DINÂMICAS DE GÊNERO E RAÇA DOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNICAMP

Palavras-Chave: TRABALHO, SERVIDORES PÚBLICOS, RELAÇÕES DE GÊNERO E RAÇA

Autores(as):

ANA PAULA GOLOB FERNANDES, IFCH – UNICAMP

Profª. Drª. BÁRBARA GERALDO DE CASTRO (orientadora), IFCH – UNICAMP

INTRODUÇÃO:

Este paper busca compartilhar, ainda que sinteticamente, os resultados e conclusões da Iniciação Científica "Dinâmicas de gênero e raça dos trabalhadores técnico-administrativos da UNICAMP" financiada pelo CNPq, assim como a caminhada de pesquisa, com seus limites e avanços.

A proposta inicial era analisar dados administrativos referente aos servidores públicos ativos técnico-administrativos da UNICAMP (também intitulados Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão - PAEPE), a fim de entender qual era composição desses trabalhadores (sexo, raça, escolaridade, entre outros) e a disposição deles dentro da UNICAMP (ocupação, nível de qualificação, lotação e gratificação por representação), na busca por desigualdades de gênero e raça diante do quadro funcional e suas dinâmicas. A ideia inicial era observar esses dados no período de 30 anos, buscando entender as mudanças e permanências nos anos 1994, 2004, 2014 e 2024.

Contudo, a pesquisa nos moldes pensados não foi possível tendo em vista as negativas recebidas pelo Serviço de Informações ao Cidadão (SIC), órgão responsável pelo recebimento, processamento e gerenciamento dos pedidos de informações feitos com base na Lei de Acesso à Informação. Foram, ao total, duas solicitações negadas. As justificativas versavam sobre o conteúdo do pedido, um banco com microdados contendo informações que envolviam sexo, raça, idade, tempo de serviço, alocação em unidade etc. A resposta dada pela unidade foi que, ainda que os microdados fossem desidentificados, diante dos diversos cruzamentos, haveria possibilidade de constatar o servidor em buscas simples. Portanto, mesmo tendo havido dispensa do Comitê de Ética por se tratarem de dados públicos, não foi possível obtê-los pela Lei de Acesso à Informação. Em um segundo momento, solicitamos tabelas de determinados cruzamentos que nos interessavam para a presente pesquisa ao invés do banco de dados, e o pedido foi indeferido com a prerrogativa de que se tratava de "trabalho adicional de consolidação e de tratamento de dados".

Consequentemente, a pesquisa teve que ser repensada a fim de conseguir, ainda que mais conciso, alcançar alguns dos objetivos propostos inicialmente. Para isso, tornamos a analisar as tabelas produzidas pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU) no Sistema Integrado de Dados Institucionais (S-Integra), disponibilizada no site da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH)[1]. Diante das mudanças, refletimos que uma das chaves para analisar as desigualdades de gênero e raça dentro do âmbito do trabalho pode ser através da ocupação, em grande medida pelas contribuições de pesquisas sobre as divisões sexuais e raciais do trabalho (Rizek e Leite,

[1] Disponível em: https://www.siarh.unicamp.br/indicadores/Index.jsf.

1998; Biderman e Guimarães, 2004; Alves, 2022).

METODOLOGIA:

Tendo em vista o interesse em observar as desigualdades raciais e de gênero no âmbito do trabalho, partimos da ideia que as ocupações podem ser uma chave de análise. A partir desta é possível realizar diversas inferências como: a escolaridade dos servidores, as dinâmicas internas, como autonomia e subordinação, assim como as habilidades necessárias para a realização do trabalho, em função dos obstáculos no acesso aos dados. Com essa finalidade, utilizamos o Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ) como base para as análises. Produzido pelo Ministério do Trabalho, o QBQ fornece um "conjunto de informações que descreve o preparo necessário ao trabalhador para o desempenho de cada ocupação do mercado de trabalho". O QBQ permite agregar cada ocupação por nível de qualificação (do 1 ao 8), a partir de 3 frentes: o conhecimento, ou seja, a complexidade e profundidade necessários para aquela ocupação; a habilidade, seja cognitiva, prática ou física; e a atitude, que refere-se a autonomia e responsabilidade/supervisão. Cada uma dessas frentes recebe nota de 1 a 5, em escala de profundidade, frequência e uso. A partir das notas atribui-se o nível de qualificação.

Assim, foi feito um trabalho manual de identificação de cada código da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para cada perfil PAEPE e, em um segundo momento, a identificação do nível de qualificação a partir do código da CBO no site da QBQ[2]. Após o cruzamento das informações do segmento[3] de cada perfil PAEPE encontramos um padrão: os perfis de segmento fundamental geralmente tinham como nível de qualificação 1 e 2; os de segmento médio, níveis 3 e 4; e os de segmento superior, níveis 5 e 6, sendo os perfis mais especializados, níveis 7 e 8. Assim, agrupamos essas notas em blocos, sendo: Bloco 1, níveis de qualificação 1 e 2; Bloco 2, níveis 3 e 4; Bloco 3, níveis 5 e 6; e Bloco 4, níveis 7 e 8.

Ainda que o Quadro Brasileiro de Qualificação tenha em sua base muitas das ocupações dos perfis PAEPE, nem todos foram encontrados. Aqueles em que não há registro de consulta no site da QBQ, foram utilizados os seguintes critérios para identificação: 1) o segmento daquela ocupação, se houver registro no S-Integra desta informação; e/ou 2) a família da CBO a qual ela pertence, balizando as notas daquele grupo para poder atribuir, ainda que arbitrariamente, um nível àquela ocupação.

A escolha de agrupar por meio do nível de qualificação foi feita tendo em vista que, não nos parecia suficiente agregar cargos que são de uma mesma área do conhecimento ou que são de uma mesma lotação dentro das unidades da UNICAMP, mas sim um agrupamento que levasse em conta uma gama de habilidades para exercer aquela ocupação.

As discussões feitas por Crenshaw (2002) e Collins (2021) têm proposto que o modelo de análise interseccional permite o mapeamento de desigualdades específicas que se dão por meio de "interações de dois ou mais eixos de subordinação" (CRENSHAW, 2002, p. 177). Nesse sentido, a pesquisa tinha como metodologia o uso da abordagem interseccional para análise da composição dos servidores PAEPE. Porém, a utilização de tabelas já sistematizadas – e que não realizavam esse tipo de cruzamento – impediu-nos de observar a interação de variáveis como sexo e raça para entender, por exemplo as especificidades das mulheres negras ou dos homens brancos diante do quadro funcional. Em contrapartida, realizamos o trabalho de mapear as mesmas ocupações, sobrepondo tabelas que havia dados de somente uma dessas variáveis, fazendo um comparativo entre ambas para saber se determinadas segregações ocupacionais se davam mais por sexo ou por raça.

[2] Disponível em: https://qbq.trabalho.gov.br/.

[3] O segmento é a escolaridade mínima exigida para ingresso na carreira PAEPE no serviço público da UNICAMP, sendo classificados por: Fundamental, Médio e Superior.

A prática consolidada para classificação racial em pesquisas cujo foco é a comparação extragrupo, é feita a partir da diferença entre negros (agrupando pretos e pardos) e brancos, excluindo indígenas e amarelos. Tendo em vista a utilização de tabelas sistematizadas que não realizavam esta comparação, criamos a catergoria "não negros", feita a partir da subtração dos negros do total de servidores. Embora não seja o ideal, considerando que a quantidade de pessoas amarelas e indígenas como servidores PAEPE é pequena (2,3%), esta prática é o mais próximo que conseguimos chegar das reais proporções de brancos, visto que não há tabelas comparando raça/cor por ocupação.

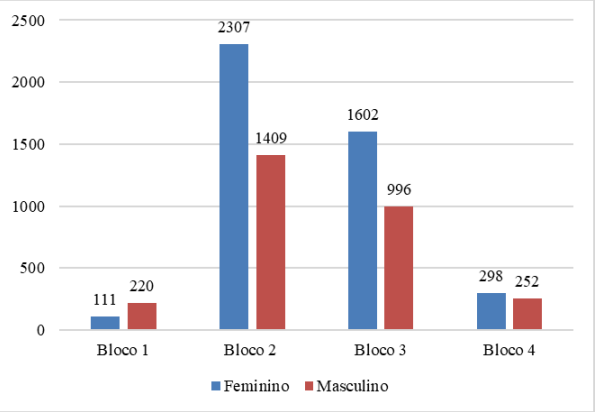
RESULTADOS E DISCUSSÃO:

A partir dos dados administrativos do ano de 2025[4], sabemos que os servidores PAEPEs do sexo feminino são maioria na UNICAMP (60%), maioria essa que tem se mantido durante os últimos 20 anos, de acordo com os Anuários de 2015 e de 2025. Pesquisas como a de Silva et al (2025), têm mostrado que, no serviço público, a quantidade de mulheres está em crescimento, superando a de homens, ainda que enfrentem sérias desvantagens provenientes de discriminação quando tentam ascender profissionalmente no funcionalismo público.

No que tange os servidores PAEPES negros da UNICAMP, os dados de 2025 mostram que estes são 24%. Mesmo após a implementação das cotas étnico-raciais em 2021[5] – tardiamente em relação à administração pública federal – seus números continuam longe da porcentagem de negros na população do município de Campinas, 39% e do estado de São Paulo, 40,9% de acordo com o Censo Demográfico de 2022.

Os resultados dos cruzamentos entre nível de qualificação das ocupações dos PAEPEs e as variáveis sexo e raça são apresentados nos dois gráficos a seguir.

Gráfico 1. Nível de qualificação das ocupações dos PAEPEs por sexo em 2025



Fonte: Sistema Integrado de Dados Institucionais (S-Integra). Elaboração própria.

Percebe-se que, em números absolutos, as mulheres são maioria em quase todos os blocos, exceto o primeiro, cujo bloco tem os menores níveis de qualificação. Ainda que haja uma expressiva quantidade de mulheres no Bloco 2 – em geral, ocupações de nível médio e técnico – elas continuam com altos índices em ocupações mais qualificadas, como pode-se observar no Bloco 3 e 4. Uma hipótese para essa dinâmica talvez provenha do fato de serem elas o grupo que mais termina o ensino superior – 59,5% de acordo com o Censo Demográfico de 2022 – e maioria no ingresso da pós-graduação *stricto sensu*[6]. Embora haja uma maior concentração de mulheres no bloco de maior qualificação (Bloco 4), é neste em que a quantidade de homens e mulheres é a mais acirrada, comprovando também que nos níveis mais qualificados, Bloco 3 e 4, a distância entre as mulheres e homens tende a diminuir.

Tal como discutido por Fernandez (2019) as segregações de tipo vertical são aquelas em que os postos de alto escalão são

[4] Todos os dados administrativos do S-Integra foram extraídos em julho de 2025.

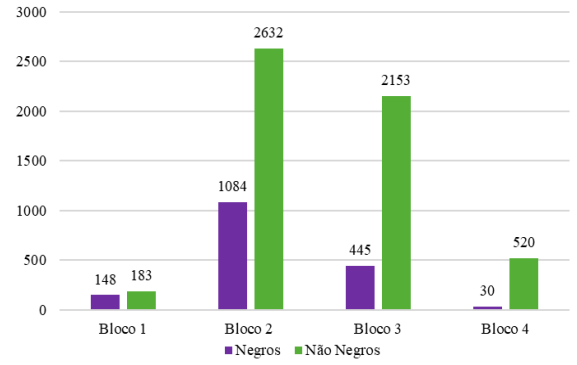
[5] Deliberação CONSU-A-006/2021, de 30/03/2021, que dispõe sobre a adoção de cotas para candidatos negros (pretos e pardos) em concursos e processos seletivos públicos da carreira Paepe.

[6] De acordo com dados da Capes, as mulheres são 55% dos matriculados na pós-graduação *stricto sensu.* Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/desafios-e-conquistas-das-mulheres-na-pos-graduacao.

majoritariamente ocupados por homens, assim, considerando a presença substancial de homens nas ocupações mais qualificadas, partimos da hipótese que essa seja uma razão para a menor distância constatada, assim como a grande proporção de mulheres em níveis de qualificação médios e técnicos (53,4%). Ainda que esses não sejam gráficos referentes à progressão de carreira, logo não digam respeito à ascensão na trajetória profissional dos servidores, é possível estabelecer certas comparações com a ideia de ascensão visto que os blocos também refletem em certa medida a escolaridade.

Chama a atenção também o fato de ser o primeiro bloco, o de menores níveis de qualificação, ser o único em que os homens ultrapassam as mulheres em números absolutos. Quando observadas as ocupações deste bloco, vê-se uma clara divisão sexual do trabalho: homens em ocupações como motorista, servente de obras, trabalhador de manutenção predial (ou similares), agente de segurança, etc; e mulheres em ocupações como assistente técnico de laboratório, copeiro, auxiliar de lavanderia, recepcionista (ou similares), etc. Para além da ocupação de administrativo em que há uma certa equidade entre os sexos, vê-se que homens e mulheres se concentram em trabalhos distintos. Neste caso, a hipótese é que a concentração de homens no Bloco 1 se dê pela maioria destas ocupações serem classificadas socialmente como "masculinas".

Gráfico 2. Nível de qualificação das ocupações dos PAEPEs por raça/cor em 2025



Fonte: Sistema Integrado de Dados Institucionais (S-Integra). Elaboração própria.

Diferentemente do que vemos no gráfico anterior, o Gráfico 2 apresenta níveis inversos do primeiro: quanto mais qualificado, menor é a quantidade de negros nessas ocupações. O bloco com a menor distância entre não negros e negros é o de menor nível de qualificação (Bloco 1), ao passo que a maior distância está no bloco de maior qualificação (Bloco 4), no qual os negros não chegam a ser 6%.

A disparidade entre raças apresentada no Gráfico 2 pode indicar o fenômeno chamado de "chão pegajoso", em que há uma dificuldade enfrentada por certos grupos concentrados em ocupações menos valorizadas em conseguir modificar sua situação. Apesar de ambas as raças terem sua maior presença nos Blocos 2 e 3, a ínfima presença de negros no último bloco chama a atenção pois, em geral, as ocupações níveis 7 e 8, requerem algum nível de especialização na área.

Em ambos os gráficos, a concentração de servidores apresenta-se nos Blocos 2 e 3, tendo em vista que a UNICAMP tem extinto cargos de segmento fundamental, estabelecendo a escolaridade de nível médio como mínima para ingresso. Essa prática está muito associada tanto ao crescimento do nível de escolaridade da população como a extinção de funções menos qualificadas no serviço público, mas fornecidas ainda por meio de serviços privados, estes terceirizados, como é o caso dos trabalhadores que realizam a limpeza nos campi.

Por fim, as análises apresentadas têm limites, pelo fato de que nem todas as ocupações são passíveis de atingir níveis 7 e 8: o nível de qualificação não é sinonímia para progressão na carreira. Desta forma, observar por ocupação, e não por trajetória dos indivíduos tem limites: ainda que esse faça pós-graduação, especialização, isso não influencia o nível da qualificação necessária para ocupar aquele cargo.

Também é sabido das restrições na progressão de carreira dos servidores PAEPEs: ainda que os mesmos alcancem maiores níveis de escolaridade, essa não é a prerrogativa para

alterar o segmento em que sua ocupação está no quadro funcional. Assim, podemos concluir que a análise a partir do nível de qualificação da ocupação apresenta limites metodológicos, apesar de nos fornecer uma interessante chave de análise.

CONCLUSÕES:

Apesar de limites metodológicos e de acesso aos dados para concretização de objetivos iniciais, a presente pesquisa se propôs a analisar as desigualdades de gênero e de raça no trabalho, a partir da chave analítica das ocupações dos servidores ativos da carreira PAEPE. Observando dados administrativos do ano de 2025 através do S-Integra, notou-se que, apesar das mulheres serem maioria dos servidores PAEPEs na UNICAMP e apresentarem grande presença nos blocos de qualificação maiores, os homens tendem a se aproximar delas quanto mais qualificada a ocupação é. Apesar de serem elas as mais escolarizadas da população, a maioria se encontra em níveis médio e técnico. Outra informação que chama atenção é: o único bloco em que os homens são maioria é o bloco de menor qualificação. Após análise das ocupações presentes nesse bloco, observou-se uma explícita divisão sexual do trabalho, em que mulheres e homens se concentram em ocupações distintas.

Já o segundo gráfico informa que os servidores negros que, além de serem subrepresentados em comparação a população negra do município e do estado de São Paulo, apresentam preocupantes indicadores: quanto mais alto o nível de qualificação, menor o número de negros, indicando a presença do fenômeno "chão pegajoso" e disparidades mais acentuadas envolvendo a raça.

Ainda que o serviço público seja comumente compreendido como uma área mais equânime, considerando o ingresso via concurso público, garantia de direitos trabalhistas, a estabilidade, entre outros fatores, os dados dessa e de outras pesquisa tem questionado até onde a equidade tem conseguido avançar, mostrando a necessidade de políticas públicas outras para diminuição das desigualdades raciais e de gênero. Consideramos também de suma importância o fomento de pesquisas que consigam capturar as desigualdades, mostrando as lacunas e problemas nas quais as políticas públicas podem ser desenhadas para solucioná-los.

BIBLIOGRAFIA

ALVES. L. D. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. **Revista Katálysis**, vol. 25, no. 2, 2022, p.212-221.

BIDERMAN, C.; GUIMARÃES, N. A. Na antessala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989–1999). R**evista Estudos Feministas**, [S. l.], v. 12, n. 2, p. 177, 2004.

CRESHAW, K. "Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero". R**evista de Estudos Feministas**, ano 10, 2002. Florianópolis: UFSC. pg: 171-188.

COLLINS, P. H. **Interseccionalidade**. São Paulo, SP: Boitempo, 2021.

FERNANDEZ, B. P. M.. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?. **Rev. Cadernos de Campo**, Araraquara, n. 26, 2019, p. 79-103.

RIZEK, Cibele Saliba; LEITE, Márcia de Paula. Dimensões e representações do trabalho fabril feminino. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 10, p. 281–307, 2012.

SILVA, M. A. X. et al. Segregação ocupacional e desigualdade salarial no setor público brasileiro: um estudo segundo gênero e raça (2012-2022). In: **Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho XIX**, 2025, Florianópolis.