

VOZES FEMININAS

ANÁLISE REGIONAL DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS INSTITUTOS FEDERAIS



AUTORA: ALDA VIVIANNE MOREIRA SANTANA MARTINS
ORIENTADOR: PROF. DR. FLÁVIO MANOEL COELHO BORGES CARDOSO
COORIENTADOR: PROF. DR. MARCOS DE MORAES SOUSA

Produto Educacional
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano
Campus Ceres
Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e
Tecnológica - PROFEPT

VOZES FEMININAS

ANÁLISE REGIONAL DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS INSTITUTOS FEDERAIS

AUTORA: ALDA VIVIANNE MOREIRA SANTANA MARTINS
ORIENTADOR: PROF. DR. FLÁVIO MANOEL COELHO BORGES CARDOSO
COORIENTADOR: PROF. DR. MARCOS DE MORAES SOUSA

**Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do
Programa de Geração Automática do Sistema Integrado de Bibliotecas do IF Goiano - SIBi**

M386 Moreira Santana Martins, Alda Vivianne
 Vozes Femininas: Análise Regional da Participação das
Mulheres nos Institutos Federais / Alda Vivianne Moreira
Santana Martins. GO 2024.

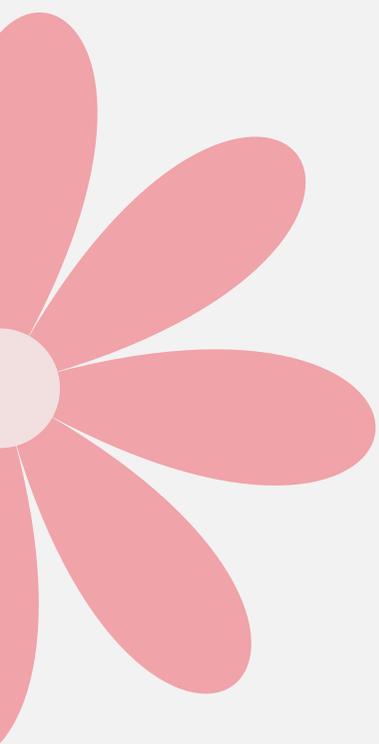
27f. il.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso.
Coorientador: Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa.
Produto Educacional (Mestre) - Instituto Federal Goiano, curso
de 0333244 - Mestrado Profissional em Educação Profissional e
Tecnológica (Campus Ceres).

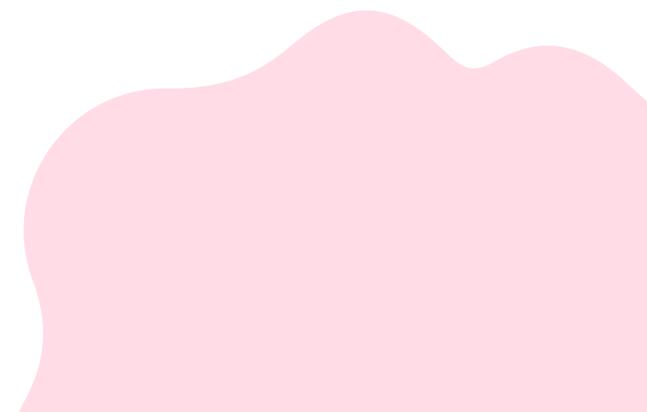
1. Divisão Sexual do Trabalho. 2. Cargos de Poder. 3. Institutos
Federais. 4. Gestão Educacional. I. Título.

“QUERO QUE OS HOMENS SE COMPROMETAM PARA QUE, ASSIM, SUAS FILHAS, IRMÃES E MÃES SE LIBERTEM DO PRECONCEITO E TAMBÉM PARA QUE SEUS FILHOS SINTAM QUE TÊM PERMISSÃO PARA SEREM VULNERÁVEIS, HUMANOS E UMA VERSÃO MAIS HONESTA E COMPLETA DELES MESMOS.”

(EMMA WATSON)



INTRODUÇÃO	08
DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E OS IF NO BRASIL.....	09
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA NO BRASIL.....	12
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DOS INSTITUTOS FEDERAIS	13
MAPA DOS INSTITUTOS FEDERAIS	15
MODELO ESTRUTURAL	16
DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NOS CARGOS DE PODER NOS INSTITUTOS FEDERAIS	17
DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO REGIÃO CENTRO-OESTE	19
DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO REGIÃO NORDESTE.....	20
DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO REGIÃO NORTE.....	21
DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO REGIÃO SUDESTE.....	22
DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO REGIÃO SUL.....	23
A LIDERANÇA NOS INSTITUTOS FEDERAIS: EMPONDERAMENTO, DESAFIOS E TRANSFORMAÇÕES NA GESTÃO EDUCACIONAL.....	24
REITORAS DOS INSTITUTOS FEDERAIS: DESAFIOS E CONQUISTAS NA GESTÃO EDUCACIONAL.....	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
AGRADECIMENTOS	27
REFERÊNCIAS	28



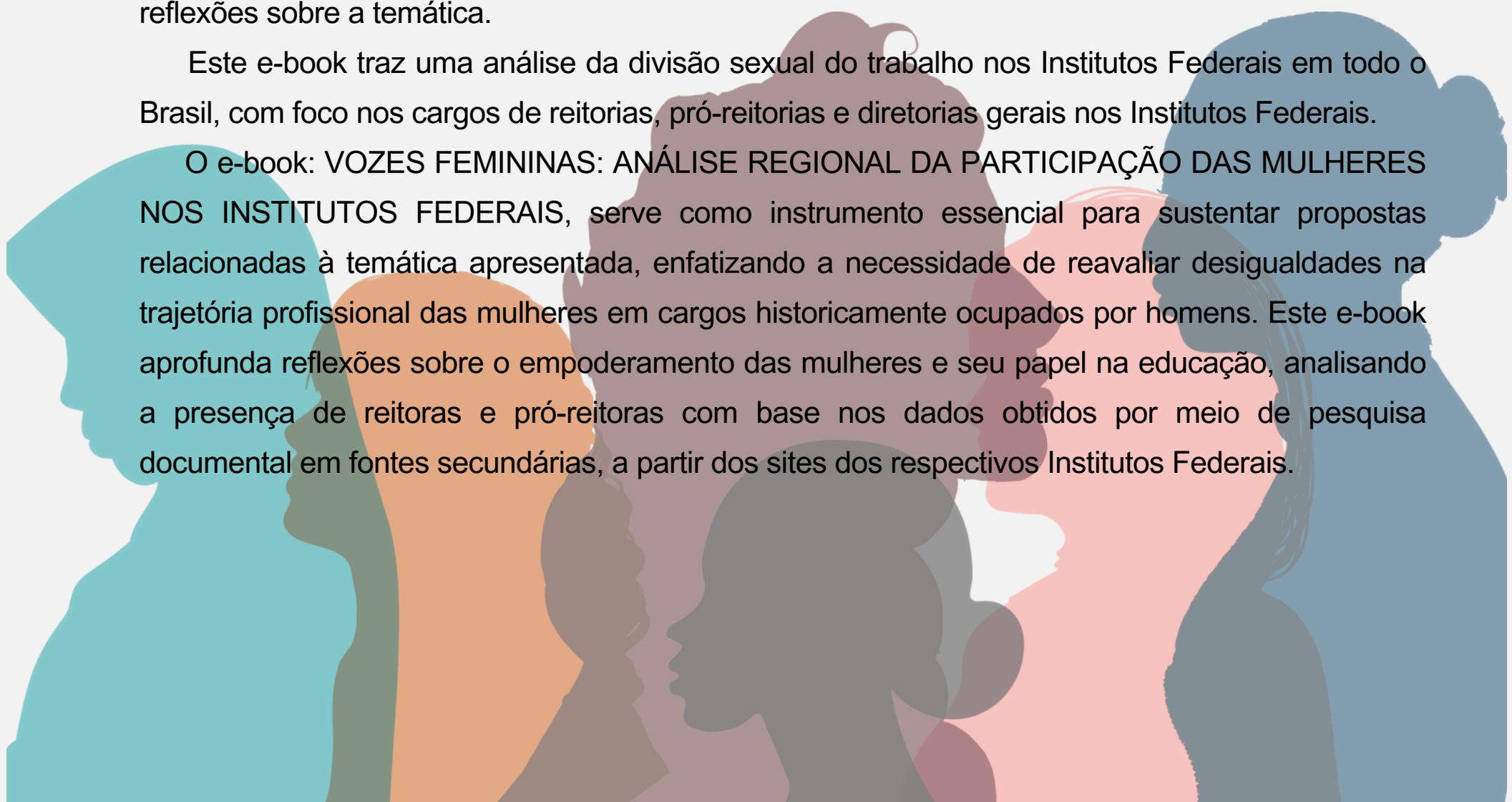
APRESENTAÇÃO

Este e-book é um produto educacional resultante da pesquisa de mestrado intitulada: “*VOZES FEMININAS: ANÁLISE REGIONAL DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS INSTITUTOS FEDERAIS*”, desenvolvida pela mestrandia Alda Vivianne Moreira Santana Martins, sob orientação do Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso e coorientação do Professor Dr. Marcos Moraes Sousa, no âmbito do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - PROFEPT, do Instituto Federal Goiano - Campus Ceres.

A obra apresenta os resultados da pesquisa, aprofundando as discussões sobre a divisão sexual do trabalho nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e estimulando reflexões sobre a temática.

Este e-book traz uma análise da divisão sexual do trabalho nos Institutos Federais em todo o Brasil, com foco nos cargos de reitorias, pró-reitorias e diretorias gerais nos Institutos Federais.

O e-book: *VOZES FEMININAS: ANÁLISE REGIONAL DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS INSTITUTOS FEDERAIS*, serve como instrumento essencial para sustentar propostas relacionadas à temática apresentada, enfatizando a necessidade de reavaliar desigualdades na trajetória profissional das mulheres em cargos historicamente ocupados por homens. Este e-book aprofunda reflexões sobre o empoderamento das mulheres e seu papel na educação, analisando a presença de reitoras e pró-reitoras com base nos dados obtidos por meio de pesquisa documental em fontes secundárias, a partir dos sites dos respectivos Institutos Federais.



O PRODUTO EDUCACIONAL



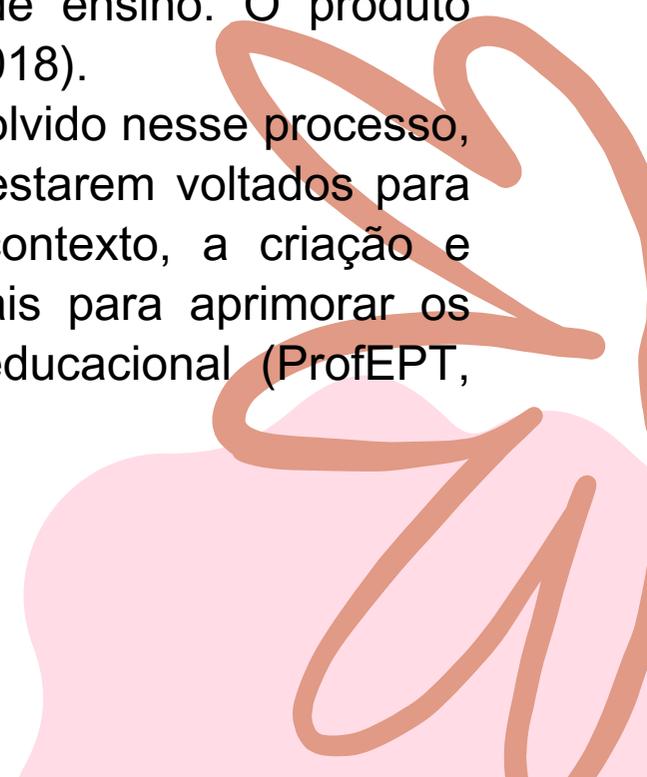
A pesquisa parte do entendimento de que o conceito de gênero é uma construção social, pressupondo que não são as características sexuais que determinam o que é considerado feminino ou masculino, mas sim a forma como essas características são representadas e valorizadas em diferentes contextos sociais, históricos e culturais (Louro, 2014).



O Programa de Pós-Graduação do curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) valoriza o desenvolvimento do produto educacional como componente fundamental da pesquisa. Reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) do Ministério da Educação (MEC), o programa é oferecido em rede nacional na área de ensino. De acordo com o Regulamento Geral do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em rede nacional (ProfEPT, 2018).

O produto educacional trata da relevância do planejamento, desenvolvimento e avaliação de produtos educacionais no contexto da Educação Profissional e Tecnológica, com ênfase na melhoria dos processos de ensino. O produto educacional é parte fundamental da pesquisa (ProfEPT, 2018).

Destacamos a necessidade de um mestrando estar envolvido nesse processo, enfatizando a relevância desses produtos educacionais estarem voltados para ambientes formais e não formais de ensino. Nesse contexto, a criação e aplicação de produtos educacionais eficazes são cruciais para aprimorar os processos de ensino e promover o desenvolvimento educacional (ProfEPT, 2018).



INTRODUÇÃO



Este e-book foi elaborado com o objetivo de aprofundar as discussões sobre a divisão sexual do trabalho nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, além de alcançar a todos interessados em refletir sobre essa temática. Historicamente, as mulheres têm enfrentado o domínio masculino em diversas esferas da sociedade, o que as coloca à margem, restringindo o acesso a oportunidades e a posições de destaque, como ressalta Scott (1990).

Nesse contexto, o e-book oferece bases concretas para a formulação de políticas que promovam a igualdade de gênero e incorporem outras dimensões de diversidade no ambiente acadêmico e administrativo.

O tema da divisão sexual do trabalho tem sido discutido pela sociedade há algumas décadas, a ocupação de cargos de poder tem sido dominada pelos homens na maioria dos contextos. Nos últimos anos, esse debate tem tomado um corpo maior, devido ao aumento progressivo da presença da mulher no mundo do trabalho, gerando interesse de estudos sobre a temática.

Em relação à representatividade das mulheres nos ambientes de trabalho, Ribeiro, Silva e Ruzene (2016) salientam que no contexto mundial político, cultural e socioeconômico vem crescendo a abordagem em relação essa temática.

Entretanto, esse e-book irá apresentar dados da pesquisa sobre a divisão sexual do trabalho e a gestão pública nos Institutos Federais do Brasil, uma análise aprofundada das desigualdades entre mulheres e homens nos ambientes organizacionais estratégicos.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E OS INSTITUTOS FEDERAIS NO BRASIL

As desigualdades de gênero nos contextos de trabalho geram relações de poder que têm comprometido a representatividade das mulheres nestes espaços, considerando as diferenças em relação aos privilégios e condições de trabalho entre mulheres e homens, bem como as possibilidades de ascensão a cargos de liderança (Herman; Kaus, 2019).

Essa discussão sobre a divisão sexual do trabalho não é recente e vem se ampliando de acordo com a presença das mulheres nos ambientes de trabalho. Assim, desde a década de 1970 observa-se uma ampliação significativa das mulheres exercendo trabalho remunerado, gerando a necessidade de estudos que possibilitem uma maior compreensão sobre as condições e as relações estabelecidas entre mulheres e homens nos contextos de trabalho (Biroli, 2016).

O estudo de Souza et al. (2021) é um exemplo desta situação. Em uma pesquisa sobre as desigualdades de gênero em universidade pública, indica que apesar das mulheres terem acesso à carreira acadêmica, não conseguem avançar na mesma velocidade e proporção que os homens, considerando suas atividades de ensino, pesquisa e extensão. As participantes do estudo percebem que um dos aspectos que compromete seu desenvolvimento profissional é a sobrecarga de trabalho para conciliar o trabalho doméstico e o profissional.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E OS INSTITUTOS FEDERAIS NO BRASIL

O destaque dado ao trabalho doméstico possibilitou pensar em divisão sexual do trabalho, considerando as formas de organização entre esfera pública e privada, a divisão de tarefas e o envolvimento de mulheres e homens em cada atividade. Hirata e Kergoat (2007) consideram que esse foi um primeiro nível de análise da divisão sexual do trabalho, um segundo nível foi a conceitualização da relação social estabelecida entre mulheres e homens, denominada pelas pesquisadoras como relações sociais de sexo.

A divisão sexual do trabalho se refere à uma divisão que é decorrente das relações sociais entre mulheres e homens, construída histórica e socialmente ao longo do desenvolvimento das sociedades, envolvendo crenças e valores sociais, culturais, políticos, religiosos.

Meyerson e Fletcher (2000) destacam que as barreiras enfrentadas pelas mulheres no ambiente organizacional vão além do conceito tradicional de “teto de vidro”. Eles argumentaram que o verdadeiro obstáculo para o progresso feminino não é apenas uma dificuldade em alcançar cargos de liderança, mas sim toda a estrutura organizacional que envolve essa trajetória.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E OS INSTITUTOS FEDERAIS NO BRASIL

A base estrutural da divisão sexual do trabalho é essencial para compreender as hierarquias de gênero nas sociedades contemporâneas, como discutido por Birolí (2016). Esta divisão atua como um mecanismo que impõe restrições e desvantagens nas trajetórias das mulheres, a partir de concepções que são construídas socialmente a respeito de papéis de gênero predefinidos. hooks (2019) discute que essa divisão se desdobra na diferenciação entre trabalho produtivo e reprodutivo, indicando trabalhos mais adequados para homens e outros para mulheres.

No entanto, Hirata e Kergoat (2007) discutem que a divisão sexual do trabalho apresenta modalidades concretas que variam significativamente no tempo e no espaço, pois as situações e as condições evoluem. Por exemplo, é perceptível que a condição das mulheres melhorou ao longo dos anos, mas a distância das condições entre mulheres e homens mantém características estáveis.

Entretanto, a questão não é apenas substituir a história dos homens pelas mulheres, mas sim analisar como essas duas trajetórias históricas se entrelaçam, destacando as desigualdades e as dinâmicas de poder que moldam essas experiências (Bruschini, 1994).

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA NO BRASIL

A Educação Profissional e Tecnológica no Brasil tem avançado significativamente ao longo dos anos. Inicialmente focada em uma abordagem predominantemente prática, essa modalidade educacional evoluiu para se tornar mais diversificada e alinhada com as exigências do século XXI. No entanto, a evolução contínua dessa área enfrenta o desafio de preparar os indivíduos para se adaptarem às constantes mudanças no mercado de trabalho. O mesmo autor descreve, ainda, que a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, vinculada ao Ministério da Educação do Brasil, é composta por 38 Institutos Federais espalhados por todos os estados e pelo Distrito Federal (Fernandes, 2009).

A Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica representa uma nova abordagem para o papel e a atuação do sistema de ensino federal na oferta pública de educação profissional e tecnológica. Essa transformação se concretizou com a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (Institutos Federais ou IFs), que foram desenvolvidos a partir de modelos existentes, incorporando a experiência e infraestrutura dos antigos Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet), das escolas técnicas e agrotécnicas federais, e das escolas técnicas vinculadas às universidades federais (Brasil, 2008).

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DOS INSTITUTOS FEDERAIS

Conforme apresenta Brasil (2021) os Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets), criados pela Lei nº 6.545/1978, oferecem educação profissional e tecnológica (EPT) em diversos níveis, desde cursos de qualificação profissional até pós-graduação stricto sensu, são instituições de estrutura pluricurricular e multicampi, (reitoria, campi, polos de inovação e educação a distância) para atender às necessidades regionais e nacionais. Esses campi descentralizados promovem a EPT e o desenvolvimento de inovações tecnológicas alinhadas às características locais. Apesar de algumas semelhanças com outras instituições educacionais, os Institutos Federais apresentam um modelo institucional único, que demanda novos procedimentos de gestão e práticas que integrem ensino, pesquisa e extensão, visando atender às metas estratégicas e educacionais (MEC, 2018).

Entretanto, compete a reitoria a responsabilidade pela definição de políticas institucionais, supervisão e controle das atividades da instituição. Para cumprir essas funções, é essencial uma estrutura organizacional bem definida. Isso inclui um gabinete para o reitor e órgãos de assessoramento que oferecem suporte imediato a reitoria. Além disso, unidades administrativas são organizadas de forma matricial, o que significa que estão vinculadas aos órgãos correspondentes nos campi da instituição (Fernandes, 2009).

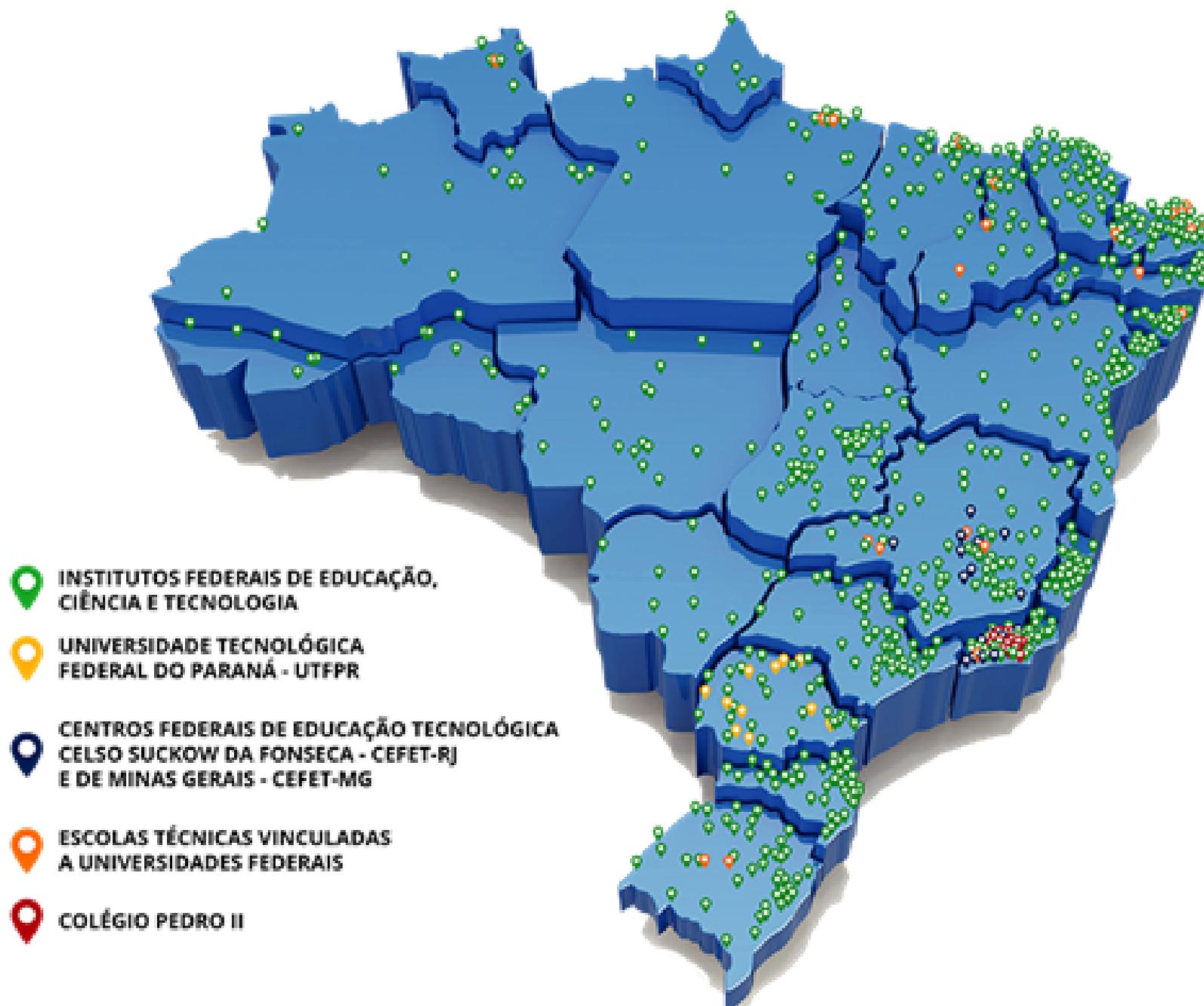
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DOS INSTITUTOS FEDERAIS

A reitoria é responsável por definir políticas institucionais, supervisionar e controlar as atividades da instituição, contando com um gabinete e órgãos de assessoramento para suporte imediato. A estrutura organizacional é matricial, com unidades administrativas vinculadas aos órgãos nos campi, e inclui cinco pró-reitorias, cada uma com funções específicas:

- Pró-Reitoria Acadêmica – Coordena o ensino em todos os níveis, integrando pesquisa e extensão.
- Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação – Promove a pesquisa científica e a inovação tecnológica.
- Pró-Reitoria de Extensão e Integração Instituto-Sociedade – Conecta a instituição à comunidade por meio de atividades de extensão.
- Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional – Cuida do planejamento estratégico e do desenvolvimento organizacional.
- Pró-Reitoria de Planejamento e Administração – Gerencia o planejamento estratégico e as atividades administrativas.

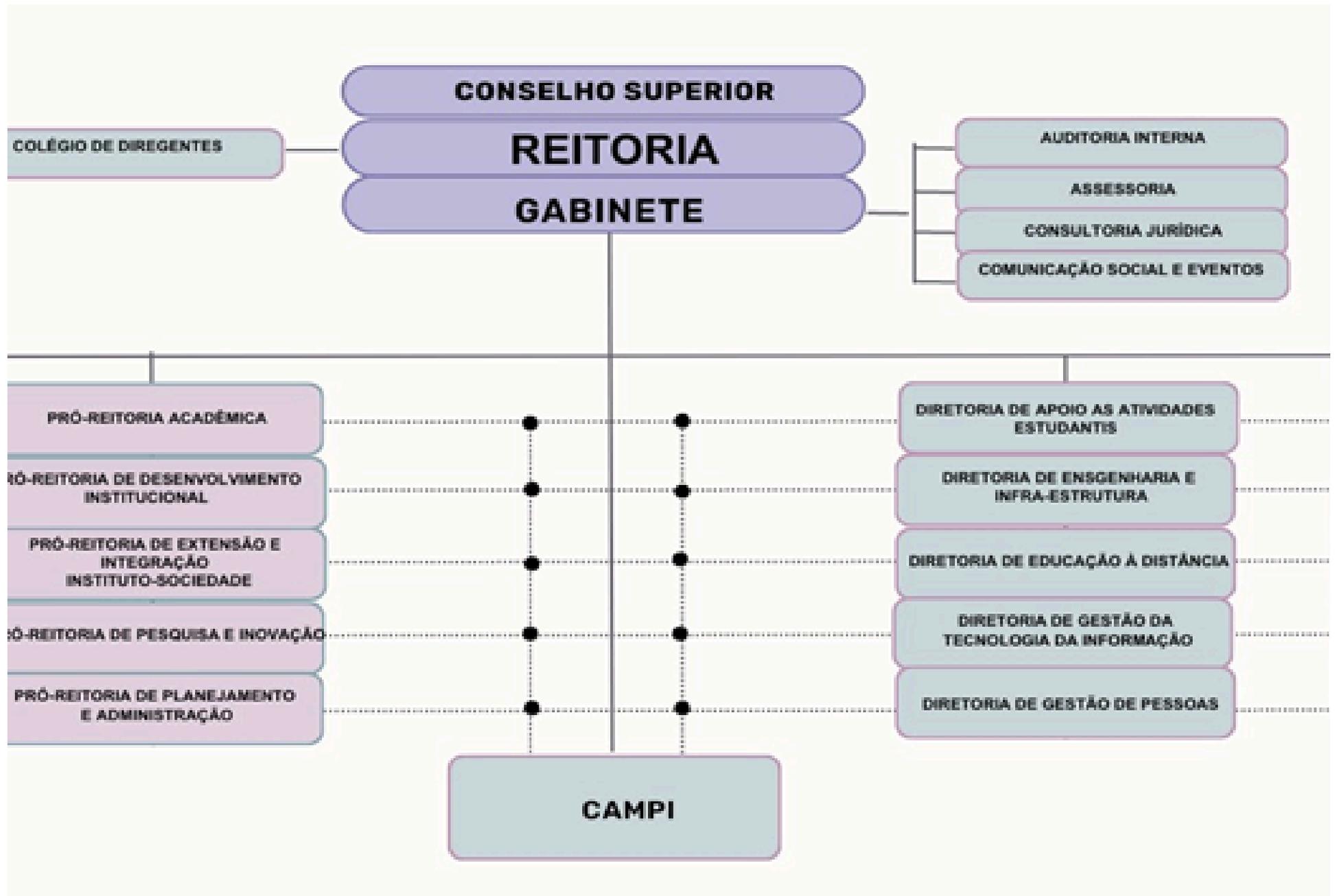
Essa estrutura visa assegurar a gestão eficaz das funções educacionais, de pesquisa, extensão e desenvolvimento institucional (Fernandes, 2009).

FIGURA 1 – LOCALIZAÇÃO DOS INSTITUTOS FEDERAIS EM TODO TERRITÓRIO BRASILEIRO



FONTE: [HTTPS://MEMORIA.IFRS.EDU.BR/HISTORIA-DO-IFRS/OS-INSTITUTOS-FEDERAIS/](https://memoria.ifrs.edu.br/historia-do-ifrs/os-institutos-federais/)ACESSO EM 06/03/2023

MODELO ESTRUTURAL DE GOVERNANÇA ADMINISTRATIVA PARA REITORIAS DOS INSTITUTOS FEDERAIS



FONTE: ADAPTADA - MODELO REFERENCIAL DE ESTRUTURA ADMINISTRATIVA PARA REITORIA DOS INSTITUTOS FEDERAIS, FERNANDES, 2009.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NOS CARGOS DE PODER NOS INSTITUTOS FEDERAIS

A discussão sobre a divisão sexual do trabalho não é recente e vem se ampliando de acordo com a presença das mulheres nos ambientes de trabalho. Assim, desde a década de 1970 observa-se uma ampliação significativa das mulheres exercendo trabalho remunerado, gerando a necessidade de estudos que possibilitem uma maior compreensão sobre as condições e as relações estabelecidas entre mulheres e homens nos contextos de trabalho (Biroli, 2016).

A divisão sexual do trabalho se refere a uma divisão que é decorrente das relações sociais entre mulheres e homens, construída histórica e socialmente, ao longo do desenvolvimento das sociedades, envolvendo crenças e valores sociais, culturais, políticos, religiosos.

Um estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) destaca a importância de desenvolver pesquisas e indicadores de gênero para promover a equidade entre mulheres e homens no Brasil. O referido estudo mostrou que, apesar de algumas melhorias nos últimos anos, as desigualdades entre mulheres e homens ainda são muito presentes na sociedade brasileira, em áreas como trabalho, renda, educação, saúde e violência. A produção de informações e dados qualitativos e quantitativos sobre gênero é fundamental para entender a complexidade dessas questões e promover ações mais efetivas para reduzir as desigualdades e promover a equidade entre mulheres e homens no país.

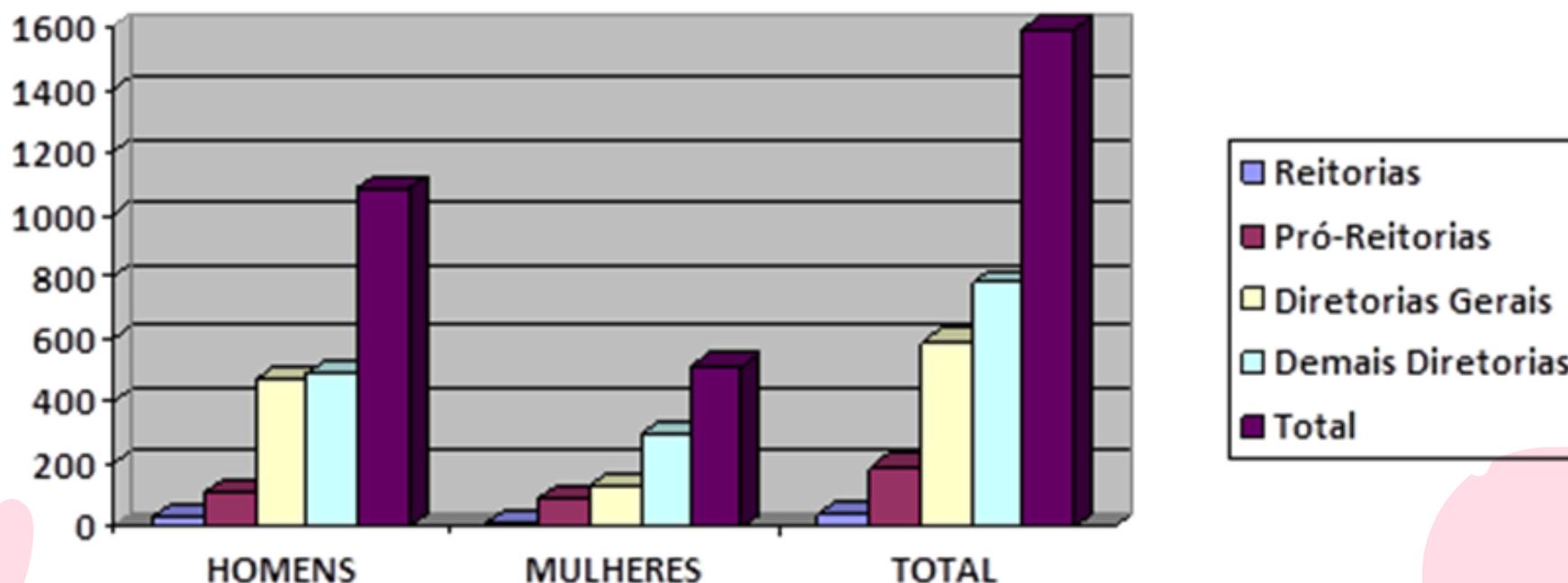
DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NOS CARGOS DE PODER NOS INSTITUTOS FEDERAIS

TABELA 1 - REPRESENTATIVIDADE DE SEXO (MULHERES/HOME) NOS CARGOS DE REITORIAS, PRÓ-REITORIAS, DIRETORIAS GERAIS E DEMAIS DIRETORIAS

CARGO	MULHERES	HOMENS	TOTAL
Reitorias	29%	71%	100%
Pró-Reitorias	44,74%	55,26%	100%
Diretorias Gerais	21,05%	78,95%	100%
Demais Diretorias	38,36%	61,64	100%

FONTE: AUTORES, 2024.

GRÁFICO 1 - REPRESENTATIVIDADE DE SEXO (MULHERES/HOME) NOS CARGOS DE REITORIAS, PRÓ-REITORIAS, DIRETORIAS GERAIS E DEMAIS DIRETORIAS



FONTE: AUTORES, 2024.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

REGIÃO CENTRO-OESTE

A região Centro-Oeste, diante dos dados, apresenta uma representatividade das mulheres relativamente alta nas reitorias, atingindo 60% maior que nas demais regiões, embora essa representatividade seja menor nas pró-reitorias e, principalmente, nas diretorias gerais, onde o percentual de homens nos cargos de liderança é em maioria. A região centro-oeste, em um total de 96 (reitorias, pró-reitorias e diretorias gerais), 32% são mulheres e 68% são homens.

REGIÃO	MULHERES	HOMENS
REITORIAS	60%	40%
PRÓ-REITORIAS	48%	52%
DIRETORIAS	23%	77%

FONTE: AUTORES, 2024.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO REGIÃO NORDESTE

No Nordeste, observa-se que as mulheres têm maior representatividade nas pró-reitorias, mas estão em menor percentual nas reitorias e diretorias gerais. A menor presença feminina nas diretorias gerais pode indicar uma possível concentração de mulheres em cargos de apoio à gestão, como nas pró-reitorias, enquanto os cargos de liderança mais direta continuam predominantemente ocupados por homens. Na região Nordeste, considerando um total de 278 cargos (reitorias, pró-reitorias e diretorias gerais), 26% são ocupados por mulheres e 74% por homens.

NORDESTE	MULHERES	HOMENS
REITORIAS	36%	64%
PRÓ-REITORIAS	53%	47%
DIRETORIAS	18%	82%

FONTE: AUTORES, 2024.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO REGIÃO NORTE

Na região Norte a presença das mulheres se destaca de forma significativa nas reitorias apresentando 57%, mas essa participação inicial diminui nas pró-reitorias, caindo mais ainda nas diretorias gerais. Ao observamos que esse padrão sugere uma participação inicialmente mais relevante de mulheres nos cargos de reitorias, embora a tendência apresente uma queda nessa representatividade nos demais cargos. Na região Norte, em um total de 113 cargos (reitorias, pró-reitorias e diretorias gerais), 33% são ocupados por mulheres e 67% por homens.

NORTE	MULHERES	HOMENS
REITORIAS	57%	43%
PRÓ-REITORIAS	46%	54%
DIRETORIAS	24%	76%

FONTE: AUTORES, 2024.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO REGIÃO SUDESTE

Na região Sudeste, assim como a região Nordeste, as mulheres ocupam apenas 36% dos cargos de reitorias, evidenciando uma sub-representação feminina nessas áreas. Além disso, essas regiões apresentam uma baixa presença de mulheres nas diretorias gerais, com apenas 18% das posições de poder sendo ocupadas por mulheres. Esses dados destacam a necessidade de esforços contínuos para aumentar a representatividade das mulheres em cargos de poder e promover a igualdade de gênero no ambiente acadêmico.

SUDESTE	MULHERES	HOMENS
REITORIAS	36%	64%
PRÓ-REITORIAS	38%	62%
DIRETORIAS	18%	82%

FONTE: AUTORES, 2024.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO REGIÃO SUL

Na região Sul, onde apresenta menor representação feminina nas reitorias, estima-se um percentual de 17% ocupadas por mulheres, destacando uma desigualdade grande nos cargos das reitorias. Nas pró-reitorias as mulheres representam a maioria, atingindo 53%. Este dado sugere uma barreira significativa na representatividade feminina para que as mulheres ocupem cargos estratégicos de poder.

SUL	MULHERES	HOMENS
REITORIAS	17%	83%
PRÓ-REITORIAS	53%	47%
DIRETORIAS	27%	73%

ELABORADO PELA AUTORA, 2024.

A LIDERANÇA FEMININA NOS INSTITUTOS FEDERAIS: EMPODERAMENTO, DESAFIOS E TRANSFORMAÇÕES NA GESTÃO EDUCACIONAL

A análise dos dados sobre a distribuição por sexo (mulheres/homens) em cargos de poder nos Institutos Federais, revela uma notável disparidade de gênero. Nas reitorias de 38 indivíduos, 14 são ocupados por mulheres e 24 ocupados por homens. Nas pró-reitorias, a situação é um pouco mais equilibrada, com 190 cargos de gestão, dos quais 90 são ocupados por mulheres e 100 por homens. Nos cargos de diretorias gerais, a discrepância aumenta, com 125 mulheres em contraste com 464 homens, totalizando 589 indivíduos. As demais diretorias, essa tendência persiste, com 300 mulheres e 482 homens em entre os 782 indivíduos analisados. Esses dados destacam a sub-representação de mulheres em posições de poder e indicam a necessidade de estratégias mais eficazes para promover a igualdade de gênero dentro dos Institutos Federais.

Destacamos a seguir as reitoras que ocupam posições estratégicas de poder nos Institutos Federais, representando o empoderamento feminino e a competência das mulheres em cargos de alto poder decisório. Essas profissionais não apenas romperam barreiras históricas associadas à divisão sexual do trabalho, mas também inspiraram mudanças significativas ao promover uma gestão pautada na pluralidade, na equidade e no compromisso com a educação profissional e tecnológica no Brasil. Suas trajetórias exemplificam o impacto transformador da liderança feminina e reforçam a importância do empoderamento das mulheres em cenários historicamente dominados por homens.

REITORAS DOS INSTITUTOS FEDERAIS: DESAFIOS E CONQUISTAS NA GESTÃO EDUCACIONAL

REGIÃO CENTRO-OESTE:

- *VERUSKA RIBEIRO MACHADO - IFB*
- *ONEIDA CRISTINA GOMES BARCELOS IRIGON - IFG*
- *ELAINE BORGES MONTEIRO CASSIANO - IFMS*

REGIÃO NORDESTE:

- *LUZIA MATOS MOTA - IFBA*
- *MARY ROBERTA MEIRA MARINHO - IFPB*
- *RUTH SALES GAMA DE ANDRADE - IFS*

REGIÃO NORTE:

- *ROSANA CAVALCANTE DOS SANTOS - IFAC*
- *ANA PAULA PALHETA - IFPA*
- *NILRA JANE FILGUEIRA BEZERRA - IFRR*

REGIÃO SUDESTE:

- *JOAQUINA APARECIDA NOBRE DA SILVA - IFNMG*

REGIÃO SUL:

- *NÍDIA HERINGER - IFFAR*

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante a pesquisa realizada concluímos que existe a necessidade de políticas públicas e institucionais para promover a equidade de gênero em todos os níveis nos cargos de poder dos Institutos Federais. É fundamental implementar medidas que incentivem a ascensão das mulheres a cargos de poder, e a revisão de práticas de contratação e promoção para construir um ambiente mais inclusivo e justo dentro dos Institutos Federais. Para garantir uma representação equitativa, as instituições devem adotar ações concretas que fortaleçam a inclusão feminina.

Futuras pesquisas podem ampliar a amostra, considerar estudos longitudinais sobre a evolução da representatividade das mulheres e analisar critérios de seleção e promoção utilizados para cargos de poder nos Institutos Federais. Comparações internacionais e a inclusão de outras dimensões de diversidade também contribuem para o avanço das políticas de equidade.

Essas percepções e experiências das mulheres em posições estratégicas revelaram não apenas as barreiras estruturais e culturais enfrentadas, mas também os desafios que tornam o ambiente institucional mais complexo para elas, limitando sua participação plena e reconhecimento em cargos de liderança. Entre os principais obstáculos identificados, destacam-se as características do "teto de vidro", evidenciado por barreiras invisíveis que dificultam o acesso das mulheres às posições de liderança.

Portanto, é fundamental que essas questões sejam amplamente discutidas e que se busquem soluções para superar as limitações impostas, a fim de promover um ambiente mais justo e igualitário para todos.

Agradeço ao Instituto Federal Goiano – Campus Ceres, pela oportunidade de desenvolver esta pesquisa, ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) pelo incentivo e apoio contínuo, que foram fundamentais para a realização desta pesquisa. Meu reconhecimento se estende ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Goiás (FAPEG), pelo valioso incentivo ao desenvolvimento científico, tecnológico e à inovação, contribuindo para o avanço do conhecimento e da educação.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm. Acesso em: 23 março. 2024.

BRUSCHINI, C., LOMBARDI, M.R. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.). As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003.

FERNANDES, Francisco das Chagas de Mariz. Gestão dos Institutos Federais: o desafio do centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. Holos, Natal, v. 2, p. 3-9, 2009. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte.

IF Goiano. Instituto Federal Goiano. Ministério da Educação. Disponível em: <https://www.ifgoiano.edu.br/home/index.php/comissao-cotas/249-institucional-rio-verde/727-historico>. Acesso em: 28 abr. 2024.

HERMAN, P.; KAUS, D. Divisão sexual do trabalho: a experiência de três mulheres em cargos de poder e de liderança. RELACult – Revista Latino-Americana de Estudos em Cultural, v.05, ed. Especial, p.1-8, abr. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.23899/relacult.v5i4.1129>. Acesso em: 18 abr. 2023.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set/dez. 2007. Tradução Fátima Murad. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2022.

MEYERSON, Debra E.; FLETCHER, Joyce K. A modest manifesto for shattering the glass ceiling. Harvard business review, v. 78, n. 1, p. 126-136, 2000. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Joyce-Fletcher/publication/44002013_A_Modest_Manifesto_for_Shattering_the_Glass_Ceiling/links/54214d8e0cf203f155c63229/A-Modest-Manifesto-for-Shattering-the-Glass-Ceiling.pdf, Acesso em: 13 jul.2024.

PROFEPT. Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) –Regulamento Geral (ifes.edu.br), 2018. Disponível em <https://profeppt.ifes.edu.br/regulamentoprofeppt/anexoregulamentogeral>, Acesso em: 18 set. 2023.

RIBEIRO, D.S.; SILVA, D.P.; RUZENE, D.S. Diversidade de gênero e liderança feminina em cargos de diretoria. In: Simpósio de Engenharia de Produção, 2016, Sergipe. Anais[...], Sergipe, 2016. Disponível em: <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/7708/2/DiversidadeGeneroLideranca.pdf>. Acesso em: 12 jul.2022.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, v.20, n.2, p.71-99, 1990/2017. Disponível em:<https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 15 jul.2022.

SOUZA, K.R. et al. Trabalho docente, desigualdades de gênero e saúde em universidade pública. Ciências: saúde coletiva, v. 26, n.12, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.13852021>



AUTORES

Alda Vivianne Moreira Santana Martins (Mestranda)

Mestranda em Educação Profissional e Tecnológica pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IF Goiano) - Campus Ceres (2024). Bacharel em Administração pela Universidade Evangélica de Goiás - Campus Rubiataba e Licenciada em Matemática pela Universidade Norte do Paraná (UNOPAR). Possui Especialização em docência universitária, psicologia organizacional e estatística aplicada. Servidora Pública da Educação de Goiás.

Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso (Prof. Orientador)

Doutor em Administração pela Universidade de Brasília - UNB/Universidad Jaume I - UJI - Espanha. Professor Visitante na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (2023). Professor Titular do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano. Docente permanente credenciado junto ao Programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica ProfEPT do IF Goiano Campus Ceres e Programa de Mestrado em Administração do IF Goiano Campus Rio Verde. Tem experiência na área de Administração e Educação, atuando principalmente nos seguintes temas: Empreendedorismo, Arranjos Produtivos Locais ou Clusters, Spin-Offs, Direito e Justiça, Educação Profissional e Tecnológica.

Marcos de Moraes Sousa (Professor Coorientador)

Doutor em Administração pela Universidade de Brasília (UNB). Mestre em Agronegócio pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Atualmente é professor permanente no Programa de Pós-Graduação nível Mestrado e Doutorado em Administração da Universidade Federal de Goiás, PPGADM/UFG, professor permanente do Programa Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, ProfEPT do Instituto Federal Goiano e, Coordenador adjunto do Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração do Instituto Federal Goiano Campus Rio Verde, PPGADM. É coordenador do Centro de Pesquisa em Inovação e Inteligência de Negócios Agropecuários (CEINA) do Instituto Federal Goiano Campus Rio Verde. É membro do Centro de Estudos e Pesquisas Aplicadas ao Setor Público, CEPASP da FACE/UFG. É membro da Sociedade Brasileira de Administração Pública SBAP.