SEGREGAÇÃO HIERÁRQUICA DE GÊNERO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO*

Daniela Verzola Vaz**

1 INTRODUÇÃO

Entre as manifestações da segregação de gênero no mercado de trabalho está a segregação hierárquica (ou vertical). Conhecido na literatura como "teto de vidro", este fenômeno caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, consequentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações.[1] Tal é observado mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino.

No Brasil, de fato, ainda são raras as mulheres em altos cargos corporativos. Entre os funcionários e dirigentes de uma amostra de organizações extraída do grupo das 500 maiores empresas no país, por exemplo, observa-se um "afunilamento hierárquico", ou seja, a incidência de menos mulheres quanto mais elevada é a instância de poder, ainda que o grau de instrução feminino seja superior ao masculino em todos os níveis considerados. Assim, se elas representavam 35% dos funcionários sem atribuições de comando, em 2007, no quadro executivo (presidente, vice-presidentes e diretores) este percentual reduzia-se a 11,5% (ETHOS, 2007).

A atitude menos discriminatória do Estado nas contratações – uma vez que o acesso ao emprego público depende, via de regra, de aprovação prévia em concurso de provas e títulos – e a garantia de igualdade de tratamento a integrantes de uma mesma carreira podem conduzir à impressão de que, no serviço público, o teto de vidro seja menos pronunciado. Contribui para esta percepção a forte presença feminina nos escalões inferiores e nos órgãos e áreas de missão social do governo, conforme verificam Bernardes, Moura e Acco (1998).

O objetivo desta nota técnica é apresentar evidências de que, apesar de adotarem métodos mais objetivos e transparentes de seleção de pessoal, as carreiras do setor público brasileiro tampouco escapam ao teto de vidro. Diversos estudos de caso sugerem, de um lado, que a distribuição desigual das mulheres nas distintas instâncias hierárquicas das organizações públicas se faz notar tanto em âmbito administrativo, quanto técnico. De outro, que este perfil de inserção feminina não é um traço particular da cultura brasileira, sendo igualmente observado em outros países.

---

* Uma versão mais completa deste trabalho foi apresentada no XI Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET (Campinas, 2009).

** Doutoranda no Instituto de Economia (IE)/Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), com bolsa da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp). E-mail: <danivvaz@yahoo.com.br>.

1. Entende-se a segregação hierárquica como algo distinto da segregação ocupacional, que se refere à tendência à alocação de homens e mulheres em segmentos ocupacionais distintos do mercado de trabalho. Na prática, no entanto, os efeitos destes fenômenos se confundem, pois as próprias ocupações podem ser hierarquizadas conforme o prestígio e a remuneração que lhes são atribuídos, observando-se a preponderância feminina nas atividades menos prestigiadas e pior remuneradas.

2 CAUSAS DA SEGREGAÇÃO HIERÁRQUICA DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

É possível identificar dois modelos complementares de interpretação do fenômeno do teto de vidro: o primeiro remete às práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder, enquanto o segundo enfatiza a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando (MARRY, 2008).

A primeira destas abordagens ressalta os mecanismos de exclusão feminina, como as barreiras historicamente enfrentadas pelas mulheres para ingressarem no ensino superior, em particular em instituições de prestígio, o que durante muito tempo as impediu de se qualificarem para disputar as posições mais prestigiadas no mercado de trabalho. Dentro desta linha de interpretação podem-se citar trabalhos como os de Schweitzer (2008), Beltrão e Alves (2004) e Beltrão e Teixeira (2005).

À medida que as barreiras enfrentadas pelas mulheres para se qualificarem e ingressarem no mercado de trabalho são superadas, ganham destaque os trabalhos que, sem negligenciar esta vertente, buscam nas relações entre vida profissional e pessoal e na divisão sexual do trabalho as causas da preeminência masculina nas posições elevadas. Segundo esta linha de interpretação, as mulheres se autoexcluem dos cargos de liderança e mesmo de carreiras de maior prestígio e remuneração em razão da interiorização de normas de socialização que pregam a necessidade de serem atenciosas e prestativas – qualidades conflitantes com a ambição profissional. Adicionalmente, porque desejam evitar os obstáculos e conflitos que anteveem para conciliar suas vidas profissionais e familiares, e que normalmente são potencializados nas posições de comando e nas carreiras de maior prestígio.

Hirata e Kergoat (2008) mostram que, de fato, o modelo de articulação entre vida profissional e familiar predominante no Brasil, pautado na delegação de parte das tarefas domésticas e de cuidado dos filhos a outras mulheres por meio do serviço doméstico remunerado, mascara, mas não resolve, as tensões entre os sexos geradas pela repartição desigual destas tarefas entre o casal. As mulheres pobres, ademais, seguem acumulando estas atribuições com o trabalho remunerado, dependendo dos filhos mais velhos e de uma ampla rede informal de solidariedade que inclui parentes, amigos e vizinhos para conciliar suas atividades.

3 O TETO DE VIDRO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO

3.1 O caso da administração pública federal

Na administração pública federal, é possível constatar o teto de vidro ao se analisar a participação feminina nos cargos em comissão do grupo direção e assessoramento superiores (doravante DAS). Estes cargos destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. São preenchidos por nomeação, têm caráter provisório e podem ou não ser ocupados por servidores de carreira do Estado.

Observa-se que, quanto mais alto o DAS, isto é, quanto maior o nível decisório associado ao posto de trabalho, menor a participação feminina. Assim, em novembro de 2008, as mulheres ocupavam 45,5% das funções do tipo DAS 1, mas apenas 22,9% dos cargos DAS 5 e 20,0% das funções DAS 6. Ainda que estes percentuais tenham apresentado, na última década, tendência de elevação, conforme se depreende da análise da tabela 1, este movimento é lento e errático, principalmente quando se trata dos maiores níveis hierárquicos.

A desigual distribuição de homens e mulheres nos cargos do tipo DAS responde por um diferencial salarial importante entre os gêneros nestas funções. A remuneração média global (referente ao cargo e à função) dos servidores DAS 1 (R$ 3.662,38, em fevereiro de 2009), por exemplo, representa 60,5% daquela auferida, em média, pelos ocupantes de cargos do tipo DAS 4, e 41,5% da recebida pelos servidores DAS 6.

TABELA 1

Participação feminina (em %) no total de ocupantes dos cargos em comissão do grupo direção e assessoramento superiores (DAS), segundo o nível de função – 1997 a 2008

	DAS 1	DAS 2	DAS 3	DAS 4	DAS 5	DAS 6	Total
Nov./97	45,3	39,6	37,5	29,3	16,7	14,4	39,6
Nov./98	46,2	40,4	38,8	30,7	16,5	12,3	40,3
Nov./99	47,8	40,8	39,4	31,7	18,7	13,2	40,9
Nov./00	49,0	40,9	39,8	33,1	18,9	15,1	41,9
Nov./01	49,3	42,1	40,9	33,3	21,0	14,6	42,6
Nov./02	50,2	43,3	40,6	35,8	23,1	18,3	43,5
Nov./03	46,9	45,7	42,1	36,5	21,7	19,3	43,0
Nov./04	47,8	46,1	44,4	36,1	22,6	16,6	43,7
Nov./05	47,4	46,7	45,7	36,7	22,6	14,5	44,0
Nov./06	46,8	46,1	46,8	38,3	23,9	18,0	44,0
Nov./07	45,5	46,0	46,0	38,2	23,1	20,0	43,3
Nov./08	45,5	45,0	45,1	37,1	22,9	20,0	42,7

Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal (vários números). Secretaria de Recursos Humanos/Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Disponível em: <http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim_estatistico/bol_estatistico.htm>. Acesso em 07 de abril de 2009.
Elaboração própria.

Bernardes, Moura e Acco (1998) e Fontenele-Mourão (2006) observam que este perfil de participação desigual das mulheres nas distintas instâncias hierárquicas da administração pública não é um traço particular da cultura brasileira, sendo igualmente observado em países como Grã-Bretanha, Estados Unidos, Austrália e Canadá.

Na França, o teto de vidro no serviço público tampouco se mostra em vias de ser superado. Apesar de a legislação francesa – tal como a brasileira – determinar a realização de concursos para investidura na maioria dos cargos públicos e garantir igualdade de tratamento graças ao sistema de carreira, as situações de segregação hierárquica não foram eliminadas. Assim, neste país, embora as mulheres representem 59,1% dos 5,2 milhões de servidores públicos, elas ocupam apenas 16% dos cargos de direção (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – DGAFP, 2008 – dados referentes a 31/12/2006).

3.2. A condição feminina nas organizações públicas de ensino e pesquisa

A exemplo do que ocorre na direção do serviço público federal, no meio científico nacional as mulheres ainda são minoria nos postos de maior hierarquia.

De acordo com Leta *et al.* (2006), embora as mulheres representassem 55,10% dos alunos de graduação, 51,41% dos estudantes de mestrado e 48,93% dos doutorandos agraciados com bolsas de estudo do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Ministério de Ciência e Tecnologia (CNPq/MCT) em 2004, elas representavam apenas 33,28% dos pesquisadores premiados com a bolsa de produtividade em

pesquisa desta agência.[2] Entre os pesquisadores nomeados para comitês de assessoramento, eram 22,8% em 2006. Entre os docentes nomeados para cargos de chefia na Universidade Federal do Rio de Janeiro elas figuravam como 24% em 2004.

Na Academia Brasileira de Ciências, uma das mais antigas e prestigiadas associações de cientistas do país, as mulheres perfaziam, em 2002, apenas 7,8% dos membros titulares (MELO e CASEMIRO, 2003).[3]

A exclusão feminina mostra-se ainda mais acentuada na Academia Nacional de Medicina, que, desde sua fundação, em 1829, até o ano de 2002, admitiu apenas nove mulheres em seus quadros, embora conte permanentemente com 100 vagas para membros titulares, além de membros eméritos, honorários e sócios correspondentes (MELO e CASEMIRO, 2003).

Apesar da longa trajetória que consolidou a ciência moderna na França, perfil semelhante de segregação hierárquica é encontrado neste país. Embora recebam 39,6% das bolsas concedidas pelo Ministério da Pesquisa francês, as mulheres são minoria entre os professores titulares de universidades e institutos de pesquisa (17,3%), entre os membros dos comitês científicos do Ministério da Pesquisa (26,1%) e na Academia de Ciências (5,1%) (LETA *et al.*, 2006, dados referentes a 2004).

Um retrato da evolução recente da representatividade feminina nos níveis superiores da hierarquia acadêmica pode ser encontrado na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Na tabela 2, a seguir, observa-se a distribuição dos docentes ativos do sexo feminino nos diferentes níveis da carreira docente do magistério superior (MS) nesta Universidade, entre 1994 e 2008. Entre parênteses, apresenta-se a mesma distribuição para os docentes do sexo masculino.

Cabe observar, preliminarmente, que no final do ano 2000 a Unicamp suprimiu o nível de professor livre-docente (MS-4), determinando a progressão direta de doutor (MS-3) para associado (MS-5) após a obtenção do título de livre-docência, mediante aprovação em concurso de provas e títulos. Foram ainda extintos os níveis MS-1 e MS-2, o que implicou a impossibilidade de contratação de novos profissionais sem o título de doutor. Assim, observa-se, no período considerado, a diminuição sistemática no percentual de instrutores e assistentes, os quais, em seu conjunto, passaram de 26,1% dos docentes ativos em 1994 para 2,5% em 2008.

Verifica-se que houve até 1999 – no caso dos homens – e 2000 – em se tratando das mulheres – um aumento persistente no percentual de doutores. Este comportamento reflete a política da universidade de estabelecer esta titulação como pré-requisito para o exercício da docência. Após 1999, a proporção de doutores entre os docentes do sexo masculino apresentou tendência à estagnação, oscilando em torno de 40%. Entre as mulheres, o movimento, iniciado em 2000, foi de declínio sistemático, indicando o avanço delas para níveis hierárquicos superiores. De fato, se em 1994 apenas 3,1% das professoras haviam atingido o cargo de titular, em 2008 este percentual havia crescido quase cinco vezes.

Apesar dos avanços femininos na carreira no período considerado, ao final da série

2. Melo e Lastres traçam um quadro detalhado da inserção feminina no sistema brasileiro de pesquisa científica e tecnológica entre 1990 e 1999, por meio da análise dos dados do Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq. As autoras constatam que, nesta década, as mulheres aumentaram sua participação nas bolsas de formação concedidas pelo CNPq (iniciação científica, mestrado e doutorado), porém mantiveram quase idêntica sua participação naquelas que refletem a maturidade dos pesquisadores (produtividade em pesquisa e pós-doutorado). Observam ainda que, em se tratando das bolsas de produtividade em pesquisa e pós-doutorado, a taxa de participação feminina decresce à medida que aumenta a classificação atribuída ao pesquisador.

3. Cabe assinalar que este percentual, em 2006, era de 11%, segundo Leta *et al.* (2006).

mais da metade das docentes ainda se encontrava no nível MS-3, ao passo que, entre os homens, se observava uma distribuição mais equilibrada entre os três níveis hierárquicos superiores. Este resultado indica, por um lado, a maior facilidade de progressão profissional masculina. Por outro, aponta para a tendência feminina a superar esta diferença, haja vista o fato de o percentual de professores associados entre os docentes de ambos os sexos diferir em apenas 2,2 pontos percentuais e observar-se um aumento sistemático na proporção de titulares entre as docentes do sexo feminino a partir de 1996.

TABELA 2
DISTRIBUIÇÃO (EM %) DOS DOCENTES ATIVOS NA CARREIRA DE MAGISTÉRIO DE NÍVEL SUPERIOR DO SEXO FEMININO – UNICAMP, 1994 A 2008.

Ano	Instrutor (MS-1)	Assistente (MS-2)	Doutor (MS-3)	Livre- docente (MS-4)	Associado (MS-5)	Titular (MS-6)	Total
1994	1,8 (1,7)	29,5 (21,7)	50,1 (35,2)	11,5 (17,5)	3,9 (10,0)	3,1 (13,9)	100,0
1995	1,2 (1,6)	26,7 (18,9)	52,7 (37,3)	12,0 (17,5)	4,7 (11,1)	2,7 (13,5)	100,0
1996	0,9 (1,1)	22,0 (16,6)	57,2 (39,9)	12,3 (17,7)	5,2 (11,1)	2,4 (13,7)	100,0
1997	0,6 (0,9)	17,7 (12,8)	59,6 (42,8)	14,1 (18,5)	5,5 (10,6)	2,5 (14,4)	100,0
1998	0,6 (0,6)	13,5 (10,8)	62,4 (44,6)	14,6 (19,2)	5,9 (10,8)	3,0 (13,9)	100,0
1999	0,3 (0,6)	8,4 (8,7)	63,6 (44,7)	17,6 (20,8)	6,3 (10,0)	3,9 (15,1)	100,0
2000	0,3 (0,6)	5,4 (7,4)	65,1 (43,1)	18,6 (22,5)	6,0 (10,8)	4,6 (15,6)	100,0
2001	0,2 (0,4)	4,2 (6,6)	62,8 (41,0)	-	26,5 (35,2)	6,3 (16,8)	100,0
2002	0,0 (0,4)	3,5 (5,9)	59,8 (39,3)	-	29,3 (36,8)	7,5 (17,6)	100,0
2003	0,0 (0,4)	2,8 (6,0)	57,1 (38,1)	-	31,1 (37,6)	9,0 (17,9)	100,0
2004	0,0 (0,3)	2,2 (5,7)	56,8 (39,0)	-	31,2 (35,9)	9,7 (19,0)	100,0
2005	0,0 (0,3)	2,3 (4,9)	56,8 (39,1)	-	30,2 (35,3)	10,7 (20,4)	100,0
2006	0,0 (0,3)	2,2 (4,6)	56,0 (39,6)	-	29,1 (33,8)	12,7 (21,7)	100,0
2007	0,0 (0,3)	1,5 (3,6)	55,4 (40,7)	-	28,9 (32,6)	14,2 (22,8)	100,0
2008	0,0 (0,3)	0,7 (3,2)	52,9 (39,6)	-	31,7 (33,9)	14,7 (23,0)	100,0

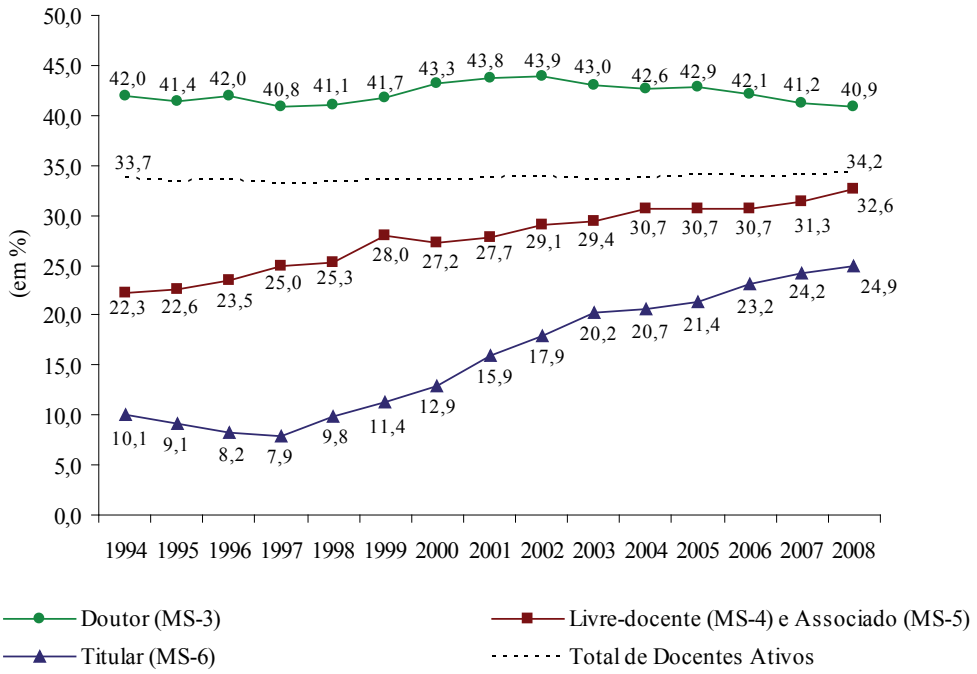
Fonte: Anuários Estatísticos da Unicamp (1994-2008).
Elaboração própria.

No gráfico 1 verifica-se que, embora não tenham conseguido ampliar sua fatia no total de vagas de docentes na Unicamp,[4] as mulheres lograram aumentar sua participação nos níveis superiores desta carreira no período analisado. Entre os professores livre-docentes (categoria existente até 2000) e associados, elas passaram de 22,3%, em 1994, para pouco menos de um terço do total em 2008. Entre os titulares, o avanço feminino foi mais acelerado, observando-se crescimento de sua participação de 10,1% para quase um quarto no mesmo período. Resta, é verdade, um longo caminho a trilhar, a fim de se alcançar uma participação mais equitativa entre os gêneros nos distintos degraus da hierarquia da carreira docente nesta universidade, sendo importante, para a consecução desta meta, que as tendências observadas no gráfico 1 não sofram desaceleração nos próximos anos.

4. As mulheres representavam, em 2008, 34,2% do total de docentes ativos da Unicamp, percentual muito próximo daquele verificado na Universidade de São Paulo em 2007 (35,9%).

GRÁFICO 1

Evolução da proporção de mulheres (em %) entre os docentes ativos na carreira de magistério de nível superior – Unicamp, 1994 a 2008.



Fonte: Anuários Estatísticos da Unicamp (1994-2008).
Elaboração própria.

Ainda que encorajadores, estes dados não podem mascarar o fato de se observarem discrepâncias muito grandes entre os 21 institutos e faculdades que integram a Unicamp. Velho e León (1998), por exemplo, ao analisarem a distribuição dos docentes de cada sexo nos institutos de Física, Química, Biologia e Ciências Humanas e Sociais em 1996, observaram que a proporção das docentes mulheres que se encontravam no nível MS-5 oscilava entre 21,4%, no Instituto de Física, e 1,6%, no Instituto de Biologia. O quadro mais desfavorável para as mulheres em termos de segregação hierárquica, porém, foi encontrado justamente no instituto responsável pelas áreas de conhecimento tradicionalmente identificadas como femininas, o de Filosofia e Ciências Humanas.

Deve-se observar ainda que, apesar da maior velocidade com que as mulheres têm progredido na carreira docente na Unicamp, isto não implicou a eliminação da segregação de gênero nos cargos administrativos desta universidade. Nas chefias de departamento das unidades acadêmicas elas atingiam, em 2006, quase um terço do total (40 de 125). Nos altos postos diretivos, no entanto, que incluem as diretorias de unidades, as pró-reitorias e a reitoria, a relação passava a apenas um sétimo (quatro de 29) (BRISOLLA, VASCONCELLOS e PIMENTEL, 2007).

4 FALTAM ÀS SERVIDORAS COMPETÊNCIAS PARA O EXERCÍCIO DE CARGOS DE DIREÇÃO?

4.1 Percepções na administração pública

A constatação do teto de vidro no setor público brasileiro tem suscitado estudos que buscam conhecer a percepção coletiva dos dirigentes a respeito da representação feminina nos cargos superiores das organizações públicas, identificar as competências julgadas necessárias

para o exercício dos referidos cargos e investigar se há dimensões de gênero nos atributos apontados. Merecem destaque, particularmente, os resultados das entrevistas realizadas pela Escola Nacional de Administração Pública – ENAP (2006) e por Fontenele-Mourão (2006).

Ambas mostram que, para a maior parte dos dirigentes, há discriminação contra as mulheres para a ocupação de cargos de direção do serviço público federal, sendo a baixa representação feminina nestes cargos um indício disto. O preconceito, porém, não é, via de regra, associado à falta de competência das mulheres para o exercício do poder,[5] prevalecendo uma avaliação positiva tanto de seu desempenho nestas funções como de seu estilo de liderança.

As pesquisas revelam ainda que não apenas a discriminação limita a ascensão profissional feminina. Conflitos entre trabalho e vida pessoal e a menor disposição feminina em disputar cargos de direção também se interpõem à progressão na carreira.

O reconhecimento da ocorrência de práticas discriminatórias contra as mulheres é maior entre os dirigentes do sexo feminino que do masculino (ENAP, 2006). Este resultado sugere que, enquanto os homens prevalecerem nos cargos de direção do serviço público, o enfrentamento do teto de vidro poderá ser negligenciado, reproduzindo-se a participação desigual dos sexos nas instâncias hierárquicas.

4.2 Percepções na carreira científica e acadêmica

Tal como no caso da administração pública federal, a menor velocidade de ascensão feminina nas estruturas de poder dos órgãos de ensino e pesquisa brasileiros está associada, em algum grau, a práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder. As professoras da Unicamp entrevistadas por Velho e León (1998), por exemplo, foram quase unânimes em apontar barreiras para avançar nos cargos administrativos desta universidade, nos quais são tomadas as decisões relativas às várias políticas universitárias.

A progressão mais lenta das mulheres nos níveis da carreira propriamente acadêmica, no entanto, não é, em geral, associada à discriminação. O argumento frequentemente utilizado para justificar o teto de vidro neste meio, baseado em estudos internacionais, é o da menor produtividade feminina, mensurada principalmente em termos de número de publicações em revistas indexadas e de participações em eventos científicos de prestígio.

Antes de tecer considerações a respeito da validade deste argumento, cabe observar que não há evidências estatísticas robustas, no Brasil, que permitam corroborá-lo ou refutá-lo. Os dados atualmente disponibilizados pela Unicamp e pela Universidade de São Paulo (USP) em seus anuários estatísticos, por exemplo, não apresentam as produções científicas das respectivas comunidades acadêmicas desagregadas por sexo.[6]

A menor produtividade científica das mulheres, quando verificada, é associada a uma ampla gama de fatores: o menor interesse feminino pela carreira, a falta de ambição, a

5. Para 20% dos dirigentes entrevistados por ENAP (2006) faltam às mulheres competências para o exercício de funções de direção. Não é possível, entretanto, identificar se as deficiências femininas são atribuídas a fatores de ordem biológica, ou de socialização. Se estas diferenças são percebidas como o resultado de processos distintos de socialização ao longo da infância e da adolescência — como de fato o são — há a possibilidade de estes dirigentes perceberem a importância da implementação de programas de capacitação feminina para o exercício de funções de comando. No entanto, se são percebidas como o reflexo de características intrínsecas às mulheres, reduz-se o reconhecimento da eficácia de políticas públicas para a superação do teto de vidro.

6. Para obter tal distribuição, seria necessário compilar as informações dos anuários de pesquisa de todas as unidades acadêmicas de tais universidades, identificando o sexo do autor em cada produção mencionada.

dificuldade em conciliar as atividades profissionais com as pessoais – em razão da distribuição desigual dos encargos domésticos com o cônjuge –, a preferência feminina pela docência em detrimento da pesquisa. Segundo Schienbinger (2001), os homens produzem mais porque estão mais bem situados institucional e hierarquicamente. Ou seja, o melhor desempenho masculino no mundo acadêmico estaria associado ao fato de os homens deterem uma "vantagem cumulativa": pertencendo às instituições mais prestigiadas, têm acesso a maior volume de recursos e a laboratórios mais equipados, o que impulsiona suas publicações.

Todavia, há evidências de que a produtividade científica por si só não explica a representatividade feminina nos distintos níveis da carreira acadêmica.

Velho e León (1998) analisam as produções científicas de quatro institutos da Unicamp, desagregadas por sexo, no ano de 1996. Verificam uma defasagem entre a participação feminina no corpo docente e sua contribuição à produção científica nos institutos de Biologia e Filosofia e Ciências Humanas – justamente aqueles em que as mulheres são mais representativas. No entanto, mesmo nos casos em que a produção feminina se equipara (Instituto de Física) ou supera (Instituto de Química) a masculina, as autoras constatam que as docentes não conseguem avançar na carreira na mesma velocidade que seus colegas.

Para Soares (2001), as mulheres enfrentam barreiras institucionais no meio científico. Seja qual for sua produtividade, seu desempenho tende a ser menos reconhecido. As baixas representações femininas na Academia Brasileira de Ciências e na Academia Nacional de Medicina, anteriormente mencionadas, seriam indícios do escasso reconhecimento da contribuição acadêmica das mulheres dentro da comunidade científica brasileira.

Por fim, uma parte da explicação para a menor presença feminina nas altas instâncias das hierarquias acadêmica e administrativa reside no modelo assimétrico de divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a maior parte das responsabilidades pelo cuidado da família e do lar. A perspectiva de obtenção de maior prestígio e remuneração no trabalho é menos atrativa para elas, pois tem como contrapartida a ampliação da carga de trabalho, em detrimento do tempo em família. O frágil equilíbrio entre trabalho e vida pessoal tem que ser revisto para possibilitar à mulher o avanço na carreira, representando, para muitas, um dilema. Tende a prevalecer, como desfecho, a priorização da vida familiar e da esfera privada do domicílio em detrimento do espaço público e profissional, em razão da introjeção de normas comportamentais seculares associadas à divisão tradicional de papéis sexuais.

Assim, o que muitas vezes é interpretado como "desinteresse" feminino pela carreira, ou ainda falta de ambição, frequentemente resulta da antecipação, por parte das mulheres, de dificuldades para atender simultaneamente às responsabilidades familiares e profissionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta nota técnica buscou reunir evidências de que a forma tradicional de se conceber a divisão sexual do trabalho – segregando as mulheres das posições de decisão e prestígio na sociedade – é, em grande medida, replicada no setor público brasileiro.

O quadro de exclusão feminina verificado –, conquanto originado de práticas discriminatórias e de normas de socialização que pregam comportamentos distintos para homens e mulheres –, tende a ser perpetuado pelas estruturas institucionais vigentes nas organizações públicas.

Na administração pública federal, por exemplo, justamente para os altos postos de comando – os cargos em comissão – inexiste a obrigatoriedade de realização de concurso público para contratação de servidores. O acesso se dá por nomeação, inclusive de indivíduos que não sejam servidores de carreira do Estado. Assim, não há garantias de que a seleção siga critérios técnicos e universais.

O reduzido número de mulheres em cargos de decisão, ademais, dificulta a implementação de políticas e medidas que estimulem uma maior participação feminina nas instâncias superiores da administração pública.

No meio acadêmico, um quadro institucional desfavorável às mulheres também é observado. Elas têm menor acesso a posições de prestígio nas universidades, nos comitês científicos e nas academias de ciências do país. Esta "desvantagem cumulativa" dificulta a obtenção de recursos para pesquisa, os quais são fundamentais para um melhor desempenho acadêmico, e limita as possibilidades profissionais das docentes.

6 REFERÊNCIAS

BELTRÃO, K. I.; ALVES, J. E. D. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Anais do XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais**. Caxambu, 2004.

BELTRÃO, K. I.; TEIXEIRA, M. P. Cor e gênero na seletividade das carreiras universitárias. *In:* SOARES, S. *et al.* (Org.). **Os mecanismos de discriminação racial nas escolas brasileiras.** Rio de Janeiro: Ipea, Cap. 6, p. 143-193, 2005.

BERNARDES, F. C.; MOURA, M. G.; ACCO, M. A C. **Diagnóstico da situação da mulher na Administração Pública Federal.** Textos para Discussão, ENAP, n. 28, Brasília, 1998.

BRISOLLA, S. N.; VASCONCELLOS, E. C. C.; PIMENTEL, R. A presença feminina no estudo e no trabalho da ciência na Unicamp. **Jornal da Unicamp**, Campinas, 20 a 26 de agosto de 2007. Opinião, p. 2.

DGAFP. **Fonction publique: chiffres-clés 2008.** Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique/DGAFP, 16 p, Sept., 2008.

ENAP. **Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal.** Brasília: Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), p. 68 (Cadernos ENAP n. 31), 2006.

ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 Maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – Pesquisa 2007.** São Paulo: Instituto Ethos, 2007.

FONTENELE-MOURÃO, T. M. **Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência.** Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, p. 92, 2006.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. *In:* COSTA, A. O. *et al.* (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: editora FGV, Cap. 14, p. 263-278, 2008.

LETA, J.; CARISEY, M.; SÉCHET, P.; OHAYON, P. As mulheres na pesquisa, no desenvolvimento tecnológico e na inovação: uma comparação Brasil/França. **Revista do Serviço Público**, Brasília: ENAP, ano 57, n. 4, p. 531-548, out./dez., 2006.

MARRY, C. As carreiras das mulheres no mundo acadêmico: o exemplo da biologia. *In:* COSTA, O. *et al.* (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: editora FGV, Cap. 22, p. 401-419, 2008.

MELO, H. P.; LASTRES, H. M. M. **Ciência e tecnologia numa perspectiva de gênero: o caso do CNPq.** Disponível em: <http://www.cbpf.br/~mulher/hildete2.pdf>. Acesso em: 03 jun., 2009.

MELO, H. P.; CASEMIRO, M. C. P. A ciência no feminino: uma análise da Academia Nacional de Medicina e da Academia Brasileira de Ciência. **Revista Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro: UERJ, n. 11, set./dez., 2003.

SCHIENBINGER, L. **O feminismo mudou a ciência?** Bauru: EDUSC, 382 p., 2001.

SCHWEITZER, S. As mulheres e o acesso às profissões superiores: uma comparação europeia, séculos XIX e XX. *In:* COSTA, A. O. *et al.* (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: editora FGV, Cap. 20, p. 371-385, 2008.

SOARES, T. A. Mulheres em ciência e tecnologia: ascensão limitada. **Química Nova**, São Paulo: vol. 24, n. 2, p. 281-285, mar./abr., 2001.

VELHO, L.; LEÓN, E. A construção social da produção científica por mulheres. **Cadernos Pagu**, n. 10, p. 309-344, 1998.