

Entrevista **Paula Frias**

Coordenadora de Conhecimento da República.org

“Representatividade impacta o serviço público”

O Censo Demográfico do IBGE de 2022 indica que as mulheres representam 51,5% da população brasileira. No funcionalismo público do país, elas são 56,2%, somando todos os níveis de governo. A impressão de equivalência entre ambos os percentuais, entretanto, rapidamente se desfaz quando se olha a composição entre as esferas de governo e hierarquias, repetindo o quadro mais desigual observado no setor privado. Levantamento da República.org, organização da sociedade civil dedicada à cultura de gestão de pessoas no serviço público, mostra que a presença das mulheres se concentra em atividades tradicionalmente ligadas ao cuidado – como ocupações relacionadas aos serviços de saúde, educação e assistência. Quando observados apenas os cargos de liderança, essa participação cai para 38,7% – as mulheres negras, que são 28% da população brasileira, respondem por 13,9%.

Paula Frias, coordenadora de Conhecimento da República.org, ressalta que cuidar da agenda da desigualdade dentro da gestão de pessoas impacta diretamente as políticas e os serviços públicos.

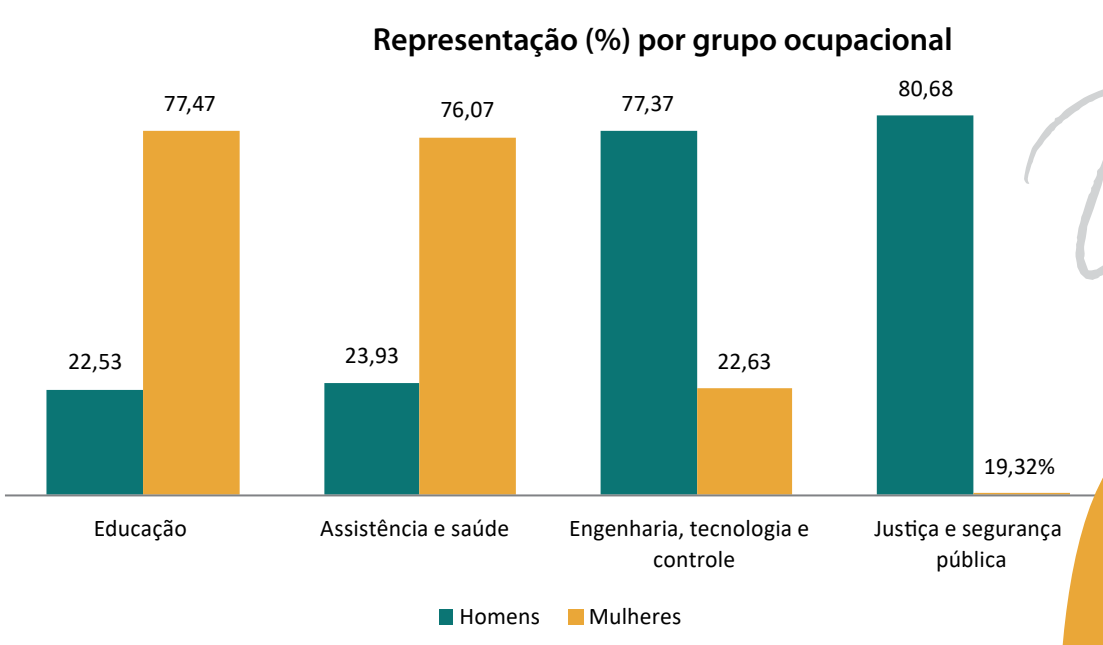
Muitas vezes, as práticas de gestão são vistas como meio, mas elas podem impactar muito o resultado das políticas e serviços públicos na ponta. São essas políticas de pessoal que podem definir onde as mulheres vão estar e como poderão influenciar nas estratégias, e isso incide em política pública diretamente. Tomemos como exemplo o quadro da segurança pública. Hoje temos um grave problema a enfren-

tar, da violência contra a mulher. Se olharmos os dados da pesquisa, veremos que em 2023, nos 25 estados em que o gênero do gestor havia sido informado, 100% eram do sexo masculino (no mesmo período, no nível municipal a parcela masculina era de 88,3%, em 1.709 municípios com dados disponíveis). É muito sintomático que em uma área na qual entre as maiores afetadas estão as mulheres falte essa representação. Mesmo entre policiais e agentes de segurança, elas são minoria. Como mencionei, os efeitos dessa baixa representatividade chegam na sociedade.

Frias explica que não é só o teto de vidro, ou seja, os entraves que impedem mulheres de alcançar cargos mais altos que justifica os salários mais baixos. A segregação horizontal – relacionada à representação em um mesmo nível hierárquico – também afeta esse resultado.

O que explica normalmente uma mediana de renda de mulheres ser menor do que a mediana de renda de homens também é a concentração por área. A divisão de mais mulheres nas ocupações de cuidado – até por uma questão cultural que vem da infância, com meninos e meninas sendo mais incentivados em determinadas atividades em detrimento de outras –, e homens concentrados em áreas de controle, defesa, economia, regulamentação. Essa divisão se reflete um pouco também na remuneração, porque quando a gente fala da divisão de salários, as mulheres se concentram em áreas que historicamente pagam menos.

*Aqui entra certa disfuncionalidade que existe no sistema de carreiras, por este não ser fundamentado na complexidade de funções. Muitas vezes, as remunerações são fruto de barganhas políticas. Por exemplo, no sistema de justiça, que concentra o problema dos supersalários (*sobre este tema, relembre a Carta do IBRE da *Conjuntura* de agosto: https://go.fgv.br/1wRoNwaO20x*), a falta de instâncias como de monitoramento e governança abre espaço à promoção de aumentos de forma mais autônoma do que outras categorias. Até no próprio Executivo, quando se olha para carreiras como de auditor, procurador, defensor público, estas também são mais ocupadas por homens. Desigualdades no sistema de carreira e dos salários públicos também aumentam as desigualdades de gênero, porque normalmente as carreiras que têm um maior poder de barganha são as mais masculinas, retroalimentando esse problema.*



Fonte: República.org, com dados da RAIS 2023 e CBO 2022.

Entre as recomendações da República.org indicadas no documento "Onde estão as mulheres no serviço público" estão a criação de políticas de desempenho que contemplem a não discriminação de gênero, raça e geracional, e normas de reserva de cargos comissionados e em funções de liderança para mulheres.

Defendemos muito a reserva de vagas de cargos comissionados considerando que, a depender do nível estratégico desses postos, eles serão responsáveis por pensar políticas públicas sensíveis, inclusive sobre gênero. Assim, mulheres ocupando esse espaço podem ampliar a atenção para políticas que contemplem a redução de desigualdades. Cargos comissionados costumam ser totalmente discricionários, ou seja, são escolhas políticas. O que sugerimos é um processo técnico, como a definição do escolhido a partir de uma lista pré-selecionada de profissionais. A ideia não é tirar a autonomia desse gestor, desse governante eleito, mas a promoção de um sistema um pouco mais isonômico, que inclua mulheres. Vale lembrar que essas nomeações muitas vezes são geradas a partir de redes de contato masculinas, formadas a partir de um networking *que acontece graças a um uso do tempo diferente, não permitido a mulheres com dupla jornada, por exemplo. Cargos de confiança de comissão no geral passam por esse lugar, e é importante que o Estado trabalhe ativamente para reduzir as diferenças.*

Outro elemento é pensar em uma retenção de qualidade das mulheres que passaram em concursos e entraram para o serviço público não apenas em termos de subir na carreira, mas também de ter um ambiente de trabalho saudável. Trata-se de uma questão muito importante na gestão do desempenho.

Quanto a uma maior inclusão, quantitativa e qualitativa, de negros entre servidores públicos, Frias aponta avanços – como um aumento dos estados que adotaram políticas de cotas em concursos públicos, chegando hoje a mais de 70% desses entes – mas a existência de lacunas de governança dessa política. Levantamento da República.org mostra, por exemplo, que das normativas estaduais sobre o tema, 46,15% não atribuem monitoramento e avaliação dessa política a um órgão responsável.

*A política federal aprovada em 2014 (*que reserva 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras, com prazo de validade de dez anos, substituída por nova lei em 2025 que prevê 30% das vagas destinadas a pessoas negras, indígenas e quilombolas*) parece ter contribuído como indutora para os demais entes, mas ainda é preciso aprimorar nesse campo das normativas. Em uma edição passada do nosso levantamento, por exemplo, promovemos uma discussão junto com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) sobre problemas de implementação.*

Defendemos muito a reserva de vagas de cargos comissionados considerando que, a depender do nível estratégico desses postos, eles serão responsáveis por pensar políticas públicas sensíveis, inclusive sobre gênero

Quando a gente olha para a universidade, por exemplo, a gente tem um problema muito grande de fragmentação de vagas, pois para implementar a cota antes era preciso no mínimo três vagas abertas; hoje esse mínimo é de duas. Mas ainda assim observamos um problema de fragmentação de vagas que impede essa implementação. Outra área em que vemos isso acontecer é com médicos, cujos editais são divididos por especialidades. Isso tem sido monitorado e alguns grupos de trabalho têm buscado a melhor forma de lidar com essa questão. (*S.M.*)