

OVEREDUCATION E VIÉS DE GÊNERO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL REI

OVEREDUCATION AND GENDER BIAS: A CASE STUDY ON ADMINISTRATIVE TECHNICIANS OF THE FEDERAL UNIVERSITY OF SÃO JOÃO DEL REI

Elis Gonçalves Pinto¹
Aline Cristina da Cruz²
Daniela Almeida Raposo Torres³

RESUMO

O artigo traça o perfil dos técnicos administrativos efetivos da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), atentando-se às diferenças entre homens e mulheres, com ênfase à sobre-educação e à satisfação no trabalho. A metodologia utilizada é Estudo de Caso e Análise de Conteúdo, aplicando-se questionários combinados à Análise Documental do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFSJ e Estatística Descritiva. Os resultados apontam que 93,3% dos respondentes são sobre-educados (62% são mulheres). Entre as técnicas, 58% são sobre-educadas e, entre os homens, o peso relativo é menor (36%), confirmando a discussão na literatura de que mulheres são mais propensas ao status de sobre-educadas. Ademais, 80% dessas mulheres insatisfeitas com as atividades desempenhadas, no comparativo com a renda salarial, estão na condição de sobre-educadas, confirmando a relação inversa prevista na literatura entre o status de sobre-educado e o patamar de satisfação laboral na UFSJ.

Palavras-chave: sobre-educação, gênero, setor público, divisão sexual do trabalho.

JEL: J01, J16, J28.

ABSTRACT

The article aims to outline the profile of effective administrative technicians at UFSJ, with attention to the differences between men and women, with an emphasis on over-education and job satisfaction. The methodology used is Case Study and Content Analysis, based on the application of questionnaires combined with the Documentary Analysis of the Career Plan for Technical-Administrative Positions in Education at UFSJ and Descriptive Statistics. The results show that 93.3% of respondents are over-educated (62% are women). Among the techniques, 58% are over-educated and, among men, the relative weight is lower (36%), confirming the discussion in the literature that women are more prone to the status of over-educated. In addition, 80% of these women dissatisfied with the activities performed, in comparison with the salary income, are in the condition of being over-educated, confirming the inverse relationship foreseen in the literature between the status of over-educated and the level of job satisfaction in UFSJ

Keywords: over-education, gender, public sector, sexual division of labor.

¹ Graduação em Ciências Econômicas, Universidade Federal de São João del Rei. E-mail: elisgpp4@hotmail.com

² Professora Associada PGDPLAT, DCECO, Universidade Federal de São João del Rei E-mail: alinecruz@ufsj.edu.br

³ Professora DCECO, Universidade Federal de São João del Rei. E-mail: daniraposo@ufsj.edu.br

1. INTRODUÇÃO

O crescimento relativamente maior do nível educacional e do peso relativo da força de trabalho feminina em diversos países, no século XXI, mantém a essencialidade de compreender, de forma mais aprofundada, os determinantes de sua participação no mercado laboral. As pesquisas também se atentam aos problemas provenientes da incompatibilidade entre oferta e demanda por educação no mercado de trabalho – mismatch educacional (DIAZ e MACHADO, 2008; ESTEVES 2009; LEITE 2018; REIS, 2012;). Isso contribui para os fenômenos da sobre-educação e da subeducação, termos para as incompatibilidades entre o nível educacional do indivíduo e o demandado pela ocupação (SANTOS, 2002). O primeiro conceito se refere ao trabalhador com escolaridade superior à exigida no cargo ocupado. Já a subeducação remete ao contexto no qual o trabalhador executa tarefas que necessitam de nível superior de instrução ao que possui.

No Brasil, entre 2006 e 2011, houve crescimento no percentual de sobre-educados, atingindo 38,4%, em 2011. Uma justificativa é a falta de absorção desses indivíduos mais escolarizados por parte do mercado, provavelmente em função do avanço no nível de escolaridade populacional (VAZ, 2014; SANTOS 2002; REIS, 2012). Segundo Diaz e Machado (2008), é considerável o avanço no grau de escolaridade da população brasileira, cujas mudanças no mercado de trabalho incluem o aumento de 70% no número de matrículas de graduação em dez anos (2007 para 2017). No contexto de reestruturação produtiva, a oferta de mão de obra qualificada ultrapassa a demanda, o que traz a sobre-educação como consequência provável (LEITE, 2018).

Quanto à inserção laboral, especificamente no setor público, definida por Leite (2018) como uma vaga de ampla concorrência, requer maior dedicação ao estudo e, conforme Nogueira (2015), há contratações de sobre-educados diante de melhores perspectivas em termos de condições de trabalho, incluindo relativa melhor remuneração, em alguns setores, e estabilidade no emprego, em comparação à iniciativa privada (ALBRECHT, 2010; RIBEIRO, 2011; VAZ, 2014; MARCONI, 2003; NOGUEIRA 2005).

À luz da satisfação do trabalhador no trabalho, as tarefas realizadas pelo sobre-educado podem perder sentido, por não explorarem o potencial de seu maior nível de qualificação, não satisfazendo as necessidades de evolução e reconhecimento, o que pode gerar insatisfação, frustração, desmotivação e possibilidade de falsa sensação de prazer na relação trabalhista (CAVALCANTI, 2008; FARIA e MACHADO, 2016). Segundo Leite (2018), ao analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de servidores sobre-educados de uma instituição federal de ensino, inúmeros jovens graduados seguem a carreira pública como sobre-educados, com a perspectiva de ganhar bem e obter estabilidade, desconsiderando a possibilidade de passar por situações angustiantes. Adicionalmente, com atenção específica à mulher, a discriminação salarial se mantém para sobre e subeducadas (DIAZ, MACHADO 2008; SANTOS 2002). Isso porque, segundo Viana (2017), na atualidade, entre as razões de as mulheres enfrentarem a sobre-educação está sua relativa maior e crescente busca por maior escolaridade para melhorar sua inserção laboral.

Diante do exposto, esta pesquisa, com foco ao quadro de técnicos administrativos entre os servidores da Universidade de São João del Rei (UFSJ) de 2019, em Minas Gerais, tem como condutores os seguintes questionamentos: há relação inversa entre o status de sobre-educado e o patamar de satisfação laboral no serviço público? Há fatores motivacionais ligados à inserção ocupacional de mulheres no serviço público, na condição de sobre-educadas, fundamentados nas evidências de discriminação sexual?

Dito isso, o objetivo principal é traçar o perfil dos técnicos administrativos efetivos da UFSJ, com atenção às diferenças entre homens e mulheres, do ponto de vista da sobre-educação e da satisfação no trabalho. Especificamente, pretende-se: a) identificar a representatividade de sobre-educados entre os técnicos administrativos da UFSJ, segundo atributos de sexo, nível de escolaridade, raça, renda do trabalho e cargo; b) discutir os principais determinantes da inserção de mulheres na condição de técnicas administrativas no status de sobre-educado; e c) avaliar se há viés de gênero quanto ao patamar de satisfação no trabalho nas funções desempenhadas no serviço público.

Para isso, este trabalho está estruturado em cinco seções, incluindo a introdução. Na segunda seção, parte-se da literatura para discutir o *mismatch* educacional e a sobre-educação, incluindo a questão da satisfação do trabalho no serviço público, com atenção ao viés de gênero. A terceira seção traz a descrição das etapas metodológicas exigidas para analisar e discutir os resultados – quarta seção – seguida pela conclusão.

2. O *MISMATCH* EDUCACIONAL E A SOBRE-EDUCAÇÃO

Na Teoria do Capital Humano, aumentos na escolaridade individual resultam em maior produtividade e rendimento (RIBEIRO, 2012). Isso se alinha ao fato de a procura por maiores níveis educacionais estar relacionada, frequentemente, à finalidade de aumentar os rendimentos (REIS, 2012; RIBEIRO 2012; VIEIRA 2015). Trata-se de uma nova perspectiva de desenvolvimento econômico, na qual o trabalhador investe em educação na busca de melhores ganhos salariais. Ademais, os treinamentos e experiências adquiridas no trabalho, em conjunto, são responsáveis por maiores patamares de produtividades, ligados, portanto, à determinação do nível de qualificação dos trabalhadores.

Sobre a produtividade, as revoluções industriais foram responsáveis por diversos processos de crescimento e desenvolvimento econômico, com inúmeros avanços da tecnologia e evoluções na produção e qualificação. Essa inovação exigiu investimentos em conhecimento por conta dos trabalhadores, visando à maior especialização e qualificação de forma a estarem aptos a trabalharem com novas tecnologias. Nessa perspectiva, o conhecimento também está relacionado à evolução da ciência, da tecnologia e às exigências da globalização. Tais mudanças e exigências levam a incompatibilidades entre a demanda e oferta de trabalho (SABOIA, 2009). Reis (2012) defende que a sobre-educação é fator importante no ajustamento do mercado de trabalho, pois maior conhecimento e experiência prática resultam em aumentos da produtividade. Diante do excesso de oferta de trabalhadores altamente qualificados, os empregadores dão preferência aos mais qualificados, a princípio, mais produtivos, corroborando os pressupostos da Teoria do Capital Humano.

Em contrapartida, de acordo com Ribeiro (2017), a Teoria do Capital Humano desconsidera os aspectos relativos à demanda por trabalho, pois, na medida em que o mercado de trabalho passa a ofertar trabalhadores mais instruídos, seria satisfatório demandar mão de obra com maior nível de instrução, mesmo que incompatível com a escolaridade exigida pela ocupação. Isso demonstra que, além da análise da escolaridade adquirida pelos trabalhadores, é de extrema importância analisar a escolaridade requerida pela ocupação, ou seja, a demanda de trabalho, sob a perspectiva educacional. Conforme Vieira (2015) aponta, a incompatibilidade existente entre a escolaridade do indivíduo e o nível educacional demandado pela ocupação (*mismatch* educacional), implica nos fenômenos da sobre-educação e subeducação. O primeiro trata de indivíduos ocupantes de cargos requerentes de menor nível de escolaridade em relação

ao que possui. Já os subeducados detêm escolaridade inferior à requerida pela ocupação (VIANA e COSTA, 2014; MERONI e TOSCANO, 2017).

Os fenômenos da sobre-educação e subeducação são relevantes à medida que afetam os rendimentos e o processo de alocação dos indivíduos no mercado de trabalho e, conseqüentemente, variáveis macroeconômicas e de bem-estar social. Apesar da relação indireta, a prevalência da sobre-educação pode estar relacionada às flutuações econômicas, uma vez que as recessões podem aumentar a concorrência e pressionar as pessoas à inserção em empregos exigentes de grau educacional abaixo de seu nível de escolaridade (MACHADO, 2010; REIS, 2012). Do lado da oferta, a sobre-educação tende a ocorrer pelo fato de as pessoas procurarem expandir seus níveis educacionais e, ao mesmo tempo, aceitarem cargos demandantes de níveis inferiores desse atributo, principalmente em situações cujo número de empregos ofertados está relativamente mais baixo. A oferta excedente dos altamente instruídos e a demanda escassa por essa mão de obra, sobretudo em períodos de crise econômica, obriga a crescente população economicamente ativa à inserção e busca por cargos, no status de superqualificados.

Isso pode reduzir a importância relativa da escolaridade como determinante salarial e ocupacional, o que pode ser explicado por duas razões. Primeiramente, devido à mudança conjuntural do mercado de trabalho, considerando que o desemprego está diretamente ligado à competição por emprego. Já a segunda razão trata do aumento do nível de escolaridade da população economicamente ativa. Na junção de ambos os fatores, aqueles com maiores níveis de escolaridade terão mais chances de melhor inserção no mercado de trabalho (SANTOS, 2002; RIBEIRO, 2017).

Outro fator responsável pelo fenômeno da sobre-educação, sob a perspectiva da demanda, é a carência de mão de obra especializada e de boa escolaridade, mais intensamente em países em desenvolvimento, como o Brasil. O emprego exigente de nível educacional abaixo do possuído pode servir como sinal negativo para as empresas contratantes. De acordo com Baert (2017), a probabilidade de o empregador reagir de forma positiva quanto às qualificações, é de aproximadamente 27% para a pós-graduação, 22%, para o candidato com uma experiência de desemprego e 25% para o candidato com uma experiência de sobre-educação. Logo a probabilidade de estar na condição de empregador, posteriormente, é mais afetada negativamente pelo desemprego do que pela sobre-educação. Tais problemas fazem com que empregadores deem preferência aos trabalhadores com maior nível educacional comparados aos subeducados (ou desempregados). Essa preferência, na maioria dos casos, é responsável por aumentos na produtividade, ao considerar a inter-relação positiva entre nível educacional, experiência e produtividade.

2.1 Sobre-educação, satisfação do trabalho no serviço público e o viés de gênero

Num cenário de extrema opressão e desigualdade na inclusão social e produtiva feminina, as mulheres foram capazes de ampliar e diversificar sua inserção no mercado de trabalho, no qual as desigualdades sexuais ainda são bastante presentes em inúmeros países. Embora seja crescente a entrada de mulheres no mercado de trabalho, ainda existem expressivos diferenciais entre taxas de participação de homens e mulheres.

De acordo com o IBGE (2020), no ano de 2004, a jornada de trabalho semanal da mulher era 7,1 horas inferior à dos homens. Em 2018, essa diferença caiu para 4,9 horas. Em áreas específicas, essa diferença pode ser menor: grupos de dirigentes e gerentes (menos 2 horas); técnicos e profissionais do nível médio (menos 1,9 hora) e trabalhadores de apoio

administrativo (menos 1,2 hora). Além disso, no Brasil, em 2016, as mulheres dedicaram cerca de 73% horas a mais do que os homens aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, sendo mais expressivo esse viés (quase 80%) para o recorte por cor (VIANA, 2017). A verdade é que o mercado de trabalho ainda considera o trabalho produtivo das mulheres complementar ao orçamento doméstico (ou acessório ao trabalho dos homens). A conciliação entre trabalho remunerado, afazeres domésticos e cuidados contribui para a inserção da mulher em ocupações precárias ou de carga horária reduzida.

A sobrecarga de responsabilidade imposta às mulheres eleva a necessidade de tempo disponível para realizar as tarefas e, conseqüentemente, a maiores salários de reserva comparadas aos homens, levando à baixa participação feminina no mercado de trabalho e à discriminação salarial. Mesmo diante da possível igualdade entre salários reservas, a participação feminina no mercado de trabalho ainda seria menor devido ao menor salário potencial (COSTA, 2007).

Independentemente do crescente acesso ao mercado de trabalho e do nível de escolaridade, quando se comparam os rendimentos-hora trabalho, os progressos para as mulheres brasileiras são mais lentos. De acordo com dados da Pnad (IBGE, 2019), o rendimento médio real habitual do trabalho principal das mulheres em 2019 era aproximadamente 26% menor em relação ao dos homens, somado ao elevado desemprego feminino (PASSOS et al., 2019).

As mulheres, frequentemente, ainda são consideradas “força de trabalho secundária”. Seu trabalho fora de casa atua como “ajuda” à família, e não para, efetivamente, provê-la. Tais concepções acarretam a segregação ocupacional, limitando o acesso das mulheres a certas ocupações e ocasionando maior presença feminina em trabalhos informais e atividades com baixa remuneração. Trata-se de um afunilamento hierárquico no qual as mulheres ocupam, em menores proporções, cargos que exigem intensamente atribuições de liderança e comando nas organizações.

A segmentação de gênero no mercado de trabalho inclui a segregação hierárquica (ou vertical) mais conhecida como “teto de vidro” ou “*glass ceiling*” (MANGANELI, 2012; VAZ, 2010; PASSOS et al., 2019). É um fenômeno de grande influência nas oportunidades de carreira, segundo o gênero, caracterizado por barreiras sutis e perceptíveis que impossibilitam a progressão profissional e impedem (ou diminuem) a velocidade da passagem das mulheres aos níveis hierárquicos mais elevados. Este fenômeno é interpretado por meio de dois modelos complementares: o primeiro está relacionado às práticas discriminatórias excludentes da mulher das posições de poder; o segundo indica a mulher como tendo menor predisposição a assumir cargos de comando, ao ser responsável pelo cuidado da família e do lar, muitas vezes interpretado como “desinteresse” pela carreira (VAZ, 2013; LOMBARDI, 2017, ROCHA et al., 2014).

No caso do serviço público, existe a percepção de que a discriminação sexual é menor e que a garantia de igualdade de tratamento aos servidores pode conduzir à ideia de que o teto de vidro seja menos pronunciado. A justificativa inclui existência de regras de recrutamento, as remunerações e a promoção profissional, a exemplo da necessária aprovação prévia em concurso. Entretanto, a função pública não oferece as mesmas oportunidades profissionais para ambos os sexos, principalmente quando se trata do acesso a cargos mais altos. As dificuldades e o preconceito são visivelmente presentes (MARRY e POCHIC, 2017; ROCHA et al., 2014).

A divisão sexual do trabalho não se manifesta apenas via desigualdade salarial entre homens e mulheres com diferencial entre setores público e privado. O tipo de ocupação e a área de atuação desempenham papel fundamental na explicação desse diferencial nos estratos superiores de renda. Para Passos et al. (2019), no setor privado, a ocupação contribui com

cerca de 31%, e a área de atuação, com 15% para a explicação do diferencial médio salarial. No setor público, a ocupação e área de atuação contribuem, respectivamente, com 30% e 53%. São evidências de que, em ambos os segmentos, há segregação profissional⁴, segundo o sexo do trabalhador.

Apesar de todo esse estigma, o trabalho no setor público continua atraente e com número significativo de interessados na segurança empregatícia financeira e de permanência. No Brasil, a teoria da segmentação explica os rendimentos do setor público serem superiores aos do setor privado, mesmo quando as atividades realizadas pelos trabalhadores são semelhantes dentro dos dois setores. No setor privado, o valor da aposentadoria é limitado ao teto do Regime Geral da Previdência Social, há maior rotatividade da mão de obra e maior acessibilidade de ingresso. Essas diferenças podem estar relacionadas ao fato de os objetivos do Estado serem distintos das empresas privadas, principalmente no que diz respeito à redução de custos de mão de obra para aumentar lucros (RIBEIRO e MANCEBO, 2013; BRASIL e BITTENCOURT, 2017).

Conforme Souza e Medeiros (2013), a segmentação salarial entre setores público e privado salários pode ser explicada por dois fatores. O primeiro é o efeito composição. Havendo trabalhadores com maior nível educacional no setor público, estes recebem salários maiores, seja qual for o setor ao qual pertençam. O segundo é o efeito de segmentação – a determinação dos preços do trabalho se manifesta no diferencial salarial favorável aos trabalhadores públicos, mesmo com características similares aos trabalhadores privados.

Para além da estabilidade no emprego, a satisfação no trabalho e a vontade de migrar para outra ocupação podem estar atreladas à incompatibilidade educacional. Existem indivíduos sobre-educados menos satisfeitos em relação aos adequados, os quais, voluntariamente, decidem se educar para não sinalizarem posse de menor habilidade e/ou para evitar o status de desempregado. Porém, há indícios de que a sobre-educação impõe limites ao retorno da saúde mental sobre a educação, pois tem sido associada a menos bem-estar e à maior prevalência de sintomas depressivos. Essa situação ocorre, particularmente, entre trabalhadores altamente educados incapazes de obter melhores ocupações, normalmente consideradas alcançáveis para indivíduos com seu nível de escolaridade. Isso vai ao encontro da incompatibilidade entre o nível educacional e as atividades exercidas pelos trabalhadores pode afetar muitas esferas de suas vidas, além de comprometer sua satisfação geral (HOU, 2017).

Do ponto de vista da satisfação no trabalho, os resultados positivos no serviço são advindos dos aspectos motivacionais e da satisfação dos trabalhadores, ou seja, a satisfação e motivação pessoal no trabalho são extremamente importantes tanto para a eficácia, quanto para a eficiência nos resultados das tarefas realizadas. No contexto organizacional, o indivíduo busca alcançar objetivos e satisfações pessoais conduzido pela motivação. Por conseguinte, a satisfação pode ser entendida como o total de experiências prazerosas vivenciadas pelo trabalhador (TABVUMA, 2015; DUARTE, 2019).

De acordo com Pinto (2014), existe relação positiva entre o nível de satisfação e o ajustamento do indivíduo ao emprego. Indivíduos sobre-educados não necessariamente indicam vantagens para determinado setor, pois seu nível de satisfação tende a ser muito inferior ao do indivíduo “ajustado” ao emprego, do ponto de vista da educação exigida. A concepção de subutilização de suas capacidades individuais leva à frustração no trabalho e ao desejo de mudança de emprego, aumentando, portanto, a rotatividade de trabalhadores nas empresas.

⁴ A teoria da segmentação explica as diferenças salariais com base nos setores de inserção laboral. A teoria da discriminação explica as diferenças salariais com base nas características subjetivas de cada trabalhador, como cor, sexo.

A preocupação com aspectos como grau de satisfação dos funcionários, taxa de rotatividade voluntária e evasão de profissionais é presente em qualquer organização, seja privada ou pública. Ela está diretamente ligada ao desajustamento de competências, fator que afeta cidadãos, empresas, economias e sociedades. Salários baixos e insatisfação atingem não só trabalhadores, podem também gerar baixa produtividade e, conseqüentemente, perda de lucro.

3. METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de caso sobre os servidores públicos da UFSJ, com ênfase ao fenômeno da sobre-educação, considerando-se as diferenças entre homens e mulheres. O estudo de caso, segundo Gil (2008), tem como objetivo obter informações amplas e detalhadas sobre determinado problema de pesquisa. De acordo com Yin (2001), trata-se de uma pesquisa empírica sobre um fenômeno atual, dentro de seu contexto de realidade, principalmente quando as limitações entre o fenômeno e o contexto não estão nitidamente estabelecidas.

Para identificar o perfil dos servidores no posto de técnicos administrativos, quanto à condição de sobre e subeducados, parte-se dos dados secundários disponibilizados pela Divisão de Pessoal da UFSJ sobre escolaridade e cargo ocupado, conforme todos os *campi* da UFSJ. Os campi Santo Antônio, Dom Bosco e Tancredo Neves estão localizados na cidade de São João del Rei; o Campus Sete Lagoas, em Sete Lagoas; o Campus Centro Oeste Dona Lindu, em Divinópolis; e o Campus Alto Paraopeba tem sede em Ouro Branco.

Na mensuração das incompatibilidades entre demanda e oferta educacional dos servidores, destaca-se que a contratação é por edital de concurso público. Dessa forma, a estratégia para identificar a demanda de educação para esses cargos de servidores públicos toma por base a pesquisa do Plano de Carreira⁵ dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, comparando os níveis educacionais mínimos exigido por cada cargo e os níveis educacionais de cada técnico do conteúdo dos editais da UFSJ. Assim, a escolaridade exigida por esses indivíduos é comparada à escolaridade que possuem, segundo a base de dados oficial da UFSJ. Cabe a ressalva de que, durante a condição de ocupado como servidor da universidade, os técnicos administrativos têm a possibilidade de investir em capital humano. Para evitar possíveis inconsistências, considerando a etapa de questionários com os servidores da UFSJ, destaca-se que foram inclusas questões de forma a esclarecer melhor a trajetória de investimento em qualificação.

O desenvolvimento da carreira dos técnicos administrativos da UFSJ⁶ se dá por meio de dois tipos de progressões: por mérito e por capacitação. A primeira consiste na mudança para o vencimento subsequente ao que possui. Para que isso ocorra, o servidor deve cumprir dois requisitos: intervalo de 18 meses de efetivo exercício e obter resultados positivos na avaliação de desempenho. A progressão por capacitação ocorre também respeitando-se o intervalo de 18 meses, porém a mudança de nível acontece, voluntariamente, mediante a obtenção de certificados de capacitação compatível com o cargo ocupado e com a carga horária mínima exigida. A progressão por capacitação apresenta quatro níveis, e a por mérito é composta por 16 níveis para cada nível de capacitação. Além disso, desde 2012, o servidor recebe incentivos

⁵ Descrição de cargos que compõem o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação disponível em: https://www.ufsj.edu.br/manualserv/pctae_descricao_de_cargos.php#Auxiliar_ADM. Acesso em: 21 nov. 2022.

⁶ Progressão de Carreira Técnicos Administrativos UFSJ disponível em: https://ufsj.edu.br/progp/tecnicos_administrativos.php. Acesso em: 21 nov. 2022.

à qualificação (Lei 12.772/2012). Trata-se de aumento percentual sobre o valor do vencimento básico, em conformidade com a Tabela de Percentuais de Incentivo à Qualificação.

A Tabela 1 apresenta o total de servidores técnicos administrativos por campus da UFSJ, segundo o nível de escolaridade. Pode-se afirmar que a maior parte (48,8%) dos técnicos administrativos se encontra no Campus Santo Antônio e a menor parte (3%), no Solar da Baronesa, assim como a maioria deles (48,8%) é de pós-graduados e apenas três (1,2%) deles têm ensino fundamental incompleto.

TABELA 1 – NÚMERO DE SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, POR CAMPUS DE LOTAÇÃO, UFSJ, SEGUNDO A ESCOLARIDADE, 2019

Escolaridade/ Campus	CSA	CDB	CTAN	CCO	CSL	CAP	SOLAR	TOTAL		
								Absoluto	% Absoluto	% Acumulado
Fundamental Incompleto	3	0	0	0	0	0	0	3	1%	1%
Fundamental Completo	12	1	0	0	0	0	0	13	2%	3%
Médio Completo	21	5	6	2	2	5	1	42	8%	11%
Ensino Técnico	6	0	0	0	0	2	0	8	2%	13%
Graduação	36	16	12	5	6	1	2	95	18%	30%
Pós-Graduação Lato Sensu	139	22	14	3	15	25	12	258	49%	79%
Mestrado	36	16	5	22	7	13	1	100	19%	98%
Doutorado	5	1	0	3	0	0	0	9	2%	100%
TOTAL	258	61	37	63	30	63	16	528	100%	

Fonte: Dados da Divisão de Administração do Pessoal da UFSJ (Dipes) de abril de 2019.

Quanto aos questionários, a aplicação se deu entre 24 de outubro de 2019 e 14 de janeiro de 2020, via correio eletrônico e, de forma presencial, no Campus Santo Antônio, em 5 de dezembro de 2019, por meio de distribuição entre os servidores, para coleta em período posterior. A fim de evitar quaisquer problemas de vieses de respostas obtidas, usa-se como suporte as orientações previstas na literatura de metodologia científica sobre elaboração de questionários, tal como consta em Chaer (2011). De posse dos dados, a discussão dos resultados é feita a partir do uso da Estatística Descritiva, instrumento que, segundo Guedes et al. (2005), permite a sintetização de uma série de valores de mesma natureza, permitindo sua organização e descrição, à luz das temáticas de investigação.

Outro recurso usado é a Análise de Conteúdo. De acordo com Bardin (2011), o termo Análise de Conteúdo consiste em um grupo de análises, com o objetivo de encontrar indicadores que permitem concluir informações sobre as condições das mensagens. Esse instrumental

tem características e possibilidades próprias e permite interpretar, compreender e descrever significados de mensagens, as quais vão além de uma leitura comum, e de analisar a frequência de ocorrência de determinados fatos.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apresenta-se, nesta seção, a análise e interpretação dos resultados obtidos por intermédio dos questionários aplicados, visando à mensuração da representatividade dos fenômenos de sobre e subeducação entre os técnicos administrativos da UFSJ, em 2019, sob a perspectiva do viés de gênero. Associam-se tais fenômenos a outras características socioeconômicas dos técnicos administrativos da UFSJ, na busca de identificar os principais determinantes da inserção de mulheres na condição de sobre-educadas da universidade. Ademais, atenta-se à discussão da possível relação entre o status de sobre-educado e o patamar de satisfação laboral no serviço público quanto à qualidade das funções desempenhadas por esses indivíduos em uma instituição de ensino superior pública.

A amostra obtida compreende respostas de 163 questionários, sendo 62% mulheres e 38% homens entre os respondentes. Especificamente, 98 questionários (38% do total) foram respondidos pelos técnicos do Campus Santo Antônio, 10 (27%) do Campus Tancredo de Almeida Neves, 18 (30%) do Campus Dom Bosco, lembrando que são os *campi* da sede da UFSJ, em São João del Rei (MG). Ademais, obteve-se retorno de 3 questionários (19%) de servidores alocados no Solar da Baronesa, 5 (17%) no Campus Sete Lagoas, 15 (24%) no Campus Centro-Oeste, em Divinópolis, e 12 (19%) no Campus Alto Paraopeba, em Ouro Branco. A primeira análise parte da Tabela 2, que apresenta o total de servidores técnicos administrativos respondentes por campus da UFSJ, segundo a escolaridade.

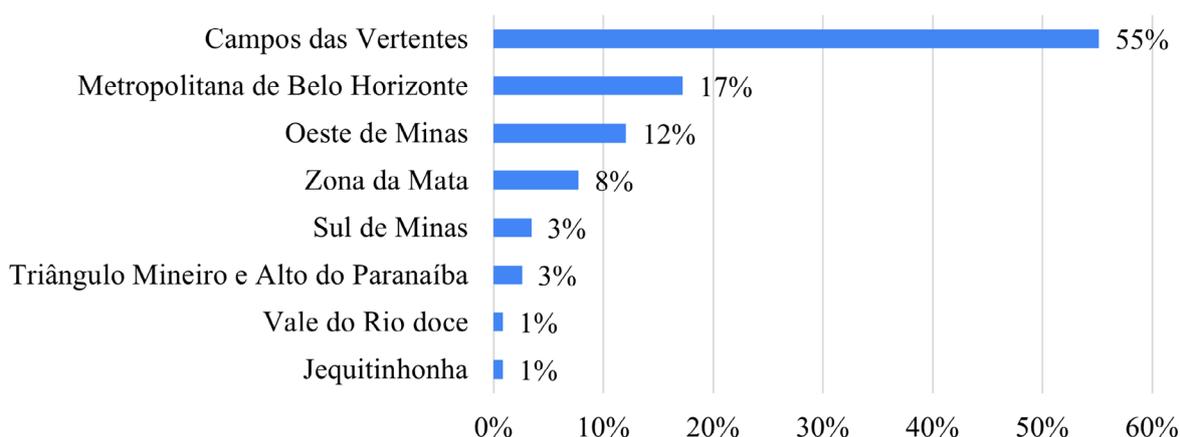
TABELA 2 – NÚMERO DE SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS RESPONDENTES, POR CAMPUS DA UFSJ, SEGUNDO GRAU DE ESCOLARIDADE, 2019

Escolaridade	CSA	CDB	CTAN	CCO	CSL	CAP	SOLAR	TOTAL	%
Fundamental Completo	0	1	0	0	0	0	0	1	0,6%
Médio Completo	5	0	1	0	0	0	0	6	3,7%
Graduação	15	2	4	0	2	9	0	32	19,6%
Especialização	59	10	2	10	2	1	3	87	53,4%
Mestrado	19	4	1	2	1	2	0	29	17,8%
Doutorado	0	1	2	3	0	0	0	6	3,7%
Não Declarado		2			2			2	1,2%
Total por Campus	98	18	10	15	5	12	3	163	100%

Fonte: Dados oriundos dos questionários aplicados entre outubro/2019 e janeiro/2020.

A análise da origem demonstrou que 6,5% eram de São Paulo, Rio de Janeiro e de estados do Nordeste e Norte antes de ingressar na UFSJ, enquanto 93,5% eram do estado de Minas Gerais. A Figura 1 especifica a distribuição de mesorregiões correspondentes a esses 93,5%.

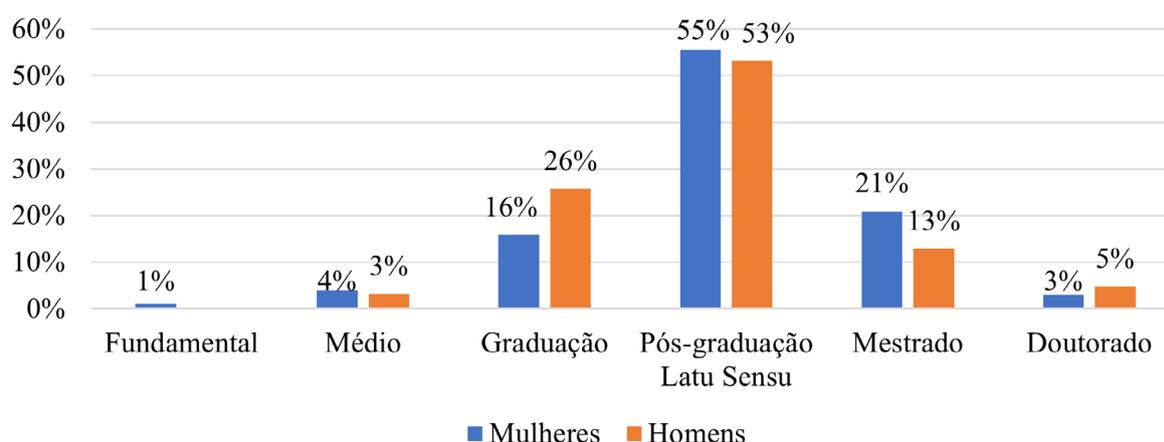
FIGURA 1 – DISTRIBUIÇÃO RELATIVA DOS SERVIDORES DA UFSJ, POR MESORREGIÃO DE MINAS GERAIS, 2019



Fonte: Resultados da pesquisa.

Identifica-se que a origem dos servidores provenientes do estado de Minas Gerais está distribuída em oito mesorregiões, sendo 55% do Campos das Vertentes: 61%, em São João del Rei, sede da UFSJ e importante polo de emprego regional. Ademais, 17% são provindos da mesorregião Metropolitana de Belo Horizonte e 12% do oeste de Minas. De forma complementar, os respondentes, ao serem interrogados sobre os motivos que os levaram a optar pelo setor público, apontam a resposta “Permanecer na cidade natal” entre as quatro mais respondidas. Esse resultado pode justificar, também, a concentração da distribuição dos técnicos de origem em cidades do Campos das Vertentes. A Figura 2 traz a distribuição relativa dos servidores, conforme sexo e escolaridade. Verifica-se que 71% dos técnicos e 79% das técnicas possuem algum curso de pós-graduação (lato sensu, mestrado e doutorado). Isso revela que as mulheres têm maior nível educacional e que, comparadas aos homens, em todos os graus de escolaridade, o percentual feminino supera o masculino.

FIGURA 2 – DISTRIBUIÇÃO RELATIVA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS SEGUNDO SEXO E ESCOLARIDADE, UFSJ, 2019



Fonte: Resultados da pesquisa.

Do ponto de vista da sobre-educação e subeducação, informa-se, primeiramente, que, desde 2012, conforme a Lei nº 12.772/2012⁷, o servidor com educação formal superior

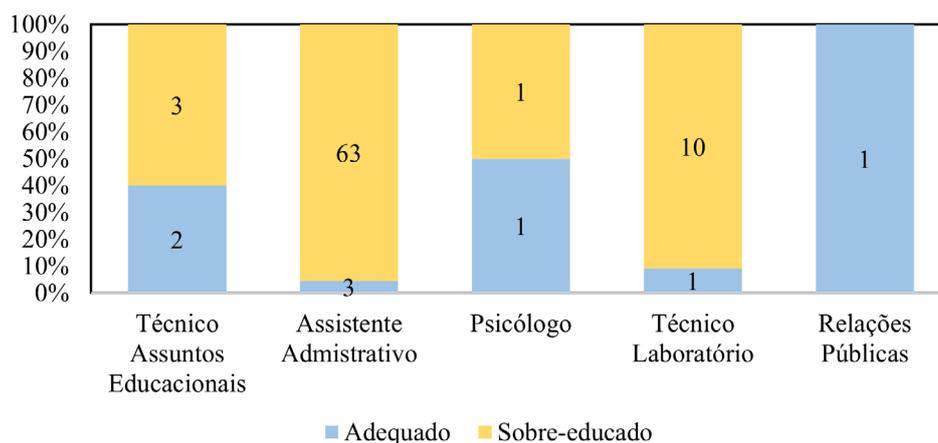
⁷ Lei nº 12.772/2012, disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 21 nov. 2022.

ao exigido pelo cargo ocupado, na condição de titular, recebe incentivos à qualificação. O incentivo consiste no aumento percentual sobre o valor do vencimento básico, conforme a Tabela de Percentuais de Incentivo à Qualificação⁸. Diante disso, para estabelecer o percentual de sobre-educados entre os entrevistados, foram analisados, de forma comparativa, os níveis educacionais mínimos exigidos por cada cargo, conforme o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e os níveis educacionais de cada técnico.

Sob essa perspectiva, 93,3% (38% homens e 62% mulheres) dos entrevistados são sobre-educados e 6,7% (50% para ambos os sexos) são adequados. Do total de mulheres entrevistadas, 58% são sobre-educadas, ao passo que, entre os homens, 36% são sobre-educados. Segundo Viana (2017), se, por um lado, o aumento da média de escolaridade da população advém da busca por maior qualificação e, conseqüentemente, de melhores possibilidades de emprego e rendimentos, por outro, a divisão de tarefas domésticas e cuidados dos filhos entre homens e mulheres é, na maioria dos casos, extremamente desigual, dificultando a disposição feminina para a ambição profissional. Vaz (2010) afirma que as barreiras provenientes à conciliação entre vida profissional e familiar justificam a menor presença feminina entre cargos mais elevados exigentes de maior escolaridade e, conseqüentemente, aumentam a presença das mulheres entre os sobre-educados.

De forma condizente com a obrigatoriedade prevista em edital público para a contratação, nenhum técnico entrevistado se classifica como subeducado (Figura 3). Observe a distribuição dos cargos com adequados e sobre-educados, sendo que os demais cargos⁹ não representados são ocupados apenas por sobre-educados. Verifica-se que dois dos cinco técnicos em assuntos educacionais (um homem e uma mulher) e três (4,6%) dos 63 assistentes administrativos são considerados adequados. Assim como 50% dos psicólogos entrevistados e 9% dos técnicos em laboratório são homens na condição de adequados. O único entrevistado em cargo de relações públicas é mulher e é adequada. São dados que indicam o percentual de 7% total de técnicos no status de adequados, sendo as mulheres a maior parte (66%).

FIGURA 3 – DISTRIBUIÇÃO DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS SEGUNDO ADEQUAÇÃO OCUPACIONAL QUANTO À EXIGÊNCIA EDUCACIONAL, UFSJ, 2019



Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota: Técnicos administrativos sobre-educados não citados na figura são todos sobre-educados.

⁸ Tabela de Percentuais de Incentivo à Qualificação, disponível em: https://ufsj.edu.br/progp/tecnicos_administrativos.php. Acesso em: 21 nov. 2022.

⁹ Administrador, Analista de Tecnologia da Informação, Assistente de Laboratório, Auxiliar Administrativo, Bibliotecário, Cenotécnico, Costureira de Espetáculo, Nutricionista, Revisor de Textos, Secretário, Técnico de Tecnologia da Informação.

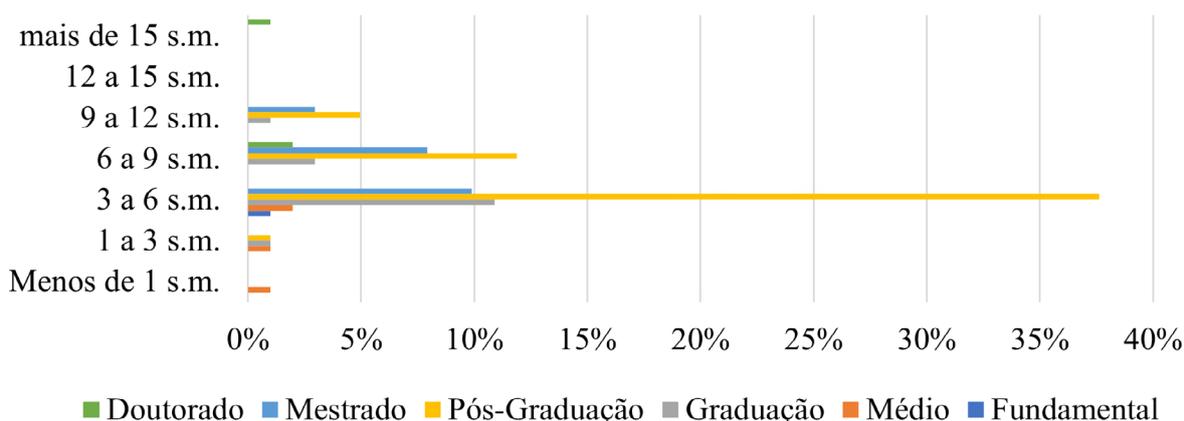
Ao analisar a distribuição dos servidores conforme o salário, obteve-se média simples de 9 a 12 salários-mínimos para homens (10,2 salários) e de 6 a 9 salários-mínimos, para mulheres (6,7 salários), revelando o salário médio feminino 34,3% inferior ao dos homens. Ao verificar a média ponderada¹⁰, o nível salarial feminino continua menor comparado ao dos homens, dado que o valor consta da faixa de 3 a 6 salários (5,8 salários) para mulheres e na faixa de 6 a 9 salários para homens (6,8 salários). Tal evidência poderia indicar que as mulheres recebem, em média, menor nível salarial por serem efetivas na UFSJ há menos tempo do que os homens, dado o menor tempo para progressão salarial. Todavia, os resultados indicam que 41% das mulheres na faixa salarial de 3 a 6 salários-mínimos e 43% dos homens no patamar salarial de 6 a 9 salários-mínimos fazem parte do quadro efetivo da UFSJ por tempo entre um e cinco anos. Trata-se, portanto, de um indicativo de que a disparidade salarial por gênero entre os técnicos administrativos da universidade esteja, muito provavelmente, atrelada a fatores socioeconômico estruturais de uma sociedade marcada por sexismo, racismo e outros entraves à desigualdade social em todas as suas faces. Nesse sentido, cabe lembrar que a maior parte dessas mulheres enfrenta sobrecarga de trabalho formal e não remunerado (doméstico). Isso reduz o tempo para investimento em qualificação para usufruir do incentivo financeiro à progressão salarial, o que reforça o viés de gênero salarial no serviço público, a despeito das condições homogêneas de contratação de servidores administrativos.

No que diz respeito à interseccionalidade de cor e gênero, 27% das mulheres e 40% dos homens são pretos, e 77% das mulheres que recebem de 3 a 6 salários são brancas, enquanto somente 2% são pretas. Já 67% dos homens que recebem de 6 a 9 salários são brancos e 7% são pretos. Tal disparidade pode ser justificada pela amostra de técnicos administrativos pretos desta pesquisa: entre as mulheres entrevistadas apenas 3% são pretas e, entre os homens, o percentual sobe para 10% de pretos. Trata-se de uma ratificação da segmentação racial no mercado de trabalho, em um país colonialista, racista e machista, como o Brasil. São resultados que corroboram as menores taxas de participação de mulheres negras em ocupações administrativas, para além das barreiras ao ensino impostas ao brasileiro negro inserido num sistema de produção social e econômico de origem escravagista. Certifica-se, pois, a presença do racismo estrutural e acadêmico, colocando as mulheres pretas em situação de desvantagem em postos de poder e tomada de decisão, nos setores público ou privado (REZENDE, 2016; BALTAR e LEONE, 2016).

Ao verificar a relação entre escolaridade, salário e tempo de vínculo na UFSJ, 38% das mulheres têm pós-graduação lato sensu e recebem de 3 a 6 salários-mínimos. Ademais, 38% dessas mulheres estão na UFSJ, entre 1 e 5 anos e 38% de 6 a 10, enquanto 19% dos homens têm curso de graduação, portanto, nível de instrução inferior ao feminino, a despeito do mesmo nível salarial feminino. Metade destes encontra-se na UFSJ, entre 1 e 5 anos, e a outra metade, entre 6 e 10 anos. Essa interpretação confirma o fato anteriormente abordado de que as mulheres, mesmo com escolaridade maior comparada à dos homens, na maioria dos casos, tendem a receber menor remuneração (BALTAR e LEONE, 2016; LOMBARDI 2017; PASSOS et al. 2019), mesmo no setor público. De forma complementar, as Figuras 4 e 5 relacionam a escolaridade à renda de mulheres e homens respondentes, respectivamente.

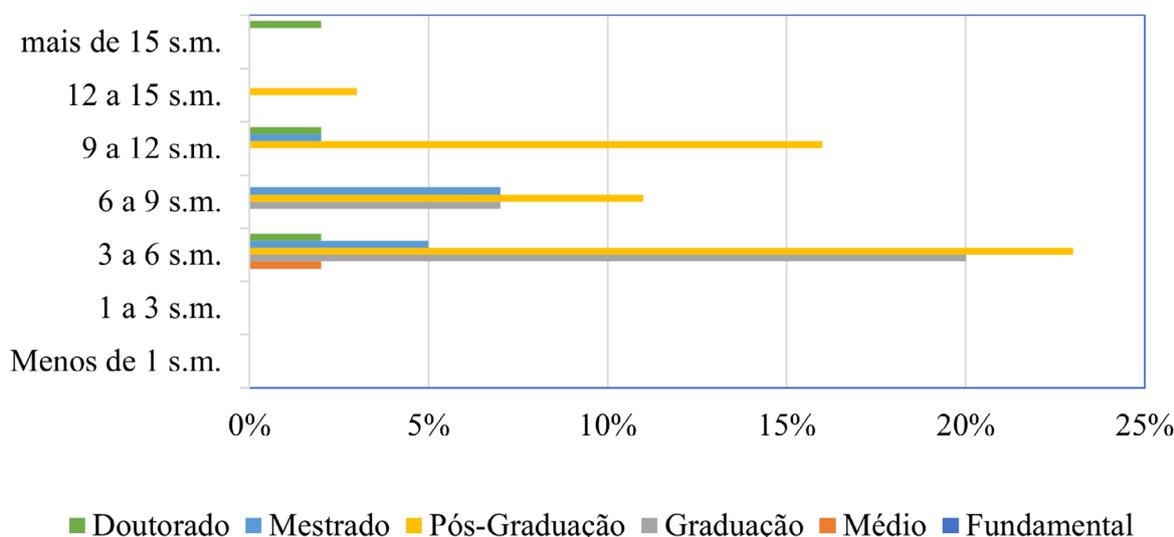
¹⁰ 52% (3 a 6 salários), 24% (6 a 9 salários), 19% (9 a 12 salários), peso 3% (12 a 15 salários) e 2% para mais de 15 salários.

FIGURA 4 – DISTRIBUIÇÃO DAS TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS, SEGUNDO ESCOLARIDADE E RENDA DO TRABALHO (EM SALÁRIO-MÍNIMO), UFSJ, 2019



Fonte: Resultados da pesquisa.

FIGURA 5 – DISTRIBUIÇÃO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, SEGUNDO ESCOLARIDADE E RENDA DO TRABALHO (EM SALÁRIO-MÍNIMO), UFSJ, 2019



Fonte: Resultados da pesquisa.

Buscou-se, também, identificar o patamar de satisfação de cada técnico em relação à renda salarial, valendo a ressalva do incentivo à qualificação via acréscimo de renda. Especificamente, 43% dos respondentes (64% mulheres e 36% homens) afirmam possuir vida confortável com o salário atual e acreditam que a remuneração seja compatível com as funções desempenhadas. Entretanto, 29% dos respondentes estão satisfeitos com a qualidade de vida decorrente do ganho salarial (62% são mulheres e 38% são homens), todavia definem a remuneração como incompatível com as funções desempenhadas. Esse resultado mostra que a compensação salarial não traz satisfação no mercado de trabalho como técnico administrativo na UFSJ, do ponto de vista da renda e das atividades exercidas, sendo que apenas 6% (78% mulheres e 22% homens) dos entrevistados estão totalmente satisfeitos, pois acreditam não existir diferenças salariais entre pessoas ocupantes do mesmo cargo. Os técnicos que responderam não estarem satisfeitos por acreditarem que tais diferenças existem, correspondem a 18%, sendo a

maioria mulheres (55%). Além disso, 60% dessa maioria recebem de 3 a 6 salários-mínimos, 50% ocupam cargo de assistente administrativo e 80% são sobre-educadas.

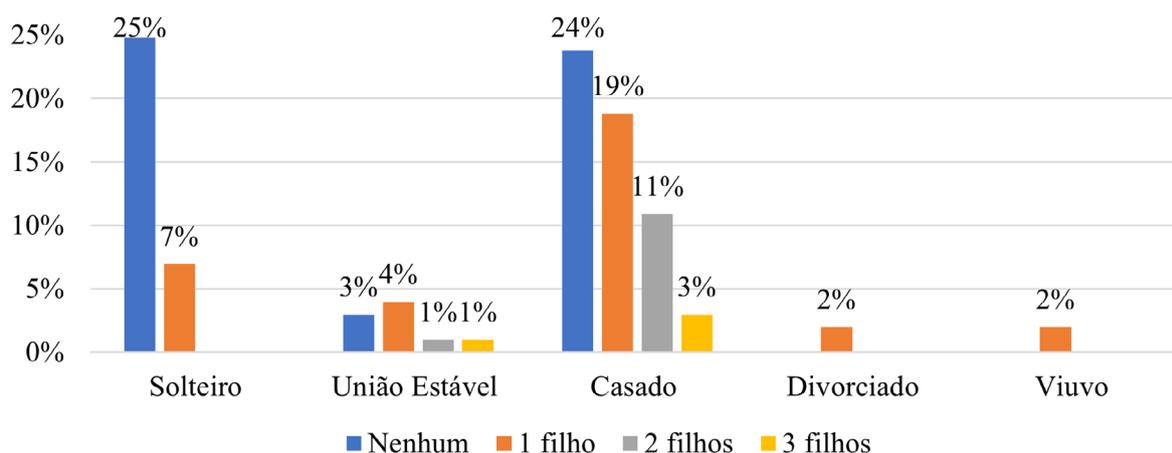
O questionamento feito acerca da intenção de permanência dos técnicos da UFSJ nos cargos ocupados tende a contribuir para a avaliação da satisfação laboral. De posse das respostas obtidas, nota-se que 86% têm a intenção de continuar na UFSJ, ao passo que 14% desejam buscar outro posto de emprego. Dos técnicos administrativos entrevistados que almejam deixar a UFSJ, 41% declararam não ter ainda escolhido o setor (público ou privado) como destino de migração, entretanto 41% preferem se manter no segmento público. Apenas 9% desejam migrar para o setor privado, mesmo percentual referente aos sem preferência por segmento.

Cabe informar que a preferência de permanecer na UFSJ ou realocar-se em outro cargo, mantendo-se a preferência em relação ao setor público (41%), pode ser explicada por meio dos resultados obtidos de avaliação de fatores motivacionais para a escolha da ingressão nesse setor. A principal razão elencada, por ambos os sexos, foi estabilidade do vínculo empregatício (80% das respostas). Isso corrobora a discussão de que a aspiração pelo trabalho no setor público pode ser explicada, principalmente, pela estabilidade financeira e empregatícia (RIBEIRO e MANCIBO, 2013; SOUZA e MEDEIROS, 2013).

Sobre o ambiente de trabalho dos técnicos, 68% das mulheres e 58% dos homens estão satisfeitos com as funções desempenhadas. Ao analisar a necessidade de realizar horas, 18% das mulheres e 25% dos homens declararam não haver tal necessidade e 35% de ambos os sexos informaram que raramente utilizam esse recurso.

As Figuras 6 e 7 apresentam dados a respeito do estado civil dos técnicos administrativos e a quantidade de filhos. Observa-se que 52% das mulheres e 55% dos homens (53% dos entrevistados) não têm filhos e 34% mulheres e 20% dos homens (28% do total) têm um filho. Ademais, 37% dos homens e 25% das mulheres são solteiros e não têm filhos, sendo que 19% das mulheres e 13% dos homens são casados e têm um filho.

FIGURA 6 – DISTRIBUIÇÃO DAS TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS, SEGUNDO ESTADO CIVIL E NÚMERO DE FILHOS, UFSJ, 2019

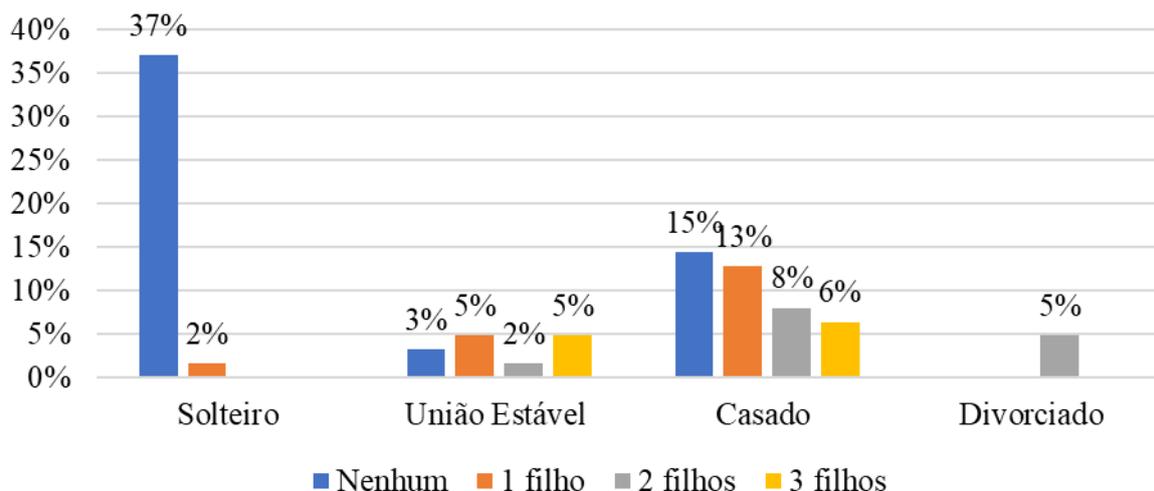


Fonte: Resultados da pesquisa.

No que concerne à distribuição do tempo entre lazer e trabalho, 56% das mulheres (71% casadas e 29% solteiras) e 35% dos homens (89% casados e 11% solteiros) acreditam que é escasso o tempo para diversão, diante da necessidade de dedicação aos afazeres do lar. Já 44% dos homens (21% casados e 79% solteiros) conseguem, facilmente, equilibrar o tempo entre o

trabalho e a vida pessoal. A amostra indica que 30% das mulheres afirmam realizar boa parte das tarefas domésticas sozinha e 35% dos homens afirmam que a parceira fica com maior parte. São inferências alinhadas à discussão de divisão sexual¹¹ de tarefas domésticas e à disparidade no compartilhamento dos afazeres domésticos entre homens e mulheres, corroborando o contexto de sobrecarga de responsabilidade imposta às mulheres em relação ao trabalho doméstico, as quais lidam com a dupla jornada de trabalho (reprodutivo e produtivo) (BRUSCHINI, 2007; COSTA, 2007; BALTAR e LEONE, 2016).

FIGURA 7 – DISTRIBUIÇÃO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, SEGUNDO ESTADO CIVIL E NÚMERO DE FILHOS, UFSJ, 2019



Fonte: Resultados da pesquisa.

Dentro dessa discussão, cabe aqui a ressalva de uma realidade vivida pelas universidades públicas brasileiras: a defasagem do número de técnicos em relação ao número de professores e discentes, sobretudo, com o corte de recursos para a educação como parte da política contracionista adotada pelo Governo Federal. Na UFSJ, em 2019, eram 520 técnicos, 863 docentes e 12.091 alunos no ensino presencial¹². Isso implica uma sobrecarga de trabalho, sobretudo, administrativo, para técnicos efetivos e terceirizados e, apesar do incentivo à qualificação, o retorno salarial não é convertido em satisfação laboral total por se tratar de um aspecto subjetivo e inerente também à psique humana, em meio aos aspectos físicos e mentais decorrentes da sobrecarga de trabalho diária desses servidores. No caso das mulheres, o cenário se agrava com a dupla jornada de trabalho.

A discriminação sexual no ambiente de trabalho dos técnicos também foi analisada. Investiga-se sobre situação ligada à discriminação sexual e acerca de conhecimento de alguém que tenha vivenciado tal contexto na UFSJ (Figuras 8 e 9). Conforme a Figura 8, se, por um lado, dos 60% do total dos respondentes que nunca vivenciaram alguma situação de discriminação sexual dentro da UFSJ 57% são mulheres, e 43% dos homens, por outro, dos 25%, os quais já vivenciaram tal contexto, 68% são mulheres. Além disso, 11% afirmam que o ambiente de trabalho é totalmente igualitário e 4% ainda vivenciam (67% são mulheres). É importante

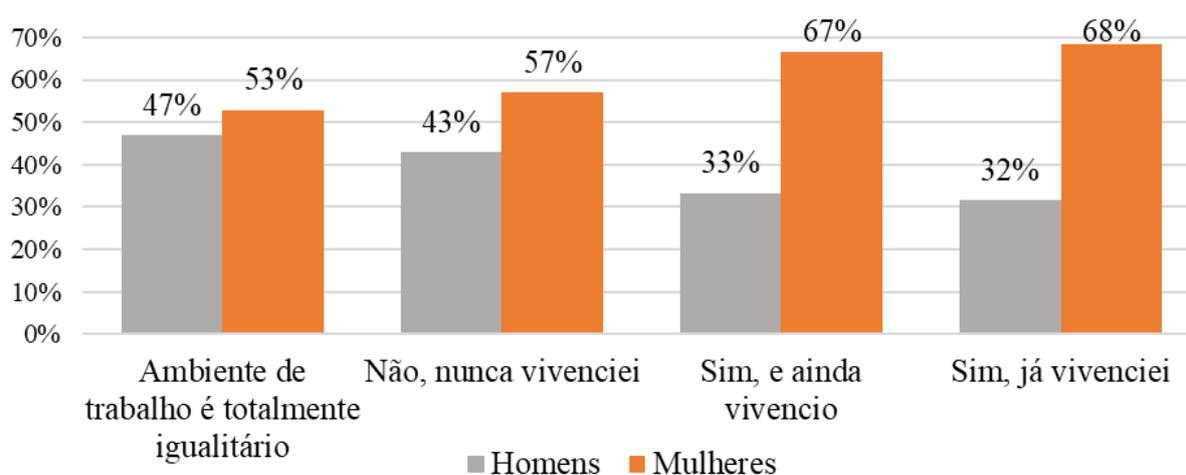
¹¹ A divisão sexual do trabalho indica a destinação e execução de tarefas diferentes para homens e mulheres, enquanto a divisão social do trabalho leva em consideração também o desequilíbrio hierárquico, salarial, de qualificação e carreira entre a diferenciação dessas funções sexuais (LEAL, 2011).

¹² Para maiores informações, consultar: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/pplan/ufsjemnumeros20162019.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2022.

ressaltar, adicionalmente, que, dentre os técnicos que afirmaram já ter vivenciado, 56% ocupam cargo de técnico administrativo, sendo a grande parte mulheres (79%).

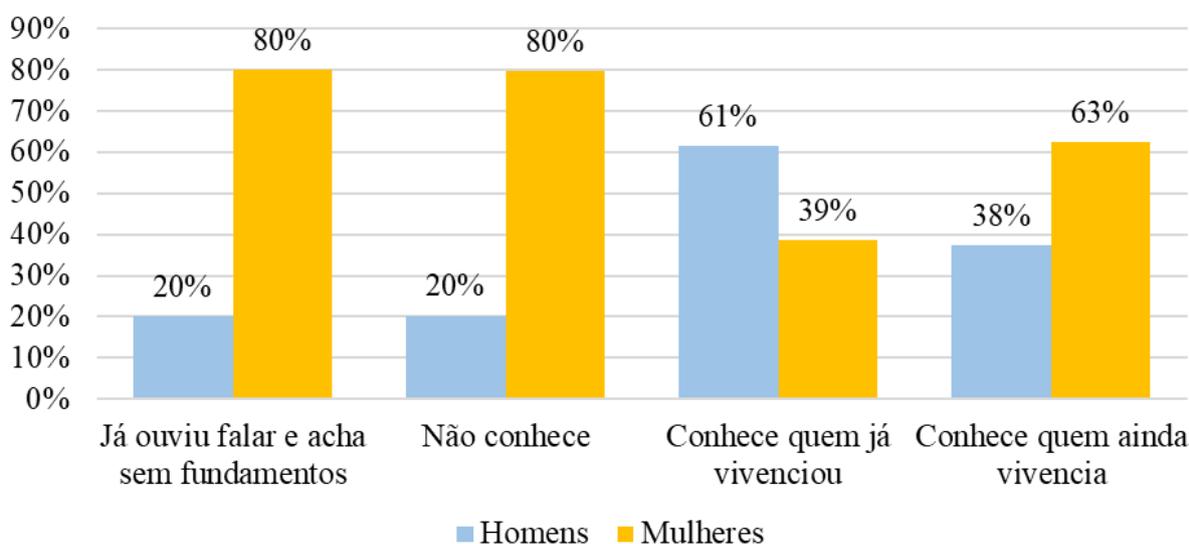
Já, de acordo com a Figura 9, 45% (80% homens e 20% mulheres) afirmaram não conhecer nenhum caso de discriminação sexual no meio laboral, 46% (61% homens e 39% mulheres) declararam conhecer pessoas que passaram por algum tipo de discriminação sexual e 5% conhecem quem ainda vivencia (63% mulheres e 28% homens). Fato é que, apesar do retorno à renda do investimento em escolaridade apresentar viés de gênero mais sutil no setor público, comparado ao setor privado, devido à existência de regras que regulam o recrutamento, as remunerações e a promoção profissional, bem como os preconceitos sexuais ainda são visivelmente presentes no ambiente profissional, havendo barreiras em toda a trajetória feminina (MARRY, POCHIC, 2017; ROCHA et al., 2014).

FIGURA 8 – DISTRIBUIÇÃO DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, SEGUNDO SEXO E EXPERIÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, UFSJ, 2019.



Fonte: Resultados da pesquisa.

FIGURA 9 – DISTRIBUIÇÃO DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, SEGUNDO SEXO E CONHECIMENTO SOBRE EVENTO DE DISCRIMINAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, UFSJ, 2019



Fonte: Resultados da pesquisa.

Apesar de existirem leis que determinam a realização de concursos para a posse de cargos públicos, garantindo a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, ainda acontecem situações de segregação hierárquica no setor público brasileiro. As carreiras do setor público, mesmo com métodos mais objetivos e transparentes de seleção pessoal, não escapam ao fenômeno do teto de vidro. É bastante notória a desigualdade da distribuição nas organizações públicas entre homens e mulheres tanto em âmbito administrativo quanto técnico. Raramente, encontram-se mulheres em altos cargos (maior poder), comparadas aos homens, mesmo que tenham instrução superior. Fato esse pode ser explicado, para além das barreiras às oportunidades de carreira para as mulheres, pela divisão assimétrica das tarefas domésticas e de cuidado. O fato de as mulheres ficarem com maior responsabilidade sobre tais tarefas dificulta a conciliação com suas atividades profissionais e, conseqüentemente, estas optam por cargos que exigem menos de sua capacidade. Ademais, há o julgamento discriminatório enraizado na sociedade de que o mercado de trabalho é considerado segundo plano para as mulheres, pois estas são responsáveis por serviços domésticos (trabalho reprodutivo não remunerado e invisível socialmente), e os homens, pela sustentação financeira da família (VAZ, 2010; ROCHA et. al., 2014).

Em suma, alguns pontos de destaque emergem da discussão feita. Primeiramente, chama atenção o fato de que 93,3% dos técnicos entrevistados são considerados sobre-educados e que a maior parte é do sexo feminino (62%). Tal evidência explica a insatisfação com a renda salarial entre as mulheres sobre-educadas (80%), pois, de acordo com Pinto (2014), o nível de satisfação está relacionado ao ajustamento educacional do indivíduo ao cargo, ou seja, este nível tende a ser inferior ao de um indivíduo adequado ao emprego.

O segundo ponto é o maior nível educacional entre as mulheres entrevistadas (77% são pós-graduadas) em relação aos homens (68% pós-graduados), confirmando o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho lado a lado com seu maior investimento em qualificação. De acordo com Bruschini (2007), a atuação feminina é crescente nos cargos que exigem oito anos ou mais de estudo, porém as mulheres que têm nível superior de ensino são as mais ativas. Pelo fato de o trabalho produtivo das mulheres serem considerados, na maioria das vezes, complementar ao orçamento doméstico, muitas trabalhadoras buscam maior nível educacional para aumentar a probabilidade de sua inserção no mercado laboral (COSTA, 2007; GONZAGA e REIS, 2011), tal como visto a partir deste estudo com as técnicas administrativas da UFSJ.

A despeito dos pequenos avanços na inserção da mulher no mercado de trabalho, este estudo confirma o que se dá em outros espaços: as mulheres, principalmente as casadas, acumulam maior responsabilidade com os afazeres do lar em relação aos homens. A desigualdade na distribuição de responsabilidades dos afazeres domésticos entre homens e mulheres limita a ascensão profissional feminina, apesar de as mulheres apresentarem características identitárias de produtividade superiores às dos homens. Fato é que as trabalhadoras acabam ocupando cargos que exigem menores níveis de escolaridade do que apresentam, tornando-se sobre-educadas (VIANA, 2017; VAZ, 2010) diante das barreiras de inserção, manutenção e ascensão profissional, seja no setor produtivo privado ou público.

Por fim, comprova-se a maior presença de discriminação sexual no ambiente de trabalho das técnicas administrativas entrevistadas. Como discutido anteriormente, apesar de maior participação, escolaridade superior à do homem e da existência de regras que regulam o recrutamento, as condições de trabalho com dificuldades e preconceitos sexuais ainda são visivelmente presentes. O viés de gênero ainda persiste no mercado laboral (TEIXEIRA, 2016; MARRY e POCHIC, 2017).

5. CONCLUSÃO

Diante do objetivo de identificar a sobre-educação à luz da diferença entre os sexos dos servidores da UFSJ, o retorno de 163 questionários indica que 93,3% dos respondentes são considerados sobre-educados, sendo 62% mulheres. Diante do incentivo à qualificação por parte da instituição, na forma de acréscimo sobre o vencimento básico, 71% dos técnicos e 79% das técnicas têm algum curso de pós-graduação (lato sensu, mestrado e doutorado). Entre as mulheres, 58% são sobre-educadas, ao passo que, entre os homens, o peso relativo é de 36%.

Confirma-se a discussão na literatura de que mulheres são mais propensas ao status de sobre-educadas, sendo a maior presença de mulheres entre os técnicos sobre-educados um indicativo de constante busca por maior escolaridade. O objetivo é conquistar melhores cargos e maiores retornos salariais como forma de compensar os efeitos danosos das barreiras estruturais à inserção laboral da mulher em trabalhos dignos.

Outra evidência é o viés de gênero no retorno salarial à escolaridade. A média salarial feminina é de 3 a 6 salários (5,8 salários) e a masculina, de 6 a 9 salários-mínimos (6,8 salários). O nível educacional das técnicas administrativas é maior e elas têm, em média, o mesmo tempo de vínculo com a instituição. O fato de a grande maioria das técnicas lidar com dupla jornada de trabalho pode estar entre as justificativas da discrepância salarial entre homens e mulheres.

Infere-se, ainda, que a compensação salarial não é condição suficiente para gerar satisfação no mercado de trabalho, com atenção ao viés de gênero, mais uma vez presente, pois a maioria dos declarantes não satisfeitos é do sexo feminino (55%) e recebe de 3 a 6 salários-mínimos na condição de assistente administrativo. O traço mais marcante é que 80% das mulheres insatisfeitas com as atividades desempenhadas, no comparativo com a renda salarial, se encontram na condição de sobre-educadas, confirmando a relação inversa prevista na literatura entre o status de sobre-educado e o patamar de satisfação laboral na UFSJ. Tal cenário é agravado diante da identificação de que 25% dos servidores respondentes (79% são mulheres) vivenciaram algum contexto de discriminação sexual dentro da UFSJ.

Por fim, destaca-se o mérito do estudo ao contribuir empiricamente com a literatura nacional ainda escassa referente à sobre-educação, ao viés de gênero e ao serviço público. Outro aspecto positivo é a proposição de interligar aspectos mais objetivos, como a identificação do perfil de sobre-educado, aos aspectos mais subjetivos por trás das escolhas dessas mulheres por esse status, a despeito de alguns aspectos negativos da sobre-educação. Por fim, em se tratando de tema amplo, sugere-se a análise mais aprofundada da interseccionalidade entre cor e gênero aplicada ao setor público.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, P. A. T. Sentidos do trabalho para concurseiros: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. Dissertação, Universidade Federal de Santa Catarina, 2010.

BAERT, S. Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005. Institute of Labor Economics, 2017.

BALTAR, P. e LEONE, E.. Trabalho decente no brasil: diferenças por sexo e idade. Revista da ABET, v. 15, n. 1, 2016.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL, R G.; BITTENCOURT, M V L Hiato de rendimentos público-privado no Brasil: uma análise contrafactual. *Economia & Região*, Londrina (PR), v.5, n.1, p.43-64, jul. /dez. 2017.

BRUSCHINI, M. C A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572, 2007.

CHAER, G. A técnica do questionário na pesquisa educacional. *Evidência*, Araxá, v. 7, n. 7, p.251- 266, 2011.

COSTA, J. S, M.. Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. 2007. 70 f. Dissertação (Mestrado em Economia) -Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

DIAZ, M. D.M; MACHADO, L.. Overeducation e Undereducation no Brasil: incidência e retornos. *Estudos Econômicos*, São Paulo, v. 38, n.3, p. 431-460, jul. /set., 2008.

DUARTE, R. L.; TEIXEIRA, A.; DE SOUSA, L. G. A relação entre a motivação e a satisfação no trabalho dos servidores públicos. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 9, n. 3, 2019.

ESTEVES, L. A. Incompatibilidade escolaridade-ocupação e salários: evidências de uma empresa industrial brasileira. *Rev. Bras. Econ.*, Rio de Janeiro, v. 63, n. 2, p. 7790, junho 2009.

GIL, A. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 2008.

GONZAGA, G.; REIS, M. C. Oferta de trabalho e ciclo econômico: os efeitos trabalhador adicional e desalento no Brasil. *Rev. Bras. Econ.*, Rio de Janeiro, v. 65, n. 2, p. 127-148, jun., 2011.

GUEDES T. A., MARTINS A. B. T., ARCOSI L. R. C., JANEIRO V. Estatística Descritiva. Projeto de ensino aprender fazendo Estatística [Internet]. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2005.

HOU, F., FRANK, K. Over-education and life satisfaction among immigrant and non-immigrant workers in Canada. *Statistics Canada, Analytical Studies Branch*, 2017.

LEAL, C.. M. Divisão sexual e social do trabalho: reprodução das desigualdades de gênero? Universidade Federal do Piauí, 2011.

LEITE, W. S. Overeducation sob o olhar da psicodinâmica do trabalho: o caso de uma Instituição Federal de Ensino. 122 f. Dissertação - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2018.

LOMBARDI, M. R. Apresentação-Mulheres em carreiras de prestígio: conquistas e desafios à feminização. *Cadernos de Pesquisa*, v. 47, n. 163, p. 10-14, 2017.

MACHADO, L. Mobilidade ocupacional e incompatibilidade educacional no Brasil metropolitano. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal de Minas Gerais, 2010.

MANGANELLI, A. et al. A mão invisível no teto de vidro. 2012.

MARCONI, N. Evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990. *ENAP Revista do Serviço Público*, v.54 n.1, p.9-45, 2003.

MARRY, C.; POCHIC, S. O “teto de vidro” na França: o setor público é mais igualitário que o setor privado? *Cadernos de Pesquisa*, v. 47, n. 163, p. 148-167, 2017.

MERONI, E. C. e TOSCANO, V. E.. “The persistence of overeducation among recent graduates,” *Labour Economics*, Elsevier, v. 48(C), p. 120-143, 2017

MOSCARINI, G. Excess worker reallocation. *Review of Economic Studies*, Bristol, v. 68, n. 3, p. 593-612, Jun. 2001.

- NOGUEIRA, R. P. Novas tendências internacionais da força de trabalho do setor público: o Brasil comparado com outros países. Observatório de Recursos Humanos em Saúde - Universidade de Brasília, Brasília, 2005.
- PASSOS, L.; MACHADO, D.; KERSTENETZKY, C. Diferenciais salariais de gênero no Brasil: um contraponto entre os setores público e privado. p. 1-22, 2019.
- REIS, S.M. Incompatibilidades entre educação e ocupação: Uma análise regionalizada do mercado de trabalho brasileiro. Tese (Doutorado em Economia) - UFMG, Belo Horizonte, 2012.
- REZENDE, L. D. Mulher no Poder e nas Tomadas de Decisões. IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2016.
- RIBEIRO, C. V. S. O trabalho do técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior: análise do trabalho e implicações na saúde. Tese de doutorado – UERJ, Rio de Janeiro, 2011.
- RIBEIRO, C. V.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. *Psicologia Ciência e Profissão*, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013.
- RIBEIRO, M. G. Desigualdades de renda: a escolaridade em questão. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 38, n. 138, p. 169, 2017.
- RIBEIRO, M. G. Educação, estrutura social e segmentação residencial do território metropolitano: análise das desigualdades de renda do trabalho em regiões metropolitanas do Brasil. Tese de doutorado – Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2012.
- ROCHA, C. D. et al. O fenômeno teto de vidro na ascensão à posição hierárquica das mulheres no mercado formal. *Barreiras. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, v. 11, 2014.
- SABÓIA, J. Tendências na Qualificação da Força de Trabalho. Rio de Janeiro: UFRJ, Instituto de Economia, 2009.
- SANTOS, A. M. Overeducation no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Economia de Empresas*, v. 2, n. 2, p. 1-22, 2002.
- SOUZA, P. H. G. F.; MEDEIROS, M. Diferencial salarial público-privado e desigualdade de renda per capita no Brasil. *Estudos Econômicos (São Paulo)*, v. 43, n. 1, p. 05-28, 2013.
- TABVUMA, V. A Meta Analysis of the Relationship between Public Service Motivation and Job Satisfaction. *Public Administration Review*, 2015.
- TEIXEIRA, M. O. Avanços e continuidades para as mulheres no mundo do trabalho (2004-2014). *Revista da ABET*, v. 15, n. 1, p. 84- 99. jan./ jun. 2016.
- VAZ, Carla C. F. L. M.. Um estudo da (in) compatibilidade entre escolaridade e ocupação: evidências para o mercado de trabalho das principais regiões metropolitanas do Brasil entre os anos de 2006-2011. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/1906>; 2014.
- VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013.
- VAZ, D. V. Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro. 2010.
- VIANA, D. W. Impactos da incompatibilidade educacional sobre os rendimentos no mercado de trabalho brasileiro: análises por setores de atividade econômica e gênero. Tese de mestrado – Universidade Federal de Viçosa - Minas Gerais, 2017.

VIANA, D. W e COSTA, A. Diferenças salariais entre indivíduos sobreeducados e subeducados nos setores de atividades brasileiros em 2012. XVI Seminário Sobre a Economia Mineira. CEDEPLAR, UFMG. Diamantina, set. 2014.

VIEIRA, R. H. Educação e alocação ocupacional no Brasil: uma análise dos efeitos de descasamento entre a formação profissional e o posto de trabalho sobre os salários. Universidade Federal de Viçosa - Minas Gerais, 2015.

YIN, R. Estudo de caso: planejamento e métodos. 2a ed. Porto Alegre: Bookman; 2001.

Recebido em: 26/10/2020

Aceito para publicação em: 24/09/2021