



## **A REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES COMO REITORAS E VICE-REITORAS DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO BRASIL: UM ESTUDO QUANTITATIVO**

**ANELISE BUENO AMBROSINI**

Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
anelise.bueno@ufrgs.br

### **RESUMO**

O objetivo deste trabalho foi de realizar um levantamento quantitativo da representação de mulheres que ocupam os cargos de reitor e vice-reitor nas universidades federais do Brasil, no ano de 2017. Por esta razão, o estudo realizou estatística descritiva para apresentar os dados. Das 63 universidades federais existentes no Brasil, somente 30,2% são lideradas por reitoras mulheres. O segundo cargo mais importante das instituições de ensino superior, de vice-reitor, tem 34,4% de representatividade de mulheres no cargo. Ao fazer o cruzamento destes dados por região do país, verifica-se que a região Centro-oeste possui o maior equilíbrio na representação entre homens e mulheres no cargo de reitor, com 60% de representação feminina, e a região Sul a maior disparidade, com 18,2%. Já na vice-reitoria, a região Centro-oeste é que possui a maior discrepância entre sexos, com mulheres nas 20% das vice-reitorias, ao passo que a região Sul é que possui maior equilíbrio, com mulheres ocupando 45,5% dos cargos. Os índices de representatividade feminina revelados neste estudo apresentam números ligeiramente superiores aos encontrados na literatura. Conclui-se que as mulheres são sub-representadas nos cargos estudados e recomenda-se a realização de estudos periódicos, em virtude dos mandatos serem eletivos, característica dos cargos de reitor e vice-reitor.

**Palavras chave:** Gestão Universitária. Mulheres na Gestão. Reitores. Vice-reitores.

## **1 INTRODUÇÃO**

A representação de mulheres em cargos gerenciais tanto na iniciativa privada como no serviço público tem sido amplamente estudada, sob diversos aspectos. Algumas pesquisas têm analisado esta representação especificamente nas instituições de ensino superior e tem demonstrado o aspecto quantitativo deste índice, como é caso dos estudos de Siqueira *et al.* (2016), Atanázio Júnior *et al.* (2016); Soares *et al.* (2016), Ambrosini (2012) e Carvalho *et al.* (2006). Outras pesquisas têm analisado aspectos mais subjetivos no exercício dos cargos de poder, tais como a temática de identidade, perfil, relações de gênero e poder, estilo de liderança, entre outros, como é o caso das pesquisas de (MIRANDA *et al.*, 2015; MIRANDA *et al.*, 2014; MIRANDA *et al.*, 2013, SILVA *et al.*, 2012; MIRANDA *et al.*, 2009; LETA, *et al.*, 2006).

Sob o prisma quantitativo, na iniciativa privada de modo geral, segundo dados do Instituto Ethos (2016), cargos nos Conselhos de Administração e nos Quadros Executivo das empresas pesquisadas, as mulheres ainda são minoria, com representação de 11% e 13,6%, respectivamente. No serviço público, estes índices não são muito diferentes. Conforme alguns números que serão apresentados na revisão de literatura, esta sub-representação feminina está presente tanto em cargos de livre nomeação e exoneração, tanto nos cargos em que a escolha é feita através de processos eletivos.

Apesar da literatura sobre o tema, alguns nichos ainda carecem de compilação de dados. Em buscas nos portais de periódicos científicos, por exemplo, poucas pesquisas estudam o cargo mais elevado hierarquicamente das universidades públicas: de reitor e vice-reitor. Além disso, não há no Portal de Transparência do Governo Federal, no portal do Ministério da Educação (MEC), ou mesmo no site da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES) dados relativos à representação de mulheres no exercício destes cargos.

Dessa forma, esta pesquisa tem por objetivo quantificar o número de mulheres que exercem o cargo de reitoras e vice-reitoras das universidades federais brasileiras, verificando sua representatividade no ano de 2017, assim como realizar a análise destes dados conforme a região em que está localizada cada instituição.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

A revisão de literatura a seguir tem a intenção de rever os principais conceitos sobre a instituição universidade, como se dá a nomeação para o cargo mais elevado desta instituição, assim como apresentar alguns estudos que tem mostrado a representação de mulheres em cargos de poder na esfera pública e em cargos gerenciais nas universidades brasileiras.

### **2.1 AS UNIVERSIDADES FEDERAIS E A ESCOLHA E NOMEAÇÃO DE SEUS REITORES E VICE-REITORES**

Para a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), lei nº 9.394/1996 a educação superior no Brasil é um dos componentes da educação escolar. É ministrada em instituições de ensino superior, públicas ou privadas, com graus de abrangência e especialização variados (BRASIL, 1996). Independente da classificação administrativa, as instituições de ensino mantidas pela União, e aqui se enquadram as universidades federais e as instituições de educação superior criadas e mantidas pela iniciativa privada, fazem parte do sistema federal de ensino (BRASIL, 1996).

Embora não haja o conceito da instituição universidade na Constituição Federal de 1988, há explicitamente a garantia do gozo das autonomias didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, além da expressa obediência ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão para estas instituições (BRASIL, 1988). Para a LDB, universidades são instituições pluridisciplinares, de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, e se caracterizam por possuir uma produção intelectual institucionalizada mediante o estudo sistemático dos temas e problemas mais relevantes, tanto do ponto de vista científico e cultural, quanto regional e nacional; e por haver em seu quadro funcional de docentes no mínimo um terço com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado e em regime de tempo integral (BRASIL, 1996).

Em suma, as universidades são instituições de ensino superior, pluridisciplinares, e que possuem características diferenciadas tais como a obediência ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, o que não ocorre em outras instituições de ensino superior, como os centros e faculdades.

A autonomia administrativa, assegurada na Constituição Federal, e o princípio da gestão democrática, presente da Lei de Diretrizes e Bases da Educação ao ensino público, podem ser visualizadas na forma como é feita a escolha de seus gestores, inclusive seus reitores e vice-reitores. Obedecendo aos preceitos de investidura em cargo público, que depende de aprovação prévia em concurso público, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão, de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1988), a nomeação para os mais elevados cargos da gestão universitária federal também obedece alguns critérios e normas impostos em lei federal. Conforme lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968, hoje quase toda revogada, mas que com a redação dada pela lei nº 9.192, de 1995, mantém alguns artigos ainda vigentes, temos:

Art. 16. A nomeação de Reitores e Vice-Reitores de universidades, e de Diretores e Vice-Diretores de unidades universitárias e de estabelecimentos isolados de ensino superior obedecerá ao seguinte: (Redação dada pela Lei nº 9.192, de 1995)

I - o Reitor e o Vice-Reitor de universidade federal serão nomeados pelo Presidente da República e escolhidos entre professores dos dois níveis mais elevados da carreira ou que possuam título de doutor, cujos nomes figurem em listas tríplices organizadas pelo respectivo colegiado máximo, ou outro colegiado que o englobe, instituído especificamente para este fim, sendo a votação uninominal; (Redação dada pela Lei nº 9.192, de 1995)

II - os colegiados a que se refere o inciso anterior, constituídos de representantes dos diversos segmentos da comunidade universitária e da sociedade, observarão o mínimo de setenta por cento de membros do corpo docente no total de sua composição; (Redação dada pela Lei nº 9.192, de 1995)

III - em caso de consulta prévia à comunidade universitária, nos termos estabelecidos pelo colegiado máximo da instituição, prevalecerão a votação uninominal e o peso de setenta por cento para a manifestação do pessoal docente em relação à das demais categorias; (Redação dada pela Lei nº 9.192, de 1995)

Parágrafo único. No caso de instituição federal de ensino superior, será de quatro anos o mandato dos dirigentes a que se refere este artigo, sendo permitida uma única recondução ao mesmo cargo, observado nos demais casos o que dispuserem os respectivos estatutos ou regimentos, aprovados na forma da legislação vigente, ou conforme estabelecido pelo respectivo sistema de ensino. (Incluído pela Lei nº 9.192, de 1995)

Em suma, os cargos de reitor e vice-reitor das universidades federais brasileiras são exclusivos de servidores públicos civis da classe docente, com título de doutor, cujos nomes

estejam em uma lista tríplice, organizado pelo seu conselho máximo e são nomeados pelo Presidente da República. Tais regras constam também no Decreto Federal nº 1.916, de 1996, que regulamenta o processo de escolha dos dirigentes de instituições federais de ensino superior.

Apesar da nomeação do dirigente máximo das universidades federais ser feita pelo Presidente da República, este geralmente a faz em consonância com o mais votado nas consultas prévias feitas à comunidade universitária que, como se verifica no inciso III do artigo 16 da lei nº 5.540, deve prevalecer o peso de 70% para os votos dos docentes. Este modelo é chamado comumente de modelo proporcional, na medida em que o peso dos votos de professores é de 0,7, e os 0,3 restantes divididos entre a categoria dos técnico-administrativos e estudantes, sobre o total de votos verificados na consulta pública. O estudo de Michereff Júnior (2017), sobre as eleições nas universidades federais, verificou que, em dados de 2016, somente 25% das universidades federais adotaram o modelo proporcional em suas últimas consultas para escolha do reitor e vice-reitor. O modelo paritário é o preponderante, adotado em 74% das universidades que elaboram consultas à comunidade universitária. Neste modelo, o peso dos votos é de um terço para cada categoria. Já o modelo comunitário é adotado por 1% delas e se caracteriza pela inserção da sociedade civil organizada da localidade, como uma quarta categoria de votantes (MICHEREFF JÚNIOR, 2017).

## 2.2 A REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES EM CARGOS DE PODER NO SETOR PÚBLICO E NA GESTÃO UNIVERSITÁRIA

Conforme já relatado anteriormente, a Constituição Federal assegura que a investidura em cargo ou emprego público se dá basicamente através de prévia aprovação em concurso público, ou através de indicação em cargos de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1988). Com isso, podemos inferir que as contratações no serviço público, e sua possível ascensão em cargos de maior hierarquia e maior poder, podem ser menos discriminatórias, em função da obrigatoriedade de ingresso através concurso público, que proporciona igualdade de acesso a todo e qualquer brasileiro, desde que preencham os requisitos estabelecidos em lei.

Além disso, alguns cargos gerenciais e de poder são exercidos através de função de confiança, exclusivas de servidores ocupantes de cargo efetivo, ou de cargos em comissão, preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei (BRASIL, 1988). Ou seja, pode haver nomeação em cargos em comissão de pessoas que não são da carreira, desde que obedeçam as condições e percentuais legais.

Os cargos de Ministro de Estado se enquadram na categoria de cargos em comissão de livre nomeação e exoneração. Conforme Melo (2015), Bandeira e Melo (2010) e o Palácio do Planalto (2017) as mulheres foram e estão sub-representadas neste cargo. Segundo Melo (2015), em 2013 tínhamos 25,6% de mulheres exercendo o cargo de Ministra de Estado, enquanto que no ano de 2015 o número caiu para 12,9%. Alguns dados históricos valem a pena ser mencionados. Conforme Bandeira e Melo (2010) até o primeiro mandato da Presidenta Dilma Rousseff, em 2011, depois de transcorridos 121 anos de República, os 31 presidentes anteriores haviam colocado somente 18 mulheres em pastas ministeriais como efetivas e interinas no Poder Executivo brasileiro. Destas 18 mulheres, 11 foram nomeadas nos dois mandatos do Presidente Luis Inácio Lula da Silva nos anos de 2003 a 2010. Ou seja, antes de 2003 o Brasil só teve 7 Ministras de Estado em todo seu período republicano. Atualmente, dos 28 ministérios de compõe a Presidência da República, somente 2 mulheres

são Ministras, o que equivale aproximadamente a 7,1% de representação feminina (PALÁCIO DO PLANALTO, 2017).

Esta sub-representação também tem acontecido com alguns cargos gerenciais dentro das universidades brasileiras, embora com números de representação bastante variados e mais otimistas, mas quase nunca se igualando ou ultrapassando a representação masculina.

Siqueira *et al.* (2016) verificou que os cargos gerenciais das universidades federais do estado de Minas Gerais são ocupados por uma maioria masculina. No seu estudo, a autora dividiu os cargos de poder em baixa e alta gerência. Em ambos, as mulheres são sub-representadas, com percentuais de 35,8% de mulheres em cargos de baixa gerência, e 26,5% em cargos de alta gerência. Quando analisada cada instituição separadamente e os cargos gerenciais de modo geral, a sub-representação ainda permanece. O percentual mais baixo encontrado foi na Universidade Federal de Itajubá com aproximadamente 18% de mulheres ocupando cargos gerenciais.

Atanázio Júnior *et al.* (2016) obteve a mesma sub-representação feminina em seu estudo na Universidade Federal de Sergipe. Em dados coletados em 2016, os autores verificaram que, apesar das servidoras mulheres serem maioria nesta instituição, aproximadamente 60% dos cargos gerenciais são exercidos por homens. Ao analisar cada uma das funções gratificadas, os cargos de maior hierarquia e maior remuneração, o percentual de mulheres ocupantes destes cargos cai para 28,5%.

Na Universidade Federal de Espírito Santo, em 2016, das 7 pró-reitorias existentes somente 28,6% tinham mulheres na sua liderança (SOARES *et al.*, 2016). Na Universidade Federal do Rio de Janeiro, em 2006, 24% das docentes em cargos de chefias eram mulheres (LETA *et al.*, 2006).

Embora não tenha sido o objetivo principal do estudo, Ambrosini (2012) também verificou uma sub-representação feminina em cargos na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, em 2012. Ao analisar o gênero dos 27 diretores de unidades de ensino da instituição, cargo considerado de alta gerência, verificou-se que 25,9% eram mulheres. Já no cargo de menor hierarquia ou de baixa gerência, de chefes de departamento, o número de mulheres ultrapassa a dos homens, mas não muito: 51,6%.

Em um estudo realizado numa universidade pública municipal de Santa Catarina, Carvalho *et al.* (2006) verificou que a quantidade de mulheres exercendo cargos de chefia nesta instituição aumentou consideravelmente nas últimas 2 décadas e que, em 2006, elas representavam 46% do total de cargos de gerência.

Como se verifica, o fato do acesso inicial ao cargo público se dar de forma igualitária, através de concurso público, a ascensão a cargos gerenciais e de poder nas universidades brasileiras não tem garantido igualdade de representação entre os sexos, em especial em cargos de alta hierarquia. Vaz (2013), em seu estudo, reuniu evidências de que as carreiras do setor público no Brasil não escapam do fenômeno denominado teto de vidro. Segundo Steil (1997, p. 62-63), o conceito de teto de vidro remonta a década de 80 e descreve

uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional, (...) impedindo avanços individuais exclusivamente em função do gênero, e não pela inabilidade de ocupar posições no topo da hierarquia organizacional.

Portanto, ao que tudo indica, parece não importar a forma como se dá a nomeação em cargos de poder, seja em cargos em comissão de livre nomeação e exoneração, como nos cargos de ministro de estado (cargos em comissão), por exemplo, ou ainda em cargos gerenciais dentro das universidades brasileiras (funções de confiança). O fenômeno teto de vidro parece estar presente. Os estudos citados neste artigo apresentam uma sub-representação generalizada de mulheres em cargos de poder na esfera pública, tanto no poder executivo em geral como também nas instituições de ensino superior, especialmente em cargos de alta gerência.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa possui natureza quantitativa, de caráter descritivo. Conforme Richardson *et al.* (2008), o método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto na modalidade de coleta de dados como no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas como percentual, média, desvio padrão, entre outras. Para Sabino (*apud* LAKATOS E MARCONI, 2011) a análise quantitativa se efetua com uma informação numérica resultado da investigação e se apresenta num conjunto de quadros, tabelas e medidas. Tal método é frequentemente utilizado em pesquisas descritivas que podem abordar aspectos de uma sociedade como a descrição de uma população (RICHARDSON *et al.*, 2008), que é o caso deste trabalho.

Para este estudo, não será utilizada amostra, e sim a população, que é a totalidade de pessoas em questão (MARTINS E THEÓPHILO, 2009) ou todos os habitantes de determinado lugar ou com certas características (RICHARDSON *et al.*, 2008). Esta será composta de todos os reitores e vice-reitores das universidades federais brasileiras.

Para a coleta de dados, inicialmente consultou-se o site do Ministério de Educação (<http://emec.mec.gov.br/>) para verificar a quantidade e quais eram as universidades federais do Brasil. Utilizou-se os filtros “Instituição de Ensino Superior”, a categoria administrativa “Pública Federal” e a forma de organização acadêmica “Universidade” na busca. Após este levantamento inicial, foi elaborada uma planilha com todas as instituições de ensino superior que compõe este estudo. Identificadas as universidades, foi consultado o site institucional de cada uma delas para verificar quem eram seus reitores e vice-reitores. Após este primeiro levantamento, foram confirmados os nomes dos reitores e vice-reitores, um a um, em consulta ao Portal da Transparência do Governo Federal (<http://www.portaltransparencia.gov.br/>), conferindo o cargo, a função de confiança e o local de exercício. Permanecendo alguma dúvida ou verificando alguma inconsistência nos dados levantados, consultou-se o Diário Oficial da União (<http://portal.imprensa nacional.gov.br/>) para confirmar a nomeação do dirigente da instituição. Este levantamento foi realizado no mês de julho de 2017.

Durante a fase de coleta de dados, estes foram agrupados em uma planilha eletrônica, para posterior cálculo de representatividade, geração de tabelas e gráficos. Foi utilizada a estatística descritiva, com números absolutos e relativos para apresentação dos resultados.

### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após consulta ao site do Ministério de Educação, aplicando os filtros selecionados, constatou-se que atualmente o Brasil conta com 63 universidades públicas federais, e conseqüentemente 63 reitores e vice-reitores. A seguir serão apresentados, então, os

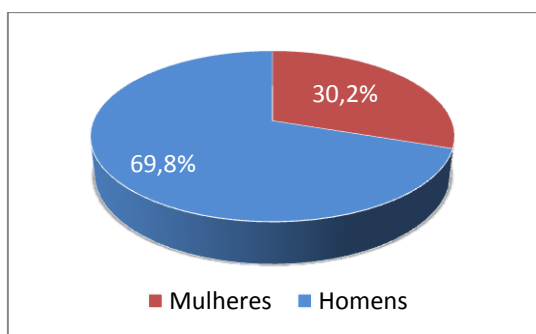
resultados da representação de mulheres como reitoras e vice-reitoras dessas instituições. Primeiramente, eles serão apresentados de um modo geral, para ambos os cargos; e por fim, realizando um recorte regional destas instituições, também para ambos os cargos.

Quando analisada a representação de mulheres nos cargos de reitora e vice-reitora das instituições pesquisadas, verifica-se que os números encontrados corroboram com alguns estudos apresentados na revisão de literatura. Conforme se verifica na Tabela 1, as mulheres representam aproximadamente 30% da população total de reitores das universidades federais públicas. Já no cargo de vice-reitoras, as mulheres representam em torno de 34% do total, de acordo com os números apresentados na mesma tabela. Vale destacar que, referente aos dados do cargo de vice-reitor, a população que compôs o estudo foi de 61 vice-reitores, 2 a menos que o total de instituições, visto que não havia vice-reitor nomeados à época da coleta de dados.

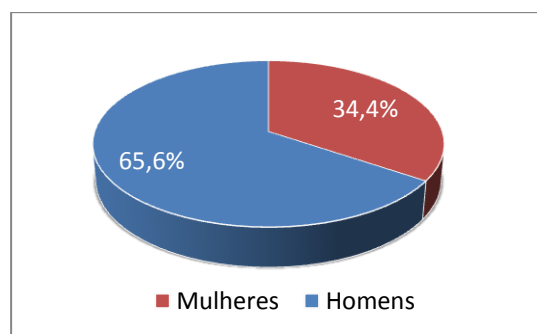
	Reitores		Vice-reitores	
	n	%	n	%
<b>Mulheres</b>	19	30,2	21	34,4
<b>Homens</b>	44	69,8	40	65,6
<b>TOTAL</b>	63	100	61	100

**Tabela 1:** Quantidade de Reitores e Vice-reitores por sexo nas universidades federais brasileiras

Nos gráficos 1 e 2, os mesmos números apresentados na Tabela 1 são visualizados de outra forma.



**Gráfico 1:** Quantidade de Reitores por sexo nas universidades federais brasileiras (%)



**Gráfico 2:** Quantidade de Vice-Reitores por sexo nas universidades federais brasileiras (%)

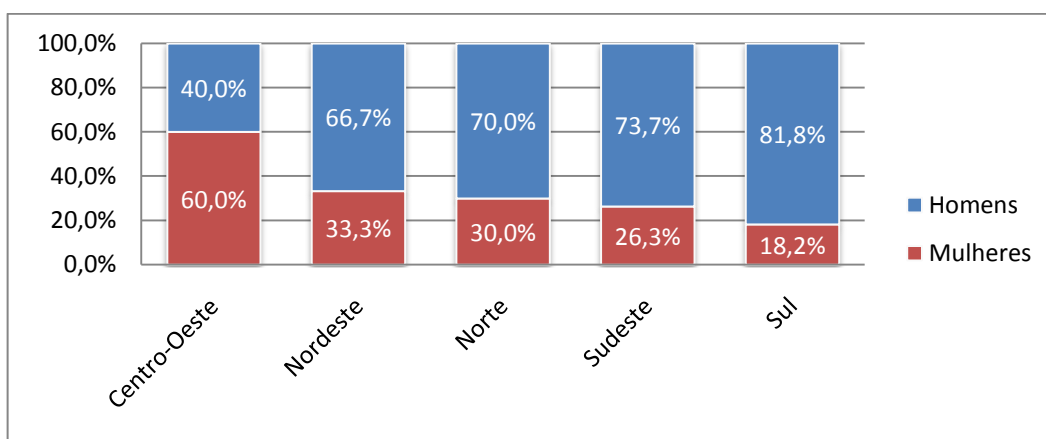
Os números encontrados por este estudo corroboram com os índices de representatividade revelados na maioria das pesquisas já citadas. Aliás, parece que nos dias de hoje a representação feminina nos mais altos cargos das instituições de ensino superior pública do país são ligeiramente superiores aos percentuais apresentados nestas pesquisas, que ficam em torno de 24% a 28% (SIQUEIRA *et al.*, 2016; ATANÁZIO JÚNIOR *et al.*, 2016; SOARES *et al.*, 2016; AMBROSINI, 2012; LETA *et al.*, 2006). Especial atenção ao cargo de vice-reitor, que apresentou uma representatividade feminina maior, com 34,4% de mulheres no exercício deste cargo, índice não apresentado por nenhum estudo, à exceção do estudo de Carvalho *et al.* (2006), que verificou 46% de mulheres no total de cargos de chefias na Universidade Regional de Blumenau, e Atanázio Júnior *et al.* (2016), que verificou em torno de 40% de representatividade na Universidade Federal de Sergipe. O estudo de Carvalho *et al.* (2006) não fez a diferenciação entre cargos de alta e baixa hierarquia, o que pode maquiagem o número obtido de forma geral, visto que os estudos de Siqueira *et al.* (2016), Atanázio Júnior

et al. (2016) e Ambrosini (2012) tem mostrado diferenças na representação quando classificados os cargos de gerência por hierarquia.

Quando se analisa a representação de mulheres em cargos de reitor e vice-reitor, por instituições distribuídas nas 5 regiões do país, este número se altera e mostra representações mais igualitárias ou mais discrepantes, dependendo da região. Conforme os dados constantes na Tabela 2, a única região do país onde as mulheres são maioria no cargo de reitora é a região centro-oeste, com 60% de representação. Já a região onde há menos mulheres exercendo o cargo de reitor é a sul, com aproximadamente 18% de representação, num total de 11 universidades federais. O gráfico 3 apresenta os mesmos dados da tabela 2.

	Centro-Oeste		Nordeste		Norte		Sudeste		Sul	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Mulheres</b>	3	60,0	6	33,3	3	30,0	5	26,3	2	18,2
<b>Homens</b>	2	40,0	12	66,7	7	70,0	14	73,7	9	81,8
<b>TOTAL</b>	5	100	18	100	10	100	19	100	11	100

**Tabela 2:** Quantidade de Reitores por sexo e por regiões das universidades federais brasileiras



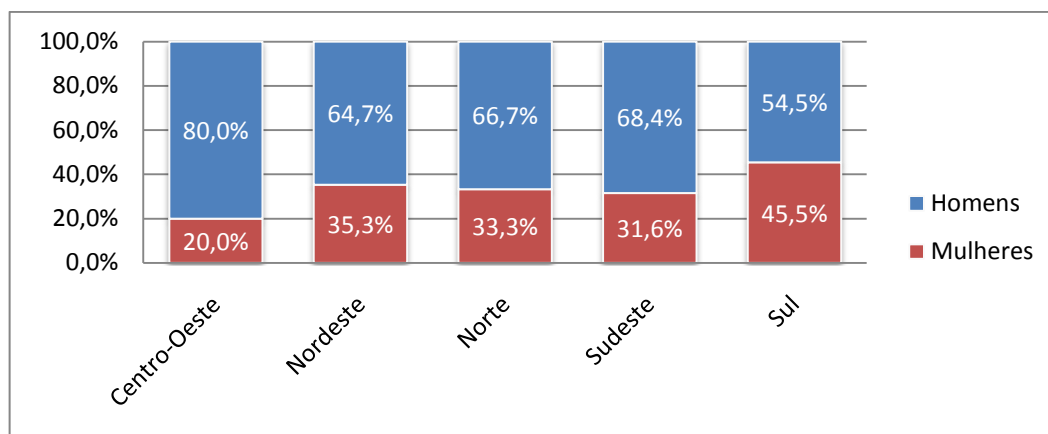
**Gráfico 3:** Quantidade de Reitores por sexo e por regiões das universidades federais brasileiras

Os dados referentes à representação feminina no cargo de vice-reitora estão na tabela 3. Conforme se constata, nenhuma região do país possui maioria de mulheres exercendo o cargo de vice-reitora. Ao contrário do número de representação feminina de reitoras, a região centro-oeste possui a menor representatividade para o cargo de vice-reitora, com 20% de representação. A região sul novamente se destaca, agora por possuir maior equilíbrio entre homens e mulheres no exercício do cargo de vice-reitor, com aproximadamente 45% de representação feminina e 55% masculina. O gráfico 4 apresenta os mesmos números da tabela 3.

	Centro-Oeste		Nordeste		Norte		Sudeste		Sul	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Mulheres</b>	1	20,0	6	35,3	3	33,3	6	31,6	5	45,5
<b>Homens</b>	4	80,0	11	64,7	6	66,7	13	68,4	6	54,5
<b>TOTAL</b>	5	100	17	100	9	100	19	100	11	100

**Tabela 3:** Quantidade de Vice-reitores por sexo e por regiões das universidades federais brasileiras





**Gráfico 4:** Quantidade de Vice-Reitores por sexo e por regiões das universidades federais brasileiras

Como se verifica, quando os resultados foram cruzados por região do país, estes apresentaram percentuais mais variados, tanto para os cargos de reitor como vice-reitor na representação feminina. Nenhuma pesquisa citada na revisão de literatura deste estudo analisou a presença feminina em cargos de chefia ou gerência com uma população que envolva mais de uma instituição, ou seja, grande parte analisou a representação feminina com uma abordagem em forma de estudo de caso, à exceção do estudo de Siqueira *et al.*, (2006), que se limitou às universidades federais do estado de Minas Gerais. Desta maneira, não conseguimos comparar os resultados encontrados nesta pesquisa com outros estudos, quando o recorte regional foi utilizado, visto que nenhum deles se utilizou desta metodologia.

## 5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa foi realizada com o objetivo de quantificar o número de mulheres que exercem o cargo de reitoras e vice-reitoras das universidades federais brasileiras, verificando sua representatividade no presente ano, assim como o de realizar a análise destes utilizando um recorte regional. Através dos bancos de dados consultados, foi possível identificar os 63 reitores e 61 vice-reitores de todas as universidades federais brasileiras que estão no exercício destes cargos no ano de 2017 e verificar os percentuais de representação de mulheres para cada um destes cargos.

Verificou-se que as mulheres não detêm a maioria de representação nos cargos de reitor e vice-reitor das universidades federais brasileiras, mas apresentam índices ligeiramente superiores aos encontrados em outros estudos, quando verificado diversos cargos de gestão em instituições de ensino. Além disso, quando analisadas os percentuais divididos pelas 5 regiões do país, os números de representação se mostram mais igualitários ou mais discrepantes, dependendo do cargo analisado e da região. Embora o estudo não tenha analisado aspectos qualitativos desta representação, como obstáculos ou facilidades no exercício destes cargos pelas mulheres, infere-se que o fenômeno teto de vidro pode estar presentes nestas instituições, mesmo públicas, na medida em que esta representatividade não é igualitária entre os sexos.

Como o cargo de reitor e vice-reitor é exercido exclusivamente por servidores da classe de professor do magistério superior federal, com título o título de doutorado ou que estejam nos dois níveis mais elevados da carreira, enriqueceria a pesquisa analisar o quantitativo total destes docentes de cada instituição, de cada sexo, para verificar se há

desequilíbrio nestes números. Entretanto, este dado não foi coletado, principalmente pela possibilidade de inferência de que a distribuição da população total brasileira entre os sexos, segundo as projeções do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017), é muito próxima, sendo 50,65% de mulheres e 49,35% de homens. Mesmo quando analisadas as projeções da população de cada sexo, para cada estado da federação, percebe-se que não há desequilíbrio na distribuição, não obstante, as mulheres serem maioria em 16 estados da federação (IBGE, 2017). De toda a maneira, este fato pode ser levado em conta nos próximos estudos com esta metodologia.

Outro fato importante de ser mencionado, é que o exercício dos cargos de reitor e vice-reitor são mandatos com duração de 4 anos. Dessa maneira, este tipo de estudo tem sua relevância principalmente quando feitos de forma regular, acompanhando historicamente os percentuais de representatividade dos sexos, que podem se alterar com o passar do tempo.

Além disso, é mister que mais pesquisas estudem a representatividade de mulheres em cargos de gerência ou chefias das instituições de ensino públicas, devido a escassa literatura que levem em conta uma população mais ampla, mostrando possíveis disparidades e revelando ainda a necessidade de maior empoderamento feminino no exercício de cargos de poder.

## REFERÊNCIAS

AMBROSINI, A. B. **O perfil dos diretores de unidades universitárias e chefes de departamento da UFRGS**. Monografia de Especialização em Gestão Pública. Santa Maria: 2012. Disponível em: <<https://portal.ufsm.br/biblioteca/pesquisa/registro.html;jsessionid=51e75d880290ccb0e1af0c0a836d?idRegistro=397823>>. Acesso em 21 jul. 2017

ATANÁZIO JUNIOR, J. M. *et al.* Mulheres em cargos gerenciais na Universidade Federal de Sergipe. **I Congresso Nacional de Mestrados Profissionais em Administração Pública**. Curitiba: 2016. Disponível em: <<http://profiap.org.br/profiap/eventos/2016/i-congresso-nacional-de-mestrados-profissionais-em-administracao-publica/anais-do-congresso/41480.pdf>>. Acesso em: 7 jul. 2017.

BANDEIRA, L.; MELO, H. P. de. **Tempos e Memórias – Movimento Feminista no Brasil**, Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República: 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 18 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 1.916, de 23 de maio de 1996. Regulamenta o processo de escolha dos dirigentes de instituições federais de ensino superior, nos termos da Lei nº 9.192, de 21 de dezembro de 1995. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 2 maio.1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1916.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1916.htm)>. Acesso em: 21 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n. 5.540, de 28 de novembro de 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 28 nov.1968.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5540.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5540.htm)>. Acesso em: 18 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 23 dez. 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm)>. Acesso em: 18 jul. 2017.

CARVALHO, F. K. A. *et al.*; Gênero e Gestão Universitária: as Mulheres em Cargos de Chefia nos Quarenta e Dois Anos da Universidade Regional de Blumenau. 2006. **VI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul**. Blumenau: 2006. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/74898>>. Acesso em: 3 jul. 2017.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: 2016. Disponível em < [https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil\\_Social\\_Tacial\\_Genero\\_500empresas.pdf](https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf)>. Acesso em 19 de jul. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Projeção da População Brasileira**. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html>>. Acesso em: 2 de ago. 2017

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LETA, J. *et al.* As mulheres na pesquisa, no desenvolvimento tecnológico e na inovação: uma comparação Brasil/França. **Revista do Serviço Público**, 2006. v. 57, n. 4, p. 531–548.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MICHEREFF JUNIOR, V. **Eleições nas Universidades Federais – Um estudo de caso na UFSC**. Florianópolis: 2017. 330 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócioeconômico. Programa de Pós-Graduação em Administração.

MELO, H. P. de. Mulheres no Poder: um olhar de gênero sobre os poderes legislativo, executivo e judiciário do sistema federal brasileiro. **Revista Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. Ano V. Nº 7. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres: 2015.

MIRANDA, A. R. A. *et al.* Professoras e Gerentes: Articulando Identidade e Gênero na Gestão Pública Executiva. **XXXIII Encontro da ANPAD**. São Paulo: 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR2742.pdf>>. Acesso em: 7 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. O exercício da gerência universitária por docentes mulheres. **Revista PRETEXTO**, 20 maio. 2013. v. 14, n. 1, p. 106–123.

\_\_\_\_\_. A. Relações de gênero e poder: um estudo com professoras-gerentes em uma universidade pública. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, 10 jul. 2014. v. 14, n. 3. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/11789>>. Acesso em: 7 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Trabalho, socialização e identidade: um estudo com professoras gerentes de uma universidade pública. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, 2015. v. 20, n. 2. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/2191/219142181005/>>. Acesso em: 7 jul. 2017.

PALÁCIO DO PLANALTO. **Ministros**. Disponível em <<http://www2.planalto.gov.br/presidencia/ministros>>. Acesso em 18 jul. 2017.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2008.

SILVA, C. *et al.* Gestão empreendedora: a carreira de mulheres na gestão em instituições de ensino superior no estado de Santa Catarina. **XII Colóquio Internacional de Gestão Universitária**. Veracruz: 2012 Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/97770>>. Acesso em: 15 maio 2017.

SIQUEIRA, R. F. B. *et al.* A presença de docentes mulheres em cargos gerenciais nas universidades federais do estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, 2016. v. 9, n. 2, p. 49–69.

SOARES, M. L. *et al.* Análise do Perfil dos Pró-Reitores da Universidade Federal do Espírito Santo – Ufes. **XVI Colóquio Internacional de Gestão Universitária**. Arequipa: 2016. Disponível em: <[https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/171326/OK%20-%20102\\_00490.pdf?sequence=1](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/171326/OK%20-%20102_00490.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 18 jul. 2017.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno teto de vidro. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n.3, p.62-69, 1997.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, 2013. Disponível em: <<http://www.repositorio.unifesp.br/handle/11600/8116>>. Acesso em: 21 maio 2017.