus perfis. São apresentadas a seguir as características da população estudada, as tabelas e os gráficos abaixo expõem os detalhes.

4.1.1 Distribuição por gênero

A Tabela 1 e a Figura 1 evidenciam que por uma diferença de 8,56% a maioria dos respondentes é constituída pelo gênero masculino, correspondendo a 54,28% da população, enquanto os 45,72% do gênero feminino. Mesmo que em um número um pouco menor, diante da globalização da economia e das rápidas transformações do mundo moderno, o gênero feminino tem se destacado nas áreas de trabalhos, inclusive no setor público.

Tabela 1 – Distribuição por gênero

Gênero	Frequência (n°)	Frequência (%)
Feminino	171	45,72
Masculino	203	54,28
Total	374	100

Fonte: Elaborado pela autora, 2019

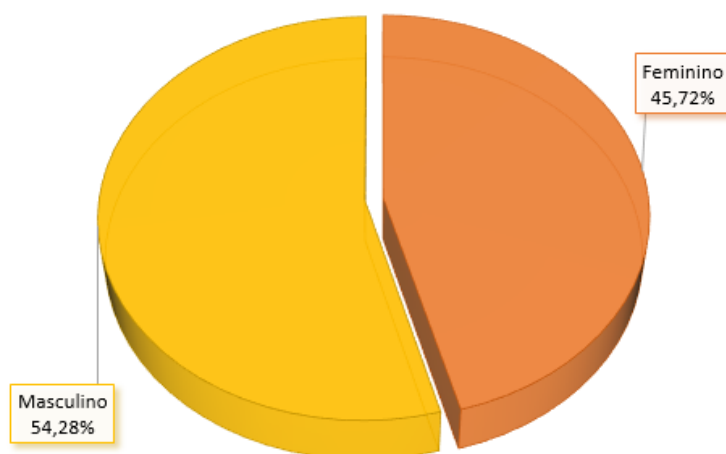


Figura 1 – Gráfico de distribuição por gênero

Fonte: Elaborado pela autora, 2019

4.1.2 Distribuição por Grau de Instrução

Para esta análise foram divididos em cinco níveis: Nível Médio/Técnico (incluindo quem possui aperfeiçoamento de nível médio), Graduação, Especialização em Nível Superior, Mestrado e Doutorado, conforme segue:

Tabela 2 – Distribuição por Grau de Instrução

Grau de Instrução	Frequência (n°)		Frequência (%)	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Nível Médio/Técnico	14	52	8,19	25,62
Graduação	27	54	15,79	26,60
Especialização NS	80	68	46,78	33,49
Mestrado	43	27	25,15	13,30
Doutorado	7	2	4,09	0,99
Total	171	203	100	100

Fonte: Elaborado pela autora, 2019

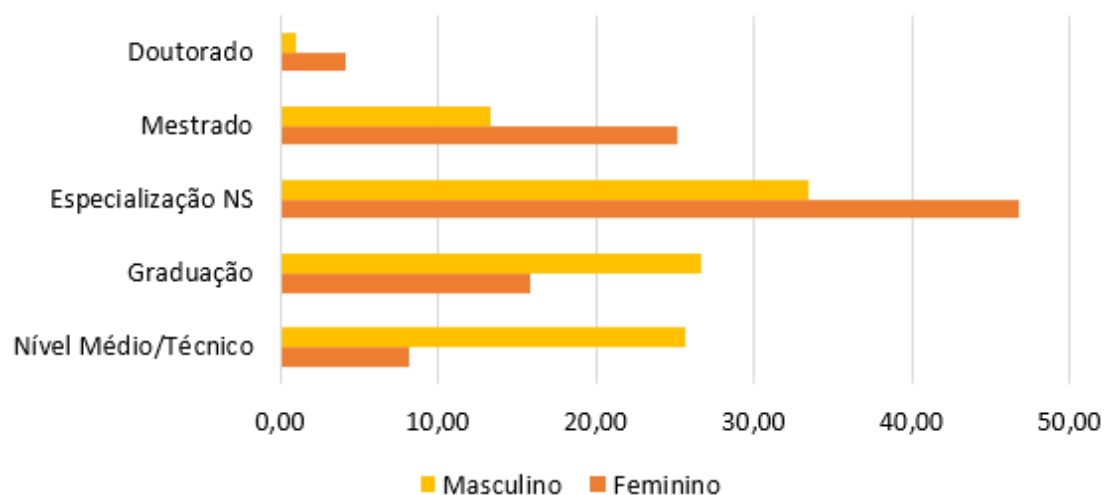


Figura 2 – Gráfico de distribuição por Grau de Instrução

Fonte: Elaborado pela autora, 2019

Analisando os dados em relação ao grau de escolaridade de acordo com o gênero é possível observar que, mesmo existindo mais pessoas do gênero masculino do que do feminino no universo da pesquisa, as mulheres são em maior número no que diz respeito aos níveis de instrução mais elevados, como a especialização em nível superior, o mestrado e o doutorado. Estes resultados são ratificados com a pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) sobre estatística de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil, no que diz respeito à educação, pois com o lento processo de transformação dos padrões culturais de gênero, as barreiras à entrada de mulheres no mercado de trabalho estão sendo amenizadas, as taxas de fecundidade estão diminuindo e o nível de escolaridade das mulheres está sendo elevado continuamente, apesar da desigualdade na estrutura ocupacional de homens e mulheres.

Considerando os estudos de Queiroz, Gonçalves e Kruger (2017), onde é confirmado que tem crescido densamente a presença de alunas do sexo feminino nas

universidades, chegando este número a ser superior aos alunos do sexo masculino, e quando se observa em relação a pós-graduação é confirmado que existem mais mulheres com mestrado do que homens mestres e, segundo as pesquisas dos autores, já no quesito doutorado o sexo masculino ainda se encontra um pouco acima no grau de instrução. Já ao comparar esses dados com a presente pesquisa é confirmado o fato de que as servidoras do gênero feminino das Pró-Reitorias da UFPEL apresentam especializações superiores aos servidores do gênero masculino, mas no presente caso é tanto no mestrado quanto no doutorado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o objetivo proposto, de verificar o grau de instrução dos servidores técnico-administrativos lotados nas Pró-Reitorias da Universidade Federal de Pelotas, com base nas relações de trabalho e gênero, foi realizada uma análise com base na bibliografia e nos dados coletados e, a partir deles, foi possível verificar os seguintes acontecimentos:

Diante dos fatos pesquisados e conhecendo as desigualdades existentes entre homens e mulheres, é possível afirmar que no local de estudo há menores barreiras uma vez que todos servidores em estudo estão investidos em cargo público, com direitos e deveres estabelecidos em Lei e com salários fixados conforme o cargo e progressão funcional por mérito e qualificação.

Em suma, os resultados evidenciam que, em média, as mulheres mesmo estando em menor número no universo pesquisado, ultrapassam os homens nos indicadores educacionais examinados no que diz respeito a níveis de instrução maiores como a especialização de nível superior, o mestrado e o doutorado. Estes fatos comprovam um avanço do gênero feminino no mundo acadêmico, tais indicadores são resultado das transformações ocorridas nas últimas décadas com a valorização da mulher.

Além disso é interessante expandir este estudo comparando o objeto com outras Instituições Públicas de Ensino Superior e, também, investigar sobre as áreas que os servidores concluem seus estudos acadêmicos e, também, sobre as mulheres que estão designadas a exercer cargos de chefia. E, para enriquecimento da pesquisa, outro componente importante a ser estudado na presente Instituição é sobre pensar em questões subjetivas que podem gerar processos de exclusão social e afetar na subjetividade das mulheres, em como elas pensam, se sentem e se expressam nos locais de trabalho.

6 REFERÊNCIAS

ABRUCIO, Fernando L. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. spe, p. 67-86, 2007.

BOCCATO, Vera R. C. Metodologia da Pesquisa Bibliográfica na Área Odontológica e o Artigo Científico como forma de Comunicação. **Revista de Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo**, p. 265-274, 2006.

BRASIL. Constituição de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 1, 1988.

_____. Decreto-Lei nº 8.393, de 17 de dezembro de 1945. Concede autonomia, administrativa financeira, didática e disciplinar, à Universidade do Brasil, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 18926, 1945.

_____. Decreto-Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 27833, 1996.

_____. Decreto-Lei nº 750, de 08 de agosto de 1969. Provê Sobre a Transformação da Universidade Federal Rural do Rio Grande do Sul na Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 6825, 1969.

_____. Decreto-Lei nº 65.881, de 16 de dezembro de 1969. Aprova o estatuto da Universidade Federal de Pelotas. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, página 10824, 1969.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regimento jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 23935, 1990.

CHAUI, Marilena. A Universidade Pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, n. 24, p. 5-15, set./out./nov./dez. 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

COBALTO. Disponível em: <<https://cobalto.ufpel.edu.br/>>. Acesso em: 30 mar. 2019.

FAVERO, Maria de Lourdes de A. A universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968. **Educar em Revista**, n. 28, p. 17-36, 2006.

FLAX, Jane. Pós-modernismo e as relações de gênero na teoria feminista. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Pós-modernismo e Política**. Rio de Janeiro, Rocco, 1991.

GUEDES, Moema de Castro. Gênero e mercado de trabalho. Alguns elementos do debate. In: ARILHA, Margareth et al. (Orgs.). **Diálogos Transversais em gênero e fecundidade. Articulações contemporâneas**. Campinas, Librum, 2012.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, vol. 37, n. 32, set./dez. 2007.

HIRATA, Helena. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Revista Trabalho Necessário**, v. 16, n. 29, 2018.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**. 1. ed. São Paulo: Editora 34 Ltda, 2003.

IBGE. Estatísticas de Gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 38, 2018.

MARX, Karl. **O capital**. Livro I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1971.

MENDONÇA, Ana Waleska P. C. A Universidade no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, n.14, p. 131-150, mai./ago. 2000.

MOREIRA, Cristiane H; MOREIRA, Victoria H; PALMEIRA, Eduardo M. Instituições de Ensino Superior enquanto Organizações. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, v. 1, n. 7, 2009.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas: Autores Associados, 2004.

PEREIRA, Luiz Carlos B. **Reforma do Estado para a Cidadania: A Reforma Gerencial Brasileira na Perspectiva Internacional**. 34. ed. São Paulo: 1998.

QUEIROZ, Jamerson Viegas; GONÇALVES, Leandro de Almeida; KRUGER, Gabriel Nogueira. Análise do grau de escolaridade das mulheres no Brasil. **Seminário internacional Fazendo Gênero 11 & 13º Mundos de Mulher**. Florianópolis: Anais Eletrônicos, 2017.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3 ed. 9 reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

SANTOS, Clezio S. dos. **Introdução à Gestão Pública**. São Paulo: Saraiva, 2006.

VASCONCELOS, Maria Lucia M. C. Universidade Brasileira. Perspectivas e Impasses. **Todas as Letras**, n. 2., p. 87-92, 2000.

ZIKMUND, William G. **Princípios da Pesquisa de Marketing**. Tradução técnica Cristina Bacellar. São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2006.