

## **Desafios e perspectivas da igualdade de gênero: um olhar a partir dos(as) secretários(as) de escolas públicas da Regional Recife Norte**

**Marcone Rodrigues de Souza<sup>1</sup>**

### **RESUMO**

Este TCC tem como objetivo investigar como os estereótipos de gênero afetam a percepção e a participação de homens e mulheres na função de secretário(a) escolar e dos demais membros da comunidade escolar. A pesquisa foi realizada entre os profissionais de secretariado lotados nas escolas públicas estaduais na Gerência Regional de Educação Recife Norte. Para embasar o trabalho, realizamos uma pesquisa descritiva por meio do Google Forms e uma entrevista semiestruturada realizada através de ligação telefônica, que foi gravada e transcrita, a fim de levantar dados para compreender essas diferenças no âmbito das escolas públicas estaduais da GRE Recife Norte. A abordagem adotada neste estudo é de natureza qualitativa, pois, através das questões objetivas e subjetivas, reunimos as opiniões, inquietações e sugestões para a redução das desigualdades de gênero entre os profissionais entrevistados. O referencial teórico apresenta um panorama histórico das desigualdades de gênero entre os profissionais de secretariado, bem como, de forma abrangente, as lutas das mulheres contra os estereótipos negativos de gênero aos quais foram submetidas por uma cultura machista que instituiu a divisão sexual do trabalho. Para embasar o referencial teórico, me valho principalmente de Nonato Júnior (2009), Pontes (2017), Hirata (2001, 2003, 2021, 2023), Kergoat (2003), Siqueira (2017) e Nascimento (2011). Espera-se que este estudo contribua para uma compreensão mais abrangente das desigualdades de gênero na profissão de secretariado executivo ao longo do tempo e em diferentes contextos. A análise temporal e contextual permitirá identificar os padrões e fatores que perpetuam tais desigualdades, subsidiando a proposição de ações que possam ser implementadas nas instituições pesquisadas. A busca por uma maior equidade de gênero no secretariado executivo é essencial para a construção de um ambiente profissional mais inclusivo e justo.

**Palavras-chave:** Desigualdade de Gênero. Secretariado Executivo. Divisão Sexual do trabalho. Escolas Públicas.

---

<sup>1</sup> Graduando em Secretariado Executivo pela UFPE. E-mail: Marcone.rodrigues@ufpe.br

## ABSTRACT

This thesis aims to investigate how gender stereotypes affect the perception and participation of men and women in the role of school secretary and among other members of the school community. The research was conducted among secretarial professionals in public state schools within the Regional Education Management of North Recife. To support this work, we conducted a descriptive survey using Google Forms and a semi-structured interview conducted via telephone, which was recorded and transcribed to gather data for understanding these differences within the public state schools of the North Recife Regional Education Management. The approach adopted in this study is qualitative in nature, as through both objective and subjective questions, we collected the opinions, concerns, and suggestions for reducing gender inequalities among the interviewed professionals. The theoretical framework presents a historical overview of gender inequalities among secretarial professionals, as well as a comprehensive understanding of women's struggles against negative gender stereotypes to which they have been subjected within a male-dominated culture that established the sexual division of labor. To underpin the theoretical framework, I primarily rely on Nonato Júnior (2009), Pontes (2017), Hirata (2001, 2003, 2021, 2023), Kergoat (2003), Siqueira (2017), and Nascimento (2011). This study is expected to contribute to a broader understanding of gender inequalities in the executive secretary profession over time and in different contexts. The temporal and contextual analysis will help identify the patterns and factors that perpetuate such inequalities, providing support for the proposition of actions that can be implemented within the researched institutions. Striving for greater gender equity in executive secretarial roles is essential for the creation of a more inclusive and just professional environment.

Keywords: Gender Inequality, Executive Secretariat, Sexual Division of Labor, Public Schools.

## 1 INTRODUÇÃO

Nos primórdios da profissão de secretariado executivo, a predominância era dos homens, que desempenhavam a função de assessoria aos líderes. Os escribas eram os principais atuantes nessa área, devido ao seu domínio das competências secretariais, especialmente a habilidade de escrever. No entanto, ao longo do tempo, ocorreram diversas mudanças que resultaram no predomínio absoluto das mulheres ocupando essas vagas nas empresas e nas universidades atualmente (Nonato Júnior, 2009).

Uma das principais razões para essa mudança foi a Segunda Guerra Mundial, durante a qual as mulheres assumiram os escritórios enquanto os homens estavam nos campos de batalha. Essa nova realidade foi crucial para a formação de um perfil mais preciso e marcou a presença feminina nesse espaço, que antes era exclusivamente masculino, conforme Nonato Júnior (2009).

As desigualdades de gênero no campo secretarial são resultado de uma cultura que impõe os ideais da divisão sexual do trabalho, limitando o gênero a ocupações específicas. A trajetória das mulheres no mercado de trabalho tem sido carregada de preconceitos, uma vez que a sociedade patriarcal e machista sempre restringiu ao máximo sua atuação profissional. Isso resultou em uma limitação das mulheres a atividades básicas com características de subserviência e subalternidade no campo secretarial.

Para compreender melhor o caráter sexista que estereotipa os profissionais de secretariado executivo, é necessário explorar a origem e as transformações dessa profissão, o que ajudará a identificar os aspectos que contribuem para as desigualdades de gênero no mundo do trabalho, permitindo uma análise mais aprofundada.

Diante desse contexto, o presente artigo se propõe a compreender as desigualdades de gênero na área secretarial e avaliar o impacto dessas desigualdades na vida dos(as) secretários(as) de escolas públicas na Gerência Regional Recife Norte, em Pernambuco.

A escolha dessa temática justifica-se pela importância de compreender as dinâmicas que envolvem as relações de gênero nas escolas públicas, onde os(as) secretários(as) têm um papel essencial na administração e organização das instituições educacionais. O cargo de secretário(a) escolar tem passado por mudanças significativas ao longo do tempo, nas quais a presença feminina se torna predominante, como observado em outros contextos profissionais.

Contudo, apesar dessa mudança no perfil profissional, ainda é necessário investigar se a predominância das mulheres nesse campo está acompanhada de uma real igualdade de oportunidades, reconhecimento e valorização de suas competências. Além disso, a pesquisa também tem como objetivo mostrar as inquietações dos secretários(as) no sentido de despertar

as lideranças das escolas públicas estaduais a fim de criarem estratégias para promover a igualdade de gênero na atuação no âmbito das escolas públicas estaduais e, em especial, promover a visibilidade dos(as) secretários(as). Essas perspectivas podem abranger a implementação de políticas organizacionais mais inclusivas, o combate a preconceitos e estereótipos de gênero, a valorização do trabalho feminino nesse campo e o incentivo ao desenvolvimento profissional das mulheres que ocupam esse cargo.

No âmbito metodológico, este estudo será direcionado para a atuação secretarial nas escolas públicas do estado de Pernambuco, mais especificamente da Gerência Regional Recife Norte, que compreende um universo de 75 escolas na cidade do Recife. A Regional Recife Norte, com suas características específicas que compreende os bairros com uma realidade de desigualdade social e de gênero importante na cidade do Recife, oferece um contexto propício para a realização dessa pesquisa. O estudo permitirá a análise de dados qualitativos e quantitativos, bem como a coleta de informações junto aos(as) secretários(as). Com essas informações em mãos, será possível traçar um panorama mais completo sobre a igualdade de gênero no campo secretarial das escolas públicas dessa regional.

Vale a pena salientar que a pesquisa proposta neste artigo científico também possui uma conexão relevante com a ODS 5 - Igualdade de Gênero da Agenda 2030 da ONU, que tem como objetivo "Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas". A ODS 5 busca promover a igualdade de gênero em todas as esferas da sociedade, inclusive no âmbito profissional, com o objetivo de eliminar a discriminação e garantir que todas as pessoas, independentemente de seu gênero, tenham acesso a oportunidades e tratamento justo (Nações Unidas - Brasil, 2023).

Em suma, o propósito deste artigo é responder à seguinte pergunta: qual o panorama das relações de gênero nas escolas públicas estaduais da Regional Recife Norte, a partir da visão dos(as) seus secretários(as)?

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Panorama histórico do Secretariado Executivo**

Ao longo dos anos, as profissões em geral passam por mudanças e algumas até deixam de existir. A profissão de Secretariado Executivo também passa por transformações, mas continua resistindo, apesar dos avanços tecnológicos que desafiam as atividades desse profissional. Sem dúvida, essa é uma das profissões mais antigas ainda em evidência. Suas origens remontam à Idade Antiga, quando os profissionais de secretariado atuavam nas áreas de arquivística, matemática e habilidades de escrita, que eram delegadas aos escribas (Nonato Júnior, 2009).

As atividades desempenhadas pelos escribas incluíam o assessoramento a líderes políticos, religiosos e militares durante períodos de guerra. No que diz respeito à assessoria em tempos de conflito, a posição do escriba era extremamente estratégica, pois participava de todo o processo de planejamento das táticas militares, além de desempenhar um papel importante na tomada de decisões e na execução de ordens, afirma Nonato Júnior (2009).

Seguindo a linha histórica da profissão, Pontes (2017) acrescenta que, na Idade Média, a atividade secretarial era exercida em sociedades intelectuais e religiosas, como mosteiros e monastérios, por monges que desempenhavam funções de copistas e arquivistas. Os assuntos confidenciais dos reis também eram tratados pelos secretários, que lhes forneciam a devida direção e tratamento.

Outro contexto histórico importante é o período da Revolução Industrial, quando o perfil exigido para esse(a) profissional passou por mudanças significativas e assumiu um papel de assessoria executiva, com o objetivo de apoiar os líderes em suas tarefas administrativas. É importante ressaltar a introdução de um modelo mais empresarial nas grandes organizações americanas no final do século XIX, pois havia a necessidade de contratar profissionais com habilidades secretariais para apoiar os executivos das empresas. Nesse contexto, era exigido um perfil voltado especificamente para a assessoria corporativa e pessoal, a fim de atender às demandas de controle, direção e agendas dessa liderança maior. As informações estatísticas e históricas desse período mostram que a maioria dos profissionais da área secretarial era do sexo masculino.

Destaca-se que com o início das duas grandes guerras mundiais, houve escassez de mão de obra masculina nas organizações e as mulheres foram inseridas no contexto do trabalho secretarial. Com essa inserção feminina, a profissão passou por mudanças significativas, adquirindo novas abordagens nas atividades secretariais. Após essa transformação que o Secretariado Executivo passou, surgiu uma predominância feminina na área, agregando diversas competências ao cargo. Foi a partir dessa predominância feminina que as competências de gestão se tornaram características importantes na profissão. Para contribuir com essa afirmação, elenco algumas competências gerenciais incorporadas pela profissão de Secretariado Executivo, a partir da predominância feminina destacadas do trabalho de Lessa de Assis et al. (2022):

1. Capacidade de articulação: Habilidade para se comunicar e colaborar com diferentes níveis hierárquicos dentro da organização.
2. Visão generalista da organização: Compreensão ampla das peculiaridades e relações hierárquicas e interdepartamentais da organização.
3. Exercício de funções gerenciais: Domínio sólido das atividades de planejamento, organização, controle e direção.

4. Raciocínio lógico, crítico e analítico: Capacidade de operar com valores e estabelecer relações formais e causais entre fenômenos e situações organizacionais.
5. Habilidade de lidar com modelos inovadores de gestão: Capacidade de se adaptar a novas abordagens e práticas de gestão.
6. Domínio dos recursos de expressão e comunicação: Habilidade para se comunicar efetivamente em processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais.
7. Receptividade e liderança para o trabalho em equipe: Capacidade de liderar equipes e buscar sinergia entre os membros.
8. Adoção de meios alternativos para melhoria da qualidade e produtividade: Identificação de necessidades e busca por soluções inovadoras.
9. Gerenciamento de informações: Assegurar a uniformidade e referencial para diferentes usuários.
10. Gestão e assessoria administrativa: Atuação com base em objetivos e metas departamentais e empresariais.
11. Capacidade de maximização e otimização dos recursos tecnológicos: Utilização eficaz das tecnologias disponíveis.
12. Utilização eficaz das técnicas secretariais: Aplicação das técnicas secretariais com segurança, credibilidade e fidelidade no fluxo de informações.
13. Iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender, abertura às mudanças: Atitude proativa diante dos desafios profissionais. (Lessa de Assis et al.,2022).

Vale ressaltar também que as mulheres foram responsáveis por lutas e conquistas da profissão, como a regulamentação da profissão aqui no Brasil, liderada por mulheres (Figueiredo, 1987; Pontes, 2017; Pontes et al., 2023). Ainda falando sobre o cenário atual, encontra-se uma maioria feminina ocupando essas posições no mercado de trabalho, mas já observamos um interesse crescente por parte dos homens em ocupar essas posições.

Além disso, é fundamental reconhecer que a presença cada vez mais significativa das mulheres na profissão não apenas contribui para a equidade de gênero, mas também enriquece o campo secretarial com perspectivas e abordagens diversas. A diversidade de gênero promove um ambiente mais inovador e criativo, uma vez que diferentes experiências e pontos de vista são valorizados e incorporados nas práticas profissionais. Isso não só beneficia a área em si, mas também fortalece a sociedade como um todo, ao desafiar estereótipos de gênero e promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Portanto, o interesse crescente de homens pela profissão de Secretariado Executivo é um passo importante em direção a um campo mais inclusivo e dinâmico.

## **2.2 Desigualdades de gênero no secretariado executivo**

O secretariado executivo é uma profissão que envolve atividades de assessoria, consultoria, gestão, comunicação, organização e empreendedorismo em diferentes contextos organizacionais. Apesar de ser uma profissão que exige qualificação e competência, o

secretariado executivo ainda é marcado por estereótipos e preconceitos relacionados ao gênero, especialmente no que se refere à predominância feminina na área.

Segundo dados do Censo da Educação Superior de 2019, do total de 36.724 concluintes dos cursos de secretariado executivo no Brasil, 33.281 eram mulheres, o que representa 90,6% do total. Essa proporção evidencia a forte presença feminina na profissão, mas também revela as desigualdades de gênero que permeiam o campo.

Especificamente no campo de trabalho, pode-se observar que as relações entre homens e mulheres têm influenciado a atuação e o perfil dos profissionais de secretariado. As transformações no mercado de trabalho, baseadas em concepções de gênero, estabelecem uma divisão de tarefas entre homens e mulheres a partir da perspectiva daqueles que detêm o poder, ou seja, os homens. Essas mudanças evidenciam uma dominação nas relações de trabalho que desequilibra a participação das mulheres no mercado como um todo (Hirata, 2001).

Uma das principais desigualdades de gênero no secretariado executivo diz respeito à divisão sexual do trabalho, que consiste na atribuição diferenciada de tarefas, funções e responsabilidades a homens e mulheres, com base em critérios biológicos ou culturais. Essa divisão implica em uma hierarquização e uma valorização desigual das atividades realizadas por cada sexo, gerando desvantagens para as mulheres em termos de reconhecimento, remuneração e ascensão profissional.

De acordo com Hirata e Kergoat (2021), a divisão sexual do trabalho é um fenômeno histórico e social que se manifesta em três níveis: a divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, a divisão entre setores e ramos de atividade e a divisão entre categorias profissionais e ocupacionais. No caso do secretariado executivo, esses três níveis podem ser observados da seguinte forma:

- 1- A divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo se refere à separação entre o trabalho remunerado realizado fora do lar e o trabalho não remunerado realizado dentro do lar, relacionado à reprodução da vida e ao cuidado da família. Essa divisão impõe às mulheres uma dupla jornada de trabalho, que afeta sua disponibilidade, sua saúde e sua carreira. Além disso, essa divisão também reforça a ideia de que as mulheres são mais aptas para as atividades domésticas e afetivas, enquanto os homens são mais aptos para as atividades públicas e racionais;
- 2 - A divisão entre setores e ramos de atividade se refere à distribuição desigual de homens e mulheres nos diferentes segmentos econômicos e produtivos. Essa divisão resulta em uma segregação horizontal do mercado de trabalho, na qual as mulheres tendem a se concentrar em setores considerados femininos, como serviços, educação, saúde e administração. Esses setores geralmente são menos valorizados e remunerados do que os setores considerados masculinos, como indústria, construção, transporte e tecnologia;
- 3 - A divisão entre categorias profissionais e ocupacionais se refere à distribuição desigual de homens e mulheres nas diferentes posições hierárquicas e funcionais dentro das organizações. Essa divisão resulta em uma segregação vertical do mercado de trabalho, na qual as mulheres tendem a ocupar cargos inferiores ou subalternos aos dos homens, mesmo quando possuem a mesma qualificação ou experiência. Esses cargos

geralmente envolvem menor autonomia, menor poder de decisão e menor prestígio do que os cargos ocupados pelos homens (Hirata e Kergoat, 2021).

Enfatizando o que já foi apresentado neste TCC, ainda há uma maioria de mulheres atuando como profissionais de secretariado executivo. Porém, quando desempenhada por mulheres, essa profissão é frequentemente considerada subalterna, associada ao papel de cuidadora de seus líderes. Podemos entender isso como uma confirmação de uma cultura que define quais profissões podem ser exercidas por mulheres, desvalorizando a função de secretariado. Não podemos negar que existe uma desvantagem histórica devido a condicionantes impostas às mulheres, que só puderam trabalhar em contextos de guerra ou quando era necessário complementar a renda familiar.

Portanto, é estabelecida a chamada divisão sexual do trabalho, que classifica certas atividades como masculinas e outras como femininas, conforme Sousa e Guedes (2016). No caso do secretariado executivo, quando a profissão tinha mais prestígio, era predominantemente ocupada por homens, mas quando houve ausência deles, como durante as guerras, e perda de prestígio, foi absorvida pelas mulheres.

Essa divisão sexual do trabalho é baseada em princípios de hierarquia e separação. Na hierarquia, admite-se a superioridade do homem em qualquer ocupação, enquanto a separação classifica profissões como femininas ou masculinas. Fica evidente que essas teses confirmam a dominação que os homens exercem sobre as mulheres. Segundo Weber (2000, p.33), ao afirmar que essa "dominação está enraizada na dominação tradicional".

Ainda para corroborar com o exposto acima, Kergoat (2009, p. 67) afirma:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.). Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem "vale" mais do que um de mulher) (Kergoat, 2009, p. 67).

Desse modo, as mulheres sempre estarão em desvantagem no mercado de trabalho, pois a sua condição feminina é vista socialmente como inferior à masculina.

A desigualdade de gênero no secretariado executivo pode se manifestar de diversas formas, como:

- Discriminação salarial: as mulheres que atuam na área de secretariado executivo podem receber menos do que os homens que exercem a mesma função, ou ter menos oportunidades de ascensão profissional (Brasil, 2012; Oxfam Brasil, 2021).
- Estereótipos de gênero: a profissão de secretariado executivo pode ser associada a características consideradas femininas, como submissão, cuidado, organização e

comunicação, o que pode desvalorizar o trabalho das mulheres e dificultar a inserção dos homens na área (Silva, 2013; Santos, 2019).

- **Violência de gênero:** as mulheres que trabalham como secretárias executivas podem sofrer violência física, sexual, psicológica, social, patrimonial ou moral por parte de seus chefes, colegas ou clientes, muitas vezes sem apoio ou proteção adequados (Oxfam Brasil, 2021).

É necessário aprofundar a questão do estereótipo social dado às mulheres e, em especial, àquelas que trabalham como secretárias executivas, já que este é o cerne do artigo. Sobre esses estereótipos, um artigo publicado no site da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (2005) reforça:

Entre esses, são encontradas as figuras da secretária “esposa do escritório”, da “secretária despreparada” (sem formação acadêmica ou treinamento especializado), onde se incluem a datilógrafa (ou em tempos atuais, a digitadora), a anotadora de recados e, até mesmo, a “secretária sexy” ou “amante do chefe”, que utiliza seus atributos físicos como compensação pela falta de atributos intelectuais. (Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2005).

Os estereótipos sociais associados às mulheres na profissão de secretariado executivo podem ser variados, mas muitas vezes estão enraizados em ideias tradicionais de gênero e expectativas sociais. Para exemplificar ainda mais essa problemática e aprofundar a discussão, relaciono a seguir os mais comuns e trago uma citação direta que contribua com a informação:

- **Submissão e Passividade:** Um estereótipo comum é o de que as mulheres em posições de secretariado executivo são naturalmente submissas e passivas. Isso pode levar a suposições de que elas estão lá apenas para seguir ordens e não têm voz nas decisões importantes. De acordo com Bittencourt e Mendes (2022), os estudantes de gênero masculino do Secretariado Executivo identificaram que fazem parte de suas vivências os seguintes estereótipos: da secretária; da aparência; da subserviência; das relações interpessoais; e da orientação sexual;

- **Aparência e Imagem:** Às vezes, espera-se que as mulheres em cargos de secretariado executivo atendam a padrões de beleza e moda específicos. Isso pode criar pressão para que elas gastem tempo e recursos significativos em sua aparência para se adequar a essas expectativas. Segundo Dos Santos Paim e Pereira (2012), espera-se que as mulheres em cargos de secretariado executivo atendam a padrões de beleza e moda específicos, o que pode criar pressão para que elas gastem tempo e recursos significativos em sua aparência para se adequar a essas expectativas.

- **Cuidado e Serviço:** As mulheres que trabalham como secretárias executivas podem ser estereotipadas como cuidadoras naturais, responsáveis por cuidar dos outros e resolver problemas de maneira acolhedora. Isso pode diminuir o reconhecimento de suas habilidades profissionais e de liderança. De acordo com Vieira (2005), 'os estereótipos, consolidados ao

longo dos anos, definem o masculino como forte, combativo e agressivo e o feminino como cuidador, delicado e frágil.

- **Fragilidade Emocional:** Estereótipos de que as mulheres são emocionalmente instáveis ou voláteis podem afetar a percepção das mulheres na profissão de secretariado executivo, prejudicando sua credibilidade e sua capacidade de lidar com situações desafiadoras. Segundo Brescoll (2016), 'a crença de que as mulheres são mais emotivas do que os homens é um dos estereótipos de gênero mais fortes nas culturas ocidentais.

Esses estereótipos podem comprometer a qualidade do trabalho, a produtividade, a inovação e a diversidade no secretariado executivo, além de perpetuar as desigualdades de gênero na sociedade. Por isso, é importante que sejam tomadas medidas para combater essas desigualdades e promover a equidade de gênero na profissão.

### 2.3 História da Cultura da desigualdade de gênero

Nesta seção, é apresentada uma visão histórica sobre a questão da igualdade de gênero no contexto das relações de trabalho, abrangendo desde a Idade Moderna, durante o Renascimento, até os dias atuais. É importante refletir sobre como as mulheres foram geralmente submetidas a uma posição inferior ao longo da história da humanidade. No entanto, impulsionadas pelas mudanças de pensamento promovidas pelos ideais renascentistas, surgiram movimentos de mulheres que começaram a reivindicar seu espaço em diversos meios sociais, inclusive no mundo do trabalho. Conforme afirma Siqueira (2017):

Nessa época houve um início de paridade quanto às funções laborais tidas como masculinas e femininas, visto que algumas mulheres começaram a laborar como escritoras, médicas e professoras, entretanto, por mais que trabalhassem de igual forma em relação aos homens, o valor de seu salário era inferior (Siqueira, 2017, p.294).

Seguindo a linha do tempo da luta pela igualdade de gênero, é importante destacar na Idade Contemporânea as grandes revoluções burguesas, em particular a Revolução Francesa de 1789, na qual as mulheres desempenharam um papel significativo na busca pela liberdade, igualdade e fraternidade. No entanto, é importante ressaltar que essa participação feminina foi rapidamente frustrada devido à visão de Jean-Jacques Rousseau, que não acreditava na possibilidade de igualdade entre homens e mulheres, considerando a mulher naturalmente inferior. Essa visão foi reforçada pela promulgação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que, embora tenha sido um documento importante para os direitos humanos e sociais, promovia a ideia de desigualdade de gênero, como acrescenta Siqueira (2017).

Prosseguindo nessa linha do tempo, nos séculos XVIII e XIX, com as Revoluções Industriais, os problemas da desigualdade de gênero no mundo do trabalho apenas se

agravaram. Nesse contexto, houve uma exploração massiva das mulheres, que recebiam salários significativamente mais baixos do que os homens. Além disso, elas eram submetidas a ambientes de trabalho insalubres, sem condições adequadas, e enfrentavam jornadas exaustivas, sem nenhum direito trabalhista (Siqueira, 2017).

Segundo o historiador Amauri Mascaro Nascimento:

O trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com a sua omissão, toda sorte de explorações. Nenhuma limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação [...] (Nascimento, 2011).

Apesar das grandes transformações sociais ocorridas com a globalização e o advento da internet no século XX, ainda enfrentamos uma considerável desigualdade de gênero no mercado de trabalho em nível global. No entanto, a disseminação de ideias igualitárias por meio das mídias sociais e do ambiente acadêmico tem contribuído para diminuir essas diferenças, formando cidadãos mais conscientes e exigindo políticas públicas que promovam a equidade de gênero. A atuação de movimentos feministas legítimos tem colocado em destaque as necessidades das mulheres de conquistarem seus espaços e serem devidamente valorizadas, recebendo a mesma remuneração que os homens por trabalho equivalente, mas ainda está longe de chegar a uma condição de equidade.

É crucial compreender historicamente a organização dos movimentos feministas para uma melhor compreensão de suas reivindicações e demandas.

De acordo com Siqueira (2017):

O movimento feminista, historicamente, teve início na Europa, principalmente na França e na Inglaterra. A raiz de todas as correntes feministas advém da Revolução Francesa, compartilhando dos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, em suma, a máxima da justiça. A primeira onda feminista nasceu com a Revolução Francesa até a Primeira Guerra Mundial, adquirindo força com o movimento sufragista, a chamada luta por cidadania (Siqueira, 2017).

A partir da Revolução Industrial, a divisão sexual do trabalho, conforme apontado por Siqueira (2017), foi o ponto de partida para que as mulheres se organizassem na luta contra a discriminação. Desse modo, surgiram dois grupos principais: a vertente liberal e a vertente marxista. As liberais defendiam a ideia de que a desigualdade entre homens e mulheres decorria de uma concepção irracional da sociedade. Segundo essa corrente filosófica:

A capacidade de uma pessoa realizar uma determinada atividade advinha de um conjunto de fatores, como educação e socialização, não da natureza biológica, ou seja, a “a causa da subordinação feminina estaria assentada nos preconceitos e estereótipos

acerca das mulheres, e o espaço maior de manifestação desta dominação seria a própria vida pública (Siqueira, 2017).

Por outro lado, as marxistas argumentavam que as mulheres sofriam opressões advindas do Estado capitalista e da sociedade em geral, que fomentava a discriminação no mercado de trabalho, como afirma Siqueira (2017). Para essa corrente marxista, a solução seria a abolição da propriedade privada, o que eliminaria a separação de atividades entre homens e mulheres. Seguindo essa linha do tempo do feminismo, chegamos à segunda onda, que surgiu nos Estados Unidos por volta de 1960. Nesse período, surgiram dois principais enfoques: o feminismo igualitário, que entendia que a desigualdade de gênero era decorrente do sexismo, e o feminismo radical, que atribuía a causa de toda a "opressão feminina" ao sistema patriarcal, conforme afirma Siqueira (2017).

Já a terceira onda feminista, conhecida como pós-feminista, propõe novas discussões sobre direitos humanos e igualdade, incluindo em seus debates questões relacionadas à raça, etnia, religião, classe e sexualidade, como mencionado por Lucena (2015, p.6). Com essas diversas proposições, o foco nas questões do trabalho em si tem se diluído, o que tem atrasado o processo de conquista da igualdade de gênero nas relações de trabalho.

#### **2.4 Caracterização da Secretaria de Educação de Pernambuco e da GRE Recife Norte**

A Secretaria de Educação de Pernambuco (SEE-PE) é o órgão responsável por garantir o acesso da população ao ensino no nível básico e técnico; manter a rede pública de ensino; promover ações articuladas com a rede pública municipal de ensino; supervisionar instituições públicas e privadas de ensino do Sistema Estadual de Educação; e fomentar o esporte educacional, o lazer e a inclusão social (Pernambuco, 2023). Atualmente, é composta por uma estrutura central, localizada na Av. Afonso Olindense, 1513, Várzea, Recife - PE, e por 16 Gerências Regionais de Educação (GREs), que são unidades descentralizadas que coordenam as ações educacionais nos municípios do estado.

A Gerência Regional de Educação Recife Norte está localizada na parte norte da cidade de Recife, abrangendo os bairros de Santo Amaro, Casa Amarela, Água Fria, Macaxeira, Nova Descoberta, Dois Irmãos, Apipucos, Casa Forte, Parnamirim, Tamarineira, Graças, Aflitos, Espinheiro, Encruzilhada e Rosarinho. Esta região, densamente povoada e geograficamente diversificada, exerce um papel crucial no cenário educacional do estado de Pernambuco. A gerência é responsável por coordenar um conjunto de escolas públicas estaduais que atendem aos níveis de ensino fundamental, médio e técnico. Ao longo da região, estão distribuídas aproximadamente 75 escolas, variando em tamanho e capacidade. Essa diversidade de instituições de ensino reflete as diferentes realidades e demandas dos alunos atendidos. A

população estimada desses bairros é de cerca de 400 mil habitantes, sendo a maioria composta por mulheres, negros e pardos (Recife, 2023).

### Imagem 1 – Mapa de Pernambuco com distribuição das Gerências Regionais de Educação



Fonte: Site da Secretaria de Educação de Pernambuco, acesso em 21 de Agosto de 2023

De acordo com dados da Prefeitura do Recife (2023):

- O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) médio desses bairros é de 0,79, considerado alto, mas com grandes desigualdades entre as áreas mais ricas e mais pobres.
- A renda média per capita desses bairros é de R\$ 1.500,00, sendo que cerca de 20% da população vive em situação de pobreza ou extrema pobreza.
- A taxa de analfabetismo desses bairros é de 5%, sendo que cerca de 30% da população não concluiu o ensino fundamental. (Recife, 2023)

Portanto, as escolas que compõem a GRE Recife Norte são fundamentais para o desenvolvimento desta região da cidade, que predominantemente é marcada por um contexto socioeconômico bastante desigual.

O secretário(a) escolar está presente em todas as escolas e faz parte do organograma da instituição, sendo subordinado ao diretor(a) da unidade à qual pertence. Além do diretor(a) e do secretário(a), a equipe gestora também é composta por um assistente de gestão e educadores de apoio. O secretário escolar é responsável pelos serviços administrativos de uma escola, e algumas de suas funções são:

- Atender à comunidade escolar e ao público interessado em conhecer a instituição;
- Realizar matrículas e rematrículas, transferências e colação de grau;
- Organizar os documentos da gestão escolar;
- Fazer a comunicação com a comunidade escolar;
- Auxiliar a equipe pedagógica na gestão educacional e pedagógica;
- Apoiar a gestão financeira (Pernambuco, 2023).

A função exige desses profissionais conhecimento em informática, boa comunicação, boa redação, afinidade em lidar com o público, organização, proatividade, dinamismo e estabilidade emocional para lidar com conflitos que surgem no dia a dia das escolas. Para assumir tal função, é necessário ser professor efetivo do estado de Pernambuco e ser aprovado no Programa de Formação de Gestor Escolar (PROGEPE), que é um curso online promovido pela SEE-PE, destinado à formação continuada da equipe gestora das escolas. Esse curso tem por finalidade desenvolver ações diagnósticas, formativas e avaliativas de modo a contribuir para a formação desses gestores, capacitando-os para atuar de forma eficiente no dia a dia da gestão dos recursos nas escolas da Rede Estadual de Educação de Pernambuco.

### **3-METODOLOGIA**

A partir da visão dos(as) secretários(as), este estudo procurou entender as desigualdades de gênero na carreira de secretariado nas escolas públicas estaduais da Gerência Regional Recife Norte. Para isso, utilizamos a abordagem qualitativa, por ser mais indicada quando o estudo é de caráter descritivo e busca o entendimento do fenômeno em sua complexidade (Godoy, 1995).

O método adotado foi o de amostra de conveniência, que é uma técnica de amostragem usada para criar amostras de acordo com a facilidade de acesso. Inicialmente, a pretensão era realizar uma coleta de dados quantitativos por meio de um formulário no Google Forms, contendo perguntas de múltipla escolha e abertas, concentrando-se nas questões de gênero entre os(as) secretários(as) das escolas públicas estaduais pertencentes à Gerência Regional de Educação Recife Norte. No entanto, o número de respondentes ficou aquém do necessário para a caracterização de uma coleta de dados quantitativos, pois apenas 13 secretários(as) de um total de 75 responderam aos questionários. Entre os respondentes, 9 se declararam mulheres e 4 homens.

A escolha da Gerência Regional Recife Norte se deu principalmente pelo alto índice de desigualdade social desta região da capital pernambucana, que possui cerca de 400 mil habitantes, sendo a maioria composta por mulheres, negros e pardos (Recife, 2023). Embora o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) médio dos bairros que compõem esta região seja considerado alto, há uma grande diferença entre as áreas mais ricas e as mais pobres, onde cerca de 20% da população são pobres ou extremamente pobres.

Diante das dificuldades para a coleta de respostas dos formulários, foi necessária uma mudança no foco metodológico da pesquisa para uma coleta de dados qualitativos por meio de uma pesquisa semiestruturada. Para isso, foi utilizado como roteiro para a entrevista as questões que tinham sido aplicadas através do Google Forms e outras questões subjetivas com o intuito

de dar espaço para uma reflexão livre e espontânea do entrevistado sobre os tópicos assinalados. As entrevistas foram realizadas através de ligações telefônicas no período de 05 a 08 de setembro de 2023 com os 13 respondentes do questionário anterior. As entrevistas foram transcritas através do site Transkriptor.com, que é especializado em transcrições de áudios para textos.

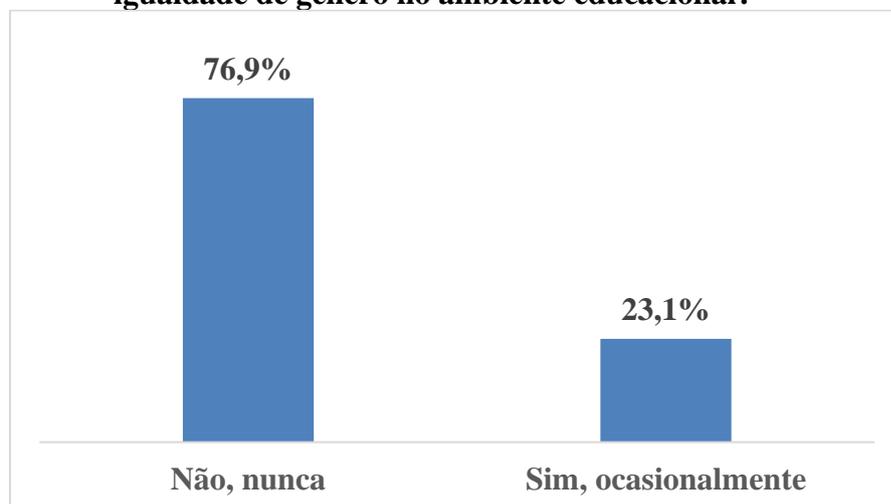
Essa coleta de dados proporcionou um panorama detalhado dos perfis dos(as) secretários(as) dessas instituições, incluindo informações sobre suas responsabilidades e a relação com as questões de gênero, bem como as suas opiniões, relatos de experiências e argumentações sobre a temática da pesquisa.

Nesse contexto, procedeu-se à análise do conteúdo das respostas subjetivas, juntamente com as percepções e opiniões dos(as) secretários(as), a fim de investigar se o conhecimento das atividades e a satisfação no trabalho guardavam alguma relação com o gênero dos indivíduos. As principais hipóteses levantadas são a de que a questão da divisão sexual do trabalho também é uma realidade nas escolas públicas estaduais e que, mesmo quando são maioria em uma profissão, as mulheres ainda sofrem com estereótipos negativos e com desigualdade de oportunidades no campo secretarial.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção apresentará os resultados da pesquisa, fornecendo informações significativas sobre como os estereótipos de gênero afetam a percepção e a participação de homens e mulheres na função de secretário(a) escolar. Analisaremos os dados coletados, destacando padrões, tendências e percepções que emergiram durante o estudo. Além disso, discutiremos as implicações desses resultados, considerando como a desmistificação dos estereótipos de gênero pode impactar positivamente a profissão de secretariado nas escolas públicas estaduais.

**Gráfico 1 - Você recebeu alguma capacitação ou treinamento específico sobre igualdade de gênero no ambiente educacional?**



**Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.**

Ao ser questionado se havia algum treinamento específico sobre igualdade de gênero, 76,9% dos respondentes afirmaram que nunca participaram de treinamentos desse tipo. No entanto, os 23,1% que responderam afirmativamente mencionaram que participaram de palestras ministradas por especialistas no assunto, conforme mostrado no Gráfico 1. Essas atividades incluíram sessões de discussão em grupo, conduzidas por palestrantes enviados pela Secretaria de Educação. Os participantes destacaram que essas palestras e discussões em grupo contribuíram para ampliar sua compreensão das questões de gênero e os ajudaram a identificar maneiras de promover a igualdade em suas respectivas áreas de atuação. Isso sugere que a realização de treinamentos e palestras pode ser uma ferramenta eficaz na promoção da conscientização sobre questões de gênero e na capacitação das pessoas para contribuir para um ambiente mais inclusivo e igualitário. Abaixo, estão as falas dos respondentes 1, 2 e 3 a esse respeito:

R1: Particpei de algumas palestras na escola. Foi uma experiência interessante para ampliar meu entendimento sobre questões de gênero e como elas se relacionam com o trabalho. No entanto, acredito que ainda precisamos de mais treinamentos nessa área para promover uma cultura mais inclusiva.

R2: Tive a oportunidade de participar de treinamentos ocasionais sobre igualdade de gênero no ambiente educacional. Foram algumas palestras ministradas por especialistas em igualdade de gênero. Gostaria que fossem mais frequentes.

R3: Recebi sim treinamento sobre igualdade de gênero na escola. Foi uma experiência muito boa. O treinamento consistiu em sessões de discussão em grupo e ministrada pelos professores do núcleo de gênero da Secretaria de Educação.

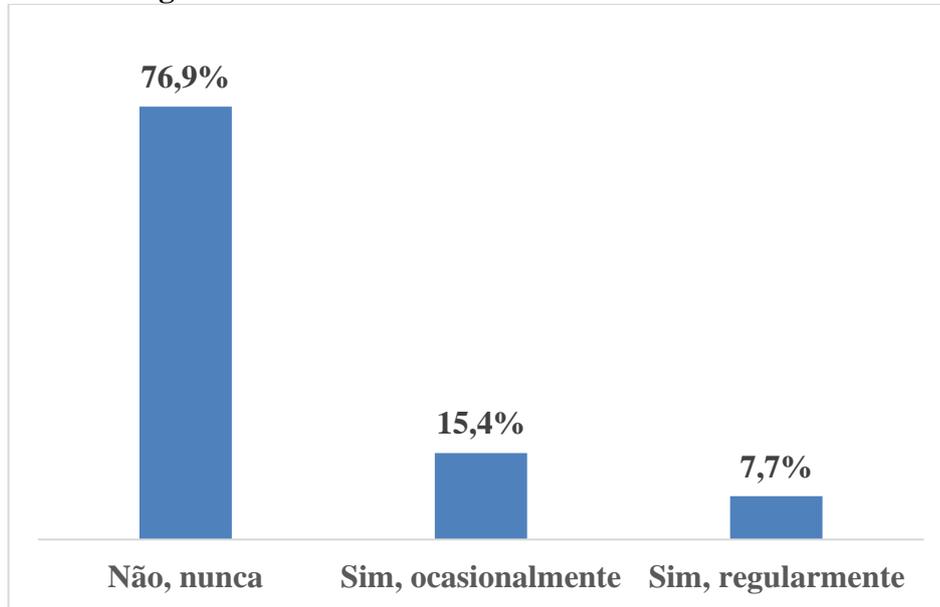
Em resumo, os depoimentos dos respondentes destacam a importância das palestras e treinamentos como ferramentas eficazes para aumentar a conscientização sobre igualdade de gênero no ambiente de trabalho. O respondente 1 enfatiza como as palestras fornecem uma base sólida para a compreensão das interseções entre gênero e trabalho, mas também sugere a necessidade de treinamento contínuo para consolidar essa cultura inclusiva.

O respondente 2 destaca a importância da regularidade desses treinamentos, indicando que uma frequência maior poderia melhorar ainda mais a sensibilização sobre igualdade de gênero. Isso sugere que a educação contínua e consistente é fundamental para manter o compromisso com questões de gênero no ambiente de trabalho.

Por fim, o respondente 3 enfatiza a diversidade de métodos, incluindo discussões em grupo, e a contribuição dos professores do núcleo de gênero da Secretaria de Educação. Isso ressalta a importância de abordagens pedagógicas abrangentes e contextualizadas para promover uma cultura mais igualitária e inclusiva nas escolas.

Essas experiências demonstram que investir em treinamentos e palestras é essencial para moldar um ambiente educacional mais equitativo e consciente das questões de gênero, e que a educação continuada desempenha um papel fundamental nesse processo.

**Gráfico 2 - Existe alguma ação ou programa de conscientização sobre igualdade de gênero direcionado aos funcionários da escola?**



**Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.**

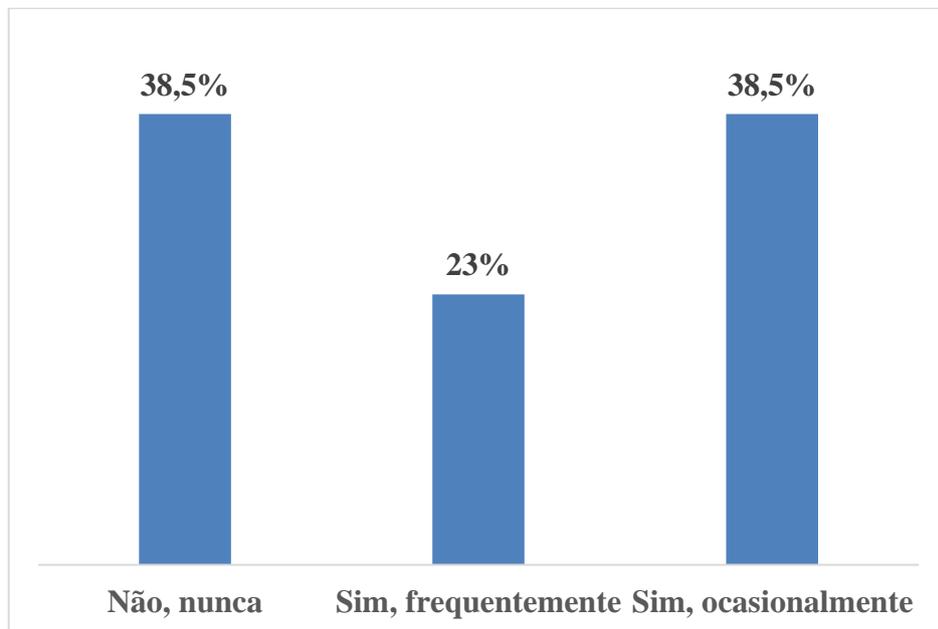
As respostas à questão sobre a existência de ações ou programas sobre igualdade de gênero para os funcionários da escola estão correlacionadas com as respostas anteriores, indicando uma relação entre essas questões. O Gráfico 2 mostra que a maioria dos respondentes (76,9%) afirmou que nunca houve algum programa direcionado para a conscientização sobre igualdade de gênero entre os funcionários. Apenas 15,4% mencionaram que esses programas existiam regularmente, e 7,7% disseram que eles ocorriam ocasionalmente.

Quando questionados sobre quais eram os programas ou ações realizadas, a maioria dos respondentes mencionou discussões em reuniões e outros momentos diversos. Por exemplo, o respondente 5 mencionou o projeto "Respeitabilidade" na escola, que promove discussões sobre gênero e outras questões para a promoção do respeito entre todos. Esse projeto envolve alunos, professores, equipe gestora, equipe pedagógica e terceirizados e realiza reuniões semanais para discutir casos de preconceito e desigualdades de gênero. O respondente 3 também mencionou discussões sobre a temática em reuniões da equipe, enquanto o respondente 4 destacou encontros promovidos pela gestão que abordam o tema, embora não haja um programa ou ação mais específica.

Esses relatos demonstram que, embora não existam programas específicos para a discussão sobre a desigualdade de gênero, a temática é abordada de alguma forma em reuniões e encontros de formação continuada. Isso sugere que a conscientização sobre igualdade de gênero é promovida de maneira mais informal e não sistemática nas escolas.

A citação de Hirata (2021) ressalta a importância de refletir sobre as relações sociais de gênero e trabalho, indicando que a realização de treinamentos e palestras sobre igualdade de gênero pode contribuir para essa reflexão. Portanto, a escola desempenha um papel fundamental como promotora da diversidade e do respeito dentro da comunidade escolar, mesmo que não haja programas específicos para esse fim.

**Gráfico 3 - Há espaços formais de diálogo e discussão sobre questões de gênero na sua escola?**



Elaborado pelo autor, 2023.

A análise do Gráfico 3 revela que, de acordo com as respostas dos participantes da pesquisa, existem espaços formais de diálogo e discussão sobre questões de gênero nas escolas pesquisadas. Cerca de 71,5% dos respondentes afirmaram que essas discussões ocorrem ocasionalmente a frequentemente. No entanto, é importante notar que 38,5% dos participantes responderam que não há tais espaços ou discussões sobre gênero nas escolas.

A pesquisa também identificou que as discussões sobre gênero geralmente ocorrem em momentos e espaços informais, como conversas entre colegas de trabalho, envolvendo o corpo docente e a direção, incluindo a secretaria. Isso sugere que, embora as escolas possam não ter formalmente estabelecido programas ou ações específicas de igualdade de gênero, as questões de gênero são abordadas em contextos mais informais e cotidianos.

Esses resultados indicam a importância de fomentar espaços formais de discussão e conscientização sobre questões de gênero nas escolas, a fim de promover uma abordagem mais estruturada e sistemática para lidar com essas questões. Além disso, evidenciam a necessidade de sensibilização e treinamento contínuo para os funcionários da escola, incluindo os secretários, a fim de promover um ambiente escolar mais inclusivo e igualitário.

Observou-se que existem espaços formais de diálogo e discussão sobre questões de gênero nas escolas pesquisadas, no Gráfico 3, 71,5% responderam positivamente em uma escala que variou de ocasionalmente a frequentemente. Contudo, um número significativo de 38,5% respondeu que não há. Esse tema pode ser aprofundado nas entrevistas e perguntas abertas do formulário e verificou-se que essas discussões geralmente ocorrem em momentos e espaços informais em conversas entre colegas de trabalho, envolvendo o corpo docente e a direção, incluindo a secretaria, conforme a fala dos respondentes:

R1: Às vezes, surgem discussões informais entre colegas durante reuniões.

R2: Há discussões em reuniões e formação continuada ao longo do ano, mas não há um espaço fixo.

R3: Na minha escola, às vezes surgem discussões informais sobre questões de gênero entre colegas durante reuniões e intervalos.

R4: Na minha escola, às vezes surgem discussões informais sobre questões de gênero durante reuniões e conversas entre colegas.

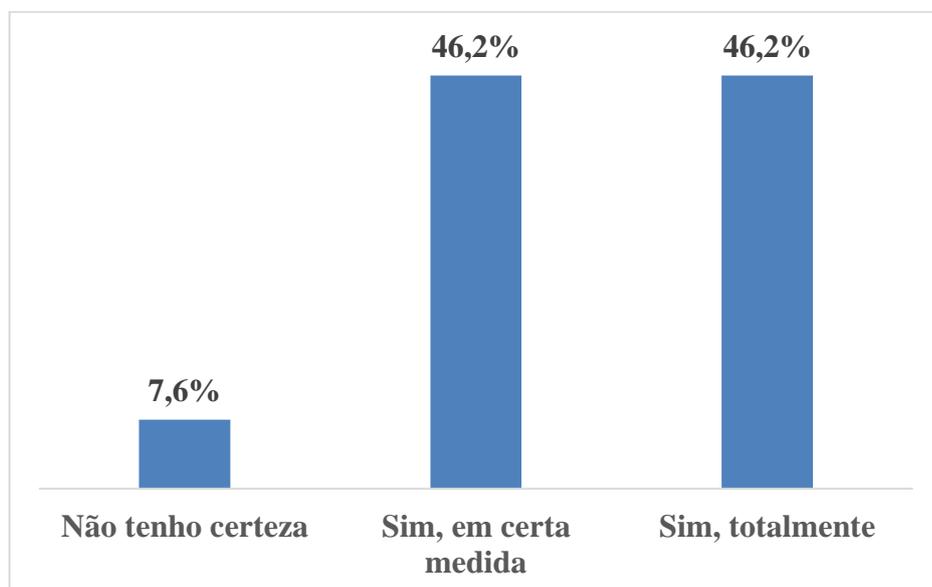
Vale a pena salientar que um dos respondentes disse que as discussões sobre gênero são promovidas pelo núcleo de gênero da escola: “Discutimos frequentemente essas questões na escola, especialmente através do núcleo de gênero que aborda essa temática semanalmente.” O núcleo é liderado por uma professora pesquisadora no assunto que reúne os alunos interessados na temática semanalmente. Durante as aulas, há uma provocação a partir de uma temática sobre as desigualdades de gênero e, na sequência, há um debate aberto. Em algumas ocasiões, são convidados palestrantes especialistas no assunto, e há a participação de professores e equipe gestora nas aulas. O núcleo também promove projetos interdisciplinares em algumas datas comemorativas, como o Dia Internacional da Mulher, e envolve toda a comunidade escolar.

O respondente 7 chamou a atenção ao destacar que “a maioria dos chefes de secretaria que conheço são mulheres, o que pode influenciar a dinâmica das discussões sobre igualdade de gênero.” Nesse ponto, há uma convergência entre o mercado de trabalho em geral e o que acontece nas escolas públicas estaduais da Gerência Regional Recife Norte, onde o número de mulheres ocupando essa função é bem maior do que o de homens. Nas escolas, a profissão de secretariado é normalmente incluída no grupo das profissionais relacionadas ao cuidado, do inglês “*care*”, e, por isso, as mulheres estariam mais preparadas para tal ofício. Segundo Hirata

(2014, p. 62), “o *care*” é uma atividade que envolve relações sociais de gênero, classe e raça, e essas relações são interdependentes e consubstanciais, ou seja, se constituem mutuamente e não podem ser separadas analiticamente. Essa perspectiva pode ajudar a compreender como as discussões sobre questões de gênero nas escolas públicas estaduais da Regional Recife Norte são influenciadas pela divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres o papel de cuidadoras e aos homens o papel de provedores. Um dos respondentes disse que em sua escola há uma disciplina eletiva que discute a temática da desigualdade de gênero. A disciplina é ministrada por uma professora de Língua Portuguesa que está cursando um Mestrado Profissional em Sociologia. A disciplina eletiva está sendo utilizada como laboratório para a produção de seu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), que propõe a criação de espaços para o debate sobre a desigualdade de gênero na escola por meio da disciplina eletiva. Segue a transcrição da fala do respondente: “Aqui na escola essas questões são discutidas através da disciplina eletiva de gênero e também é debatida entre os colegas em reuniões e encontros informais no dia a dia.”

A afirmação do respondente ressalta ainda mais a relevância da disciplina eletiva como um espaço crucial para a discussão da desigualdade de gênero na escola. Ao ser discutida tanto em um ambiente formal de sala de aula quanto em encontros informais entre colegas, a temática da desigualdade de gênero se torna parte integrante do cotidiano escolar. Isso não apenas amplia a conscientização dos estudantes sobre as questões de gênero, mas também promove uma cultura de igualdade e inclusão que vai além das atividades acadêmicas, estendendo-se para a interação diária entre os membros da comunidade escolar.

**Gráfico 4 - Você acredita que a instituição onde trabalha está comprometida em promover a igualdade de gênero?**



Elaborado pelo autor, 2023.

Ao perguntar se eles acreditam que a instituição onde trabalham está comprometida em promover a igualdade de gênero, o Gráfico 4 mostra que a maioria respondeu positivamente, representando 92,4% dos respondentes, seja totalmente ou em certa medida. A maioria justificou ou exemplificou sua resposta considerando que há um ambiente aberto ao diálogo entre a equipe gestora e os demais profissionais e estudantes. Alguns citaram como exemplos a existência dos núcleos de gênero e de projetos afins como boas práticas e prova da valorização e incentivo à luta pela equidade de gênero. Sobre isso, pode-se observar as afirmações de alguns respondentes:

R1: Acredito que a escola está comprometida em promover a igualdade de gênero, especialmente por meio da realização ocasional de treinamentos sobre igualdade de gênero e do desejo de promover a diversidade em cargos de liderança.

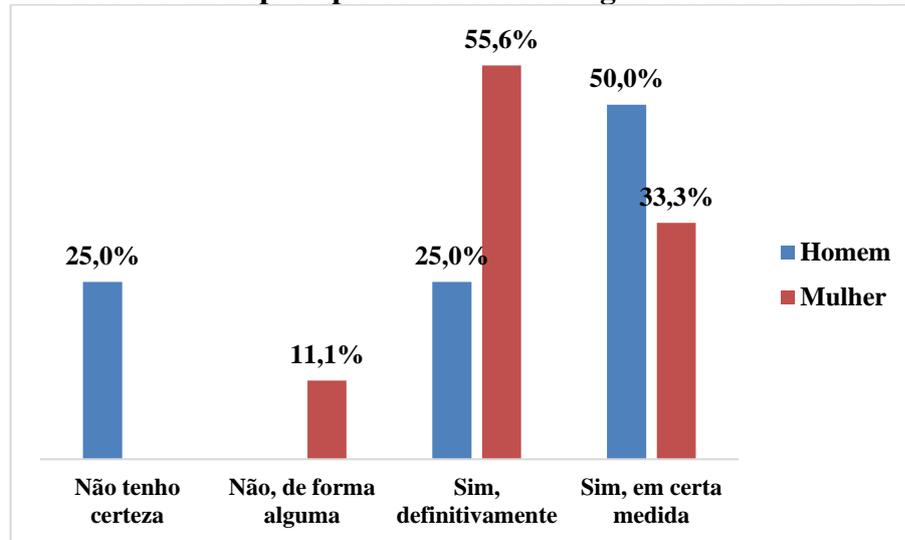
R2: Acredito que a disposição e abertura de diálogo independentemente do gênero marcam a gestão da escola.

R3: Acho que a disponibilidade para ouvir a todos sem distinção e algumas aberturas para discussão sobre o assunto.

R4: Acho que a escola procura respeitar a opinião de todos.

No entanto, alguns respondentes (7,6%) afirmaram que a instituição onde trabalham não está comprometida em promover a igualdade de gênero, ou que essa questão não é uma prioridade. Eles apontaram como motivos a falta de capacitação dos profissionais, a resistência de alguns setores em abordar o tema, a ausência de políticas públicas efetivas e a reprodução de estereótipos e preconceitos no ambiente escolar. Para exemplificar esse ponto, um dos respondentes afirmou: 'ainda que haja boa vontade da equipe gestora que, em alguns momentos, tenta debater essa questão, não há políticas públicas claras de combate às desigualdades de gênero'. Esses depoimentos revelam que ainda há desafios e limites para a construção de uma cultura de respeito à diversidade e à equidade de gênero nas escolas públicas estaduais da Regional Recife Norte. Silva (2018) aponta que essa questão envolve uma tensão entre as políticas de igualdade e as políticas de identidade ou de reconhecimento da diferença, e que os conceitos de diferença e diversidade são ambíguos e contraditórios no debate educacional brasileiro.

**Gráfico 5 - Você acha que as oportunidades de promoção e crescimento profissional são igualmente acessíveis para pessoas de todos os gêneros na sua instituição?**



Elaborado pelo autor, 2023

O gráfico 5 mostra que apenas 11,5% das mulheres responderam que as oportunidades de crescimento profissional "não são de forma alguma" igualmente acessíveis para pessoas de todos os gêneros. Sobre essa questão, um dos respondentes disse: "As promoções são baseadas em critérios políticos, sem maiores explicações e sem pensar no gênero." Ainda nesse sentido, outro respondente afirmou:

Acredito que as oportunidades de promoção e crescimento profissional são acessíveis em certa medida para pessoas de todos os gêneros em minha instituição. No entanto, ainda há desafios, como a falta de representação feminina em cargos de liderança. Além disso, a função de secretário escolar é subestimada.

Assim, evidencia-se a desigualdade de gênero na ocupação de cargos de liderança. Outro fator importante é a questão da subestimação da profissão de secretariado nas escolas públicas estaduais, o que se alinha às desigualdades em outros contextos das organizações públicas e privadas.

Na continuidade da análise desses dados, pode-se observar que há uma percepção variada sobre as oportunidades de promoção e crescimento profissional para pessoas de todos os gêneros na instituição. A maioria dos respondentes afirmou que não há problemas ou que as oportunidades são igualmente acessíveis, citando exemplos de promoção de homens e mulheres para cargos de liderança. No entanto, alguns respondentes também apontaram que há um favoritismo para as mulheres na função de secretário(a) escolar, que é vista como uma atividade mais adequada ao gênero feminino. Nesse sentido, dois respondentes afirmaram:

R1: Sobre a função de secretário há uma preferência pelas mulheres, pois acredita-se a elas maiores habilidades nesta área. Porém, de uma forma geral acredito que não há distinção na escolha para a promoção.

R2: Tenho visto ao longo dos anos a promoção de pessoas de ambos os gêneros para funções de liderança. Ainda que a maioria seja de mulheres ocupando cargos de secretária também vejo alguns homens sendo promovidos.

Neste ponto, discute-se a associação da função secretarial ao cuidado e, conseqüentemente, essa responsabilidade é vinculada às mulheres, que também desempenham um papel de cuidado em casa e em outros contextos sociais. De acordo com Silveira (2023): "O cuidado é exercido em longas jornadas, por mulheres que cuidam dos maridos, pais, irmãos e avós, sem ter vínculo empregatício ou receber remuneração para tal."

Por outro lado, alguns respondentes expressaram dúvidas ou críticas sobre as oportunidades de promoção e crescimento profissional na instituição. Um respondente mencionou que esse critério não é levado em conta de forma clara, outro disse que as promoções são baseadas em critérios políticos e não no gênero, e outro apontou desafios, como a falta de representação feminina em cargos de liderança e a subestimação da função de secretário escolar, conforme demonstram as seguintes falas:

R1:Na minha opinião, esse critério não é levado em conta de forma clara.

R2:As promoções são baseadas em critérios políticos, sem maiores explicações e sem pensar no gênero.

R3:Acredito que as oportunidades de promoção e crescimento profissional são acessíveis em certa medida para pessoas de todos os gêneros em minha instituição. No entanto, ainda há desafios, como a falta de representação feminina em cargos de liderança. Além disso, a função de secretário escolar é subestimada

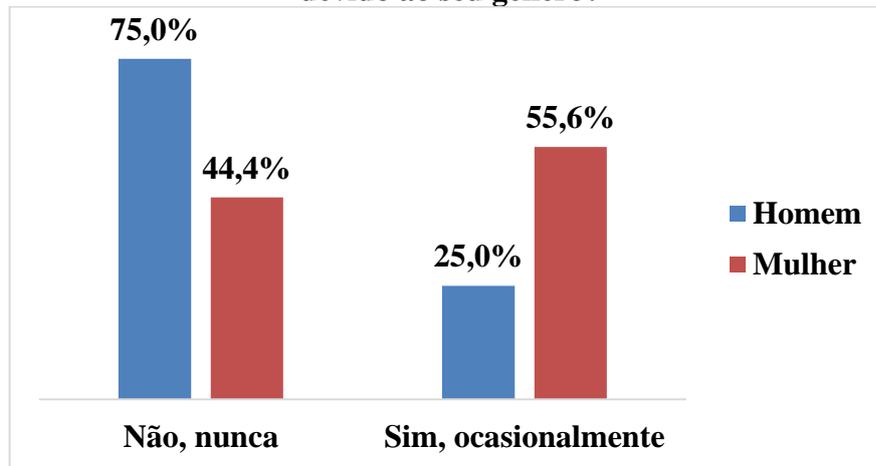
Essas respostas indicam que ainda existem questões de gênero que precisam ser discutidas e enfrentadas na instituição, visando assegurar uma maior equidade e valorização das pessoas, independentemente do seu gênero. Quanto à divisão sexual do trabalho:

A divisão sexual do trabalho é a maneira como as tarefas do trabalho são divididas na sociedade levando em conta o sexo dos indivíduos e a relação social que produzem. Ela funciona a partir de dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher) (QG Feminista, 2019).

Corroborando com a citação acima, o respondente 8 afirmou:

Acredito que as oportunidades de promoção e crescimento profissional são acessíveis em certa medida para pessoas de todos os gêneros em minha instituição. No entanto, ainda há desafios, como a falta de representação feminina em cargos de liderança. Além disso, a função de secretário escolar é subestimada. (

**Gráfico 6 - Você já teve a sensação de que a sua voz não foi ouvida ou considerada devido ao seu gênero?**



Elaborado pelo autor, 2023.

Enquanto 25% dos secretários alegam que já tiveram a sensação de que sua voz não foi ouvida, entre as mulheres que responderam à pesquisa, o número é de 55,6%, ou seja, mais que o dobro dos homens. Isso evidencia a tentativa de silenciamento das mulheres que ainda persiste nessa sociedade extremamente desigual. Entre os secretários(as) da Gerência Regional Recife Norte, essa realidade é a mesma. Sobre isso, dois dos respondentes desabafaram:

R1: Sim, às vezes, tive a sensação de que minha voz não foi ouvida devido ao meu gênero em situações específicas na escola. Um exemplo é o tratamento que alguns usuários da secretaria tentam impor quando suas solicitações são negadas por razões válidas. Acho que se fosse um homem eles não fariam em tom tão alto.

R2: Sim, às vezes, experimento a sensação de que minha voz não é ouvida devido ao meu gênero em situações específicas na escola. Um exemplo é quando algumas pessoas solicitam documentação de forma agressiva.

Algumas respondentes disseram que muitas vezes não são ouvidas pelo setor pedagógico da escola, pois este considera a secretaria como uma função puramente burocrática. Para exemplificar isso, apresento a fala de uma das respondentes: "A função de secretária é vista como algo burocrático, e muitas vezes não somos ouvidas nas reuniões pedagógicas." Dessa forma, algumas relataram que se sentem inferiorizadas em reuniões ao expor seu ponto de vista e não serem devidamente atendidas. Alguns relatos destacam a agressividade de visitantes da secretaria, especialmente quando esta é gerida por mulheres. Assim, compreendemos que a desigualdade de gênero no secretariado é uma realidade persistente, e as mulheres são frequentemente subestimadas e menosprezadas em sua capacidade de contribuir de forma significativa para as decisões nas organizações em geral, incluindo as escolas públicas estaduais.

Em alguns casos, embora tenham consciência da existência das desigualdades de gênero, as entrevistadas acabam minimizando a problemática, como na fala da entrevistada 10:

"Nunca percebi que minha voz não tenha sido ouvida devido ao meu gênero. Mas tenho consciência de que isso acontece, principalmente quando se trata de mulheres secretárias."

As inquietações das secretárias das escolas públicas estaduais da Regional Recife Norte são o reflexo da divisão sexual do trabalho. Sobre isso, Hirata (2002) afirma: "A divisão sexual do trabalho é uma das formas mais antigas e persistentes de desigualdade entre homens e mulheres. Ela se manifesta tanto na esfera produtiva quanto na reprodutiva, e tem implicações diretas sobre a saúde das trabalhadoras."

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS:**

Este trabalho apresentou um panorama das relações de gênero nas escolas públicas estaduais da Regional Recife Norte, a partir da visão dos(as) secretários(as) que participaram da pesquisa, com foco nas posições de liderança presentes no organograma das escolas. Com base nos dados e resultados obtidos, podemos destacar alguns pontos importantes.

Em primeiro lugar, a maioria das pessoas que participaram da pesquisa disse que nunca fez nenhum curso ou treinamento sobre igualdade de gênero na educação. Mas entre as que fizeram, as palestras e os grupos de discussão com especialistas foram muito bem avaliados. Isso mostra que essas atividades podem ser úteis para aumentar o conhecimento sobre gênero e preparar as pessoas para criar um ambiente mais justo e inclusivo.

Em segundo lugar, os dados mostraram que as escolas que têm ações ou programas de conscientização sobre gênero para os funcionários estimulam mais o debate sobre esse tema. Alguns exemplos de boas práticas foram os núcleos de gênero e os projetos interdisciplinares. Essas iniciativas ajudam a pensar sobre como o gênero e o trabalho se relacionam na sociedade, principalmente em uma profissão onde a maioria é mulher.

Em relação aos espaços formais de conversa e discussão sobre gênero nas escolas, a maioria das pessoas disse que essas conversas acontecem mais informalmente entre os colegas, incluindo os professores e a direção, e também mencionou os núcleos de gênero em algumas escolas. Porém, a falta de espaços formais pode dificultar a divulgação e o aprofundamento dessas conversas.

A maioria dos participantes acredita que suas instituições estão comprometidas em promover a igualdade de gênero, destacando a existência de ambientes abertos ao diálogo e a valorização de práticas voltadas para a equidade de gênero. No entanto, uma minoria ainda aponta desafios, como a falta de capacitação, resistência em abordar o tema e a reprodução de estereótipos no ambiente escolar.

Quanto às oportunidades de promoção e crescimento profissional, a percepção varia entre os respondentes. Embora a maioria não veja problemas, alguns destacam a falta de

representação feminina em cargos de liderança e a subestimação da função de secretário escolar. Essas questões refletem a divisão sexual do trabalho, que continua a influenciar as oportunidades de carreira.

Por fim, é importante destacar que as mulheres relataram com mais frequência a sensação de que suas vozes não foram ouvidas devido ao seu gênero. Isso indica que a desigualdade de gênero no secretariado é uma realidade persistente, refletindo a divisão sexual do trabalho que desafia a capacidade das mulheres de contribuir plenamente para as decisões nas escolas públicas estaduais.

Em suma, este estudo destaca a importância de abordar e combater os estereótipos de gênero, promovendo treinamentos, conscientização e espaços de diálogo nas escolas públicas estaduais. Essas ações são fundamentais para alcançar uma maior igualdade de gênero e valorizar a contribuição de todos os profissionais, independentemente do seu gênero, na construção de um ambiente escolar mais inclusivo e igualitário.

Dessa forma, o estudo fornecerá subsídios para a formulação de políticas e práticas que possam contribuir para a realização da ODS 5, garantindo que todas as pessoas, independentemente de seu gênero, tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional e sejam valorizadas em suas atuações no campo secretarial. Ao abordar essas questões específicas dentro do contexto das escolas públicas da Regional Recife Norte, espera-se que este artigo possa trazer contribuições para a promoção da igualdade de gênero na gestão escolar e, conseqüentemente, para o avanço da ODS 5 - Igualdade de Gênero. Assim, ao investigar os desafios e perspectivas da igualdade de gênero na atuação dos(as) secretários(as) de escolas públicas da Regional Recife Norte, este estudo se alinha diretamente com a ODS 5, pois visa compreender como as relações de gênero estão se manifestando nesse contexto específico do mercado de trabalho. A partir das conclusões e recomendações obtidas, espera-se que este artigo possa provocar as lideranças das escolas públicas estaduais da regional Recife Norte no sentido de promover uma maior abertura para discussões sobre a desigualdade de gênero. Para enfrentar os desafios na dinâmica de gênero, pode-se criar núcleos de discussões de gênero na regional com o intuito de incrementar campanhas educativas de combate aos preconceitos e à valorização da mulher. Além de apostar em projetos de formação de lideranças femininas para assumir cargos de liderança. A criação de algum projeto voltado para a promoção e valorização do ofício secretarial é necessário para dar maior visibilidade à profissão. Essas medidas podem auxiliar na promoção de um ambiente de trabalho mais justo, respeitoso e igualitário para os(as) secretários(as) de escolas públicas da Regional Recife Norte, bem como de toda a comunidade escolar.

## REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Darlan. **Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil**. G1, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml><URL>. Acesso em: 31 de Outubro de 2022.
- AZMINA. **5 ações que precisam mudar para acabar com a desigualdade de gênero no trabalho**. Disponível em: <https://azmina.com.br/reportagens/5-acoes-que-precisam-mudar-para-acabar-com-a-desigualdade-de-genero-no-trabalho/>. Acesso em: 21 ago. 2023.
- Bittencourt, N. B. G., & Mendes, D. C. (2022). Estereótipos de gênero no curso de Secretariado Executivo: discussões a partir do olhar de estudantes do gênero masculino. **Revista De Gestão E Secretariado (Management and Administrative Professional Review)**, 13(1), 145-169
- BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Políticas Públicas para as Mulheres**. Brasília, 2012. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/sobre/publicacoes/publicacoes/2012/politicas\\_publicas\\_mulheres](https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/sobre/publicacoes/publicacoes/2012/politicas_publicas_mulheres). Acesso em: 25 ago. 2023.
- BRUNETTI Gonçalves Bittencourt, N., & Costa Mendes, D. (2022). **Estereótipos de gênero no curso de Secretariado Executivo: discussões a partir do olhar de estudantes do gênero masculino**. *Revista De Gestão E Secretariado*, 13(1), 145–169.
- BRUNETTO, Caroline. **Igualdade de gênero -ODS 5**. Paraná, p. 1-3. 2019. Disponível em: [http://www2.oabpr.org.br/publico/comissoes/ods\\_5\\_artigo.pdf](http://www2.oabpr.org.br/publico/comissoes/ods_5_artigo.pdf). Acesso em: 19 jul. 2023.
- BRUNETTO, Caroline. **Igualdade de gênero-ODS 5**. 2019.
- Conheça mulheres que exercem profissões dominadas por homens**. *Correio Braziliense*, 2020. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/cidades-df/2020/10/4879578-conheca-mulheres-que-exercem-profissoes-dominadas-por-homens.html>. Acesso em: 31 de Outubro de 2022.
- DE ASSIS, Dayane Lessa et al. **As Competências Gerenciais do Secretariado Executivo em relação à Gestão de Pessoas**. *SCRIBES-Brazilian Journal of Management and Secretarial Studies*, v. 3, n. 1, 2022.
- DOS SANTOS PAIM, A.; PEREIRA, M. E. ESTEREÓTIPOS, BOA APARÊNCIA E A SECRETÁRIA EXECUTIVA. **Secretariado Executivo em Revist@**, [S. l.], v. 6, 2012. Disponível em: <https://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/2098>. Acesso em: 24 set. 2023.

FENASSEC. **Profissional de Secretariado e Questões de Gênero**. Disponível em: [https://www.fenassec.com.br/site/xii\\_semissec2013\\_artigos/profissional-de-secretariado-e-questoes-de-genero-02.pdf](https://www.fenassec.com.br/site/xii_semissec2013_artigos/profissional-de-secretariado-e-questoes-de-genero-02.pdf). Acesso em: 21 ago. 2023.

FIGUEIREDO, Vânia. **Secretariado: dicas e dogmas**. Brasília: Thesaurus, 1987.

INEP. **Censo da Educação Superior 2019: resumo técnico**. Brasília: Inep, 2020. Disponível em:

[http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/resumo\\_tecnico/resumo\\_tecnico\\_censo\\_educacao\\_superior\\_2019.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/resumo_tecnico/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2019.pdf). Acesso em: 21 ago. 2023.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **A divisão sexual do trabalho: conceitos e debates**.

In:

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. Tempo Social, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

HIRATA, Helena. **Relações sociais de sexo/gênero, trabalho e saúde: contribuições de Helena Hirata**. Saúde e Sociedade, São Paulo, v. 45, n. spe1, p. 137-153, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/sdeb/2021.v45nspe1/137-153>. Acesso em 12 de Setembro de 2023.

HIRATA, Helena et al. (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2021. p. 67-74.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos Pagu, Desafios da equidade, v.17\_18, p. 139-156, 2001. Disponível em: [https://ieg.ufsc.br/storage/articles/October2020//Pagu/2001\(17-18\)/Hirata.pdf](https://ieg.ufsc.br/storage/articles/October2020//Pagu/2001(17-18)/Hirata.pdf). Acesso em 22/8/2023.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, p. 55-63, 2003.

Lessa de Assis et al. (2022). “Competências gerenciais do Secretariado Executivo: um estudo com profissionais atuantes em organizações públicas e privadas”. **Revista de Gestão e Secretariado**, 13(3), 1-19.

LUCENA, Mariana Barrêto Nóbrega de. **Os debates do movimento feminista: do movimento sufragista ao feminismo multicultural**. Disponível em: <http://www.ufpb.br/evento/liti/ocs/index.php/17redor/17redor/paper/view/100/49>. p. 6. Acesso em: 31 de Outubro de 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

**Nações Unidas no Brasil**. [s.l.], [2019?]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 11 set. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 908, 914, 1.002.

NONATO JÚNIOR, Raimundo. **Epistemologia e teoria do conhecimento em secretariado executivo: a fundação das ciências da assessoria**. Fortaleza: Expressão Gráfica, 2009.

PERNAMBUCO. Secretaria de Educação e Esportes. GRE Recife Norte. Disponível em: <https://siepe.educacao.pe.gov.br/MapaCoordenadoria/listaEscolaCoordenadoria.do?codCoordenadoria=3055>. Acesso em: 21 ago. 2023.

OXFAM BRASIL. **Desigualdade de gênero: causas e consequências**. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/blog/desigualdade-de-genero-causas-e-consequencias/>. Acesso em: 21 ago. 2023.

P.; SAMPARO, A. J. F. OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE. **Revista Direito em Debate**, [S. l.], v. 26, n. 48, p. 287–325, 2017. DOI: 10.21527/2176-6622.2017.48.287-325. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>. Acesso em: 31 out. 2022.

PONTES, E. S. **O processo de socialização profissional: estudo com secretários executivos em organizações cearenses**. 2017. 102 f. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) – Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. **Secretariado Executivo: estereótipos e ambiguidades**. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: 1. Acesso em: 21 set. 2023.

PONTES, E. S.; LIMA, T. C. B.; SANTOS, S. M.; CABRAL, A. C. A. Socialização profissional de secretários executivos. **Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 258–284, 2021. DOI: 10.7769/gesec.v12i1.1144. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1144>. Acesso em: 9 aug. 2023.

QG FEMINISTA. **Feminismo e trabalho doméstico: a exploração das mulheres na esfera privada**. N. 8, 2019. Disponível em: <https://qgfeminista.org/wp-content/uploads/2019/09/zineqg08-miolo.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023.

RECIFE. Prefeitura do Recife. **Atlas do Desenvolvimento Humano do Recife**. Disponível em: <http://www.recife.pe.gov.br/atlas/>. Acesso em: 21 ago. 2023.

REDALYC. Os desafios enfrentados pelo profissional de secretariado executivo do gênero masculino nas organizações contemporâneas. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4356/435641687008.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2023.

SANTOS, J M dos; SANTOS JÚNIOR, J M dos... **Relações de Gênero no Secretariado Executivo: A Representação do Homem na Profissão**. In: SEMINÁRIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA DA UNICENTRO - SICTE UNICENTRO - III EDIÇÃO - VOLUME III - Nº 1 - ANO 2019 - ISSN 2595-4431 - DOI: <https://doi.org/10.25110/sicteunicentro.v3i1a2019.pp201-208> - ISSN Online: 2595-4431 - ISSN Impresso: 2595-4423.

SILVA, M C et al . **Profissional de Secretariado e Questões de Gênero**. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SECRETARIADO EXECUTIVO E ASSESSORAMENTO EMPRESARIAL E INSTITUCIONAL - SEMISSEC, 12., 2013, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: FENASSEC, 2013. Disponível em: [https://www.fenassec.com.br/site/xii\\_semissec2013\\_artigos/profissional-de-secretariado-e-questoes-de-genero-02.pdf](https://www.fenassec.com.br/site/xii_semissec2013_artigos/profissional-de-secretariado-e-questoes-de-genero-02.pdf). Acesso em: 25 ago. 2023.

SILVA, Tomaz Tadeu da. **O debate contemporâneo sobre a diversidade e a diferença nas políticas e pesquisas em educação**. Educação & Sociedade, Campinas, v. 39, n. 144, p. 445-462, jul.-set. 2018

SILVEIRA, Maria de Fátima de Araújo; SILVA, Maria Betânia da; SILVA, Maria José da. **Mulheres cuidadoras em ambiente familiar: a invisibilidade do trabalho não remunerado**. Cadernos Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 1-14, 2023.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE. **Revista Direito em Debate**, [S. l.], v. 26, n. 48, p. 287–325, 2017. DOI: 10.21527/2176-6622.2017.48.287-325. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>. Acesso em: 31 out. 2022.

SOUSA, L. P., & Guedes, D. R. (2016). **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década**. Estudos Avançados, São Paulo, 30 (87), 123-139.

THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2012.

Vieira, J. A. (2005). **A identidade da mulher na modernidade**. DELTA, 21, 207-238