



**INSTITUTO
FEDERAL**

Goiano

**INSTITUTO FEDERAL GOIANO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLOGICA (PROFEPT)**

TAMIRES ARAÚJO LIMA

**A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM CARGOS DE GESTÃO NO IF GOIANO -
CAMPUS IPORÁ: ENTRE BARREIRAS E OBSTÁCULOS**

**CERES – GO
2024**

TAMIRES ARAÚJO LIMA

**A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM CARGOS DE GESTÃO NO IF GOIANO -
CAMPUS IPORÁ: ENTRE BARREIRAS E OBSTÁCULOS**

Dissertação de Mestrado submetida ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do Instituto Federal Goiano – Campus Ceres, como um dos requisitos para a obtenção do título de mestra.

Orientadora: Prof.^a Dra. Sangelita Miranda Franco Mariano.

Coorientador: prof.^o Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso.

Área de concentração: Educação Profissional e Tecnológica.

Linha de Pesquisa: Gestão e organização do espaço Pedagógico em EPT.

**CERES – GO
2024**

Sistema desenvolvido pelo ICMC/USP
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas - Instituto Federal Goiano

LL732p

Lima, Tamires Araujo

A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM CARGOS DE GESTÃO NO
IF GOIANO - CAMPUS IPORÁ: ENTRE BARREIRAS E
OBSTÁCULOS / Tamires Araujo Lima; orientadora
Sangelita Miranda Franco Mariano; co-orientadora
Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso. -- Ceres, 2024.
121 p.

Dissertação (Mestrado em PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA (PROFEPT)) -
Instituto Federal Goiano, Campus Ceres, 2024.

1. Feminismo. 2. Liderança. 3. Gênero. 4.
Trabalho. 5. Relações de poder. I. Mariano,
Sangelita
Miranda Franco , orient. II. Cardoso, Flávio Manoel
Coelho Borges , co-orient. III. Título.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Documentos 17/2024 - UCL-IP/GAP-IP/CMPIPR/IFGOIANO

Repositório Institucional do IF Goiano- RIIF Goiano
Sistema Integrado de Bibliotecas

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR
PRODUÇÕES TÉCNICO- CIENTÍFICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DO
IF GOIANO**

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610/98, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, a disponibilizar gratuitamente o documento no Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF Goiano), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, em formato digital para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IF Goiano.

Identificação da Produção Técnico-Científica

Tese Artigo Científico

Dissertação Capítulo de Livro

Monografia - Especialização Livro

TCC - Graduação Trabalho Apresentado em Evento

Produto Técnico e Educacional - Tipo:

Nome Completo do Autor: Tamires Araújo Lima

Matrícula: 2022103332440067

**Título do Trabalho: A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM CARGOS DE GESTÃO
NO INSTITUTO FEDERAL GOIANO - CAMPUS IPORÁ: ENTRE BARREIRAS E
OBSTÁCULOS**

Restrições de Acesso ao Documento

Documento confidencial: Não Sim, justifique

Informe a data que poderá ser disponibilizado no RIIF Goiano: //

O documento está sujeito a registro de patente? Sim Não

O documento pode vir a ser publicado como livro? Sim Não

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O/A referido/a autor/a declara que:

1. o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
2. obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autor/a, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
3. cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano

Ceres- GO, 9 de julho de 2024.

(Assinado eletronicamente)

Tamires Araújo Lima

Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

Ciente e de acordo:

(Assinado eletronicamente)

Sangelita Miranda Franco Mariano

Assinatura da orientadora

(Assinado eletronicamente)

Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso

Assinatura do coordenador



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Ata nº 17/2024 - DSPGPI-CE/GPPI/CMPCE/IFGOIANO

ATA Nº/ 085 DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Aos vinte e nove dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte quatro, às 13:00 (treze horas), reuniram-se os componentes da Banca Examinadora Prof^ª. Dra Sangelita Miranda Franco Mariano (orientadora), Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso (Coorientador), Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa (avaliador interno) e Prof. Dr. Jenerton Arlan Schütz (avaliador externo), sob a presidência do primeiro, em sessão pública realizada de forma online por via Webconferência (Google Meet), para procederem à avaliação da defesa de Dissertação e do Produto Educacional, em nível de mestrado, de autoria de **Tamires Araújo Lima**, discente do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal Goiano – Campus Ceres. Após a arguição dos membros da banca, chegou-se à conclusão que a Dissertação foi **APROVADA** e o Produto Educacional foi **APROVADO e VALIDADO**, considerando-se integralmente cumprido este requisito para fins de obtenção do título de **MESTRE EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**, pelo Instituto Federal Goiano – Campus Ceres.

Observações: Correções obrigatórias de acordo com as indicações da banca.

Prof^ª. Dra Sangelita Miranda Franco Mariano

Presidente da Banca e Orientadora
Instituto Federal Goiano – Campus Morrinhos

Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso

Coorientador
Instituto Federal Goiano – Campus Ceres

Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa

Avaliador Interno
Instituto Federal Goiano – Campus Ceres

Prof. Dr. Jenerton Arlan Schütz

Avaliador Externo
Universidade Católica de Brasília(UCB)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Formulário 9/2024 - DSPGPI-CE/GPPI/CMPCE/IFGOIANO

**A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM CARGOS DE GESTÃO NO INSTITUTO
FEDERAL GOIANO - CAMPUS IPORÁ: ENTRE BARREIRAS E OBSTÁCULOS**

Autora: Tamires Araújo Lima

Orientadora: Prof^ª. Dra. Sangelita Miranda Franco Mariano

Coorientador: Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal Goiano – Campus Ceres como requisito parcial para obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica

APROVADO, em 29 de abril 2024.

Prof^ª. Dra. Sangelita Miranda Franco Mariano

Presidente da Banca e Orientadora

Instituto Federal Goiano – Campus Morrinhos

Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso

Coorientador

Instituto Federal Goiano – Campus Ceres

Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa

Avaliador Interno

Instituto Federal Goiano – Campus Ceres

Prof. Dr. Jenerton Arlan Schütz

Avaliador Externo

Universidade Católica de Brasília(UCB)

Documento assinado eletronicamente por:

- Jenerton Arlan Schutz, PROF ENS BAS TEC TECNOLOGICO - VISITANTE, em 01/05/2024 07:11:13.
- Flavio Manoel Coelho Borges Cardoso, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 30/04/2024 18:56:02.
- Marcos de Moraes Sousa, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 30/04/2024 16:22:20.
- Sangelita Miranda Franco Mariano, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 30/04/2024 16:19:11.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 29/04/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.fgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 596529

Código de Autenticação: 5d6c819187



INSTITUTO FEDERAL GOIANO
Campus Ceres
Rodovia GO-154, Km.03, Zona Rural, 03, Zona Rural, CERES/
CEP 76300-000
(62) 3307-7100



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Formulário 8/2024 - DSPGPI-CE/GPPI/CMPCE/IFGOIANO

MULHERES QUE CORREM

Autora: Tamires Araújo Lima

Orientadora: Prof^ª. Dra. Sangelita Miranda Franco Mariano

Coorientador: Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal Goiano – Campus Ceres, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

APROVADO e VALIDADO, em 29 de abril de 2024.

Prof^ª. Dra. Sangelita Miranda Franco Mariano

Presidente da Banca e Orientadora
Instituto Federal Goiano – Campus Morrinhos

Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso

Coorientador
Instituto Federal Goiano – Campus Ceres

Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa

Avaliador Interno
Instituto Federal Goiano – Campus Ceres

Prof. Dr. Jenerton Arlan Schütz

Avaliador Externo

Documento assinado eletronicamente por:

- **Sangelita Miranda Franco Mariano, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 30/04/2024 16:01:52.
- **Jenerton Arlan Schutz, PROF ENS BAS TEC TECNOLOGICO - VISITANTE**, em 30/04/2024 16:10:10.
- **Marcos de Moraes Sousa, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 30/04/2024 16:16:39.
- **Flavio Manoel Coelho Borges Cardoso, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 30/04/2024 18:03:14.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 29/04/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 596531
Código de Autenticação: 0652d4d19a



Rodovia GO-154, Km.03, Zona Rural, 03, Zona Rural, CERES / INSTITUTO FEDERAL GOIANO
GO, CEP 76300-000 Campus Ceres
(62) 3307-7100

TAMIRES ARAÚJO LIMA

**A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM CARGOS DE GESTÃO NO IF GOIANO -
CAMPUS IPORÁ: ENTRE BARREIRAS E OBSTÁCULOS**

Dissertação de Mestrado submetida ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do Instituto Federal Goiano – Campus Ceres, como um dos requisitos para a obtenção do título de mestra.

Aprovado em _____ de _____ de _____.

Prof.^a Dra. Sangelita Miranda Franco Mariano

Instituto Federal Goiano – Campus Ceres

Prof.^o Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso

Instituto Federal Goiano – Campus Ceres

Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa

Instituto Federal Goiano – Campus Ceres

Prof. Dr. Jenerton Arlan Schütz

Universidade Católica de Brasília (UCB)

Mulher
Olha no meu olho
Eu sei tu tá cansada de escutar
As regras que regem isso tudo
Mas elas foram feitas pra agradar
Aqueles que são descendentes de Adão
Mas escuta a voz que fala no teu coração
Mulher tu gera vida muito antes
De qualquer barro aprender a caminhar
Te fizeram de bruxa
Te fizeram de louca
Aquele que é mãe de todos os males
Botaram no teu nome
Todas as maldições
Que é culpa do homem
Não sou costela de Adão
Eu sou filha de Lilith
Ouve o meu uivar
Sente o meu pesar
A minha força está no luar
Eu energizo os meus cristais
As minhas águas, meus metais
Os meus incensos limpam tudo ao meu redor
O meu sagrado tá no fogo e não nas catedrais
Já fui carvão agora eu não queimo mais
(Bea Duarte).

AGRADECIMENTOS

Nesta jornada acadêmica, trilhada com paixão e perseverança, agradeço a todos que, de forma singular, contribuíram para a construção desta dissertação. Sem o apoio e incentivo de cada um, este trabalho não seria possível.

À minha família:

- **Aos meus pais:** Valdo e Luzia, por serem a base sólida de meu ser, por acreditarem em meus sonhos e me guiarem com amor e sabedoria. Vocês são a fonte de minha força e inspiração.
- **As minhas irmãs:** Kleide e Keila, por serem cúmplices de todas as horas, por compartilharem alegrias e desafios, e por me motivarem a sempre buscar o meu melhor.
- **A minha avó:** Lázara por ser exemplo de vida e por me transmitir valores essenciais como a honestidade, a perseverança e a fé. Sua presença é um porto seguro em minha vida.
- **A minha sobrinha:** Sophia, por ser a alegria da minha vida.

Aos meus amigos:

- **Aos amigos de longa data:** Maiara, Leide, Kaíse e Kelly, por serem parte da minha história, por me proporcionarem momentos de alegria e descontração, e por acreditarem em meu potencial. Sua amizade é um presente inestimável.
- **Aos amigos do Trabalho:** Viviany, Leonardo, Luciene, Nádia, Irinéia, por serem meus parceiros de jornada, por me incentivarem a buscar o equilíbrio entre corpo e mente, e por me motivarem a superar meus limites.
- **Aos amigos do mestrado:** Lourenildo e Pedro, por compartilharem os desafios da vida acadêmica, por me oferecerem apoio e companheirismo, e por tornarem essa jornada mais leve e divertida.

Aos meus orientadores:

- **Professora Sangelita Miranda Franco Mariano e Professor Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso,** por sua inestimável orientação, por sua dedicação e paciência, por me guiar com sabedoria e por acreditar em meu potencial. Sua expertise e apoio foram fundamentais para a realização deste trabalho.

A Deus:

Agradeço a Deus por todas as bênçãos recebidas, pela força e sabedoria que me concedeu durante essa jornada. A fé me deu a perseverança necessária para superar os obstáculos e alcançar meus objetivos.

Ao dedicar este trabalho a todos vocês, reconheço a importância do apoio mútuo e da colaboração na conquista de objetivos. Que este seja um símbolo de minha gratidão eterna.

Com profunda admiração e carinho.

RESUMO

A presente dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do Instituto Federal Goiano – Campus Ceres, com a linha de pesquisa: Gestão e Organização do Espaço pedagógico em Educação Profissional e Tecnológica, tem como objetivo geral identificar como ocorre a inserção e a permanência de mulheres em cargos de gestão nessa instituição de ensino. Como desdobramento desse objetivo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: apresentar o perfil das mulheres que atuam ou atuaram nos cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá; analisar em que medida as mulheres quebram as barreiras de acesso e permanecem em posições de liderança; identificar as relações de gênero e como elas afetam as relações de trabalho; e desenvolver um produto educacional em forma de ebook sobre as histórias das mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa na forma de estudo de caso, utilizando pesquisa bibliográfica e documental para contextualizar o tema. Foram realizados questionários e entrevistas com mulheres em cargos de gestão no período de 2010 a 2023, visando a compreender suas experiências, desafios e perspectivas na instituição. Os achados da pesquisa revelaram um cenário complexo, no qual as mulheres enfrentam diversas barreiras e obstáculos para ingressar e se manter em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá. Embora tenham sido observados avanços na presença feminina nessas posições, persistem desafios relacionados a estereótipos de gênero, sobrecarga de trabalho e dificuldades na conciliação entre vida profissional e pessoal. A análise das relações de gênero evidenciou a influência desses aspectos nas dinâmicas de trabalho e nas oportunidades de ascensão profissional das mulheres. O ebook produzido como resultado da pesquisa visa disseminar as histórias e experiências das mulheres em cargos de gestão, contribuindo para o debate sobre equidade de gênero e liderança feminina no ambiente acadêmico e administrativo. A pesquisa foi relevante na medida em que refletimos sobre o papel da mulher na sociedade e a sua constante busca por espaço, o que permitiu promover uma reflexão sobre a equidade de gênero nas participantes da pesquisa. A divulgação dos resultados obtidos se dará por meio da divulgação dos estudos em revistas científicas o que pode se tornar uma ferramenta de aprimoramento às instituições participantes e outros espaços adequados.

Palavras-chave: Feminismo. Liderança. Gênero. Trabalho. Relações de Poder.

ABSTRACT

This master's dissertation from the Graduate Program in Professional and Technological Education (ProfEPT) at the Instituto Federal Goiano - Campus Ceres, with the line of research: Management and Organization of the Pedagogical Space in Professional and Technological Education, has the general objective of identifying how women enter and remain in management positions at this educational institution. As a result of this objective, the following specific objectives were established: to present the profile of women who work or have worked in management positions at IF Goiano - Campus Iporá; to analyze the extent to which women break down barriers to access and remain in leadership positions; to identify gender relations and how they affect working relationships; and to develop an educational product in the form of an ebook about the stories of women in management positions at IF Goiano - Campus Iporá. The research adopted a qualitative approach in the form of a case study, using bibliographical and documentary research to contextualize the topic. Questionnaires and interviews were carried out with women in management positions between 2010 and 2023, in order to understand their experiences, challenges and perspectives at the institution. The research findings revealed a complex scenario in which women face various barriers and obstacles to entering and remaining in management positions at IF Goiano - Campus Iporá. Although progress has been made in the presence of women in these positions, challenges persist related to gender stereotypes, work overload and difficulties in reconciling professional and personal life. The analysis of gender relations highlighted the influence of these aspects on work dynamics and on women's opportunities for professional advancement. The ebook produced as a result of the research aims to disseminate the stories and experiences of women in management positions, contributing to the debate on gender equality and female leadership in the academic and administrative environment. The research was relevant insofar as we reflected on the role of women in society and their constant search for space, which allowed us to promote reflection on gender equality among the research participants. The results obtained will be disseminated in scientific journals, which could become a tool for improving the participating institutions and other appropriate spaces.

Keywords: Feminism. Leadership. Gender. Work. Power relations.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES, QUADROS E TABELAS

Tabela 1 - Produto da Pesquisa conforme objetivos	11
Tabela 2 - Temática dos artigos encontrados.....	15
Tabela 3 – Metodologia dos artigos.....	22
Tabela 4 – Temática dos artigos selecionados.....	23
Figura 1 – Nível CD/FG.....	61
Figura 2 – Tempo de Experiência.....	62
Figura 3 – Idade.....	62
Figura 4 – Estado Civil.....	63
Figura 5 – Autodeclaração de Cor/Raça.....	64
Figura 6 – Cargo.....	64
Figura 7 – Formação Acadêmica.....	65
Figura 8 – Oportunidade de homens e mulheres em cargos de gestão.....	65
Figura 9 – Equidade de oportunidade.....	66
Figura 10 – Equidade de oportunidade.....	67
Tabela 5 – Categorias de análise.....	68

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

RASEAM	Relatório Anual Socioeconômica da Mulher
DAS	Diretoria e Assessoramento Superior
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa
CD	Cargo de Direção
FG	Função Gratificada
CNCM	Conselho Nacional da Condição da Mulher
IF Goiano	Instituto Federal Goiano
ProfEPT	Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica
USP	Universidade de São Paulo
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
FGV	Fundação Getúlio Vargas
UNB	Universidade de Brasília
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFSCar	Universidade Federal de São Carlos
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
PUCMG	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFLA	Universidade Federal de Lavras

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	10
1 INTRODUÇÃO	4
1.1 Problema	7
1.2 Objetivos	7
1.2.1 <i>Objetivo Geral</i>	7
1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	8
1.3 Metodologia Adotada.....	8
1.4 Estrutura da dissertação.....	11
2 QUEBRAR BARREIRAS E CONSTRUIR PONTES (OU ELOS): A IMPORTÂNCIA DA PARTICIPAÇÃO E PERMANÊNCIA FEMININA EM CARGOS DE GESTÃO..	13
3 DA INQUISIÇÃO AO MUNDO DO TRABALHO: A MULHER À LUZ DA HISTORICIDADE	25
4 DA INVISIBILIDADE À ASCENSÃO: O DESVELAMENTO DOS OBSTÁCULOS FEMININOS NO ÂMBITO DA GESTÃO.....	45
5 GESTÃO FEMININA NO IF GOIANO - CAMPUS IPORÁ: ENTRE OBSTÁCULOS E SUPERAÇÕES.....	59
6 PRODUTO EDUCACIONAL	83
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	86
REFERÊNCIAS	88
ANEXO.....	98
ANEXO A – PARECER DE APROVAÇÃO DO PROJETO PELO CEP	98
APÊNDICE A – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO.....	99
APÊNDICE B – Instrumento de Validação do questionário.....	100
APÊNDICE C – ROTEIRO DA ENTREVISTA.....	101
APÊNDICE D – Instrumento de Validação da Entrevista	102
APÊNDICE E - TERMO DE CONSENTIMENTO DE FILMAGEM E GRAVAÇÃO DE VOZ.....	103
APÊNDICE F - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	104
APÊNDICE G – ANOTAÇÕES O PRODUTO EDUCACIONAL	108
APÊNDICE H –FORMULÁRIO DE VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL.....	109
APÊNDICE I –PRODUTO EDUCACIONAL.....	110

APRESENTAÇÃO

É com grande entusiasmo que compartilho parte da minha trajetória profissional e acadêmica, especialmente destacando como cheguei à conclusão sobre a importância de realizar minha pesquisa sobre “A participação de mulheres em cargos de gestão no Instituto Federal Goiano - Campus Iporá: entre barreiras e obstáculos”. Meu nome é Tamires Araújo Lima, tenho 36 anos e, atualmente, trabalho como Administradora no IF Goiano - Campus Iporá.

Minha jornada começou com a conclusão do Ensino Médio em 2005, seguida pela minha graduação em Administração com Habilitação em Gestão das Informações pela Faculdades Cathedral - FACISA, iniciada em 2006. Este período foi crucial para expandir meus horizontes, explorando tanto os campos da Administração quanto da Tecnologia da Informação. Meu Trabalho de Conclusão de Curso sobre “Motivação e Qualidade de Vida dos funcionários da Secretaria Municipal de Ação Social de Pontal do Araguaia”, demonstra minha preocupação com o bem-estar e a eficácia organizacional desde cedo.

Nesse sentido, cabe salientar que minha primeira experiência profissional foi na Prefeitura Municipal de Pontal do Araguaia - MT, onde atuei de 2007 a 2013, desempenhando funções como Agente Administrativo de Convênios e Prestação de Contas, bem como na Tesouraria e Compras. Em 2013, obtive a aprovação no concurso do IF Goiano - Campus Iporá para o cargo de Administradora, onde fui designada para a Unidade de Compras e Licitação. Em paralelo às minhas experiências profissionais, busquei aprimorar meus conhecimentos por meio de pós-graduações. Em 2011, iniciei minha pós-graduação em Tecnologia em Gestão Pública e Responsabilidade Fiscal pela ESAB, concluindo-a em 2012, com uma monografia sobre “A Consolidação do Controle Interno na Administração Pública no Estado de Mato Grosso”.

Toda essa jornada é permeada pela persistência, foco e uma busca incessante por conhecimento. Reconheço que cada fase vivida representou um mundo novo a ser explorado e compreendido. Em relação à minha pesquisa sobre a participação e permanência das mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá, a escolha é profundamente enraizada em minha própria jornada como mulher negra no ambiente acadêmico e profissional. Ao longo dos anos, tenho sido testemunha dos desafios enfrentados pelas mulheres, especialmente as negras, para conquistar e manter posições de liderança. Dessa forma, a minha pesquisa busca dar visibilidade às vozes e à essas experiências, no intuito de contribuir para um ambiente mais inclusivo e igualitário dentro da nossa instituição.

Como mulher, abordar a pesquisa sobre a participação e permanência das mulheres em cargos de gestão dentro de instituições como o IF Goiano é, sem dúvida, um desafio motivador e crucial. Enfrentamos o que é comumente conhecido como o “Teto de Vidro”, uma barreira invisível que impede o avanço das mulheres para posições de liderança, mesmo quando possuem as qualificações e habilidades necessárias.

Essa realidade é particularmente evidente em ambientes acadêmicos e institucionais, onde a representatividade feminina em cargos de gestão muitas vezes é significativamente menor em comparação com a presença feminina em níveis mais baixos da hierarquia. Essa disparidade não se deve à falta de competência das mulheres, mas sim a sistemas e estruturas que perpetuam estereótipos de gênero e preconceitos inconscientes.

Ao abordar essas dificuldades em minha pesquisa, estou comprometida em trazer à tona questões importantes e necessárias para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. Por intermédio da análise das barreiras enfrentadas por mulheres em cargos de gestão no IF Goiano, identificando padrões, desafiando suposições e propondo assim soluções que possam contribuir para a criação de um ambiente mais inclusivo e equitativo. É crucial reconhecer que a luta pela igualdade de gênero não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma questão de eficácia organizacional e excelência acadêmica. Estudos têm demonstrado repetidamente que equipes e instituições diversificadas são mais inovadoras, resilientes e produtivas. Portanto, ao superar o Teto de Vidro e promover a ascensão das mulheres em cargos de gestão, não apenas estamos corrigindo uma injustiça histórica, mas também estamos fortalecendo nossas instituições e comunidades como um todo.

Neste sentido, considero minha pesquisa não apenas como uma investigação acadêmica em si, mas também como um ato de ativismo e defesa pelos direitos das mulheres. Estou determinada a contribuir para a construção de um futuro em que o gênero não seja um obstáculo ao sucesso, em que todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero, possam alcançar seu pleno potencial e contribuir de forma significativa para a sociedade.

1 INTRODUÇÃO

A crescente presença de mulheres em diversos setores da sociedade, é um marco histórico que reflete a evolução da luta pela igualdade de gênero. No entanto, apesar dos avanços, as mulheres ainda enfrentam desafios e obstáculos para alcançar cargos de liderança, especialmente em instituições públicas como o Instituto Federal Goiano (IF Goiano) - Campus Iporá.

As barreiras socialmente construídas persistem à medida que as mulheres entram no mundo do trabalho, reproduzindo os padrões de dominação e subordinação que afeta apenas as mulheres. Ainda persiste a idealização do modelo familiar, em que o espaço doméstico é reafirmado como espaço natural da mulher e a capacidade de trabalho da mulher está vinculada a diferenças biológicas (Feitosa; Albuquerque, 2019). A vulnerabilidade e a inferioridade, socialmente construída, das mulheres em relação aos homens contribuem para a reprodução da construção social da divisão por gênero do mundo do trabalho.

O aumento da participação das mulheres na força de trabalho reduziu significativamente a disparidade entre homens e mulheres economicamente ativos, mas, continua a apresentar desafios e conflitos relacionados ao preconceito, ao acúmulo de atividades e em relação à sua capacidade de se envolver em atividades consideradas exclusivamente masculinas (Feitosa; Albuquerque, 2019).

A inserção feminina no ambiente do trabalho acontece de forma precarizada, é notório que a desigualdade de gênero em posições de gerência é perceptível. Inúmeros são os fatores que influenciam na ascensão da carreira da mulher, dentre eles tem-se a família e o machismo (Madruga *et al.*, 2001). A complexa realidade das mulheres no mercado de trabalho é marcada por precariedade, desigualdade e barreiras estruturais.

No alto escalão das organizações, em posições de prestígio e com alta remuneração há poucas mulheres, mesmo que possuam produtividade e experiência superiores aos homens (Vaz, 2013). No Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM, 2020) no Executivo, os cargos mais altos como Cargos de Diretoria e Assessoramento Superiores - DAS-6 e DAS-5, a proporção de mulheres foi de 18,7% e 22,6% respectivamente. Dessa forma, é importante o debate sobre o papel dos institutos federais para romper com as desigualdades de gênero dentro dos campi.

Conforme dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE (2021), quanto maior o nível gerencial menor é a participação feminina, de acordo com o órgão apesar de terem maior escolaridade, as mulheres ocupam 37,4% dos cargos de chefia e ganham

77,7% dos homens. Ainda de acordo com o Instituto a desigualdade é maior entre os grupos profissionais mais bem remunerados, as mulheres ganham 61,9% e 63,6% dos rendimentos dos homens entre diretores e gerentes, e entre profissionais científicos e intelectuais, respectivamente.

Segundo dados de 2020 do IBGE, apenas 37% dos cargos gerenciais no setor público são ocupados por mulheres. A presença de mulheres em cargos de chefia, direção e assessoramento no setor público brasileiro ainda é baixa em comparação aos homens. Embora as mulheres representem a maioria da população brasileira e tenham níveis educacionais semelhantes aos homens, elas enfrentam barreiras e desigualdades estruturais que limitam suas oportunidades de ascensão profissional. Essas barreiras incluem preconceitos e estereótipos de gênero, falta de políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero, falta de programas de capacitação e desenvolvimento para mulheres e a desvalorização do trabalho feminino (Lombardi, 2008).

Os mecanismos discriminatórios são sutis e normalmente estão muito entranhados na cultura organizacional da empresa. Para Proni e Proni (2018), essas diferenças podem ser observadas quando se analisa as médias salariais de homens e mulheres em profissões de alta escolaridade. Para o IBGE (2018), as mulheres ainda recebem em média 58% dos rendimentos dos homens com o mesmo nível de formação. Algumas causas são apontadas como a diferença salarial entre homens e mulheres, como por exemplo a jornada de trabalho menor e os postos de trabalho que ocupam (Fontoura *et al.*, 2010).

Em dados do IBGE (2021), em 2019, entre a população com 25 ou mais anos, 15,1% dos homens e 19,4% das mulheres concluíram o ensino superior. Entre a população mais jovem, entre os 25 e os 34 anos, a diferença aumenta: 25,1% das mulheres e 18,3% dos homens concluíram o ensino superior. Contudo, 46,8% dos professores das instituições de ensino superior brasileiras são mulheres. As mulheres são afetadas pelo aparato discriminatório da sociedade, o que pode ser visto como segregação ocupacional de gênero que ocasiona a desigualdade entre homens e mulheres no ambiente organizacional (Abreu; Hirata; Lombardi, 2017).

Face ao contexto, Beauvoir (2019) assevera que as mulheres buscam sucesso e autonomia, mas encontram oportunidades escassas, masculinidade institucional e falta de igualdade de gênero. As mulheres ainda encontram dificuldades para entrarem no mundo do trabalho e, quando entram, elas costumam encontrar barreiras culturais e o machismo nas organizações. Apesar da participação feminina no mundo do trabalho ter aumentado, esse aumento ainda não garante condições de acesso e permanência (Lima, 2022).

Nesse sentido, Louro (2007), informa que gênero é a condição social por meio da qual podemos nos identificar como homem ou mulher, seguindo as normas culturais da sociedade que estamos inseridos. A identidade de gênero refere-se à profunda convicção de uma pessoa sobre sua própria identificação como homem, mulher, ambos, nenhum ou outro gênero. É como alguém se percebe e se identifica em termos de gênero.

É importante notar que a identidade de gênero é uma parte central da identidade de uma pessoa e não deve ser confundida com orientação sexual, que se refere aos padrões de atração sexual e emocional. O gênero não se limita a uma mera identidade biológica, mas sim se configura como um conjunto de normas, valores e práticas que moldam as relações entre homens e mulheres em diferentes contextos históricos.

Gênero é uma construção social que se transforma ao longo do tempo e em diferentes contextos e que a divisão sexual do trabalho, a heteronormatividade e a opressão de gênero estão intrinsecamente ligadas às estruturas de classe e às desigualdades socioeconômicas. As desigualdades de gênero estão intimamente relacionadas às desigualdades socioeconômicas e às relações de poder existentes na sociedade, para isso, o materialismo histórico-dialético nos permite questionar a heteronormatividade como padrão único e defender a diversidade sexual e de gênero (Louro, 2007).

Para Alves (2017), o materialismo histórico-dialético não é uma teoria exclusiva para compreensão das relações remuneradas do sistema capitalista, é uma teoria da história que parte da análise e da luta contra opressão. O materialismo histórico-dialético e o feminismo têm uma relação complexa e multifacetada. O materialismo histórico-dialético, é uma abordagem crítica que busca compreender a mudança histórica e as sociedades particulares, especialmente o capitalismo. Dessa forma o materialismo histórico-dialético é relevante para o estudo na perspectiva feminista, pois ele consegue avançar na luta unificada contra o capitalismo e o patriarcado.

A participação da mulher no contexto do trabalho trouxe indagações sobre como as organizações abrem espaço para a presença feminina em postos de liderança. Dessa forma, buscou-se identificar em que medida ocorre a inserção e a permanência de mulheres nos cargos de gestão do Campus Iporá. Segundo Tanure, Neto e Andrade (2010), a participação das mulheres no ambiente de trabalho, estava em ascensão, visto que é fruto da luta por equidade de direitos, necessidade econômica e aumento da escolaridade feminina. Nesse sentido, faz-se necessário avaliar aquelas que conseguem assumir cargos de liderança para observar o impacto na cultura organizacional e como isso afeta as relações interpessoais e familiares.

Analogamente, a justificativa está pautada em contribuir para o entendimento sobre a

equidade de gênero nos cargos de gestão, destarte, a pesquisa pode servir como inspiração para as mulheres, mostrando que é possível alcançar posições de liderança e que os desafios que enfrentam são reconhecidos e podem ser superados. Busca-se, também, contribuir com a literatura científica além de aumentar o debate sobre a temática dentro do campus Iporá e no IF Goiano.

Contemporaneamente, essa temática vem sendo debatida no contexto das mulheres no mundo do trabalho, sob a perspectiva teórica de autores como: Bernadi e Neves (2015); Surmani *et al.*, (2020); Beltramini; Cepellos; Pereira, (2022); Castro; Staduto; Kreter, (2022); Gomes Neto; Grangeiro; Esnard, (2022), evidenciando-se, desse modo, a necessidade de identificar fatores que auxiliem para esse nível de representatividade feminina hodierna, com o intuito de corroborar para o conhecimento científico acerca do tema e estimular transformações na sociedade em busca da igualdade de gênero.

1.1 Problema

As mulheres enfrentam comentários repletos de ironia que associam o perfil feminino ao cuidado da casa e da família. Frases do tipo “lugar de mulher é na cozinha” promovem a discriminação de gênero e reforçam a ideia de que a mulher deve cuidar do lar e da família e não dos negócios (Figueiredo; Diniz, 2018). A partir dessa perspectiva, Munhoz (2000, p. 169) destaca que muitas culturas ainda consideram as mulheres como inadequadas para o mundo dos negócios, alimentando estereótipos que as retratam como excessivamente emotivas e carentes de energia para atuar nesse ambiente.

Em algumas circunstâncias as características particulares das mulheres são vistas como inferiores quando comparados com os homens. Os estereótipos criados acerca da mulher desenvolveram aspectos negativos em relação à cultura organizacional provocando barreiras para ascensão das mulheres em cargos de liderança (Villela, 2015). Diante do exposto, tem-se como problemática da pesquisa a seguinte pergunta: Como se estruturam os processos de inserção e de permanência das mulheres nas posições de liderança com Função Gratificada (FG) ou Cargos de Direção (CD) no IF Goiano - Campus Iporá?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

- Identificar como ocorre a inserção e a permanência de mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá.

1.2.2 *Objetivos Específicos*

- Descrever o perfil das mulheres que atuam ou atuaram nos cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá;
- Analisar em que medida as mulheres quebram as barreiras de acesso e permanecem em posições de liderança;
- Identificar as relações de gênero e como elas afetam as relações de trabalho;
- Desenvolver um *e-book* sobre as histórias das mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá.

1.3 **Metodologia Adotada**

Visando alcançar os objetivos desta pesquisa realizou-se um de estudo de caso sobre a participação e a permanência de mulheres em cargos de gestão no Instituto Federal Goiano - Campus Iporá. Inicialmente foi feita uma análise do quantitativo das mulheres e dos homens em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá, para verificar a participação das mulheres em posições de liderança com a análise do perfil das gestoras, para entrarem em um cargo de gestão e como fazem para permanecerem, além de verificar como ocorre o rompimento da barreira (Teto de Vidro) para o alcance dos cargos de gestão.

A pesquisa teve abordagem qualitativa e se sustentou através de fontes documentais, bibliográficas e empíricas. Nesta pesquisa foram utilizados os documentos, como o quantitativo de servidoras e funções gratificadas que serão obtidos através do Painel Estatístico de Pessoal do Governo Federal e por meio de solicitações a Coordenadoria de Gestão de Pessoas do Campus Iporá.

Foi realizado uma análise do quantitativo das mulheres e dos homens em cargos de gestão no IF Goiano Campus Iporá, para verificar a participação das mulheres em posições de liderança com a análise do perfil das gestoras, para entrarem em um cargo de gestão e como fazem para permanecerem, além de verificar como ocorre o rompimento da barreira para o alcance dos cargos de gestão.

Os instrumentos para construção dos dados empíricos foram questionários e entrevistas, que atenderam as exigências do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IF Goiano, ambas as técnicas buscaram verificar as percepções das participantes, e foram complementares e a coleta de dados foi cuidadosamente planejada e executada para garantir a validade e confiabilidade dos resultados.

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IF Goiano com

CAAE: 73768523.0.0000.0036 observando a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Dessa forma, ela foi dividida em fases:

- 1ª fase: Pesquisa Bibliográfica sobre a temática;
- 2ª fase: Pesquisa Documental em arquivos do Painel Estatístico de Pessoal;
- 3ª fase: Coleta de dados por meio da aplicação de questionários com as mulheres que atuam/atuarão em cargos de gestão (cargos com Função Gratificada – FG e Cargos de Direção – CD) no Campus;
- 4ª fase: Análise dos dados coletados no questionário;
- 5ª fase: Entrevistas individuais com uma amostra de cinco mulheres que atuam nos cargos de gestão com CD e/ou FG;
- 6ª fase: Análise dos dados coletados na entrevista;
- 7ª fase: Desenvolvimento do produto educacional – Acervo Feminista;
- 8ª fase: Aplicação do produto educacional para as participantes;
- 9ª fase: Validação do produto educacional, por meio de aplicação de questionários as participantes da amostra;
- 10ª fase: Consolidação dos resultados.

A revisão da literatura desta pesquisa, foi realizada tendo como fontes as bases de dados *Scopus*, *Spell* e a *Scielo* disponível no Periódico Capes, nas quais foram pesquisadas a participação das mulheres no mercado de trabalho com o foco em funções de liderança. Os seguintes termos foram utilizados como descritores no estudo: “gênero, gestão, mulheres, liderança, papéis de gênero, trabalho, gênero ocupacional, cargo gerencial”. Usou-se os operadores booleanos OR e AND (operadores de pesquisa baseados em pontuação) para pesquisar artigos que contenham termos e expressões no texto exibido. Após a busca, foram encontrados 200 artigos.

Foram selecionados artigos relevantes e de alta qualidade, com foco na importância e utilidade para a pesquisa. Dessa forma, a filtragem dos artigos de pesquisa foi realizada com base no princípio de Pareto, que afirma que 80% dos resultados provêm de 20% das causas. Isso nos permitiu concentrar mais tempo e energia nas informações mais relevantes. Dessa forma, foram selecionados 20% dos artigos, restando ao final 40 artigos. Os 40 artigos foram selecionados depois de comparação entre os que atendiam aos objetivos da pesquisa, considerando a profundidade da análise e a relevância, buscando as literaturas mais recentes do campo.

O questionário da pesquisa buscou delinear o perfil das gestoras do campus e foi aplicado de forma remota via *Google forms*. O questionário foi composto por 13 questões e o

universo de participantes da pesquisa foram todas as mulheres que atuaram/atua em cargos de gestão com Cargo de Direção (CD) ou Função Gratificada (FG) no campus entre 2010 e 2023, informação obtida junto a Coordenação de Gestão de Pessoas.

A entrevista foi narrativa com roteiro preestabelecido, em que as perguntas eram claras e abertas, possibilitando a entrevistada emitir suas opiniões. A amostra de mulheres selecionadas para as entrevistas foi representativa da população de mulheres em cargos de gestão, seguindo a sequência de mulheres com cargos de direção, mulheres a mais tempo com CD e/ou FG e mulheres com faixa etária maior. Foram aplicadas 11 questões às participantes elaboradas pela pesquisadora, buscou-se elementos relevantes para entender o processo de ascensão para os cargos de gestão no campus Iporá.

Para esta pesquisa tanto os questionários quanto as perguntas da entrevista narrativa foram submetidos a validação de conteúdo por cinco especialistas da área, utilizando-se Índice de Validade de Conteúdo (IVC). O IVC é uma medida quantitativa que indica o grau de concordância entre os juízes em relação à relevância e importância de cada item do instrumento. O processo de cálculo do IVC envolve a participação de um grupo de especialistas ou juízes que avaliam cada item do instrumento em termos de relevância, clareza e pertinência (Alexandre; Coluci; 2011). A validação de conteúdo com especialistas foi uma importante etapa para garantir a qualidade dos dados coletados e pode aumentar a confiabilidade e validade de um estudo.

Por ser uma abordagem qualitativa, a análise de dados seguiu esse aspecto, os questionários e as entrevistas foram analisados com base na análise de conteúdo, para compreender e interpretar as informações obtidas por meio da pesquisa. Foi considerado as variáveis da pesquisa junto com os relatos e os documentos e referencial teórico. A análise de dados de Bardin (2011) é uma técnica de análise de conteúdo que permite identificar categorias e padrões em dados. É um processo sistemático de classificação e codificação que pode ser dividido em três etapas: organização da análise, codificação e categorização.

A análise de conteúdo de Bardin (2011) é uma espécie de leitura profunda, condicionada pelo sistema da linguagem, destinada a descobrir as relações existentes entre o conteúdo de um discurso e seus aspectos externos. Neste estudo utilizou-se o editor de planilhas excel para a verificação das respostas objetivas e subjetivas dos instrumentos de coletas de dados e para a construção de gráficos e tabelas.

O produto educacional é o *E-book* “Mulheres que correm” sobre a história de vida das mulheres em cargos de gestão no IF Goiano – Campus Iporá que busca dialogar com as participantes da pesquisa sobre suas dificuldades e experiências. Estas foram convidadas para

a apresentação dos resultados da pesquisa e para a aplicação do produto educacional.

O produto educacional foi compartilhado com os sujeitos participantes da pesquisa e aplicou-se um questionário online e/ou impresso para se ter uma avaliação desse produto. Após a conclusão da dissertação e validação do e-book pela banca avaliadora, o produto está disponibilizado no repositório do ProfEPT, no repositório institucional do IF Goiano e na Plataforma Virtual de Material Educativo (eduCAPES).

Diante do exposto, essa pesquisa teve uma abordagem qualitativa e se sustentou em fontes documentais, bibliográficas e empíricas, baseando-se em estudos de teorias já publicadas que orientaram sobre o objeto de estudo. Foi coletado e interpretado informações, a fim de compreender e explicar como ocorre a inserção e a permanência de mulheres em cargos de gestão no Campus Iporá. Foi realizada uma análise dos dados sobre as mulheres em cargos de gestão (com Cargos de Direção – CD ou Função Gratificada – FG) entre os anos de 2010 e 2023.

1.4 Estrutura da dissertação

A presente dissertação foi organizada por meio de quatro artigos a serem publicados em revistas científicas. Cada artigo se concentra em um subtema específico dentro do tema geral da dissertação, a saber:

Tabela 1. Produto da Pesquisa conforme objetivos

Objetivos	Produto	Meios de Divulgação
Analisar em que medida as mulheres quebram as barreiras de acesso e permanecem em posições de liderança;	Quebrar barreiras e construir pontes (ou elos): a importância da participação e permanência feminina em cargos de gestão;	Este artigo foi submetido na Revista Holos no dia 13/11/2023.
Identificar as relações de gênero e como elas afetam as relações de trabalho;	Da inquisição ao mundo do trabalho: a mulher à luz da historicidade;	
Identificar como ocorre a inserção e a permanência	Da invisibilidade à ascensão: o desvelamento dos obstáculos femininos no âmbito da gestão;	

de mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá.		
Descrever o perfil das mulheres que atuam ou atuaram nos cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá;	Gestão feminina no IF Goiano - Campus Iporá: entre obstáculos e superações.	
Desenvolver um <i>e-book</i> sobre as histórias das mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá.	Produto Educacional: e-book Mulheres que correm.	Plataforma eduCAPES: https://educapes.capes.gov.br/

Fonte: Autora, 2024.

Esta dissertação segue uma estrutura composta por sete seções, cada uma desempenhando um papel específico na investigação. A introdução inicializa o leitor sobre o tema em questão. A segunda seção dedica-se a uma revisão de literatura detalhada, abordando a importância da participação e permanência das mulheres em cargos de gestão. A terceira seção oferece um panorama histórico da evolução do papel da mulher na sociedade. Na quarta seção, exploramos as barreiras invisíveis que obstaculizam o avanço profissional feminino. A quinta seção concentra-se na análise dos dados coletados durante a pesquisa, fornecendo insights valiosos sobre o tema. No sexto capítulo, apresentamos o produto educacional resultante deste estudo. Por fim, a sétima seção abriga as considerações finais, onde sintetizamos os resultados, discutimos suas implicações e sugerimos direções para pesquisas futuras.

2 QUEBRAR BARREIRAS E CONSTRUIR PONTES (OU ELLOS): A IMPORTÂNCIA DA PARTICIPAÇÃO E PERMANÊNCIA FEMININA EM CARGOS DE GESTÃO

RESUMO

Este artigo tem como objetivo fazer uma revisão narrativa da literatura sobre a participação e a permanência das mulheres em cargos de gestão, buscando de identificar abordagens predominantes e lacunas de pesquisa. Utilizando uma abordagem qualitativa integrativa e baseada em fontes bibliográficas, analisamos e discutimos obras relevantes sobre mulheres, trabalho, feminismo, gênero, e barreiras, entre outros temas. A pesquisa destaca-se pela reflexão sobre o papel da mulher na sociedade e sua busca contínua por reconhecimento. A revisão revelou a presença de conceitos como gênero, feminismo e interseccionalidade, sugerindo lacunas literárias e indicando direções para pesquisas futuras sobre o tema.

Palavras-chave: Feminismo. Liderança. Gênero. Trabalho. Relações de Poder.

ABSTRACT

The aim of this article is to carry out a narrative review of the literature on the participation and retention of women in management positions, with the aim of identifying predominant approaches and research gaps. Using an integrative qualitative approach and based on bibliographic sources, we analyze and discuss relevant works on women, work, feminism, gender, and barriers, among other topics. The research stands out for its reflection on the role of women in society and their continuous search for recognition. The review revealed the presence of concepts such as gender, feminism and intersectionality, suggesting gaps in the literature and indicating directions for future research on the subject.

Keywords: Feminism. Leadership. Gender. Work. Power Relations.

INTRODUÇÃO

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho tem gerado debates e pesquisas sobre a representatividade feminina em cargos de gestão. Ao longo da história, as mulheres desempenharam papéis diversos e complexos em diferentes culturas, suas experiências e posições variaram amplamente, dependendo da religião, da época e do contexto social (Rosado-Nunes, 2008).

As políticas públicas para as mulheres buscam a igualdade de oportunidades, porém, elas ainda não são eficazes para a remoção de barreiras que impedem a inserção de mulheres no mundo do trabalho. Nota-se, ainda, que a maior proteção, das atuais políticas públicas não estão endereçadas propriamente para a mulher, mas para a concepção, para o nascituro, pois a segurança do emprego da mãe representa a segurança do sustento financeiro do filho que vai nascer (Bernadi; Neves, 2015).

Este artigo apresenta uma revisão da literatura sobre a presença de mulheres em posições de liderança, com o objetivo de compreender os principais desafios e barreiras enfrentados, bem

como os fatores que contribuem para o seu sucesso nesses papéis. Contudo, buscará investigar e sintetizar os achados da literatura acadêmica acerca da ascensão de mulheres a cargos de gestão, identificando tanto as barreiras estruturais e culturais que dificultam essa progressão quanto as estratégias e políticas que têm se mostrado eficazes em promover a equidade de gênero nas organizações.

A metodologia empregada neste estudo foi uma revisão da literatura, abrangendo artigos publicados em periódicos científicos, teses, dissertações e relatórios institucionais de 2000 a 2022. Os critérios de inclusão envolveram publicações que abordassem diretamente a questão da representatividade feminina em cargos de gestão, com análise qualitativa dos dados.

Este artigo, ao sintetizar as evidências existentes, oferece uma visão clara das dinâmicas que influenciam a presença feminina na liderança, apontando caminhos para futuras pesquisas e intervenções práticas que visem à equidade de gênero nas organizações. O texto está organizado em introdução, método, resultados e discussão e considerações finais. Os critérios metodológicos para este estudo serão apresentados a seguir, logo após será realizado a análise dos resultados e discussão encontrados.

METÓDO

A metodologia de revisão da literatura é um processo ordenado e estruturado para identificar, selecionar e avaliar as publicações relevantes para um determinado tema de pesquisa. Isso inclui a busca de fontes de dados, como artigos científicos, livros, teses e dissertações, bem como a análise e a interpretação dos resultados encontrados (Minayo, 2012). Esta revisão da literatura tem como foco a participação e a permanência das mulheres em cargos de gestão.

A presente revisão é analítica, pois aborda um tema específico que é mulheres em cargos de gestão, buscando verificar como acontece a ascensão de mulheres a posições de liderança e se quando elas alcançam esses cargos elas permanecem. Este estudo analisou os artigos científicos sobre mulheres em cargos de gestão publicados entre os anos 2000 e 2022, avaliando-os e comparando-os.

Para a elaboração desta revisão da literatura, foram utilizadas as bases de dados a *Scopus* disponível no Periódico *Capes*, a *Spell* e a *Scielo*. Foram definidos critérios rigorosos de inclusão e exclusão. Os critérios de inclusão foram: relevância temática, tipo de publicação, período da publicação e acesso ao artigo. Já os critérios de exclusão foram: irrelevância temática, tipo da publicação, período da publicação e acesso restrito.

Como descritores foram utilizados na pesquisa os seguintes termos: “gênero, gestão, mulheres, liderança, papéis de gênero, trabalho, reavaliação das profissões, posições gerenciais”. Foi utilizado operadores booleanos OR e AND, operadores de pesquisa com base em pontuação, para que a pesquisa mostrasse artigos que tinham os termos e expressões em seu texto. Após a busca foram encontrados 200 artigos como resultado das buscas. Após a análise utilizou-se o princípio de Pareto para buscar os 20% dos artigos mais relevantes, resultando em 40 artigos.

Ao aplicar esse princípio na revisão da literatura, significa que uma grande parte do conhecimento relevante está concentrada em um número limitado de artigos ou fontes. Portanto, ao identificar e focar nesses poucos artigos mais impactantes ou influentes, é possível obter uma compreensão abrangente e eficiente do estado atual da pesquisa em uma determinada área.

Além disso, o Princípio de Pareto também pode ser útil para otimizar o tempo e os recursos disponíveis, direcionando-os para os estudos mais significativos e relevantes. Isso permite que o pesquisador concentre seus esforços nas fontes mais promissoras, aumentando a qualidade e a relevância da revisão da literatura.

Foi elaborado o registro no formato de planilha em que cada coluna foi analisada um aspecto do artigo, tais como: ano, periódico, entidade do periódico, referência bibliográfica, origem principal do autor, quantidades de autores, resumo, palavras-chave, tema central, variáveis de pesquisa, natureza do artigo, abordagem, tipo, método e tempo de pesquisa, técnica de coleta de dados, técnica de análise de dados, área da revista qualis, principais achados e o link do artigo. A partir da literatura revisada, e em alinhamento a metodologia estabelecida nessa pesquisa, seguem os resultados obtidos referentes a temática sobre mulheres em cargos de gestão.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção, serão apresentados, os resultados do levantamento bibliográfico realizado. Os artigos foram separados por temáticas como pode ser observado na tabela abaixo:

Tabela 2 - Temática dos artigos encontrados.

Temática	Número artigos	Percentual%
Gênero	82	41
Feminismo	32	16
Liderança	31	15,5
Trabalho	21	10,5

Teto de Vidro	6	3
Ciência e Mulheres	5	2,5
Mulher e a Sociedade de Classes	4	2
Ações Afirmativas	3	1,5
Interseccionalidade	3	1,5
Mulheres e História	3	1,5
Diversidade	3	1,5
Empoderamento	3	1,5
Epistemologia Feminista	2	1
Labirinto de Cristal	2	1

Fonte: Autora, 2024.

Como se observa na Tabela 2, 41% dos artigos encontrados tem como a temática gênero. Sobre isso se percebe que os estudos de gênero possuem importância e visibilidade o que acaba por refletir as mudanças sociais, políticas e acadêmicas da sociedade. Estes estudos desafiam as normas de gênero existentes e questionam os estereótipos prejudiciais. Para entender o conceito de gênero é necessário observar a literatura, Louro (1997) afirma que gênero é uma construção social feita sobre as diferenças sociais, refere-se às diferenças sexuais da sociedade e como elas são colocadas na prática social.

Já Scott (2017) define o gênero como duas partes ramificadas em várias subpartes: na primeira parte temos que o gênero se constitui das relações sociais com base nas diferenças percebidas entre os sexos e na segunda parte temos o gênero como a principal forma de dar significado às relações de poder. Em suma, temos a aceção de que o gênero implica em quatro elementos inter-relacionados, a saber: primeiro são símbolos disponíveis culturalmente que evocam múltiplas representações; segundo são conceitos normativos que enfatizam a interpretação de significados simbólicos; terceiro é o gênero construído por meio do parentesco; já o quarto aspecto é a identidade subjetiva, implicado na concepção e construção do próprio poder (Scott, 2017).

Para Soihet (2013), gênero também é uma relação de interdependência estabelecida entre homens e mulheres, deve ser entendido em aspectos psicológicos, sociais e culturais tanto da feminilidade quanto da masculinidade. Já Strathern (2006) assevera que gênero é simplesmente um meio de reunir as formas como as práticas e ideias em torno dos sexos em numa determinada sociedade.

Scott (2017) ainda ressalta que o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais,

baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, sendo também uma forma de dar sentido às relações de poder. Segundo ela, gênero e poder estão intrinsecamente ligados. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações de poder. A interpretação de Scott é apoiada por Bourdieu (1995), para quem a divisão do mundo é baseada em diferenças biológicas. As representações de gênero, como conjunto de referências objetivas, moldam tanto a percepção quanto a organização concreta e simbólica da vida social. Ao definir a distribuição do poder, essas referências contribuem para a concepção e a construção do próprio conceito de poder (Araujo, 2005).

As relações entre homens e mulheres podem ser vistas como relações de poder porque pressupõem resistência, reação e transformação. Se homens e mulheres estão envolvidos em relações múltiplas e se ambas as partes sofrem com elas, devemos lembrar que cada um deles é uma experiência diferente. Ser mulher ou homem significa perceber e estar no mundo de forma diferente, tanto concreta quanto simbolicamente (Louro, 2017). Constatou-se ainda que 16% dos artigos encontrados tem como temática o feminismo. Pode se verificar na literatura várias correntes sobre o feminismo, assim podemos defini-lo como um movimento social e político que busca a igualdade de gênero, a justiça e o empoderamento das mulheres em relação aos homens.

A epistemologia feminista tenta ampliar mais a crítica da ciência clássica a partir de perspectivas exclusivas dos homens e das definições dos homens sobre o que é relevante ou irrelevante, para incluir perspectivas que subordinam grupos como as mulheres. Dessa forma, não podemos tratar de uma única categoria de epistemologia feminista, assim como não podemos discorrer sobre apenas um feminismo, afinal existem muitas mulheres, assim como suas necessidades e particularidades (Williams, 2016). Essa abordagem inclui e valoriza as perspectivas de grupos subordinados, como as mulheres, reconhecendo a diversidade de experiências e pontos de vista. Portanto, não é possível falar de uma única categoria de epistemologia feminista, assim como não podemos falar de apenas um tipo de feminismo.

Para Rago (1998, p. 6), “as teóricas feministas propuseram não apenas que o sujeito deixasse de ser tomado como ponto de partida, mas que fosse considerado dinamicamente como efeito das determinações culturais, inserido em um campo de complexas relações sociais, sexuais e étnicas”. Isso significa que o indivíduo é moldado por um campo complexo de relações sociais, sexuais e étnicas. Em outras palavras, a identidade e a subjetividade das pessoas são continuamente formadas e transformadas pelas várias interações e contextos culturais nos quais estão inseridas.

A teoria feminista é um campo vasto e complexo que aborda questões relacionadas à

igualdade de gênero, opressão das mulheres e a luta por seus direitos e igualdade na sociedade. O feminismo defende o reconhecimento dos direitos e liberdades individuais e declara que as mulheres, como sujeitos sociais e cidadãs, têm o direito de intervir nos campos sociais e políticos (Rosado-Nunes, 2008). Em essência, o feminismo busca eliminar as desigualdades de gênero e garantir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades e direitos que os homens em todas as esferas da vida.

Como indivíduos, elas têm o direito de controlar o seu próprio comportamento sexual e reprodução. No campo dos direitos sexuais e reprodutivos, o reconhecimento da autonomia individual apresenta-se como ponto fundamental para o exercício da liberdade e como inspiração fundamental para polêmicas no campo da legislação (Rosado-Nunes, 2008).

No estudo dos artigos encontrados, 57% versavam sobre gênero e feminismo o que destaca a importância dessas temáticas para esta revisão. Para Saffiotti (1992), gênero e feminismo são mais que apenas categorias de análise, antes de serem consideradas construções de conhecimento, operam na realidade empírica como categorias históricas. Isso significa que gênero e feminismo têm um papel ativo e concreto na formação da história e na transformação das sociedades. Eles não são apenas ideias abstratas, mas influenciam e são influenciados por eventos e processos históricos, moldando a realidade empírica ao longo do tempo.

Gênero e carreira estão inter-relacionados e podem afetar como as pessoas são percebidas e tratadas no ambiente de trabalho. O estereótipo de gênero pode limitar as escolhas de carreira das pessoas e contribuir para a desigualdade de gênero no mundo do trabalho (Scott, 2017). A literatura ainda aborda questões sobre o trabalho e as mulheres, no estudo verificou-se que 15,5% dos artigos têm como temática liderança e 10,5% falam sobre o trabalho. A divisão de trabalho por gênero reflete em normas estritas que impedem as mulheres de aprender ofícios corporativos ou que, explícita ou implicitamente, as envolvem em atividades de menor valor agregado na cadeia produtiva e ligados a economia do cuidado (Silva, 2019).

A independência econômica das mulheres é um passo fundamental para alcançar os direitos políticos e a igualdade, embora o trabalho remunerado das mulheres fosse progressivo, também significava questões relacionadas com o cuidado dos filhos e o trabalho doméstico em casa. Baseado na coexistência de dois sistemas, o patriarcado e o capitalismo, Marx e Engels acreditavam que o segundo é um sistema econômico criado pela sociedade ao longo do tempo para explorar o patriarcado de uma forma instrumental e para fazer da opressão das mulheres uma função da sua própria sobrevivência (Andrade, 2015).

Na sociedade capitalista, o corpo está para as mulheres o que a fábrica está para os homens trabalhadores assalariados, se tornando o principal terreno de exploração e resistência.

Dessa forma, à medida que o Estado se apropria do corpo feminino, as mulheres são forçadas a agir como um meio de reprodução e acumulação de trabalho (Federici, 2017). As mulheres são frequentemente aproximadas a trabalhos mal remunerados e precários, enquanto os homens dominam os setores mais lucrativos e prestigiosos da economia. A relação mulheres, trabalho e capitalismo é complexa e marcada por resistência e opressão.

Enquanto a categoria de classe é baseada nas complexas teorias de determinação econômica e mudança histórica de Marx (2004), as categorias de raça e gênero não expressam tal conexão (Scott, 2017). Dessa forma, homens e mulheres negros, assim como mulheres de todas as cores e outras minorias, estão destinados a desempenhar os papéis mais precários na vida profissional da sociedade. O capitalismo reconhece sua suposta inferioridade, colocando-os em um ciclo de exploração que sustenta o próprio sistema produtivo (Fernandes, 2016).

Sobre as barreiras experienciadas pelas mulheres no mercado de trabalho foi encontrado 3% dos artigos discorrem sobre Teto de Vidro e 1% que retrata o labirinto de cristal. A divisão de gênero do trabalho, impacta negativamente quando se trata em valorização do trabalho feminino, visto que embora as mulheres tenham conseguido avanços em suas respectivas carreiras ainda existem barreiras que impedem o alcance de equidade de gênero (Proni; Proni, 2018). Para as mulheres brasileiras alcançarem os cargos de gerência, precisam de uma maior qualificação profissional que os homens, condição essa que pode ser agravada pela divisão desigual dos trabalhos domésticos (Bruschini; Lombardi, 2003).

A literatura nos trouxe metáforas sobre as barreiras que as mulheres enfrentam ao buscarem a ascensão profissional. Nesta revisão foram encontradas as seguintes barreiras: Teto de Vidro, Labirinto de Cristal, Mito da Métis, Parede de Cristal, Piso Pegajoso e Abelha Rainha. Steil (1997) denominou de como Teto de Vidro, que é a barreira sutil que bloqueia ascensão de mulheres aos cargos mais altos de uma organização. Portanto, é um conceito que explica o empecilho invisível imposto a mulheres para alcançarem cargos de gestão, é algo que não está no manual das organizações e sim na cultura organizacional. Esse conceito descreve uma barreira sutil, pouco visível, mas poderosa o suficiente para impedir que as mulheres alcancem na sociedade (Gontijo ; Melo, 2017).

O conceito de labirinto de cristal expande o conceito de Teto de Vidro para abordar outras barreiras que as mulheres enfrentam para avançarem na carreira. Essa metáfora remete a ideia de várias barreiras que compõem o labirinto, onde poucas mulheres conseguem encontrar o caminho para a ascensão profissional (Surmani *et al.*, 2020). O labirinto simboliza tanto os obstáculos quanto as consequências para a carreira das mulheres. Ele possui diversos desafios e armadilhas e estão presentes durante toda a trajetória profissional das mulheres, além de

passarem por despercebidos, já que por muitas vezes são considerados comportamentos culturais (Lima, 2013).

Tanto o conceito de Teto de Vidro quanto o de labirinto de cristal remetem ao mito da Métis e a forma como as mulheres foram deixadas de lado ao longo da história, o que pode ser explicado, também, pela mitologia. O mito da Métis permite analisar os fatores culturais que inviabilizam o reconhecimento das habilidades femininas e demonstra os mecanismos que impedem a ascensão de mulheres (Surmani *et al.*, 2020). Esse mito ilustra a subversão do papel da maternidade, o mito eliminou toda a contribuição feminina fazendo com que a sabedoria de Atena fosse uma prerrogativa masculina vinda de Zeus (Santos; Tosi, 1996). Ele consegue expressar como o casamento e a maternidade constroem uma mulher a se tornar submissa, não importa quanta habilidade e poder ela tenha.

Já a parede de cristal é uma metáfora em que as barreiras invisíveis dificultam a ascensão das mulheres para cargos em gestão, essas barreiras não estão relacionadas a qualificação ou a competência e sim aos fatores socioculturais associados ao gênero. Essa expressão é muitas vezes usada para descrever a dificuldade que as mulheres jovens enfrentam para avançar em suas carreiras (Beltramini; Cepellos; Pereira, 2022).

A baixa mobilidade de carreira não se limita ao topo da empresa; também existem barreiras invisíveis para cargos de nível inferior, chamado de piso pegajoso. Refere-se justamente a dificuldade que as mulheres concentradas em empregos menos valorizados economicamente encontram para alterar a sua situação (Castro; Statudo; Kreter, 2022). O piso pegajoso é a primeira barreira criada por uma economia sexista, esse viés de gênero desencadeia uma grande diferença salarial entre homens e mulheres, pois as funções resultantes do trabalho doméstico são desvalorizadas (Nunes; Lima, 2021).

A Abelha Rainha (*queen bee*), mostra que aquelas mulheres que conseguiram desgrudar do piso pegajoso, quebrar o Teto de Vidro e a parede de cristal, passar pelo labirinto de cristal e superar o Mito da Métis, começam a ocupar os espaços de poder e tendem a reproduzir o sexismo e o machismo, por muitas vezes impedindo que outras mulheres ascendam na carreira. Isto ocorre, porque, a cultura patriarcal encoraja as poucas mulheres que sobem ao topo a ficarem inseguras com a autoridade conquistada (Nunes; Lima, 2021).

No que tange aos 13% dos artigos restante, eles se separam em 2% Mulher na Sociedade de Classes, 2,5% Ciências e Mulheres, 1% sobre a Epistemologia Feminista e as temáticas: Ações Afirmativas, Interseccionalidades, Diversidade, Empoderamento, Mulheres e História cada um com 1,5%. Todos esses artigos são importantes para compreender como é a posição da mulher na sociedade, principalmente em relação ao trabalho.

Em relação às áreas das revistas, observou-se que 45% artigos foram publicados na área da educação, 22,5% artigos na área de administração e 24% de outras áreas, o restante é assim dividido: meio ambiente, ciências sociais, contabilidade, ciências humanas, história, filosofia, economia e saúde tiveram 8,5% ao todo. Nota-se que as áreas com maior abrangência foram educação e administração, observa-se que a primeira visa buscar a promoção da igualdade de gênero e na eliminação de estereótipos. A segunda área está relacionada as barreiras que as mulheres encontram ao adentrarem o mercado de trabalho. Percebe-se que as mulheres encontram inúmeros desafios para exercerem cargos de liderança, elas precisam compatibilizar vida pessoal e trabalho e a sua dupla jornada de trabalho, casa e trabalho e ainda precisam de ser mais qualificadas que os homens para tentar conseguir um cargo de gerência.

Observou-se ainda que 36% artigos foram escritos por autor individual, 31,5% por dois autores, 19,5% por três, 7,5% por quatro, 1% por cinco e 4,5% por seis, assim há uma prevalência de 87% dos artigos escritos por até 3 autores. Destacou-se que 90,5 % dos artigos pesquisados tem pelo menos uma autora mulher e apenas 9,5% dos artigos são feitos apenas por homens, é importante ressaltar que embora muitos são escritos por mulheres a pesquisa científica se beneficia de perspectivas e contribuições de pessoas de diferentes gêneros, sendo a diversidade fundamental para a compreensão das questões relacionadas tanto a liderança quanto a igualdade de gênero. Sobre a abordagem da pesquisa dos artigos temos:

Tabela 3: Metodologia dos artigos

Metodologia	Número artigos	Percentual%
Qualitativa	130	65
Quantitativa	58	29
Qualitativa e Quantitativa	12	6

Fonte: Autora, 2024.

Sabendo que as questões relacionadas com a participação e a permanência de mulheres em cargos de gestão são complexas e multifacetadas, pode-se observar que métodos qualitativos permitem uma exploração mais aprofundada do tema, buscando contextualizar a experiência das mulheres a fatores sociais, culturais e organizacionais. Muitas das barreiras que as mulheres podem enfrentar em suas carreiras profissionais são sutis e podem não ser quantificadas facilmente. Por esse motivo verificou-se a prevalência de estudos qualitativos na literatura encontrada, pois eles ajudam a identificar e analisar as barreiras que impedem o avanço profissional da mulher.

Entre as instituições de ensino do autor principal temos: com 12 autores a Universidade de São Pulo - USP, com 9 autores a Universidade de Campinas - Unicamp, Universidade

Federal do Rio de Janeiro - UFRJ e Fundação Getúlio Vargas - FGV, com 8 autores a Universidade de Brasília - UNB, com 6 a Universidade Federal do Paraná - UFPR, com 5 a Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, a Universidade Federal de São Carlos - UFSCar, a Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC e a Universidade Federal de Uberlândia - UFU, com 4 autores a Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUCMG, Universidade Federal de Goiás - UFG, Universidade Federal da Bahia - UFBA, Universidade Federal de Lavras - UFLA, e o *Institute for Advanced Study*. Percebe-se a prevalência de estudos no centro sul brasileiro, levando a polarização de estudos e centralizando os achados a uma única região.

Sobre os anos de publicação foram encontrados 9% dos artigos entre os anos de 2000 e 2010, 49,5% entre 2011 e 2020, em 2021 foram 20% e em 2022 foram 21,5%. Portanto, observa-se uma crescente na produção de artigos sobre a participação e a permanência de mulheres em cargos de gestão, o que leva a compreender os desafios é fundamental para promover a equidade entre homens e mulheres no ambiente organizacional. Quanto ao qualis das revistas observou-se que 3,5% dos artigos não têm, 2% com qualis C, com B5 e B4 são 3,5% cada, B3 com 6% dos artigos, B2 com 20,5%, B1 com 21%, A3 com 0,5%, A2 com 11,5% e A1 com 28% artigos.

Em relação ao nível de profundidade das pesquisas encontradas, dos 200 artigos encontrados, 56% foram pesquisas descritivas; 25,5% exploratórias; 1% foi explicativa e 17,5% não foi especificado. Observa-se que pesquisas descritivas ajudam a entender como as mulheres alcançam cargos de gestão e como acontece a permanência. A pesquisa descritiva ajuda a desenvolver uma compreensão dessas questões, ajudando a documentar e analisar as desigualdades e a identificar as tendências de comportamento.

Já em relação às pesquisas exploratórias, elas permitem investigar e compreender a complexidade da relação mulher e trabalho, servindo como base para análise das barreiras e empecilhos na vida profissional das mulheres. As questões relacionadas a gênero e trabalho são complexas e multifacetadas, que é influenciada por uma variedade de fatores sociais, culturais, econômicos e políticos.

Na presente revisão, sobre os procedimentos utilizados nas pesquisas identificadas temos que 59% utilizaram métodos bibliográficos e documental; 13% *survey* ou levantamento; 8% estudo de caso; e 20% não foi especificado. O campo de gênero e sobre a mulher no mercado de trabalho têm uma longa história de lutas por equidade, condições justas de trabalho e oportunidades igualitárias. Desta forma, as pesquisas bibliográficas e documentais são usadas para examinar a evolução das conquistas femininas no decorrer do tempo, além de identificar

as áreas em crescimento e verificar as questões que ainda podem ser exploradas.

Sobre a natureza dos artigos encontrados, tem-se que 98,5% são teóricos e 1,5% empíricos. Isso se deve ao fato de que os artigos teóricos são fundamentais para o desenvolvimento de conceitos e ajudam a entender as complexas relações entre mulheres e trabalhos, eles ainda fornecem uma base teórica para analisar as questões de gênero no ambiente de trabalho. Permite ainda uma análise crítica das estruturas sociais, econômicas e culturais, além de moldar e expandir o campo dos estudos de gênero e trabalho.

Garantindo que esta revisão da literatura seja relevante para a temática apresentada, fornecendo informações uteis e atuais para a investigação do tema, ela foi baseada em pesquisa com resultados confiáveis e metodologia rigorosa. Portanto foi selecionado, artigos relevantes e de alta qualidade prezando pela relevância e utilidade do estudo.

Desta forma, a filtragem dos artigos para a pesquisa foi realizada com base no princípio de Pareto que afirma que 80% dos efeitos vêm de 20% das causas. Em outras palavras, refere-se à ideia de que uma pequena percentagem de ações ou fatores contribui significativamente para a maioria dos resultados.

Nesta revisão da literatura a análise de Pareto ajudou a identificar as fontes mais significativas das informações obtidas, tais como: temática, autores, estudos de maior impacto, dentre outros. O que permitiu uma maior concentração de tempo e esforço nas informações mais relevantes. Assim foram selecionados 20% dos artigos, ficando ao final com 40 artigos, como pode se observar abaixo:

Tabela 4: Temática dos artigos selecionados

Temática	Total artigos	Percentual %	Amostra Artigos
Gênero	82	58	22
Liderança	31	21	8
Trabalho	21	15	6
Teto de Vidro	6	4	3
Labirinto de cristal	2	2	1

Fonte: Autora, 2024.

As áreas selecionadas são relevantes para a pesquisa, elas representam o impacto que o sexismo, machismo e as barreiras têm na carreira das mulheres e que podem atrasar ou até mesmo impedir o avanço profissional dessas mulheres. A desigualdade de gênero ainda persiste em muitos locais de trabalho, dessa forma essas temáticas ajudam a identificar desafios, barreiras e oportunidades de igualdade, entendendo como operam as hierarquias de gênero nas organizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é possível concluir que a participação e a permanência de mulheres em cargos de gestão são um tópico de grande relevância no campo acadêmico e profissional. A presente revisão da literatura sobre a presença de mulheres em cargos de gestão revela que, apesar de um aumento gradual na representação feminina em posições de liderança, barreiras estruturais e culturais ainda limitam significativamente o acesso e a ascensão das mulheres a esses cargos.

Os resultados desta revisão indicam que a implementação de políticas de equidade de gênero e redes de apoio são estratégias eficazes para promover a inclusão das mulheres em cargos de gestão. A criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e igualitários se mostra crucial para a quebra das barreiras.

Esta pesquisa oferece uma contribuição significativa ao consolidar o conhecimento existente sobre a temática, além de identificar as barreiras enfrentadas pelas mulheres, a pesquisa destaca as melhores práticas e estratégias que podem ser adotadas para facilitar a ascensão feminina. Assim, este estudo serve como um recurso valioso para gestores, formuladores de políticas e pesquisadores interessados em promover a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho.

Apesar das contribuições desta revisão, algumas lacunas permanecem. Futuras pesquisas devem investigar a interseccionalidade de gênero com outras identidades, como raça, etnia e classe social, para fornecer uma visão dos desafios enfrentados pelas mulheres em diferentes contextos.

A pesquisa contínua e a revisão da literatura são fundamentais para entender melhor esses desafios e desenvolver estratégias eficazes para promover a igualdade de gênero nos cargos de liderança. A análise de trabalhos sobre mulheres em cargos de gestão publicados entre os anos 2000 e 2022 trouxe um panorama sobre o assunto. Com o estudo foi possível identificar as temáticas de gênero, feminismo, ações afirmativas, interseccionalidade, Teto de Vidro, labirinto de cristal, sociedade de classes, trabalho, ciências e mulheres, diversidade, empoderamento, dentre outras. A abordagem da pesquisa consiste predominantemente em estudos do tipo qualitativo. O estudo verificou que há poucas pesquisas relacionando gênero, classe e raça, que abre espaço para futuras pesquisas. Espera-se que com esta revisão, por meio da análise da literatura revisada empiricamente, incentive pesquisas futuras sobre as mulheres em cargos de gestão, relacionando-a com outras variáveis.

3 DA INQUISIÇÃO AO MUNDO DO TRABALHO: A MULHER À LUZ DA HISTORICIDADE

RESUMO

Este artigo explorou a trajetória da mulher desde a repressão imposta pela inquisição até sua inserção no mundo do trabalho, percorrendo um período histórico marcado por profundas transformações sociais e culturais. Ele teve como objetivo analisar as transformações sociais, culturais e legais que moldaram a posição das mulheres na sociedade. Por meio de uma análise crítica e embasada em pesquisas historiográficas, o estudo examina as diferentes formas de opressão e resistência vivenciadas pelas mulheres ao longo dos séculos, destacando os desafios e conquistas que marcaram sua luta por emancipação. A pesquisa foi conduzida através de uma revisão bibliográfica detalhada, buscando compreender as dinâmicas de poder e a resistência das mulheres. Realizou-se uma pesquisa narrativa sobre o tema, para analisar a história da mulher, pode-se identificar as raízes da desigualdade de gênero e iluminar o caminho para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A análise dos dados coletados permitiu traçar um panorama abrangente da trajetória da mulher, perpassando pelas opressões e perseguições até os avanços na conquista de direitos civis e a sua emancipação. Os achados da pesquisa revelaram que a inquisição foi um período de intensa repressão o que limitou a atuação das mulheres e a inclusão delas no mercado de trabalho foi impulsionada por movimentos sociais e mudanças legislativas. Portanto, esse artigo oferece uma contribuição valiosa para entender a trajetória das mulheres enfatizando a necessidade de ações contínuas para superar as desigualdades persistente.

Palavras-chave: Inquisição. Gênero. Feminismo. Mulher. Trabalho.

ABSTRACT

This article explores the trajectory of women from the repression imposed by the Inquisition to their entry into the world of work, covering a historical period marked by profound social and cultural transformations. Its aim was to analyze the social, cultural and legal transformations that shaped the position of women in society. Through a critical analysis based on historiographical research, the study examines the different forms of oppression and resistance experienced by women over the centuries, highlighting the challenges and achievements that marked their struggle for emancipation. The research was conducted through a detailed bibliographical review, seeking to understand the dynamics of power and women's resistance. Narrative research on the subject was carried out in order to analyze women's history, so that we can identify the roots of gender inequality and illuminate the path towards building a fairer and more equal society. The analysis of the data collected enabled a comprehensive overview to be drawn up of the trajectory of women, from oppression and persecution to advances in the conquest of civil rights and their emancipation. The research findings revealed that the Inquisition was a period of intense repression which limited women's activities, while their inclusion in the job market was driven by social movements and legislative changes. Therefore, this article offers a valuable contribution to understanding the trajectory of women, emphasizing the need for continuous action to overcome persistent inequalities.

Keywords: Inquisition. Gender. Feminism. Women. Work.

INTRODUÇÃO

Desde os tempos da Inquisição até o mundo do trabalho contemporâneo, as mulheres têm enfrentado desafios e lutado por reconhecimento, igualdade e autonomia. Este artigo propõe uma análise detalhada da trajetória da mulher, desde períodos de repressão até sua inserção no mercado de trabalho, com o objetivo de compreender as transformações históricas que moldaram sua posição na sociedade. Este artigo mergulha em um exame aprofundado da inquisição, um período sombrio da história marcado pela perseguição e execução de milhares de mulheres, passando de uma análise crítica e interdisciplinar, explorando suas motivações socioculturais e as consequências profundas que deixou na construção da identidade e dos direitos das mulheres. Define e explora o conceito de gênero e amplia a discussão sobre o feminismo e as mulheres na esfera familiar e profissional.

O objetivo principal deste estudo é investigar a evolução da condição da mulher ao longo da história, destacando os principais marcos e mudanças significativas em sua trajetória, desde a perseguição durante a Inquisição até sua participação no mercado de trabalho contemporâneo. Além disso, busca-se compreender os fatores sociais, culturais e políticos que influenciaram essa jornada, identificando padrões e tendências que possam contribuir para uma compreensão mais abrangente das dinâmicas de gênero ao longo do tempo.

A pesquisa será conduzida por meio de uma abordagem bibliográfica, com o intuito de reconstruir e interpretar a trajetória da mulher ao longo dos séculos. Para a sociedade medieval, o mundo da bruxaria era o mundo do desejo, da carne, e estava completamente ligado ao mal. As bruxas negavam a Cristo e tornavam-se servas do diabo (Guimarães; Nunes, 2023).

O período da inquisição representou um momento sombrio na história da mulher, marcada pela perseguição e punição de qualquer indivíduo que se desviasse da doutrina da Igreja Católica. As mulheres, em particular, eram consideradas mais suscetíveis à heresia e bruxaria, sendo frequentemente vítimas de julgamentos sumários, tortura e execução.

Ao longo do século XX, as mulheres conquistaram importantes direitos civis e políticos, como o direito ao voto, à educação e à igualdade salarial. No entanto, a luta por igualdade de gênero ainda está longe de ser concluída. As mulheres ainda enfrentam desafios como a violência doméstica, a disparidade salarial e a sub-representação em cargos de liderança (Miranda; Mafra; Cappelle, 2014).

Propõe-se que, as mulheres foram submetidas a formas variadas de opressão, desde a perseguição durante a Inquisição até formas contemporâneas de discriminação e desigualdade no mercado de trabalho. A inserção das mulheres no mercado de trabalho foi marcada por

desafios significativos, incluindo discriminação de gênero, desigualdade salarial e segregação ocupacional, que persistem até os dias atuais.

Este artigo, busca compreender a trajetória histórica da mulher e contribuir para um debate amplo sobre as questões de gênero e igualdade na sociedade contemporânea. Portanto, ele foi organizado em seções, o estudo traça uma jornada através do tempo, conectando as mulheres aos debates contemporâneos sobre gênero, feminismo e o papel da mulher no mundo do trabalho. Na primeira seção temos a introdução, na segunda seção temos a historicidade das mulheres com a Inquisição: caça às “bruxas” – Mulheres; na terceira seção temos um debate sobre Mulheres e gênero: rompendo barreiras, construindo pontes; na quarta seção temos o feminismo em busca de igualdade, na quinta seção temos as Mulheres no mercado de trabalho: desafios e conquistas e por fim temos as considerações finais.

INQUISIÇÃO: CAÇA ÀS “BRUXAS” – MULHERES

As mulheres sempre lutaram contra a opressão que elas eram subjugadas e muitas vezes foram mortas em busca da sua liberdade. A inquisição da igreja foi cruel com qualquer mulher que desafiava os princípios da igreja. A inquisição foi uma instituição criada pela Igreja Católica no século XIII para combater a heresia e a apostasia entre os fiéis (Federici, 2017). A luta das mulheres contra a opressão ao longo da história muitas vezes resultou em morte, em sua busca por liberdade e igualdade e a inquisição era conhecida por sua crueldade ao lidar com o que ia contra aos princípios da igreja.

As mulheres eram frequentemente acusadas de bruxaria, heresia e outras práticas consideradas “pecaminosas” pela igreja católica. Essas acusações muitas vezes eram baseadas em preconceitos de gênero e estereótipos de que as mulheres eram mais propensas a se envolver em práticas mágicas e supersticiosas (Federici, 2017). Este contexto histórico ilustra a luta das mulheres contra a marginalização e a perseguição, destacando a importância da resistência feminina na busca por justiça e igualdade.

Durante a inquisição, as mulheres eram submetidas a julgamentos injustos, torturas e execuções públicas. Elas também eram frequentemente alvo de difamação e perseguição por parte da igreja e de seus seguidores. Além disso, a inquisição também foi responsável por reprimir e perseguir as mulheres que desafiavam as normas de gênero estabelecidas pela sociedade. As mulheres que se recusavam a se submeter à autoridade masculina ou que desafiavam as regras sociais eram acusadas de heresia e punidas pela inquisição (Federici, 2017). Durante a Inquisição, as mulheres enfrentaram julgamentos injustos, tortura, execuções públicas e difamação, além de serem alvo de perseguição por desafiarem as normas de gênero

estabelecidas pela sociedade.

Revisitando as origens de violências contra as mulheres, é importante voltar a inquisição, que foi uma prática metódica e rigorosa onde criou-se um tribunal eclesiástico instituído pela igreja católica a partir do século XIII. Os membros desse tribunal tinham um santo ofício de investigar e julgar sumariamente hereges de crimes contra a fé católica (Melo; Ribeiro, 2021). A Inquisição teve como objetivo combater a heresia, que era considerada uma ameaça à unidade da Igreja e à salvação das almas.

Lutero, que fundou o protestantismo, reconheceu que as mulheres eram importantes para o crescimento da raça e a sua importância estava no fato dela ter um útero e poder dar à luz. O estado tinha como objetivo quebrar o controle que as mulheres tinham sobre seus corpos e a reprodução e utilizou da caça às bruxas, demonizando qualquer forma de controle de natalidade e instaurando a sexualidade apenas para fins procriativos (Federici, 2017).

O *Malleus Maleficarum* - Martelo das feiticeiras publicado em 1486-1487 pelos dominicanos Heinrich Kraemer e James Sprenger - tratava-se de um guia inquisitorial, um manual sobre a execução de modos de confissão, penas de tortura e morte, feito especialmente para as mulheres acusadas de bruxaria, pactos com o diabo e heresia. Este livro legitimou por séculos as ações que levaram milhares de mulheres a fogueira (Melo; Ribeiro, 2021). A Inquisição contribuiu para disseminar a crença na bruxaria como uma ameaça real e perigosa, uma vez que ela condenava as práticas consideradas supersticiosas e contrárias à doutrina católica.

No *Malleus Maleficarum* (2007), além de negar as práticas cristãs da época, algumas das principais características que identificavam as bruxas eram marcas e aspectos do corpo feminino considerados feios ou estranhos. As principais acusadas de serem bruxas eram as mulheres idosas, as com alguma deficiência e com feições consideradas desagradáveis. Se uma mulher acusada de bruxaria fosse bonita e jovem, acreditava-se que ela estaria usando de uma falsa beleza para atrair os homens a cometerem o crime (Guimarães; Nunes, 2023).

A feitiçaria já era objeto de preocupação e ataque da igreja católica, e da sociedade europeia, antes da elaboração e publicação de *Malleus Maleficarum* (2007), pois acreditava-se que as mulheres eram mais propensas à superstição. A partir do livro, as mulheres são vistas como mais vulneráveis às armadilhas do diabo por causa de sua natureza. Acredita-se que as bruxas eram responsáveis por fazer antídotos e poções e que desde tempos remotos as mulheres eram curandeiras populares e parteiras detentoras de um saber que iam construindo, dividindo e transmitindo de uma geração à outra (Melo; Ribeiro, 2021).

A inquisição e a caça às bruxas tiveram um impacto especialmente negativo sobre as

mulheres. Durante a Idade Média e o início da Era Moderna, muitas mulheres foram acusadas de bruxaria e sujeitas a julgamentos injustos e cruéis que frequentemente resultavam em execuções públicas. As mulheres eram associadas à paixão, natureza, carne, relações sexuais e prazer, todos os quais devem ser controlados e estritamente regulados. Este mecanismo de culpabilização das mulheres, está na base do argumento do *Malleus Maleficarum* (Melo; Ribeiro, 2021).

A caça às bruxas, a princípio parece ser um movimento religioso de defesa da fé cristã, e quando problematizada podemos vislumbrar suas nuances políticas e econômicas no desenvolvimento capitalista e na proibição do saber feminino (Melo; Ribeiro, 2021). Sua prática causou muitas mortes e sofrimento para muitas pessoas ao longo da história, sendo hoje considerada como um exemplo de intolerância religiosa e injustiça.

Todo o conceito de feminilidade é construído na oposição ao masculino, é associado à honra, masculinidade e espiritualidade. As mulheres, por outro lado, não possuem nenhuma das qualidades dos homens e, portanto, são vistas como seres negativos (Guimarães; Nunes, 2023). A Inquisição foi um instrumento de uma nova ordem patriarcal em que os corpos das mulheres, seu trabalho, sua sexualidade e capacidade reprodutiva foram trazidos para o controle do Estado e transformados em recursos econômicos (Federici, 2017). Durante a Inquisição, as mulheres foram submetidas ao controle estatal, onde seus corpos, trabalho, sexualidade e capacidade reprodutiva foram transformados em recursos econômicos.

Toda ameaça feminina deve ser contida e punida, principalmente quando representa uma forma de desobediência que pode causar danos à humanidade e seu desenvolvimento. O capitalismo reproduziu e aprofundou muitas das desigualdades de gênero que existiam anteriormente (Melo; Ribeiro, 2021). Para Silvia Federici:

A caça às bruxas constituiu um dos acontecimentos mais importantes do desenvolvimento da sociedade capitalista e da formação do proletariado moderno. Isto porque o desencadeamento de uma campanha de terror contra as mulheres, não igualada por nenhuma outra perseguição, debilitou a capacidade de resistência do campesinato europeu frente ao ataque lançado pela aristocracia latifundiária e o Estado (Federici, 2017, p. 297).

A caça às bruxas foi um evento significativo no desenvolvimento da sociedade capitalista e na formação do proletariado moderno, pois a intensa perseguição às mulheres enfraqueceu a resistência do campesinato europeu e estabeleceu a dominação de classe. O grande medo entre os cristãos na Europa centrava-se nas mulheres e nas atividades de culto não-cristãos, como o animismo, a adoração de deusas e o paganismo.

No Brasil nasceu da ideia de paraíso na terra como um ideal de felicidade e alegria com

a animalização dos nativos e a difusão de noções bíblicas de pecado associadas à natureza do céu. Muitas mulheres foram denunciadas, interrogadas, torturadas e mortas no Brasil, na frágil tentativa de purificar a terra prometida (Melo; Ribeiro, 2021).

A crença na bruxaria como uma ameaça real e perigosa era profundamente enraizada na sociedade da época, e muitas mulheres foram acusadas de praticar magia negra, pactuar com o diabo e realizar malefícios contra outras pessoas. Muitas vezes as mulheres eram vistas como suspeitas e inferiores em relação aos homens, o que contribuía para a sua marginalização e perseguição. As acusações de bruxaria muitas vezes eram baseadas em estereótipos de gênero e atribuições de comportamentos considerados desviantes, como a independência, a rebeldia ou a sexualidade (Federici, 2017). Isso refletia uma visão de inferioridade e suspeita em relação aos homens, o que contribuía para sua marginalização e perseguição.

A misoginia manifesta-se na forma como é descrito o seu comportamento e na construção estética da imagem da bruxa, humilhada, apaixonada ou pervertida, sempre ridicularizada. “Os caçadores de bruxas (que eram quase todos homens no passado) costumam ser os dignos herdeiros dos demonologistas do século XVI. Enquanto lamentavam a extinção das bruxas, muitos insistiam em retratá-las como pobres tolas sofrendo de alucinações” (Federici, 2017, p. 294).

A partir do século XVI ao mesmo tempo que se enchiam barcos de carregamentos humanos vindos da África para se tornarem escravos, os governos europeus impunham regras severas a contracepção, aborto e infanticídio. As principais suspeitas eram as parteiras (o que abriu espaço para médicos homens e salas de partos), com a marginalização das parteiras as mulheres perderam o controle sobre a sua procriação e passou a ter um papel passivo no parto. Os médicos passaram a ser considerados como os que realmente “davam a vida” e priorizavam a vida do feto a da mãe (Federici, 2017).

O impacto da caça às bruxas nas mulheres foi profundo e duradouro, as mulheres foram particularmente vulneráveis durante esse período, pois muitas das práticas rotuladas como "bruxaria" eram associadas a habilidades consideradas femininas, como cura, parto e cuidados com as crianças. Além disso, foi uma forma de reforçar a dominação masculina e o patriarcado sobre as mulheres, já que eram homens que julgavam e executavam as mulheres acusadas de bruxaria. A caça às bruxas teve um impacto devastador nas mulheres, reforçando as desigualdades de gênero e perpetuando a opressão e o controle masculino sobre as mulheres, seus efeitos negativos continuam a ser sentidos após o fim do período oficial da caça às bruxas (Federici, 2017).

A caça às bruxas teve um profundo e duradouro impacto nas mulheres. A perseguição

serviu para reforçar a dominação masculina e o patriarcado, pois eram homens que julgavam e executavam as mulheres acusadas. Os efeitos negativos dessa prática perpetuam as desigualdades de gênero e controle masculino sobre as mulheres.

A inquisição resultou na supressão de conhecimentos e sabedoria das mulheres, pois muita eram curandeiras e detentoras de conhecimentos tradicionais que foram considerados hereges pela igreja (De Melo; Ribeiro, 2021). Dessa forma, podemos ver que a inquisição reforçou o patriarcado e a misoginia e teve um impacto profundo e duradouro na sociedade, pois acabou por definir um modelo de feminilidade a ser seguido por todas as mulheres.

MULHERES E GÊNERO: ROMPENDO BARREIRAS, CONSTRUINDO PONTES

Gênero é o dispositivo por meio do qual se manifestam a produção e a normalização masculina e feminina e as formas hormonais, cromossômicas, corporais e performativas que o sexo assume. Assumir que o gênero significa sempre e exclusivamente matrizes masculinas e femininas ignora o ponto crucial de que esta produção binária coerente é acidental, tem um custo, e que as permutações de gênero não se ajustam. O gênero é um mecanismo para gerar e naturalizar conceitos de masculinidade e feminilidade, mas o gênero pode muito bem ser um veículo para desconstruir e desnaturalizar estes termos (Butler, 2014).

Gênero para Louro (1997) é uma construção social feita sobre as diferenças sociais, refere-se as diferenças sexuais da sociedade e como elas são colocadas na prática social. Para Scott (1995, p. 86), temos:

O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder.

Scott (2017) define gênero como duas partes ramificada em várias subpartes, temos que o gênero implica em quatro elementos inter-relacionados: primeiro são símbolos disponíveis culturalmente que evocam múltiplas representações; segundo são conceitos normativos que enfatizam a interpretação de significados simbólicos; terceiro é o gênero construído por meio do parentesco; já o quarto aspecto é a identidade subjetiva, implicado na concepção e construção do próprio poder.

Para Soihet (2013), gênero também é uma relação de interdependência estabelecida entre homens e mulheres, deve ser entendido em termos de aspectos psicológicos, sociais e culturais tanto da feminilidade quanto da masculinidade. O gênero pode ser estudado como construto social que rompe com o determinismo biológico na relação entre os sexos (Scott,

1995). As relações de gênero são resultantes de um aprendizado que acontece no decorrer da vida de cada pessoa, pois, para a sociedade, cada um tem o seu papel social definido por suas diferenças sexuais.

Scott (1995) historicista o conceito de gênero e busca encontrar formas pelas quais ele legitima e estrutura as relações sociais. Para ela, este é um primeiro passo para a compreensão da natureza recíproca do gênero, das formas específicas e do contexto como a política constrói o gênero e como o gênero constrói a política. A antropóloga Strathern (1988) rejeitou o conceito analítico do gênero, para ela, o gênero é simplesmente um meio de reunir as práticas e ideias em torno dos sexos em numa determinada sociedade. Sendo, uma categoria empírica que marca descontinuidades entre corpos e objetos de determinada ordem simbólica.

Ao longo da história, os debates sobre as diferenças de gênero têm sido baseados principalmente entre duas perspectivas: o essencialismo e o culturalismo. O discurso essencialista celebra a diferença sexual e defende a existência da essência feminina, fazendo afirmações universalistas que aprisionam a feminilidade dentro de modelos estruturais. De uma perspectiva culturalista, as diferenças de gênero surgem da socialização e da cultura, assim a superação da ordem e da lei patriarcais eliminaria as diferenças de gênero (Araujo, 2005).

Collin (1992), afirma que as diferenças de gênero não são uma questão teórica, mas prática. A diferença de gênero emerge apenas na experiência conversacional de mulheres e homens e nas suas condições de gênero em espaços públicos, sociais ou privados. A proposta de Colin (1992) integra a igualdade e a diferença num diálogo contínuo sem as negar, num jogo dialético em que a pluralidade e o diálogo são princípios fundamentais.

Derrida (2019) defende a desconstrução da oposição binária igualdade/diferença, ele argumenta que a própria oposição entre igualdade e diferença esconde a interdependência dos dois termos, uma vez que a igualdade não elimina a diferença e a diferença não impede a igualdade. Uma vez desconstruída esta oposição, não só podemos dizer que os humanos são criados iguais, mas diferentes, mas também podemos insistir que a igualdade existe na diferença (Araujo, 2005).

Há grande diversidade nas identidades femininas e masculinas, assim, é importante rejeitar a oposição igualdade/diferença e continuar a insistir na diferença como condição da identidade individual e coletiva, como o verdadeiro significado da própria identidade. Na proposta desconstrucionista de Scott (1995), a diferença binária daria lugar à diferença múltipla, única forma de escapar da armadilha da disjunção igualdade ou diferença (Araujo, 2005).

Portanto, gênero é um símbolo cultural na sociedade, são representações simbólicas e conceitos normativos, é uma identidade subjetiva, a maneira pela qual os sujeitos constroem

identidades. O conceito de gênero constitui a percepção e a organização concreta e simbólica de toda a vida social. Ser mulher ou homem faz ver o mundo de maneira diferente é estar no mundo de maneira diferente, há diferenças na distribuição de poder, o que significa que gênero é sobre percepção e construção de poder (Louro, 2017).

Uma compreensão mais ampla de gênero exige que consideremos não apenas que os sujeitos se tornam homens e mulheres em um processo contínuo e dinâmico porque também nos permite pensar o gênero como mais do que uma identidade adquirida, é uma categoria impregnada nas instituições sociais, ou seja, expressam relações sociais generificadas (Louro, 1997). O gênero é, portanto, uma norma reguladora, mas é também uma norma de regulação ao serviço de outras formas de regulação. Se o gênero é a forma congelada que a sexualização desigual assume, então a sexualização desigual precede o gênero, e o gênero é a sua consequência (Butler, 2014).

É importante lembrar pelo menos duas advertências sobre obediência e regulação na obra de Foucault (1985). Primeiro temos que o poder regulador não apenas atua sobre um sujeito pré-existente, mas também define e molda esse sujeito e toda forma jurídica de poder; em segundo temos que é preciso tornar-se sujeito por ser regulamentado. O segundo ponto emerge do primeiro, uma vez que os discursos reguladores que moldam os temas de gênero são precisamente aqueles que exigem e induzem os temas em questão (Butler, 2014).

Ao se falar em relações de poder é importante trazer a discussão o sociólogo francês Bourdieu (1995), denunciou uma forma de pensar guiada por dicotomias e oposições. Observou que as relações de poder desiguais exigem a aceitação do grupo dominado, não necessariamente uma aceitação consciente e deliberada, mas principalmente uma submissão pré-reflexiva. Enfatizou ainda que esses conceitos invisíveis nos levam a formar um modo de pensar irrefletido, ou seja, quando acreditamos que temos a liberdade de pensar sobre algo, não consideramos que esse pensamento livre seja baseado por interesses, preconceitos e benefícios (Gomes; Balestero; Rosa, 2016).

O poder deve, portanto, ser visto como a capacidade de agir sobre as ações dos outros, distinguindo-o das relações fixas e assimétricas que caracterizam a dominação, nas quais deixam de existir estratégias reacionárias específicas (Miranda; Mafra; Cappelle, 2014). Bourdieu (1995), acredita que o poder simbólico é o poder que age sobre o corpo, com o apoio de tendências colocadas como molas impulsoras. Nessa perspectiva, o autor deixa claro que os humanos submissos são privados do poder de conferir significado (Gontijo; Melo, 2015).

Gênero é uma das referências recorrentes em que o poder político é concebido, legitimado e criticado, refere-se à oposição masculino/feminino e ao mesmo tempo é a base de

seu significado. Dentro do marxismo, o conceito de gênero é visto como um subproduto de mudanças estruturais na economia, ele não tem status próprio. Esse tipo de interpretação torna problemáticas as categorias homem e mulher, sugerindo que masculinidade e feminilidade não são características inerentes, mas construções subjetivas (Scott, 2017).

Instituições como o Estado, a escola e a família atuam como agentes que mantêm esta relação de dominação porque elaboram e impõem os princípios de dominação que são implementados no domínio mais fértil possível na sociedade que é a vida privada. A igreja tem sido historicamente antifeminista, perpetuando durante séculos uma visão moral patriarcal da inferioridade das mulheres, condenando quaisquer práticas que sejam vistas como subversivas dos costumes, como o vestuário ou certos comportamentos. Nessa esteira, as escolas contribuem propagando ideias antigas de modelos preconcebidos de carreiras e comportamentos típicos masculinos e femininos (Gomes; Balestero; Rosa, 2016). Portanto, essas instituições determinam comportamentos, impõem regras e valores que são absorvidos pela instituição familiar para serem aprendidos instintivamente por meio da comunicação, e dos planos inconscientes da ordem masculina.

O afrouxamento das fronteiras entre o mundo produtivo (homens) e o reprodutivo (mulheres) contribuiu para a participação das mulheres no mundo produtivo, mas não fez com que os homens tocassem o mundo doméstico. Acontece que a partir desse fenômeno o aumento da intensificação da participação feminina no espaço público não vem acompanhado de uma revisão da extensão da responsabilidade pessoal da mulher. Isso significa que o espaço reprodutivo da família como educação e outros cuidados, está em grande parte nas mãos das mulheres (Souza; Guedes, 2016).

As mulheres entraram no mundo do trabalho, mas as atividades domésticas ainda ficam a cargo delas. O trabalho doméstico não ser valorizado, afeta ainda mais as relações desiguais entre homens e mulheres, não houve a participação masculina nos afazeres domésticos o que acaba por sobrecarregar a mulher com a rotina de trabalho remunerado e não remunerado (Souza; Guedes, 2016). Apesar da presença das mulheres no mercado de trabalho, elas continuam a assumir responsabilidades domésticas significativas.

A maternidade significa mais trabalho doméstico e menos tempo para a carreira profissional da mulher. A sociedade, por ainda ter aspectos culturais machistas, muitas vezes coloca uma pressão excessiva sobre as mulheres para equilibrar a maternidade e a carreira, o que pode levar a escolhas difíceis e a sensação de culpa por qualquer escolha que seja feita (Souza; Guedes, 2016).

Sendo assim, entende-se que o patriarcado é um sistema social no qual os homens detêm

o poder central na organização social, inclusive sobre mulheres, crianças e propriedades, é o principal responsável pela submissão das mulheres. É fundamental lembrar que a igualdade de gênero beneficia não apenas as mulheres, mas também toda a sociedade. Quando removemos barreiras e construímos pontes, criamos um mundo onde as pessoas são julgadas pelo seu mérito e não por seu gênero.

FEMINISMO EM BUSCA DE IGUALDADE

O feminismo é um movimento social e político que busca a igualdade de gênero, a justiça e o empoderamento das mulheres em relação aos homens. Ao longo do tempo, surgiram diversas correntes teóricas dentro do feminismo para abordar diferentes aspectos das questões de gênero e para destacar as diferentes formas de opressão que as mulheres enfrentam (Couto; Dittrich, 2017).

Sabendo que o feminismo é uma crença na igualdade social, econômica e política dos sexos que se originou no Ocidente, sendo manifestado em todo mundo. O termo feminista foi descrito pela primeira vez pelo filósofo francês François Marie Charles Fourier em 1838. A história do feminismo pode ser dividida em ondas (Brunell; Burkett, 2023).

O sufrágio foi considerado a primeira onda do feminismo e o seu principal objetivo. Ela começou na última década do século XIX, quando as mulheres organizaram uma luta por seus direitos, sendo o primeiro deles o direito ao voto. Na Grã-Bretanha as mulheres conseguiram o direito ao voto em 1918 (Pinto, 2003).

No Brasil, a primeira onda também foi por meio do direito ao voto, direito que foi conquistado apenas em 1932. Em 1949 foi publicado *O Segundo Sexo* de Simone Beauvoir, que marcou a entrada na nova onda do feminismo. Já em 1963, Betty Friedan publica “*O Símbolo de Feminismo do Ocidente*”, que é considerada a bíblia para o novo feminismo (Pinto, 2003).

A segunda onda focou na igualdade, no movimento pelos direitos civis, pela garantia de equidade salarial e de oportunidades, essa onda provocou uma extensa discussão teórica sobre as origens da opressão e o papel da família, as feministas desta onda buscaram a liberdade sexual (Brunell; Burkett, 2023).

Na segunda onda, o feminismo ficou repleto de correntes, as anarcofeministas, a partir de Emma Goldman argumentou que as mulheres não poderiam ser libertadas sem a abolição de instituições como a família, a propriedade privada e o poder estatal. Já as feministas individualistas, invocaram o princípio liberal do governo mínimo, e romperam com a maioria

das outras feministas na busca de soluções para os problemas das mulheres. As feministas amazônicas, celebram heroínas místicas e defendem a libertação por meio da força física. As feministas separatistas, pregam que as mulheres não podem emancipar-se sem pelo menos alguma separação dos homens (Brunell; Burkett, 2023).

Dentre todas as correntes feministas, três se destacam, o primeiro é o feminismo liberal ou dominante, que concentra as suas energias em mudanças concretas e pragmáticas a nível institucional e governamental. O objetivo é integrar as mulheres nas estruturas de poder e dar-lhes igualdade de acesso a posições tradicionalmente dominadas pelos homens (Brunell; Burkett, 2023).

Em contraste com a abordagem pragmática adotada pelo feminismo liberal (Brunell; Burkett, 2023), o feminismo radical pretendia remodelar a sociedade e reorganizar as suas instituições, que elas acreditavam serem inerentemente patriarcais. As radicais, acreditavam que o papel subordinado das mulheres na sociedade estava tão intimamente ligado ao tecido social que não poderia ser desfeito sem uma transformação revolucionária da própria sociedade (Brunell; Burkett, 2023).

Por fim, o feminismo cultural, rejeita a ideia de que homens e mulheres são essencialmente iguais e defende a celebração de qualidades associadas às mulheres, como o seu maior apreço pelas relações afetivas. Inerente à sua mensagem está uma crítica às tentativas do feminismo dominante de entrar nas esferas tradicionalmente masculinas. Isto é visto como uma tendência natural para denegrir as mulheres na tentativa de torná-las mais parecidas com os homens (Brunell; Burkett, 2023).

Na terceira onda, que começou na década de 1990, questionava a divisão por gênero do trabalho, apresentou-se uma visão interseccional baseada em discriminações por gênero, raça e classe. Nesta onda as feministas basearam-se no movimento pós-modernista e buscaram questionar, recuperar e redefinir ideias sobre feminilidade e gênero. É uma mudança clara na forma como as pessoas veem o gênero, vendo algumas características como estritamente masculinas e outras como estritamente femininas, dando lugar ao conceito de um *continuum* de gênero. Nesta perspectiva, cada pessoa é vista como possuidora, expressando e reprimindo toda a gama de características anteriormente associadas a um determinado gênero (Brunell; Burkett, 2023).

A quarta onda do feminismo, iniciou-se por volta de 2012 e concentra-se em questões como assédio sexual, aceitação dos vários tipos de corpos, a cultura do estupro, entre outras (Martinez, 2021). O componente chave desta onda é a utilização das mídias sociais, até o presente momento o movimento mais significativo é o *#MeToo*, que foi lançado nos Estados

Unidos em 2006 para ajudar as vítimas de violência sexual, porém ganhou ampla divulgação apenas em 2017 (Brunell; Burkett, 2023). No Brasil, no ano de 2018, o uso das redes sociais, impulsionou a criação da *hashtag* #MeTooBrasil onde foram denunciados inúmeros casos de assédio e abuso sexual no Brasil em diversas áreas da sociedade.

A visão do pós-modernismo feminista rejeita as práticas abertamente sexistas e as ideologias que argumentam que as diferenças entre homens e mulheres são naturais e necessárias e que há algo na natureza das mulheres que justifica a sua subordinação aos homens (Anderson, 2015).

O pós-modernismo também passou a criticar as próprias feministas, expondo as tendências excludentes do próprio movimento. Mulheres negras e lésbicas acreditam que a teoria feminista tradicional esqueceu seus problemas, necessidades e perspectivas. Assim, o pós-modernismo feminista se esforça para responder a essas críticas e propõe e produz um conceito feminista baseado no conceito de mulher da teoria feminista (Anderson, 2015).

O movimento feminista ganha força e as mulheres começam a falar sobre as relações de poder entre homens e mulheres, o feminismo surge como um movimento de libertação que pretende ampliar o espaço da mulher na sociedade e por liberdade e autonomia para decidir sobre sua vida e o seu corpo (Pinto, 2003).

O feminismo tem a ver com visão crítica e, portanto, com posicionamento crítico em espaços sociais não homogêneos marcados pelo gênero. Rago nos adverte que “As teóricas feministas propuseram não apenas que o sujeito deixasse de ser tomado como ponto de partida, mas que fosse considerado dinamicamente como efeito das determinações culturais, inserido em um campo de complexas relações sociais, sexuais e étnicas” (Rago, 1998, p. 6). As mulheres estão no centro do sistema reprodutivo da sociedade e são responsáveis pelo ambiente doméstico, que é a base do sistema de produção capitalista. Elas são mais capazes de ver como o patriarcado não consegue satisfazer as necessidades das pessoas (Williams, 2016).

A pauta do movimento feminista é o combate ao sexismo, acabou por deixar as mulheres negras invisíveis e ignorou as diferenças sociais como etnia e classe social. A principal crítica a generalização do feminismo é Bell Hooks, (2022) que afirma que a opressão não atinge do mesmo jeito todas as mulheres, pois a realidade social é complexa e precisa ser feita de forma inclusiva. As feministas no Ocidente ainda estão buscando descolonizar o pensamento e a prática feministas, a fim de abordar estas questões sem salvar o imperialismo ocidental. Uma perspectiva feminista decolonial examinará primeiro como as práticas sexistas que visam os corpos das mulheres estão interligadas à escala global. Numa abordagem decolonial do feminismo, este não é apropriado pelo capitalismo transnacional (Hooks, 2022). Hooks também

ênfatisa a necessidade de uma abordagem crítica e transformadora do feminismo, que não apenas critique as estruturas de poder existentes, mas também trabalhe para criar mudanças significativas na sociedade em direção à igualdade e justiça para todas as mulheres.

O feminismo negro reconhece a interseccionalidade de raça, gênero e outras formas de opressão, como classe e sexualidade, e reconhece que as experiências das mulheres negras são muitas vezes marginalizadas e negligenciadas nos movimentos feminista e antirracista. Assim, o feminismo negro procura abordar questões como racismo institucional, desigualdade econômica, justiça reprodutiva e o impacto do colonialismo na vida das mulheres negras (Carneiro, 2003).

Para Davis (2016), as mulheres negras sempre estiveram dispostas a colaborar com o movimento feminista multirracal que luta pelos direitos políticos de todas as mulheres, porém elas sempre foram menosprezadas pelo feminismo branco. A autora ainda ressalta que toda limitação imposta a mulher branca americana é agravada mil vezes quando se trata da mulher negra.

As mulheres negras nunca tiveram o foco de sua vida centrado nas tarefas domésticas, o capitalismo impôs a dona de casa branca e de classe média a submissão com o papel da esposa. As mulheres negras tiveram que ser fortes por sua família e comunidade, ser forte era questão de sobrevivência. Pela independência que tinham as mulheres negras pagaram um preço caro, pois sempre carregaram o fardo do trabalho assalariado com as atividades domésticas (Davis, 2016).

A pauta do movimento feminista e o combate ao sexismo, acabou por deixar as mulheres negras invisíveis e ignorou as diferenças sociais como etnia e classe social. A principal crítica a generalização do feminismo é Hooks (2022), que afirma que a opressão não atinge do mesmo jeito todas as mulheres, pois a realidade social é complexa e precisa ser feita de forma inclusiva. Segundo Hooks (1995), o sistema colonial desumanizou o corpo da mulher negra para garantir que ela replicasse o próprio sistema de exploração escrava por meio de gravidezes em série. O trabalho foi historicamente reservado aos homens e que o fato de as mulheres negras sempre terem sido forçadas a trabalhar as rouba de sua feminilidade.

Carneiro (2003), explicita que o feminismo eurocêntrico se distancia da realidade das mulheres negras ao menosprezar sua história de luta e resistência. Além disso, reafirma o mito da democracia racial brasileira ao equiparar as experiências opressivas de mulheres brancas e não-brancas, ao mesmo tempo em que ignora como os negros ainda enfrentam a exclusão e o sofrimento.

O feminismo interseccional procura debater um feminismo mais inclusivo e igualitário

que priorize todas as experiências e necessidades de todas as mulheres, especialmente aquelas pertencentes a grupos marginalizados e mais vulneráveis. Reconhece que simplesmente falar sobre igualdade de gênero não é suficiente para criar uma sociedade mais inclusiva porque as nuances são muito mais complexas do que as experiências das mulheres brancas, cisgênero e de classe média (Santiago; Faria, 2021).

A interseccionalidade faz compreender os efeitos da influência entre duas ou mais formas de discriminação, como a interação entre sexismo, racismo, patriarcalismo e como afetam as mulheres (Crenshaw, 2004). Assim as intersecções gênero e raça contribuem para compreender a complexidade do ser humano e das desigualdades sociais, refutando a hierarquização das diferenças sociais e reconhecendo a multiplicidade da humanidade.

É importante refletir sobre a intersecção gênero, raça e classe para verificar como acontece as relações de poder e como as interações desses pontos fortalecem a supremacia masculina, principalmente no ambiente organizacional, fortalecendo os papéis sexuais hierárquicos.

Diante do exposto, observa-se que a teoria feminista no Brasil é uma parte importante do movimento feminista global que visa analisar e desafiar as desigualdades de gênero e a opressão das mulheres. O movimento feminista brasileiro tem uma história rica e diversificada, com raízes que remontam ao século XIX, mas que se fortaleceu e ganhou destaque significativo no século XX e continua ativo no século XXI (Matos, 2010). Na década de 1960, no Brasil, houve um movimento diverso da Europa e dos Estados Unidos, que estavam no ápice dos movimentos libertários. Com a ditadura militar, o Brasil vivia um momento de repressão que dificultava a luta por liberdade. Mesmo com o regime militar surgiram as primeiras manifestações feministas na década de 1970 (Pinto, 2003).

Inicialmente, as primeiras feministas brasileiras estavam focadas principalmente em questões como o direito ao voto e a educação para as mulheres. Posteriormente, o movimento se expandiu para abordar questões mais amplas de igualdade de gênero, incluindo direitos reprodutivos, violência de gênero e representação política. Assim como em outros lugares, o feminismo no Brasil não é monolítico e abrange uma variedade de abordagens e correntes de pensamento (Matos, 2010). Em 1975, Terezinha Zerbini lançou o Movimento Feminista pela Anistia, que só foi acontecer em 1979. Em 1976, foi lançada a Carta Política, pelo Círculo da Mulher em Paris, que defendia que o objetivo do movimento não era separar homens de mulheres e sim lutar contra a dominação da sociedade capitalista (Pinto, 2003).

Em 1980, o feminismo no Brasil ressurgiu com vários grupos e com inúmeros temas, como: violência, sexualidade, equidade, trabalho, maternidade, dentre outros. Eram em sua

maioria movimentos populares, influenciados pela Igreja Católica. Já em 1984, foi criado o Conselho Nacional da Condição da Mulher - CNCM, que trabalhou para a inclusão dos direitos das mulheres na nova constituição, assim, a Constituição de 1988 garantiu as mulheres vários direitos (Sarti, 2010).

Nos governos de Fernando Collor de Mello e de Fernando Henrique Cardoso o CNCM perdeu relevância. No primeiro governo de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2011) foi criada a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (2006) e com ela o Conselho foi recriado. O movimento feminista seguiu um processo de profissionalização, de busca junto ao estado de aprovação de medidas protetoras as mulheres e a ampliação de espaços na vida pública e política (Sarti, 2010).

Com base na discussão temos que, para o materialismo histórico, o que sustenta as condições materiais e econômicas são um fator chave na formação das estruturas sociais e das relações de poder. O feminismo adotou esta abordagem para examinar como as desigualdades de gênero estão arraigadas nas estruturas econômicas e sociais, argumentando que o capitalismo perpetua a opressão de gênero (Pinto, 2010).

Essa abordagem, porém, tende a reduzir todas as formas de opressão, incluindo a opressão de gênero, às relações econômicas e de classe. Isso pode levar a uma simplificação excessiva da complexidade das questões de gênero, deixando de lado outros fatores importantes, como as dinâmicas culturais, sociais e psicológicos que contribuem para a opressão das mulheres (Pinto, 2010). O feminismo é uma crítica que vincula a subordinação das mulheres na esfera doméstica e sua exclusão da esfera pública. Assim, Farah (2004) explicou que o principal objetivo do feminismo é mudar a situação da mulher na sociedade, a fim de superar a desigualdade de gênero.

Com base em tudo o que foi exposto nesta seção, temos que o feminismo continua a ser um movimento vital e relevante. Questões como a violência de gênero, a desigualdade no trabalho e a representação das mulheres em cargos de gestão, são tão pertinentes hoje quanto eram quando o movimento começou.

MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E CONQUISTAS

O trabalho tem estado sob a influência de contínuas mudanças econômicas, tecnológicas e políticas e pode ser cabido no processo de exploração humana. É importante compreender o trabalho dentro da lógica capitalista de produção. O sentido do trabalho é fruto de partes das relações sociais em diferentes momentos, trata-se de uma vivência social e cultural dos

trabalhadores e analisar como ele ocorre na sociedade (Frigotto, 2009).

O trabalho ao reproduzir relações sociais alienantes, passa a ser a negação do humano ao mesmo tempo que continua a produzir o homem reafirmando-o como indivíduo. Os sentidos do trabalho se alteram junto com o mundo: com a globalização e com as novas formas nas relações de trabalho (Tolfo; Piccinini, 2007).

O trabalho integra a vida do trabalhador reportando a identidade mais densa da relação do homem com a natureza. O trabalho tem relevância na sociedade por meio da educação que transforma o homem pela aprendizagem, pela formação e pela relação entre educação e trabalho. Por meio do trabalho o ser humano transforma a natureza para atender as suas necessidades, o trabalho vem a se tornar um fator financeiro com o surgimento do trabalho assalariado no sistema capitalista (Saviani, 2005).

O avanço do capitalismo fez surgir o mercado do trabalho, em que somos apresentados aos donos dos meios de produção e ao trabalhador que vende sua força de trabalho em troca do salário. O trabalho como princípio educativo não concebe a formação para esse mundo do trabalho nem representa o treinamento para o exercício de atividades de formação mecanicista que reforça a hegemonia de um sistema de classes (Saviani, 2005). O enfoque educacional no trabalho não prepara os indivíduos para esse contexto laboral nem oferece um treinamento que vá além da mecânica, reforçando assim a hegemonia de um sistema de classes.

O trabalho permite aos indivíduos a percepção de que eles são elementos ativos na sua própria formação. A classe trabalhadora, que inclui todas as camadas da sociedade que vivem da sua força de trabalho, é diversificada, dessa forma é imperativo que os trabalhadores se organizem, com pautas políticas e sociais adequadas com uma urgente transformação das políticas públicas de trabalho (Tolfo; Piccinini, 2007).

Para Marx (2004), conceber o trabalho é primário para conceber o aproveitamento na instituição capitalista, ele é visto quanto uma forma de trabalho alienado, é a contestação da substância humana. A alienação pelo trabalho impede a produção humano, ela bloqueia o plano de instituição emancipadora quão supera o trabalho alienado (Antunes, 2009). Para Saviani (2005), o trabalho é o cerne do ser humano é um ato consciente, como se observa:

Podemos, pois, dizer que a essência do homem é o trabalho. A essência humana, não é, então, dada ao homem; não é uma dádiva divina ou natural; não é algo que precede a existência do homem. Ao contrário, essência humana é produzida pelos próprios homens. O que o homem é, é-o pelo trabalho. A essência humana é um feito humano. É um trabalho que se desenvolve, se aprofunda, se complexifica ao longo do tempo, é um processo histórico (Saviani, 2005, p. 154).

Ao analisar o contexto histórico do trabalho, devemos voltar a Engels (2013), que

iniciou o estudo da história da família com o Direito Materno de 1861. No início, os humanos viviam em uma promiscuidade sexual o que impossibilitava o estabelecimento da paternidade, assim, a relação entre pai e filho foi estabelecida por intermédio da linha feminina, o que ocorria entre todos os povos antigos segundo o direito materno. Como resultado, as mulheres eram admiradas e respeitadas, até ao ponto da dominação feminina absoluta. Com a mudança para a monogamia, a mulher passou a pertencer a apenas um homem (Gomes; Balestero; Rosa, 2016).

Os escritos de Engels (2013) retratam três períodos distintos, cada um deles um estágio progressivo no desenvolvimento social: selvagem, barbárie e civilização. Estes termos, mudaram desde então, mas mantêm o esquema básico: natureza selvagem refere-se à caça e colheita; tempos bárbaros, uma fase em que a agricultura era dominante, primeiro através da horticultura, mais tarde por meio do uso de tecnologias avançadas, como o arado e a irrigação em grande escala; a evolução da civilização, da sociedade urbana e as origens da indústria (Andrade, 2015).

Foi dado a ambos os sexos um elevado grau de autonomia no desenvolvimento destas competências: por exemplo, a recolha e distribuição de alimentos na tribo era efetuada exclusivamente por mulheres, que poderiam decidir não o atribuir a alguém que considere que não está a cumprir adequadamente o seu papel dentro do grupo. Nas sociedades pré-classistas, as mulheres conseguiam conciliar a maternidade e o trabalho produtivo, sem uma separação clara entre as duas esferas. Uma vez que as mulheres eram a base da produção nestas sociedades, não havia desigualdade sistémica entre os gêneros e elas eram tidas em alta estima mesmo à medida que envelheciam (Andrade, 2015).

O centro da teoria de Engels (2013) sobre a opressão das mulheres baseava-se na relação entre a divisão sexual do trabalho e o modo de produção, relação que sofreu uma transformação fundamental com o surgimento da sociedade de classes. Nas sociedades de caçadores-coletores e jardineiros, havia uma divisão sexual do trabalho, com um conjunto de responsabilidades estritamente definidas entre homens e mulheres (Andrade, 2015). O surgimento da sociedade de classes resultou não apenas na ampliação da disparidade entre governantes e governados, mas também no aumento da disparidade entre os gêneros masculino e feminino.

O fim do direito materno foi uma enorme derrota na história das mulheres. Os homens começaram a governar a família e as condições de ser mulher foi degradada. A partir deste ponto, a mulher se tornou uma escrava para o prazer dos homens e uma simples ferramenta de reprodução. Desta forma, a monogamia não será entendida como um acordo entre um homem e uma mulher, muito menos como a forma mais elevada de casamento, a monogamia, aparece sob a forma de escravização de um sexo ao outro, como uma declaração de conflito até então

desconhecido entre os sexos ao longo da pré-história (Gomes; Balestero; Rosa, 2016).

Ao desnaturalizar a família patriarcal e monogâmica, um modelo de família que foi glorificado em grande parte porque o patriarcado abriu caminho para a ideia de que o espaço privado e o trabalho doméstico não remunerado que o acompanha são destinados ao sexo feminino. As lutas das mulheres devem estar alinhadas com as lutas de classes, afinal, as mulheres constituem as fileiras dos indivíduos explorados pelo sistema capitalista, e seus problemas precisam ser enfatizados ao se discutir o assunto (Galetti, 2022). Há uma dinâmica dialética entre as abordagens teóricas sobre gênero e as relações de classe, que se entrelaça com uma análise histórica da interação entre os movimentos de libertação de classes e os movimentos feministas.

Para Federici (2017) a acumulação de capital inclui inúmeros fenômenos que Marx (2004) não pontua, tais como:

i) o desenvolvimento de uma nova divisão sexual do trabalho; ii) a construção de uma nova ordem patriarcal, baseada na exclusão das mulheres do trabalho assalariado e em sua subordinação aos homens; iii) a mecanização do corpo proletário e sua transformação, no caso das mulheres, em uma máquina de produção de novos trabalhadores (Federici, 2017, p. 26).

A maternidade significa mais trabalho doméstico e menos tempo para a carreira profissional da mulher, a sociedade, por ter aspectos culturais machistas, muitas vezes coloca uma pressão excessiva sobre as mulheres para equilibrar a maternidade e a carreira, o que leva a escolhas difíceis e a sensação de culpa por qualquer escolha que seja feita (Sousa; Guedes, 2016).

Diante do exposto, o capitalismo muitas vezes ignora e desvaloriza o trabalho não remunerado que as mulheres realizam, como cuidar de crianças e idosos, cozinhar e limpar. As mulheres são frequentemente relegadas a trabalhos mal remunerados e precários, enquanto os homens dominam os setores mais lucrativos e prestigiosos da economia. A relação mulheres, trabalho e capitalismo é complexa e marcada por resistência e opressão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste artigo exploramos a complexa trajetória da mulher desde a Inquisição até os debates contemporâneos sobre gênero, feminismo e trabalho. Por meio da análise crítica e interdisciplinar, podemos concluir que a Inquisição representou um marco histórico de profunda violência e opressão contra as mulheres, a perseguição às bruxas evidenciou a misoginia e o patriarcado enraizados na sociedade da época, deixando marcas duradouras na construção da identidade e dos direitos das mulheres.

Retratamos que a luta pela igualdade de gênero é um processo histórico contínuo e multifacetado. O feminismo, em suas diversas vertentes, desempenhou um papel fundamental na conquista de direitos e na transformação da sociedade, desafiando estereótipos e abrindo caminho para a emancipação das mulheres. A inserção das mulheres no mercado de trabalho formal é um avanço significativo, mas ainda há um longo caminho a ser percorrido. As mulheres continuam a enfrentar desafios e desigualdades no mundo do trabalho.

Esta pesquisa bibliográfica proporcionou uma compreensão mais profunda das experiências das mulheres ao longo dos séculos, destacando tanto os progressos alcançados quanto as desigualdades persistentes. Os benefícios deste estudo incluem uma compreensão mais profunda da evolução dos direitos e papéis das mulheres na sociedade, desde os tempos da inquisição até o presente. Este conhecimento é fundamental para informar as políticas e práticas atuais que buscam promover a igualdade de gênero no local de trabalho.

No entanto, é importante reconhecer que esta pesquisa bibliográfica apresenta algumas lacunas que merecem atenção futura. A análise poderia se beneficiar de uma abordagem mais aprofundada sobre a experiência de mulheres de diferentes origens socioeconômicas e culturais. Além disso, a maioria dos estudos se concentra em sociedades ocidentais, deixando de considerar a experiência de mulheres em outras partes do mundo.

Este artigo, abre caminho para futuras pesquisas que podem preencher as lacunas identificadas e expandir nosso entendimento sobre a experiência das mulheres ao longo da história.

Dessa forma, entende-se que a compreensão da história da mulher e das lutas por sua emancipação é fundamental para construir um futuro mais justo e igualitário. Para isto é necessário o estudo e a reflexão crítica, com isto podemos identificar os mecanismos de opressão e os desafios que ainda persistem, buscando soluções para construir uma sociedade onde todas as mulheres tenham seus direitos plenamente respeitados.

4 DA INVISIBILIDADE À ASCENSÃO: O DESVELAMENTO DOS OBSTÁCULOS FEMININOS NO ÂMBITO DA GESTÃO

RESUMO

Este artigo investiga as barreiras que as mulheres enfrentam para alcançar cargos de gestão, utilizando seis metáforas: Teto de Vidro, Labirinto de Cristal, Mito da Métis, Parede de Cristal, Piso Pegajoso e Abelha Rainha. Ele tem como objeto de estudo as barreiras que impedem o progresso de mulheres para cargos de gestão, visto que a ascensão feminina no mercado de trabalho é obstaculizada por uma série de barreiras invisíveis que requerem atenção contínua e intervenções estratégicas. Portanto, compreender e abordar essas barreiras é essencial para promover a igualdade de gênero e permitir que mais mulheres atinjam posições de liderança. O artigo está baseado em uma revisão bibliográfica crítica a literatura sobre o tema, com análise de estudos acadêmicos sobre os empecilhos e as estratégias de superação. Sendo assim, as políticas organizacionais inclusivas e programas de apoio são fundamentais para a criação de um ambiente de trabalho mais equitativo e diversificado.

Palavras-Chave: Teto de Vidro. Labirinto de Cristal. Mito da Métis. Parede de Cristal. Piso Pegajoso. Abelha Rainha.

ABSTRACT

This article investigates the barriers women face in reaching management positions, using six metaphors: Glass Ceiling, Crystal Labyrinth, Myth of the Métis, Crystal Wall, Sticky Floor and Queen Bee. Its object of study is the barriers that prevent women from progressing to management positions, since female ascension in the job market is hindered by a series of invisible barriers that require continuous attention and strategic interventions. Therefore, understanding and addressing these barriers is essential to promoting gender equality and enabling more women to reach leadership positions. The article is based on a critical bibliographical review of the literature on the subject, with an analysis of academic studies on the obstacles and strategies for overcoming them. Therefore, inclusive organizational policies and support programs are fundamental to creating a more equitable and diverse work environment.

Keywords: Glass Ceiling. Crystal Labyrinth. Métis Myth. Crystal Wall. Sticky Floor. Queen Bee.

INTRODUÇÃO

A busca pela equidade de gênero no mercado de trabalho tem sido um foco central de estudos e políticas públicas nas últimas décadas. No entanto, apesar dos avanços legislativos e institucionais, a ascensão feminina a posições de liderança ainda enfrenta inúmeros obstáculos. Entre esses desafios, destacam-se as chamadas barreiras invisíveis, que se manifestam de maneiras sutis e complexas, dificultando a progressão das mulheres nas hierarquias organizacionais. Este artigo tem como objetivo analisar as barreiras que as mulheres enfrentam em sua trajetória profissional, com foco em seis metáforas que ilustram tais desafios como o teto de vidro, o labirinto de cristal, o mito da Métis, a parede de cristal, o piso pegajoso e a abelha rainha.

O teto de vidro descreve a barreira invisível que impede as mulheres de alcançarem os níveis mais altos de gestão, apesar de suas qualificações. O labirinto de cristal ilustra o percurso cheio de obstáculos e desvios que as mulheres enfrentam ao longo de suas carreiras. O mito da métis sugere que mulheres precisam adotar comportamentos masculinos para serem aceitas em cargos de liderança. A parede de cristal refere-se à segregação horizontal que limita as mulheres a setores com menos oportunidades de ascensão. O piso pegajoso descreve as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em funções de baixa remuneração para avançarem em suas carreiras. Por fim, a abelha rainha representa as mulheres em posições de poder que não promovem ou ajudam outras mulheres.

A divisão de gênero do trabalho, impacta negativamente quando se trata em valorização do trabalho feminino, visto que embora as mulheres tenham conseguido avanços em suas respectivas carreiras ainda existem barreiras que impedem o alcance de equidade de gênero (Proni; Proni, 2018). Sendo assim, “pode-se constatar a presença de mecanismos discriminatórios: dificilmente alcançam as posições hierárquicas mais elevadas numa grande empresa - fenômeno conhecido como Teto de Vidro”, pois tais cargos geralmente estão reservados aos homens” (Proni; Proni, 2018, p. 2).

Este artigo tem como objetivo investigar como essas barreiras invisíveis impactam a ascensão feminina no mercado de trabalho, explorando a complexidade de cada metáfora e seu efeito sobre a trajetória profissional das mulheres. Sua relevância por abordar um tema crucial para a sociedade e para as organizações: a necessidade de eliminar as barreiras que impedem as mulheres de alcançar cargos de gestão. A metodologia para este artigo está fundamentada na pesquisa bibliográfica e a análise das metáforas permite uma compreensão mais profunda dos desafios enfrentados pelas mulheres e abre espaço para a discussão de soluções e medidas que promovam a equidade de gênero no mercado de trabalho.

Esse artigo busca compreender e abordar as barreiras estruturais e culturais que limitam a interação entre os sexos e está organizado em oito seções: a primeira é a introdução; a segunda é sobre o teto de vidro que busca explicar por que as mulheres estão sub-representadas em cargos de gestão; a terceira e sobre o labirinto de cristal que retrata os obstáculos na carreira da mulher; a quarta é sobre o mito da métis é a apropriação masculina do trabalho feminino; a quinta seção nos diz sobre a parede de cristal que acaba por prender as mulheres em profissões com poucas oportunidades de ascensão; na sexta seção nos demonstra o piso pegajoso e as profissões relacionadas ao cuidado que estão em sua maioria ocupadas por mulheres; na sétima seção temos a abelha rainha fala sobre a falta de sororidade de mulheres gestoras; na última seção temos as considerações finais. Assim, busca-se explicar as diferenças entre os gêneros no

acesso aos cargos de gestão.

TETO DE VIDRO: A BARREIRA INVISÍVEL NO CAMINHO DAS MULHERES

Embora a Constituição de 1988 garanta a igualdade de gênero, existem diversas práticas de segregação no mercado de trabalho, levando ao domínio das mulheres em empregos informais, criando barreiras para que os profissionais avancem para posições de liderança e limitando o emprego em áreas consideradas estratégicas mantendo assim, disparidade entre homens e mulheres, nos cargos mais elevados (Roque; Bertolin, 2021).

A segregação de gênero define os espaços dos indivíduos no mundo do trabalho e pode ser uma barreira às relações entre os sexos porque cria um lugar de não convivência. A metáfora do Teto de Vidro explica por que a presença de mulheres em cargos de gestão não existe de forma homogênea nas empresas (Paiva, 2017). Essa barreira é invisível porque não é oficialmente reconhecida ou instituída, mas é perpetuada por preconceitos, estereótipos de gênero e estruturas organizacionais que favorecem os homens.

Para Belle (1993), não existem mais espaços reservados e nem papéis definitivos entre homens e mulheres, o que pode ser observado é uma segregação velada que atinge as mulheres, o que Steil (1997) denominou como Teto de Vidro, que é a barreira sutil que bloqueia ascensão de mulheres aos cargos mais altos de uma organização. O termo Teto de Vidro foi cunhado por Marilyn Loden em discurso nos Estados Unidos em 1978, denotando simbolicamente uma barreira sutil e transparente, mas forte o suficiente para manter as mulheres fora das organizações em que trabalham. Como podemos observar:

O conceito de Teto de Vidro surgiu na década de 1980, nos Estados Unidos, e desde então vem sendo amplamente utilizado nos estudos de gênero para retratar uma barreira sutil, contudo suficientemente forte para impedir a escalada de mulheres a níveis com poder de decisão dentro da hierarquia organizacional. Tal barreira afetaria as mulheres como grupo, impossibilitando avanços individuais exclusivamente em função de seu gênero e não pela incapacidade de ocupar colocações no ápice da hierarquia organizacional (Sousa, 2018, p. 23).

O conceito do Teto de Vidro pode ser identificado como: “[...] uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficiente forte para evitar a ascensão de mulheres aos níveis mais altos da hierarquia organizacional” (Steil, 1997, p. 62). Para explicar a disparidade salarial entre homens e mulheres existem algumas manifestações específicas de desigualdade de gênero no mercado de trabalho, que são determinadas pela influência de dois fatores inter-relacionados: primeiro, pelas dinâmicas discriminatórias específicas do mercado de trabalho; em segundo lugar, o peso das responsabilidades familiares limita a entrada das mulheres no mercado de trabalho (Fernandez, 2019). O teto de vidro é uma barreira invisível que impede as mulheres de

ascenderem a níveis superiores de poder e responsabilidade dentro das organizações, apesar de suas qualificações e habilidades.

A divisão do trabalho por gênero impõe responsabilidades domésticas as mulheres, reforçando a ideia de que não possuem os atributos necessários para. A duplicação do horário de trabalho é um dos principais fatores que limitam as carreiras das mulheres, uma vez que as mulheres podem não conseguir conciliar todas as funções e acabar por abandonar os seus empregos para dar prioridade a vida familiar (Roque; Bertolin, 2021). Essa divisão não apenas distribui homens e mulheres em diferentes tipos de empregos, mas também influencia a maneira como eles interagem uns com os outros no ambiente de trabalho.

O Teto de Vidro refere-se as barreiras invisíveis que impedem as mulheres a alcançarem os postos mais altos nas empresas, é baseado na divisão social de espaços femininos e espaços masculinos. Essa visão é assimétrica e hierarquizada, estruturado pela “ordem masculina” e pela submissão feminina (Bernadi; Neves, 2015). As assimetrias na divisão do trabalho por gênero são observadas mesmo entre mulheres e homens com carreiras altamente, indicando a dificuldade de articular uma vida laboral intensa em termos de horários, ritmos e padrões de trabalho, bem como de exigências familiares e pessoais, que também leva tempo, habilidades e recursos (Paiva, 2017).

A nomenclatura de Teto de Vidro deve se ao fato de a promoção interna ser responsabilidade dos gestores da empresa, e seus padrões não são necessariamente públicos, mesmo para os membros internos da empresa. Este é um obstáculo intransponível e invisível, mas eles são óbvios. A partir da década de 1990, observou-se que, mesmo que a formação e a experiência sejam compatíveis entre homens e mulheres, ainda existem diferenças de remuneração e promoções dentro das empresas quando se comparam os gêneros. O teto de vidro é uma dessas barreiras, explicando por que as mulheres não estão igualmente representadas em posições de liderança, apesar das aparentes oportunidades de ascensão dentro das organizações.

É também necessário ter em conta os conflitos que vivenciam todos os dias na conciliação das suas vidas profissionais e pessoais, enraizados na divisão do trabalho por gênero que ainda lhes confere a maior parte da responsabilidade de cuidar do lar e da família. Sendo igualmente importante às normas comportamentais associada a tradicional divisão de papéis, o que as leva a comportar-se de uma forma não competitiva, dando prioridade à vida familiar e à esfera privada do lar (Vaz, 2013). Apesar das mulheres encontrarem desafios para conciliar vida profissional e pessoal, elas buscam a equidade em todos os sentidos de suas vidas, encontram barreiras durante a trajetória profissional e muitas conseguem superá-las.

LABIRINTO DE CRISTAL: NAVEGANDO PELAS COMPLEXIDADES DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

O labirinto de cristal é uma ampliação do Teto de Vidro e retrata a sobrecarga de trabalho feminina diante das múltiplas tarefas, mostra a divisão entre trabalho produtivo e o trabalho em casa, fazendo acumular responsabilidades dentro e fora do trabalho o que prejudica o seu desenvolvimento profissional, se tornando uma barreira invisível (Surmani *et al.*, 2020). Enquanto o teto de vidro se refere à barreira invisível que impede as mulheres de alcançarem cargos de alta liderança, o labirinto de cristal destaca a jornada cheia de obstáculos que as mulheres percorrem ao longo de suas carreiras.

Eagly e Carli (2007) argumentam que a metáfora do Teto de Vidro, é muito rígida para dar conta da permeabilidade das barreiras vivenciadas pelas mulheres após os anos 2000. Pelo menos duas perspectivas tentaram explicar a existência do fenômeno do Teto de Vidro na literatura. Uma perspectiva enfatiza a discriminação e a outra enfatiza diferenças comportamentais entre homens e mulheres.

A primeira dessas abordagens é de natureza sócio-histórica, enfatizando os mecanismos de exclusão feminina, como as barreiras historicamente enfrentadas pelas mulheres para ingressar no ensino superior, principalmente em instituições de prestígio, que as impediram de se qualificar e alcançarem as posições de prestígio no mercado de trabalho. Ultrapassadas as barreiras sócio-históricas à qualificação das mulheres e à entrada no mercado de trabalho, temos a diferença comportamental, na relação entre a vida profissional e pessoal e na divisão sexuada do trabalho. a preeminência dos homens em posições elevadas (Vaz, 2013).

O conceito de labirinto de cristal foi desenvolvido pelas pesquisadoras, Eagly e Carli, e expande o conceito de Teto de Vidro para abordar outras barreiras que as mulheres enfrentam para avançarem na carreira. Essa metáfora remete a ideia de várias barreiras que compõem o labirinto, onde poucas mulheres conseguem encontrar o caminho para a ascensão profissional (Surmani *et al.*, 2020). O labirinto de cristal evidencia a divisão entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, mostrando como essa dupla jornada resulta em uma acumulação de responsabilidades.

Eagly e Carli, discutem o acesso às funções de liderança, iniciando com as barreiras específicas impostas às mulheres desde o início do século 20, passando pelo Teto de Vidro, a feminização da força de trabalho e chegando ao labirinto de cristal. Neste ponto, se observa que o preconceito e a discriminação que atrapalha as mulheres não desaparece, mas se apresentam como um labirinto (Fraga; Rocha-de-Oliveira, 2020).

Devido aos vários desafios e armadilhas do labirinto, o talento feminino é perdido ou

subutilizado. A contribuição da metáfora do labirinto é, portanto: a) compreender que existem barreiras ao longo das trajetórias profissionais das mulheres; b) reconhecer como as mulheres são subordinadas e como estão sub-representadas em posições de prestígio; c) os obstáculos e armadilhas no labirinto não estão apenas relacionados com o desenvolvimento da carreira, mas também com a velocidade de obtenção de reconhecimento e com a permanência ou não numa determinada área (Lima, 2013). Essa barreira é difícil de superar porque envolve uma complexa rede de expectativas e obrigações que não podem ser facilmente modificadas sem mudanças significativas nas políticas organizacionais e nas atitudes culturais em relação à divisão de trabalho entre os gêneros.

A divisão do trabalho por gênero é uma forma de divisão do trabalho que depende do contexto histórico e social e tem origem nas relações sociais entre homens e mulheres e nas organizações capitalistas. Esta estrutura caracteriza-se por homens privilegiarem a área produtiva e as mulheres privilegiarem a área reprodutiva, assumindo funções de maior valor acrescentado social. Existem dois princípios organizadores: o princípio da separação (trabalho dos homens e trabalho das mulheres) e o princípio da hierarquia (o trabalho dos homens é mais valioso do que o trabalho das mulheres) (Hirata; Kergoat, 2007).

A divisão sexual do trabalho não se limita, portanto, à dicotomia entre trabalho produtivo e reprodutivo, é também restaurada na própria esfera produtiva, colocando as mulheres em posições específicas ligadas a economia do cuidado, no mercado de trabalho, (Bruschini; Lombardi, 2000). Esta situação cria um percurso profissional cheio de obstáculos que dificulta o desenvolvimento e a ascensão das mulheres, perpetuando a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Uma das principais dificuldades que podem ser observadas no labirinto é que não há um reconhecimento das questões relacionadas a gênero e a ascensão profissional. Outra dificuldade é que, ao mesmo tempo em que as mulheres são responsabilizadas por sua maternidade e relacionamentos, elas são absolvidas da responsabilidade pelo desenvolvimento profissional, levando-as se dedicar menos à carreira e mais à vida pessoal (Lima, 2013).

O labirinto de cristal amplia a compreensão das barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, destacando a sobrecarga resultante das múltiplas responsabilidades profissionais e domésticas. Abordar essas questões requer uma abordagem integrada que promova a igualdade na divisão de responsabilidades domésticas e a implementação de políticas organizacionais que apoiem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para todos os funcionários.

O MITO DA MÉTIS E A LUTA DAS MULHERES POR RECONHECIMENTO

Tanto o conceito de Teto de Vidro quanto o do labirinto de cristal remetem ao mito da Métis, a forma como as mulheres foram deixadas de lado ao longo da história pode ser explicada pela mitologia. O mito de Métis para reconstruir como a sabedoria representada por Atenas tornou-se algo associado aos homens. Métis é a deusa da saúde, proteção, astúcia, prudência e virtudes. Foi a primeira esposa de Zeus, quando Métis estava grávida, Gaia profetizou que ela teria dois filhos: a primeira seria Tritogenia e seria igual a Zeus em força e sabedoria, porém o segundo se tornaria o novo rei dos homes e dos deuses. Quando Zeus chega à idade adulta ele consegue a supremacia sobre deuses e mortais e depois de vencer os Titãs, ele engole Métis grávida ainda viva, conseguindo assim fugir do destino de seu pai e seu avô (Luz; Berni; Selli, 2007).

Como resultado, Zeus teve Atena saindo de sua cabeça já adulta e armada, o parto foi feito por Prometeu e Hefesto que abriram a cabeça de Zeus com um machado. Esse mito ilustra a subversão do papel da maternidade, o mito eliminou toda a contribuição feminina fazendo com que a sabedoria de Atena fosse uma prerrogativa masculina vinda de Zeus. Segundo a mitologia Métis era filha de Oceano, possuía habilidades associadas à astúcia e prudência. Zeus ficou apavorado com as habilidades de sua esposa e decidiu engolir Métis para possuir suas habilidades (Santos, 1996).

Ao contrário de narrativas tradicionais que glorificam a maternidade e a submissão feminina, este mito apresenta uma perspectiva complexa e subversiva que desafia as normas patriarcais e explora as consequências do desejo de poder e controle. Essa metáfora oferece uma releitura crítica dos conceitos de casamento, maternidade e poder. Expõe as armadilhas do patriarcado, em que o desejo de controle masculino pode levar à opressão e à anulação da subjetividade feminina. A figura de Métis representa a sabedoria silenciada e a força feminina subjugada, enquanto Atena surge como símbolo de empoderamento e resistência (Santos, 1996).

Este mito é interpretado como uma representação simbólica da maternidade sem a necessidade de uma mãe biológica, destacando a ideia de que a sabedoria e a inteligência podem surgir diretamente da mente paterna sem a necessidade de uma mãe física. É importante notar que os mitos gregos frequentemente possuem interpretações simbólicas e múltiplas camadas de significado, e as histórias podem ser interpretadas de diferentes maneiras ao longo da história e da cultura (Santos, 1996). Ao eliminar a participação feminina no nascimento de Atena, o mito reforça a ideia de que a sabedoria e a força são qualidades que podem ser geradas e possuídas

pelos homens, negando a contribuição e o papel fundamentais das mulheres na criação e na transmissão de conhecimento.

O mito da Métiis consegue expressar como o casamento e a maternidade constroem uma mulher a se tornar submissa, não importa quanta habilidade e poder ela tenha. Ao engolir Métiis, Zeus não a matou, pelo contrário, sugou tudo de útil de sua esposa. O mecanismo imposto às mulheres é semelhante ao mito de Métiis, e não atribui a qualidade da habilidade a quem a possui, apenas a quem se apropria dela e a exhibe como sua. Semelhante ao status da mulher na sociedade, sua importância não é reconhecida mesmo quando realiza as atividades mais importantes laborais não relacionadas a maternidade (Surmani *et al.*, 2020). Este ato de Zeus simboliza a tentativa de monopolizar a sabedoria e a astúcia, apropriando-se das qualidades femininas para consolidar seu próprio poder.

Ao retratar a sabedoria como uma qualidade emergente de um deus masculino e ao engolir Métiis, o mito reflete e reforça a subordinação das mulheres e a dominação masculina. A exclusão da maternidade e a apropriação das habilidades femininas por Zeus sugerem uma visão de mundo onde o poder e a inteligência são centralizados e controlados pelos homens. Este mito, portanto, relega as mulheres a um papel secundário na criação e posse de sabedoria.

O mito de Métiis nos convida a questionar as normas sociais que definem o papel da mulher na sociedade. Ele nos leva a refletir sobre as consequências da dominação masculina e da busca desenfreada pelo poder, e nos inspira a buscar modelos mais igualitários e justos de relacionamento. Desconstruindo os estereótipos de gênero e questionando as estruturas de poder, por meio da análise crítica desse mito, podemos buscar uma sociedade onde a sabedoria e a força feminina sejam valorizadas e celebradas.

ATRAVESSANDO A PAREDE DE CRISTAL: MULHERES E LIDERANÇA

A parede de cristal é uma metáfora para as barreiras invisíveis que dificultam o avanço das mulheres para cargos de gestão. Estas barreiras não estão relacionadas com qualificações ou capacidades, mas com fatores socioculturais relacionados com o gênero (Beltramini; Cepellos; Pereira, 2022). Apesar de terem as mesmas qualificações e competências que os homens, as mulheres ainda são sub-representadas em cargos de liderança e gestão.

Estas barreiras podem incluir preconceitos de gênero, estereótipos, sub-representação das mulheres em posições de liderança, entre outros. Portanto, mostra que embora o estereótipo seja frequentemente associado ao preconceito de idade, também pode ocorrer em mulheres mais jovens quando associado ao gênero (Beltramini; Cepellos; Pereira, 2022). As paredes de vidro podem confinar esses indivíduos a posições de baixo status e visibilidade, limitando suas

chances de progressão e contribuindo para a segregação ocupacional.

As paredes de vidro diferem dos tetos de vidro porque os primeiros estão relacionados com o gênero e a idade, levando a estereótipos de jovens como inexperientes e imaturos. Na parede de cristal, as barreiras ocorrem na base da hierarquia organizacional, não no topo (Beltrami; Cepellos; Pereira, 2022). Indivíduos afetados pelas paredes de vidro podem receber projetos menos desafiadores ou visíveis, o que limita suas oportunidades de mostrar suas habilidades e capacidades.

O sinal mais óbvio de que existe algum tipo de impedimento à progressão na carreira das mulheres é a sub-representação das mulheres em cargos de comando superiores em profissões administrativas, acadêmicas, políticas, entre outras. Outra forma de explicar o mesmo fenômeno é levantar a hipótese de que as mulheres obtêm retornos desiguais no investimento na educação e na formação profissional em comparação com os homens (Fernandez, 2019).

Preconceitos e estereótipos de gênero associam as mulheres a habilidades femininas como comunicação e cuidado, desvalorizando suas capacidades de liderança e tomada de decisão. A parede de cristal é um obstáculo real que impede o progresso das mulheres no mercado de trabalho. Por meio de ações conscientes e proativas, podemos derrubar essa barreira e construir um ambiente profissional mais justo e igualitário para todos (Fernandez, 2019).

As paredes de vidro são barreiras horizontais dentro das organizações que afetam predominantemente mulheres e jovens, limitando sua mobilidade e oportunidades de avanço profissional. Ao contrário do teto de vidro, que impede a ascensão ao topo, as paredes de vidro limitam as mulheres a determinadas funções e níveis hierárquicos, perpetuando estereótipos e desigualdades de gênero e idade.

À medida que nos aprofundamos na compreensão dessas barreiras invisíveis, é fundamental que trabalhemos coletivamente para eliminá-las. A parede de cristal é uma realidade enfrentada por muitas mulheres jovens em suas jornadas pessoais e profissionais. Embora essas barreiras possam não ser tão óbvias quanto as Teto de Vidro que são frequentemente discutidas, elas ainda representam desafios significativos que precisam ser reconhecidos e superados.

PISO PEGAJOSO, SAINDO DA INÉRCIA

A baixa mobilidade de carreira não se limita ao topo da empresa; também existem barreiras invisíveis para cargos de nível inferior, chamado de piso pegajoso. Refere-se justamente a dificuldade que as mulheres concentradas em empregos menos valorizados

economicamente encontram para alterar a sua situação (Castro; Staduto; Kreter, 2022). Essas barreiras podem ser tanto estruturais quanto culturais, e frequentemente resultam em uma estagnação profissional que impede a ascensão dessas mulheres a posições mais valorizadas.

O piso pegajoso é uma metáfora usada para descrever os obstáculos que as mulheres enfrentam que as deixam presas a situações que podem dificultar a sua autonomia econômica, ele se refere as forças que mantêm as mulheres em posições de baixo nível. Ele traduz o isolamento das mulheres na sociedade, que ficam restringidas a funções que envolvem atividades domésticas ou a economia do cuidado (Fernandez, 2019). A sobrecarga de responsabilidades domésticas e familiares, que ainda recai desproporcionalmente sobre as mulheres, pode dificultar sua capacidade de se dedicar a oportunidades de avanço profissional.

O piso pegajoso se traduz na segregação das mulheres no mercado de trabalho, nos quais ficam restritas a funções que envolvem atividades domésticas ou a economia do cuidado. Pisos pegajosos são uma metáfora adequada para o apego natural das mulheres a certos empregos abaixo do padrão e de baixa remuneração. Observou-se que o piso é a primeira barreira criada por uma economia sexista, esse viés de gênero desencadeia uma grande diferença salarial entre homens e mulheres, pois as funções resultantes do trabalho doméstico são desvalorizadas (Nunes; Lima, 2021).

Os trabalhos domésticos e de cuidado são invisíveis e entendidos como trabalhos improdutivos. Ao revelar as condições e características do trabalho invisível e não remunerado, temos que verificar o quão importantes são as mulheres que desempenham estes trabalhos para garantir o bem-estar das suas famílias e da sociedade, para promover o bem-estar social (Fernandez, 2019).

De acordo com Davis (2016, p. 230) “como as tarefas domésticas não geram lucro, o trabalho doméstico foi naturalmente definido como uma forma inferior de trabalho, em comparação com a atividade assalariada capitalista”. Assim, é posto nos ombros das mulheres as atividades não remuneradas ligadas aos cuidados com crianças e limpeza do lar, acarretando a mulheres a dupla jornada de trabalho. As mulheres são ligadas a profissões da jornada doméstica, assim o piso pegajoso se refere ao plano horizontal (Nunes; Lima, 2021).

A segregação profissional por sexo refere-se, portanto, à forma como as mulheres estão distribuídas pelas categorias profissionais em comparação com os homens porque, é comum que as profissões sejam estereotipadas como masculinas ou femininas. As mulheres estão em empregos onde as maiores dificuldades estão relacionadas com a instabilidade, baixos salários e perspectivas de mobilidade limitadas (Fernandez, 2019). O efeito cumulativo dessas barreiras resulta em uma persistente disparidade salarial e na sub-representação de mulheres em cargos

de liderança e alta remuneração.

Ao se relacionar gênero e classe social temos que as mulheres da classe trabalhadora enfrentam obstáculos ainda maiores na busca por educação e empregos que possam possibilitar uma qualidade de vida melhor, o que limita suas oportunidades para progredir em suas carreiras, colocando-as em uma posição de vulnerabilidade perante a sociedade (Bruschini; Lombardi, 2002). Isso não só perpetua a desigualdade de gênero, mas também tem implicações econômicas mais amplas, uma vez que limita o potencial de contribuição das mulheres para a economia e impede o pleno aproveitamento de suas habilidades e talentos.

Devido às funções de gênero pré-definidas, as mulheres não conseguiam competir com os homens, dada a formação sócio-histórica anterior, porque se espera que as mulheres cumpram diferentes papéis sociais, principalmente características que se adequam à sua natureza feminina. Logo, tipos de trabalho ajustados ao gênero são a forma como a sociedade mantém o ambiente familiar separado do mundo do trabalho, o que acaba por naturalizar as carreiras em femininas e masculinas. Desta forma, o trabalhar fora de casa para as mulheres é desvalorizado e visto como complementar ao trabalho dos homens (Feitosa; Albuquerque, 2019).

O piso pegajoso é uma barreira invisível que aprisiona mulheres em empregos de baixo valor econômico, dificultando significativamente sua mobilidade de carreira. Superar essas barreiras requer uma abordagem multifacetada, incluindo a promoção de políticas de igualdade de oportunidades, o acesso a programas de desenvolvimento profissional e a mudança das percepções culturais sobre o papel das mulheres no mercado de trabalho.

Observa-se que a existência de discriminação no mercado de trabalho é exacerbada pela divisão tradicional das responsabilidades domésticas e da divisão sexual do trabalho. Devemos buscar a proteção de direitos, igualdade salarial e igualdade de oportunidades para superar as barreiras que as mulheres ainda enfrentam.

O DESAFIO DA ABELHA RAINHA: DESVENDO A DINÂMICA DO PODER ENTRE AS MULHERES

A metáfora da Abelha Rainha, observa-se que algumas mulheres, após conseguirem um cargo de gestão, começam a reproduzir comportamentos sexistas e machistas (Nunes; Lima, 2021). Esse comportamento pode ser explicado pela cultura patriarcal que prevalece no ambiente de trabalho.

As abelhas rainhas categorizaram seu comprometimento com a carreira como superior ao de outras mulheres e, além disso, elas se autoavaliaram como mais ambiciosas do que as

mulheres em cargos inferiores ou no início de suas carreiras (Gomes; Grangeiro; Esnard, 2022). Essa dificuldade que as mulheres encontram para subir na carreira é frequentemente atribuída a barreiras estruturais, enquanto os homens não experimentam barreiras da mesma intensidade no início de suas carreiras. Essas barreiras são frequentemente citadas como a falta de interesse dos homens mais velhos em oferecer às mulheres oportunidades iguais de progressão na carreira (Felix; Laurett; Kalume, 2021).

Ao se tornarem abelhas rainhas, as mulheres bem-sucedidas impedirão o avanço na carreira daquelas que ainda não o fizeram. Uma vez que algumas mulheres conseguem transpor essas barreiras e alcançar o topo, elas podem se tornar inseguras em relação à sua autoridade conquistada. A cultura patriarcal no ambiente de trabalho encoraja essa insegurança, levando essas mulheres a verem outras mulheres como ameaças potenciais. Consequentemente, elas podem adotar comportamentos que perpetuam o sexismo e o machismo, criando um ambiente hostil para outras mulheres que tentam avançar na carreira.

Por outro lado, estudos têm questionado o fenômeno da síndrome da abelha rainha, apontando dois vieses de julgamento nessa análise. Em primeiro lugar, as mulheres bem-sucedidas têm maiores expectativas de se envolver em comportamentos amigáveis às mulheres do que os homens bem-sucedidos. Em segundo lugar, as mulheres que buscam competir por posições mais altas na hierarquia organizacional são vistas como mais hostis e arrogantes do que os homens com os mesmos objetivos. O argumento de que, apesar das evidências de que as mulheres em cargos de nível inicial não são apoiadas tanto quanto os homens em seu desenvolvimento de carreira se mostraram fatores relevantes para a percepção de falta de suporte para progressão na carreira (Felix; Laurett; Kalume, 2021).

O fenômeno da abelha rainha não constitui preconceito de gênero, mas é uma forma de sobrevivência e uma resposta à discriminação e às ameaças que essas pessoas enfrentam no local de trabalho. As mulheres eventualmente absorvem as definições de liderança dos homens à medida que sobem na hierarquia organizacional (Miltersteiner *et al.*, 2020). As ações da abelha rainha legitimam, a desigualdade de gênero. As mulheres são críticas em relação às outras mulheres, acreditando serem menos ambiciosas e leais do que os homens, colocando-as assim numa posição desvantajosa.

Este comportamento não é uma consequência atípica do caráter das mulheres, mas sim resultado da sua exposição a um ambiente em que o gênero feminino é desvalorizado. Este argumento é apoiado pela teoria da identidade social, que postula que a identidade de um indivíduo se baseia em parte no seu gênero. Acontece que os membros de grupos desvalorizados sentem que as suas identidades estão ameaçadas quando percebem que características típicas

do seu grupo de origem são consideradas desvalorizadas e sem importância (Miltersteiner *et al.*, 2020).

A cultura patriarcal exerce uma pressão significativa sobre as mulheres que alcançam posições de poder. A ideia de que há espaço limitado para mulheres no topo faz com que aquelas que conseguiram chegar lá sintam que precisam proteger sua posição a todo custo. Isso cria um ciclo de comportamento onde, em vez de quebrar o molde patriarcal, as mulheres em posições de liderança acabam reforçando-o, muitas vezes de maneira inconsciente.

O fenômeno da Abelha Rainha ilustra uma complexa dinâmica de poder e insegurança dentro de um ambiente de trabalho patriarcal. Embora essas mulheres tenham superado inúmeras barreiras para chegar ao topo, a cultura dominante muitas vezes as leva a perpetuar as mesmas desigualdades que enfrentaram.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo abordou as diversas barreiras que as mulheres enfrentam para alcançar cargos de gestão, utilizando seis metáforas: Teto de Vidro, labirinto de cristal, mito da médis, parede de cristal, piso pegajoso e abelha rainha. Demonstramos que tais barreiras impedem as mulheres de alcançar seu pleno potencial na esfera profissional.

Ao reconhecer e entender essas barreiras, podemos identificar oportunidades para promover uma maior igualdade de gênero e maximizar o potencial das mulheres no mercado de trabalho. A ascensão feminina não só promove a diversidade e a inclusão nas organizações, mas também traz uma variedade de perspectivas e habilidades para a mesa, o que pode levar a uma tomada de decisão mais abrangente e inovadora.

Ao desconstruir oposições masculinas/femininas fixas e liberar as estruturas sociais das categorias biológicas das quais parecem se originar, talvez se consiga aumentar a categoria de gênero e desligar a ligação a reprodução sexual, quebrando a polarização entre o masculino e o feminino. Esta diferença no tratamento de homens e mulheres reforça noções de domínio de um gênero sobre o outro e pode levar a um retrocesso nas realizações das mulheres, à medida que estas se percebem que mesmo com investimento na sua formação elas não conseguem o retorno esperado, dada esta desigualdade de tratamento (Louro, 2017).

Apesar dos avanços significativos nas últimas décadas, a representação das mulheres em cargos de liderança ainda é desproporcionalmente baixa. Para fechar essa lacuna, é necessário um compromisso contínuo por parte das organizações para eliminar preconceitos de gênero, implementar políticas de igualdade de oportunidades e criar uma cultura que valorize e apoie o avanço das mulheres em todos os níveis hierárquicos. Ao quebrar as barreiras invisíveis

que limitam o progresso das mulheres, podemos desbloquear todo o potencial das mulheres no local de trabalho, capacitando-as a alcançar seus objetivos profissionais e contribuir plenamente para o sucesso das organizações.

É importante reconhecer que equilibrar trabalho e família é uma responsabilidade partilhada entre homens e mulheres e requer um compromisso coletivo para encontrar soluções práticas e equitativas para estes desafios. A superação das barreiras à ascensão feminina na gestão é um desafio urgente e necessário para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e próspera.

5 GESTÃO FEMININA NO IF GOIANO - CAMPUS IPORÁ: ENTRE OBSTÁCULOS E SUPERAÇÕES

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar a gestão feminina no Instituto Federal Goiano - Campus Iporá, investigando as conquistas alcançadas e os desafios enfrentados pelas mulheres que ocupam cargos de gestão nessa instituição. O estudo se baseia em uma revisão da literatura sobre gestão de gênero, destacando teorias que abordam questões relacionadas à igualdade de oportunidades e desafios enfrentados pelas mulheres em cargos de liderança. O objeto da pesquisa é a gestão feminina no IF Goiano - Campus Iporá e busca compreender como as mulheres ocupantes de cargos de gestão enfrentam os desafios do ambiente organizacional, bem como as estratégias que utilizam para superá-los. O foco está na análise das experiências das mulheres líderes e suas percepções sobre o machismo, obstáculos profissionais e conciliação entre vida profissional e pessoal. A pesquisa foi conduzida por meio de uma abordagem qualitativa, utilizando múltiplos métodos de coleta de dados, incluindo entrevistas, questionários e análise documental. Participaram do estudo 19 respondentes de questionários e 4 entrevistadas. A análise dos dados foi realizada utilizando a metodologia de análise de conteúdo de Bardin. Os resultados revelaram uma série de desafios enfrentados pelas mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá, incluindo o machismo institucional, obstáculos profissionais relacionados à progressão na carreira e dificuldades na conciliação entre vida profissional e pessoal. No entanto, também foram identificadas conquistas significativas, como a promoção da diversidade de gênero na liderança e o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento por parte das mulheres líderes.

Palavras-Chave: Mulheres. Trabalho. Carreira.

ABSTRACT

The aim of this article is to analyze female management at the Instituto Federal Goiano - Campus Iporá, investigating the achievements and challenges faced by women in management positions at this institution. The study is based on a review of the literature on gender management, highlighting theories that address issues related to equal opportunities and the challenges faced by women in leadership positions. The object of the research is female management at IF Goiano - Campus Iporá and seeks to understand how women in management positions face the challenges of the organizational environment, as well as the strategies they use to overcome them. The focus is on analyzing the experiences of women leaders and their perceptions of machismo, professional obstacles and reconciling professional and personal life. The research was conducted using a qualitative approach, using multiple data collection methods, including interviews, questionnaires and document analysis. Nineteen questionnaire respondents and four interviewees took part in the study. The data was analyzed using Bardin's content analysis methodology. The results revealed a series of challenges faced by women in management positions at IF Goiano - Campus Iporá, including institutional chauvinism, professional obstacles related to career progression and difficulties in reconciling professional and personal life. However, significant achievements were also identified, such as the promotion of gender diversity in leadership and the development of coping strategies by women leaders.

Keywords: Women. Work. Careers.

INTRODUÇÃO

De acordo com dados do Painel Estatístico de Pessoal (Brasil, 2023a), consultado em novembro de 2023, observa-se uma disparidade significativa na distribuição de cargos e funções comissionadas entre homens e mulheres nas Universidades e Institutos Federais em todo o Brasil. Apenas 40,3% desses cargos são ocupados por mulheres, enquanto 59,7% são ocupados por homens. Especificamente nos cargos de consultoria sênior (DAS) do governo federal, embora as mulheres ocupem 48% dos cargos abaixo do Nível 3, sua representação diminui consideravelmente no nível mais elevado, onde apenas 17% são mulheres.

Esses números refletem a sub-representação das mulheres em cargos-chave da administração pública, destacando a necessidade de políticas mais ativas para aumentar sua participação em cargos de liderança. A persistência da falta de igualdade de gênero evidencia que as responsabilidades familiares continuam predominantemente nas mãos das mulheres, muitas vezes limitando suas oportunidades de avanço profissional. A relutância das mulheres em buscar posições de liderança e a escassez de oportunidades de progressão na carreira também são desafios significativos enfrentados neste contexto.

Diante desse cenário, o objetivo desta pesquisa é investigar o perfil das mulheres gestoras que atuam ou atuaram no Instituto Federal Goiano - Campus Iporá no período de 2010 a 2023, esse lapso temporal foi escolhido pois foi a data de inauguração do campus. A pesquisa visa compreender as experiências, desafios e conquistas das mulheres que ocupam ou ocuparam cargos de gestão nesta instituição. Nesta pesquisa, para manter a privacidade das participantes, será adotado pela pesquisadora o nome de Deusas Gregas.

Para alcançar esse objetivo, foram coletados dados por meio de questionários e entrevistas. O questionário foi conduzido por meio do Google Forms e ficou aberto para participação no período de 16 de novembro a 08 de dezembro de 2023, foram obtidas 19 respostas. As entrevistas foram realizadas entre os dias 20 e 23 de novembro de 2023, com quatro participantes de forma presencial dentro do campus. Os resultados obtidos foram analisados e foi possível traçar um perfil abrangente das mulheres gestoras no IF Goiano - Campus Iporá, identificando padrões, desafios comuns e áreas de oportunidade para intervenções futuras.

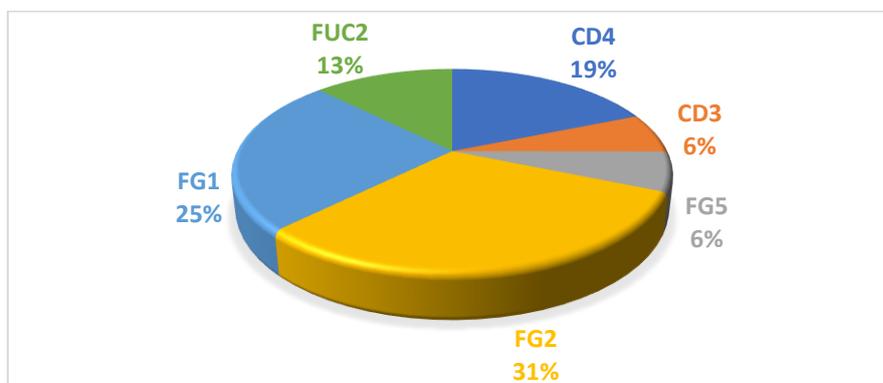
Por meio dessa pesquisa, espera-se contribuir para o entendimento das dinâmicas de gênero no ambiente acadêmico e administrativo, bem como para o desenvolvimento de estratégias eficazes para promover a igualdade de oportunidades e o avanço das mulheres em cargos de liderança. Este artigo está dividido em oito seções: na primeira temos a introdução;

na segunda o questionário para investigação feminina da gestão no campus; na terceira as entrevistas sob a análise das experiências e perspectivas; na quarta seção o labirinto de cristal e os seus desafios e estratégias, na quinta seção temos o teto de vidro com seus avanços e limitações; na sexta é o mito da Métis e a resiliência; na sétima temos o impacto do fenômeno da abelha rainha e na última seção as considerações finais.

MÉTODO DE COLETA DE DADOS: QUESTIONÁRIO PARA INVESTIGAÇÃO

Ao analisar qual é o nível de Cargo de Direção – CD¹; Função Gratificada – FG² ou Função Comissionada de Coordenação de Curso – FUC³ no IF Goiano - Campus Iporá, temos que: 31,3% têm FG2; 25% têm FG1; 18,8% têm CD4; 12,5% têm FUC2; 6,3% têm CD3; e 6,3% têm FG5, conforme gráfico abaixo. O maior nível de direção onde se encontra mulheres em cargos de gestão é a CD3 ocupado por duas mulheres. Dessa forma, aumentar a equidade de gênero em posições de liderança é crucial para garantir a equidade de gênero trazendo benefícios para o campus.

Figura 1 – Nível CD/FG



Fonte: Autora, 2024.

Já no tempo de experiência, temos que 38,89% das participantes da pesquisa estão ou estiveram em cargos de gestão de 1 a 3 anos; 27,78% a menos de 1 ano; 22,22% de 5 a 10 anos e 11,11% de 3 a 5 anos, como se pode observar abaixo no gráfico. Aproximadamente 66% das entrevistadas têm até 3 anos de experiência em cargos de gestão, que podemos relacionar com a parede de cristal que é frequentemente usada para descrever as barreiras invisíveis que impedem as mulheres de avançar para cargos de gestão de alto escalão, apesar de terem habilidades, qualificações e experiências necessárias.

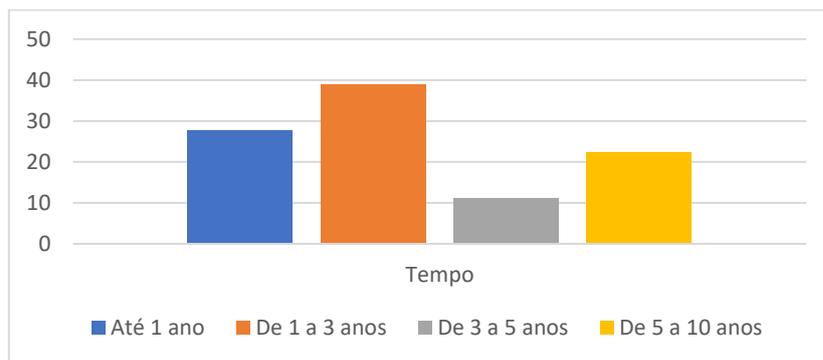
¹ **CD**: assessor da reitoria, auditor, corregedor, diretor (de agência, *campus*, diretoria, escola, faculdade e instituto), ouvidor, procurador, pró-reitor, reitor e vice-reitor.

² **FG**: coordenador administrativo, coordenador de gestão acadêmica, procurador institucional, secretário administrativo, secretário de Pró-Reitor/Reitor e secretário de secretaria.

³ **FUC**: coordenador de curso de graduação e coordenador de curso de pós-graduação (*strictu sensu*).

As mulheres podem enfrentar obstáculos como paredes de cristal no início das suas carreiras. Essas paredes são transparentes, têm uma estrutura cristalina e podem parecer brilhantes e finas à primeira vista, mas são fortes e fortes o suficiente para demorar um pouco para quebrar. A parede de cristal é uma metáfora em que as barreiras invisíveis dificultam a ascensão das mulheres para cargos em gestão, essas barreiras não estão relacionadas a qualificação ou a competência e sim fatores socioculturais associados ao gênero. Essa expressão é muitas vezes usada para descrever a dificuldade que as mulheres jovens enfrentam para avançar em suas carreiras (Beltramini; Cepellos; Pereira, 2022).

Figura 2 – Tempo de Experiência



Fonte: Autora, 2024.

A parede de cristal ainda se relaciona com a idade das participantes, a pesquisa revelou que 50% têm de 31 a 40 anos; 33,3% de 41 a 50 anos; 11,1% de 51 a 60 anos e 5,6% de 18 a 30 anos. Somente 5,6% das participantes estão entre 18 e 30 anos o que evidencia a parede de cristal que afeta as mulheres jovens ainda no início de suas carreiras, existindo uma associação negativa entre idade e gênero o que acaba por levar a estereótipos de inexperiência e imaturidade. No gráfico abaixo:

Figura 3 – Idade



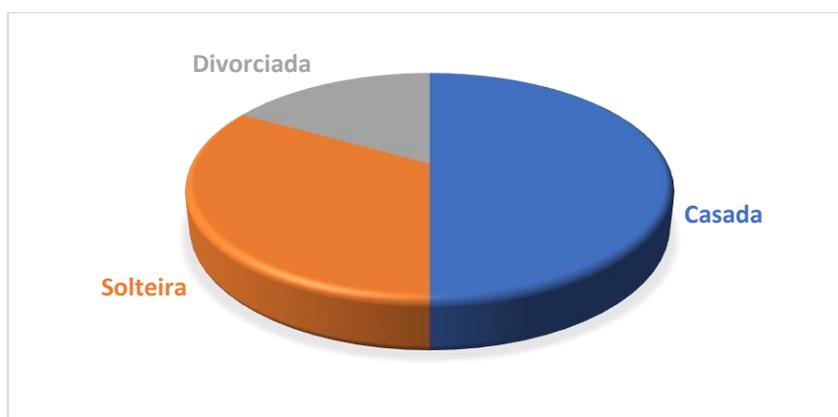
Fonte: Autora, 2024.

Na atual conjuntura pode se perceber que ainda existem julgamentos que podem interferir na carreira profissional de uma mulher. As mulheres jovens são vistas por não possuir experiências/conhecimentos, o que dificulta e até mesmo limita as oportunidades de progressos

dessas mulheres jovens. Estereótipos de gênero profundamente enraizados podem subestimar as capacidades de liderança das mulheres jovens, levando à falta de confiança entre superiores e colegas. Muitas mulheres jovens enfrentam o desafio de equilibrar as responsabilidades profissionais com outras áreas da vida, como a família, a parentalidade, a educação ou outras prioridades pessoais.

O estado civil é outro fator que pode interferir ou prejudicar na escalada de carreira das mulheres. No que se refere ao estado civil a pesquisa mostra que 50% das participantes são casadas; 33,3% solteiras e 16,7 % são divorciadas. São vários os desafios que as mulheres enfrentam em suas carreiras e, quando ela é casada, os desafios são maiores devido a expectativas culturais e as responsabilidades familiares que recaem sobre elas, o que acaba por se tornar um labirinto.

Figura 4 – Estado Civil



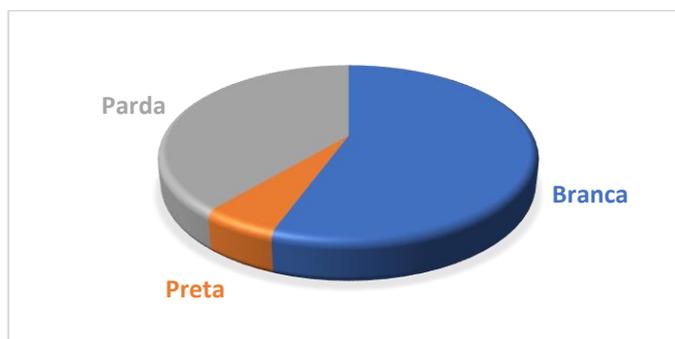
Fonte: Autora, 2024.

O casamento e o parto exacerbam essa ambivalência e limitam o desenvolvimento profissional das mulheres. A ambivalência é entendida como uma situação em que uma pessoa não pode escolher entre duas posturas ou comportamentos incompatíveis e deve, portanto, mantê-los e combiná-los (Cespedes; Pessoa, 2018). A ambivalência é uma das condições que marca a condição da mulher na nova sociedade, acabando por se tornar uma forma de opressão. Até recentemente, o trabalho das mulheres era de natureza complementar ao sustento familiar, razão pela qual elas ingressavam no mercado de trabalho em atividades pouco qualificadas e, portanto, recebiam baixos salários (Gontijo; Melo, 2015).

Trazendo outro enfoque, temos que a representação de mulheres pretas em cargos de gestão é extremamente baixa, o que pode ser atribuído a diversos fatores como a discriminação racial e de gênero, falta de oportunidades e barreiras nos locais de trabalho. No serviço público federal como um todo, em novembro de 2023, de acordo com o Painel Estatístico de Pessoal 5,31% dos servidores federais se declaram pretos e 26,83% se declaram pardos. Em cargos de

gestão temos 14,58% dos cargos ocupados por negros. No IF Goiano 5,3% se declaram pretos e 32% se declaram pardos. Na pesquisa feita no campus Iporá temos que 55,6% se declara branca; 38,9% se declaram parda e 5,6% se declaram preta.

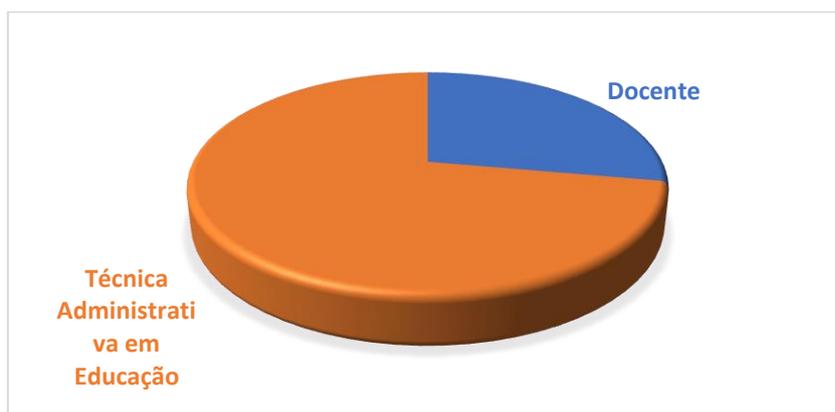
Figura 5 – Autodeclaração de Cor/Raça



Fonte: Autora, 2024.

Sobre o cargo que ocupam, 72,2% são Técnicas Administrativa em Educação e 27,8% são docentes no Campus. Percebe-se que os cargos em gestão terem a natureza administrativa a maioria dos cargos que ocupam também tem natureza administrativa. Conforme, gráfico abaixo:

Figura 6 – Cargo

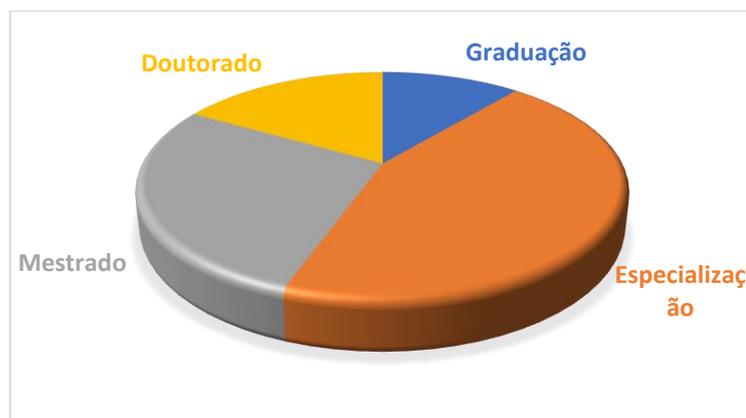


Fonte: Autora, 2024.

Nesse sentido, a ascensão na carreira se dá por convite dos colegas, culturalmente os homens aceitam o convite como prova de suas capacidades profissionais, porém, quando o convite é destinado às mulheres, muitas vezes entendido como uma espécie de boa vontade (Lombardi, 2008). Quando uma mulher se encontra em um grupo tradicionalmente masculino, pode ser difícil alcançar e ganhar respeito, pois ela é submetida a piadas grosseiras, gestos obscenos, desprezo por suas palavras e ações e recusa em levar seu trabalho a sério (Miranda; Mafra; Cappelle, 2014).

A maior formação acadêmica das participantes são: graduação 11,1%; especialização 44,4%; mestrado 27,8% e doutorado 16,7%. As mulheres gestoras tenham uma vasta gama de qualificações acadêmicas e profissionais que ajudam a melhorar as suas competências de liderança e a capacidade de desempenhar responsabilidades de gestão. Estas qualificações acadêmicas e experiências profissionais ajudam as mulheres gestoras a adquirir os conhecimentos, as competências e as perspectivas necessárias para assumirem funções de liderança e de gestão eficazes nas suas áreas.

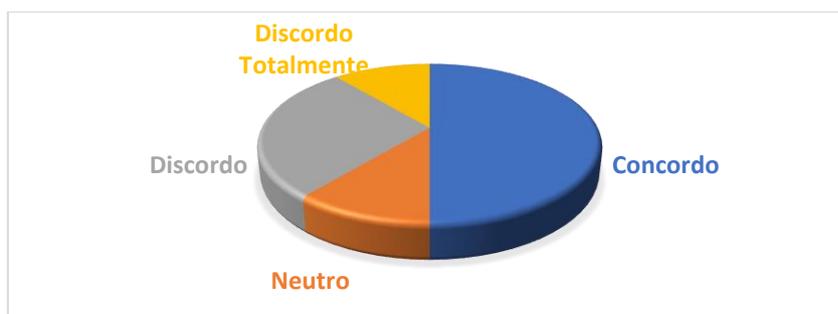
Figura 7 – Formação acadêmica



Fonte: Autora, 2024.

Em consulta a Coordenação de Gestão de Pessoas do Campus, identificamos que 64,29% dos cargos em gestão são ocupados por homens e 35,71% por mulheres. A percepção das participantes sobre as oportunidades em ocupar cargos de gestão tem se que 50% concordam que homens e mulheres tem as mesmas oportunidades no campus, já 27,8% discordam; 11,1% discordam totalmente que existe oportunidades igualitárias e 11,1% preferiram se manter neutras, conforme gráfico abaixo.

Figura 8 – Oportunidade de homens e mulheres nos cargos de gestão



Fonte: Autora, 2024.

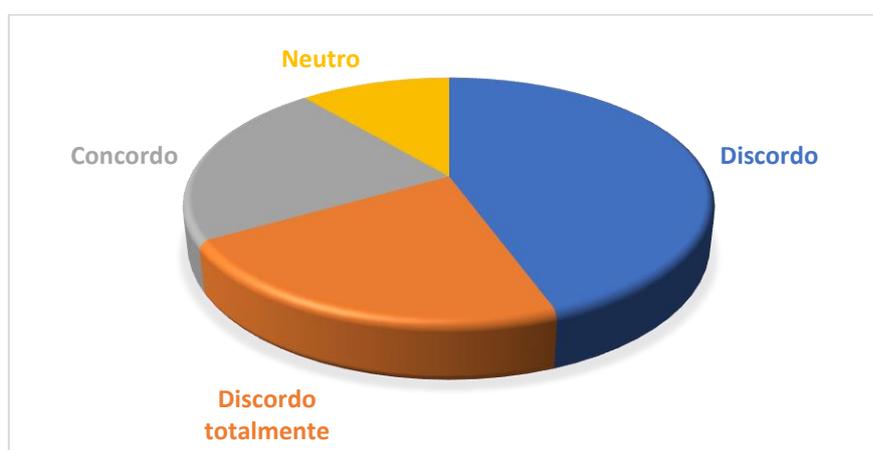
Apesar da percepção das participantes ser de que existem oportunidades iguais para homens e mulheres, não se comprovou a equidade de gênero quando se tem cargos de gestão

no campus. Olhar para a mobilidade de uma perspectiva de gênero envolve a articulação das discussões sobre carreira, mobilidade e gênero permitindo avançar e aprofundar o pensamento por meio das inter-relações estabelecidas entre os conceitos. Gênero, desse modo, é uma forma de distinção social marcada por relações de poder e constitui sentido a partir de diferenças corporais (Fraga; Rocha-De-Oliveira, 2020).

A falta de mulheres em cargos de gestão no campus pode ser explicada pelo Teto de Vidro que é um conceito que explica o empecilho invisível imposto a mulheres para alcançarem cargos de gestão, é algo que não está no manual das organizações e sim na cultura organizacional. Esse conceito descreve uma barreira sutil, pouco visível, mas poderosa o suficiente para impedir que as mulheres avancem na sociedade. Essa barreira é uma barreira específica de gênero, e não uma deficiência ou falta de habilidades profissionais que afeta as mulheres como um grupo (Gontijo; Melo, 2015).

Sobre a ocupação igualitária em cargos de gestão temos que: 44,4% discordam que homens e mulheres ocupam cargos de gestão igualmente; 22,2% discordam totalmente; 22,2% concordam e 11,1% concordam, conforme tabela abaixo o que reforça o Teto de Vidro no campus Iporá. Apesar das participantes da pesquisa terem concordado que homens e mulheres têm oportunidades iguais no campus, a maioria discorda que exista equidade de gênero nas posições atuais em cargos de gestão.

Figura 9 – Equidade de oportunidade

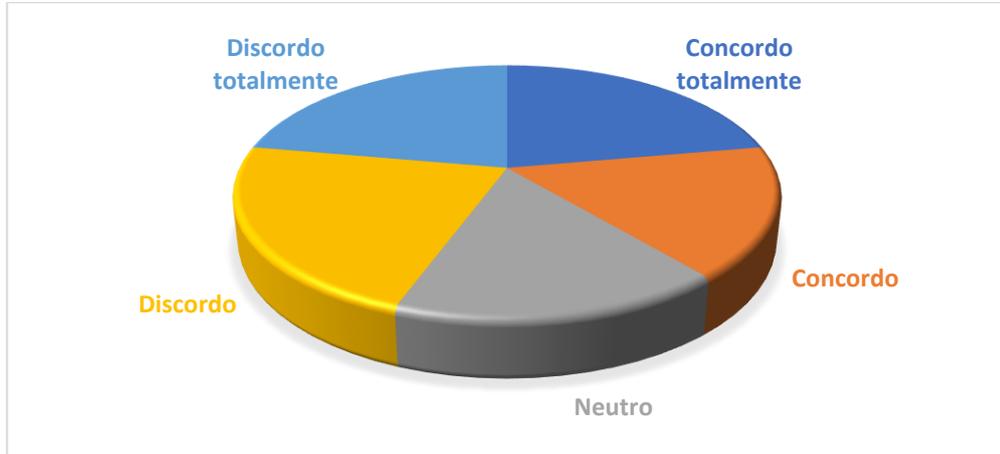


Fonte: Autora, 2024.

Sobre ter a liderança questionada a pesquisa mostrou que 22,2% das participantes concordam totalmente que já foram questionadas; 22,2% discordam totalmente; 22,2% discordam; 16,7% concordam e 16,7% permaneceram neutras. Sobre ter a sua liderança questionada muitas mulheres ficaram em dúvidas ficando divididas entre discordar ou não, a

liderança feminina muitas vezes é questionada por uma variedade de razões, algumas das quais são baseadas em estereótipos de gênero, preconceitos arraigados e desafios culturais.

Figura 10– Liderança questionada



Fonte: Autora, 2024.

Com base nas respostas dos questionários, podemos traçar o perfil das gestoras que atuam ou atuaram no campus Iporá. Logo o perfil de gestoras do campus é:

- São mulheres que em sua maioria tem ou tiveram FG 2;
- Possuem em média até 3 anos de experiência em cargos de gestão;
- Idade entre 31 e 40 anos;
- Casadas;
- Brancas;
- Técnicas Administrativas;
- A maior formação acadêmica é a especialização;
- Acreditam que homens e mulheres tem as mesmas oportunidades para ocuparem cargos de gestão no campus;
- Discordam que homens e mulheres ocupam os cargos de gestão igualmente;
- Já tiveram sua liderança questionada por ser mulher;
- Já enfrentaram invalidação, assédio, silenciamento e tem a fama de masculinizadas;
- Tem desafios para conciliar a vida familiar com a vida profissional;
- Tem dificuldades na gestão do tempo;
- Enfrentam o machismo nas relações profissionais;
- Precisam estar acima da média para conseguirem um cargo de gestão;
- Estão sobrecarregadas.

Traçar esse perfil é importante para identificar as barreiras que impedem as mulheres de alcançar cargos de gestão. A diferença nas relações entre gêneros, podem ser observadas em abusos convividos pelas mulheres no ambiente organizacional, como: “postergação, em especial por parte das mulheres mais escolarizadas, da maternidade até um limite máximo possível, ou mesmo a exclusão da maternidade nos planos de algumas mulheres” (Sousa; Guedes, 2016, p. 128).

EXPLORANDO EXPERIÊNCIAS E PERSPECTIVAS: ENTREVISTAS NA ANÁLISE DA GESTÃO FEMININA NO IF GOIANO - CAMPUS IPORÁ

Para as questões abertas do questionário em que as participantes poderiam descrever sobre suas percepções enquanto mulher gestora. As entrevistas foram realizadas entre os dias 20 e 23 de novembro de 2023 e com base nelas e nas categorias selecionadas utilizando a Análise de Conteúdo desenvolvida por Bardin (2011), foram localizadas seguintes categorias, conforme tabela abaixo:

Tabela 5: Categorias de Análise

Categorias de análise	Pergunta	Categorias intermediárias	Categorias finais	Literatura
Labirinto de Cristal	Qual é o seu cargo de gestão e quais são as suas principais atribuições?	Acúmulo de funções	São várias barreiras que compõem o labirinto, onde poucas mulheres conseguem encontrar o caminho para a ascensão profissional.	<ul style="list-style-type: none"> • Gontijo, M. R. M; Lopes, M. C. O, 2017. • Fraga, A. M; Rocha-De-Oliviera, S. 2020.
	Quais seus maiores desafios e dificuldades na carreira profissional? Como esses desafios influenciam/influenciaram em suas decisões como gestora?	Relações Interpessoais		
		Ser ouvida		
	Você encontra dificuldades de conciliar a vida como gestora com a vida familiar? Se sim quais dificuldades?	Estou colocando limites, mas ainda é difícil		
		Homem é mais ouvido		
Quais são os principais desafios que você enfrentou ou ainda enfrenta como mulher em um cargo de gestão?	Assédio, discriminação, falta de apoio, silenciada			
Quais os desafios que você enfrenta para equilibrar a vida pessoal e profissional nesse período que ocupa cargo de gestão?	Conciliar trabalho e casa			

Categorias de análise	Pergunta	Categorias intermediárias	Categorias finais	Literatura	
Teto de Vidro	Quais critérios você acredita que foram essenciais para ser indicada/eleita para um cargo de gestão no Campus?	Eu tenho perfil	É o empecilho invisível imposto a mulheres para alcançarem cargos de gestão.	<ul style="list-style-type: none"> • Campos Céspedes, J.; Pessoa, T. 2018. • Vaz, 2013. • Neves, 2015. 	
	Já sofreu algum tipo de preconceito por ser mulher em seu trabalho como gestora? Se sim, quais?	Sim, mas não diretamente			
	Quais seus maiores desafios e dificuldades na carreira profissional? Como esses desafios influenciam/influenciaram em suas decisões como gestora?	Sim, e tive que me impor			
	Quais seus maiores desafios e dificuldades na carreira profissional? Como esses desafios influenciam/influenciaram em suas decisões como gestora?	Ter que me provar			
	Na sua visão, o Campus-Iporá é um local que proporciona oportunidades iguais para o acesso de homens e mulheres aos cargos de gestão? De que forma percebe isso no seu dia a dia de trabalho?	Sim, mas ainda temos o que melhorar			
	Existe algo mais que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência como mulher em um cargo de gestão?	Machismo			
	Quais os desafios que você enfrenta para equilibrar a vida pessoal e profissional nesse período que ocupa cargo de gestão?	Opinião invalidada			
Mito da Méti	Quais critérios você acredita que foram essenciais para ser indicada/eleita para um cargo de gestão no Campus?	Capacidade de liderar	Analisa os fatores culturais que inviabilizam o reconhecimento das habilidades femininas.	<ul style="list-style-type: none"> • Surmani, J.S; Tortato, C. S. B; Silva, S. R; Baptistella, R, 2020. 	
	Já sofreu algum tipo de preconceito por ser mulher em seu trabalho como gestora? Se sim, quais?	Sim, descrédito			
	Você encontra dificuldades de conciliar a vida como gestora com a vida familiar? Se sim	Rede de apoio			
	quais dificuldades?	E mais pelo perfil			

Categorias de análise	Pergunta	Categorias intermediárias	Categorias finais	Literatura
	Existe algo mais que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência como mulher em um cargo de gestão?	Estar acima da média em habilidades		
Abelha Rainha	Como você interpreta o papel da liderança feminina no campus?	Primordial para o campus	As mulheres que ascendem em suas carreiras exibem comportamentos que atrapalham, em vez de ajudar, as carreiras de outras mulheres	• Gomes Neto, M.; Grangeiro, R.; Esnard, C, 2022.
		De sucesso		
		Desempenham um bom trabalho		
		Poderia se articular mais		
	Você gostaria de comentar sobre algum aspecto que não foi problematizado nessa entrevista?	Muitas mulheres acabam por acusar outras mulheres (abelha rainha)		
	Quais os desafios que você enfrenta para equilibrar a vida pessoal e profissional nesse período que ocupa cargo de gestão?	Fama de brava/ masculinizada		

Fonte: Autora, 2024.

NAVEGANDO PELO LABIRINTO DE CRISTAL: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS NA GESTÃO FEMININA DO IF GOIANO - CAMPUS IPORÁ

O labirinto de cristal reflete a divisão entre trabalho e o trabalho reprodutivo, mostrando as várias responsabilidades que as mulheres têm dentro e fora do campo ocupacional, causando por muitas vezes a sobrecarga de tarefas, se tornando assim uma barreira invisível, dentro de um complexo labirinto (Surmani *et al.*, 2020). A divisão do trabalho por gênero apoia o desejo dos profissionais de entrar no mundo profissional. As múltiplas horas de trabalho que as mulheres suportam permanecem invisíveis e naturais. O silenciamento das mulheres pode ocorrer de várias maneiras, incluindo assédio.

Diversas falas das entrevistas ressaltam e deixam transparecer o labirinto de cristal, as participantes indicaram como desafios as relações interpessoais, ser ouvida, gerir melhor o seu tempo e ter que se provar o tempo todo como as principais dificuldades. Para Gaia “*Ser ouvida*

né porque meu chefe é homem. Então eu tive que provar para ele que eu era capaz de realizar o trabalho para eu ter as demandas, para eu poder fazer o meu trabalho que era de secretariar ele.”

Tanto as mulheres que consideraram que é difícil conciliar trabalho e casa quanto as que acreditam que já sofreram assédio, discriminação, falta de apoio ou foi silenciada, reforçam o conceito de Labirinto de cristal que demonstra como a carreira das mulheres é cheia de desafios e simboliza os obstáculos e as consequências para a carreira delas. O labirinto possui diversos desafios e armadilhas e estão presentes durante toda a trajetória profissional das mulheres, além de passarem por despercebidos, já que por muitas vezes são considerados comportamentos culturais (Lima, 2013).

Percebe-se que o que as participantes sentem são as consequências do labirinto de cristal. Nos excertos retirados das respostas dos questionários temos a participante Carites enfatiza que: *“Ser respeitada quando cobrava de terceiros o cumprimento de suas obrigações, ter o meu trabalho valorizado e não ser silenciada em reuniões”*.

A fala da participante pontua que o silenciamento é a prática de impedir que alguém se expresse ou fale livremente. O silenciamento pode fazer com que as mulheres se sintam inseguras e intimidadas. Isso pode levar a dificuldade em se comunicar, compartilhar ideias e defender-se. Os desafios enfrentados pelas mulheres no trabalho podem ter um impacto negativo em sua saúde mental e física, bem como em sua carreira.

Já Nyx ressalta que: *“Na época que estava como coordenadora, em um momento que solicitei ajuda o chefe imediato me disse que deveria arrumar um marido, que as demais coisas se organizariam, que eu conseguiria ver as coisas de um modo diferente.”*

Como pode ser observado nas falas, o assédio, a invalidação e o silêncio podem levar a uma série de problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão, estresse e baixa autoestima. Estes problemas podem afetar a qualidade de vida das mulheres e a sua capacidade de trabalhar e concentrar-se. O assédio, a invalidação e o silêncio podem prejudicar a carreira de uma mulher. As mulheres que são assediadas ou invalidadas podem ter menos probabilidades de receber promoções ou aumentos. Eles também são mais propensos a deixar seus empregos.

Para Iris conciliar casa e trabalho pode ser difícil pois, *“Alguns dos principais obstáculos que enfrentei foi a tentativa de conciliar as demandas da maternidade, como amamentação e cuidados com o bebê, com as responsabilidades de um cargo de gestão e foi desafiador.”*

A observação de Iris pode ser explicada pelo labirinto de cristal, a carreira das mulheres também pode ser cheia de obstáculos e desafios que incluem a discriminação de gênero, a desigualdade salarial, a falta de oportunidades de desenvolvimento de carreira e a falta de

representação feminina em posições de liderança. O labirinto simboliza tanto os obstáculos quanto as consequências para a carreira das mulheres (Lima, 2013).

Geralmente, a carga de trabalho das mulheres gestoras é duplicada, pois necessitam de equilibrar o trabalho e as responsabilidades familiares. Isso pode dificultar a priorização de tarefas e o estabelecimento de limites claros entre trabalho e vida pessoal. As gestoras ainda enfrentam preconceitos no mercado de trabalho, o que pode afetar a sua credibilidade e capacidade de tomada de decisão. Isso cria uma sensação de sobrecarga e estresse que dificulta a concentração e a produtividade. As gestoras nem sempre recebem o apoio necessário de colegas, superiores e familiares. Isso pode prejudicar sua capacidade de delegar tarefas e obter ajuda quando precisar.

Neste ponto, Nyz nos afirma: *“O próprio fato de ser mulher, em si, já é um desafio, porém ainda tem todas as questões com dinâmica pessoal, filhos, casa, contas, há de se ter todo um equilíbrio”* Já Selene: *“A jornada múltipla tentando ser competente em tudo que se propõe a fazer TrabalhoXCasaXFilhosXVidaPessoalcomQualidade”*

Deméter ainda ressalta que: *“A vida pessoal é totalmente negligenciada. As demandas são impossíveis de serem todas atendidas. Precisa estar disponível o tempo todo para atender as diversas questões que surgem, e além disso ainda participar de outras comissões e preparar e ministrar as aulas que são de sua responsabilidade, corrigir atividades, atender seus estudantes. Por diversas vezes escutei “mas você é mulher, mulher faz três coisas ao mesmo tempo, você consegue”, como se a pessoa estivesse se validando a estar tomando um tempo pessoal meu para que eu resolva questões de trabalho.”*

A ideia de que as mulheres exercem múltiplas funções é uma construção social utilizada para justificar a sobrecarga de trabalho e a invisibilidade das mulheres no mercado de trabalho. A premissa desta ideia é que as mulheres são naturalmente mais organizadas, eficientes e capazes de realizar multitarefas. No entanto, esta ideia é errada e insultuosa. A pesquisa mostra que homens e mulheres são igualmente capazes de realizar multitarefas, mas quando as mulheres se sentem pressionadas a realizar multitarefas, é mais provável que se sintam sobrecarregadas e estressadas.

Esta imagem reforça que as mulheres são responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidado e os homens são responsáveis pelo trabalho remunerado. Esta divisão dos papéis de gênero é injusta e prejudicial para ambos os sexos. Abordar a questão da multitarefa das mulheres é importante para combater os estereótipos de gênero e promover a igualdade de gênero. É importante perceber que as mulheres não são naturalmente mais organizadas, eficientes ou capazes de realizar multitarefas. É também importante reconhecer que as mulheres

são tão capazes como os homens de desempenhar tarefas complexas e desafiantes.

Isso significa que as mulheres entraram no mundo do trabalho, porém as atividades domésticas ainda ficam a cargo delas. O trabalho doméstico não ser valorizado, afeta ainda mais as relações desiguais entre homens e mulheres, pois não houve a participação masculina nos afazeres domésticos o que acaba por sobrecarregar a mulher com a rotina de trabalho remunerado e não remunerado (Sousa; Guedes, 2016).

DESAFIANDO O TETO DE VIDRO: AVANÇOS E LIMITAÇÕES

Na fala das participantes, pode se constatar o Teto de Vidro, que segundo Witt (2018), as mulheres estão buscando quebrar o Teto de Vidro - empecilho invisível criado por preconceitos que impede as mulheres de alcançarem o topo na carreira. Porém, romper essa barreira não deve ser apenas um dever da mulher. O estado enquanto regulador tem a obrigação de mitigar práticas discriminatórias contra as mulheres. Romper o Teto de Vidro é o objetivo de muitas mulheres, ainda que inconsciente, elas buscam melhorar na carreira, por meio da profissionalização, mesmo com vários obstáculos tais como: família, trabalho, machismo, dentre outros.

As barreiras de vidro vão além dos tetos porque não é o teto que impede o progresso das mulheres, mas toda a estrutura das organizações em que trabalhamos, isso significa que mesmo que exista um Teto de Vidro, existe também um labirinto de cristal, transmitindo a ideia de um caminho cheio de reviravoltas esperadas e inesperadas que dificultam o avanço profissional das mulheres. Estas barreiras existem não apenas no topo, mas ao longo de toda a trajetória da carreira de uma mulher (Rocha; Augusta; Melo, 2014).

Artêmis ao responder à pergunta se já sofreu algum tipo de preconceito por ser mulher nos que afirma: *“Diretamente não. A gente, às vezes, sofre nas entrelinhas, né? A gente vê nas entrelinhas acerca disso. Então, assim, é umas coisas meio seladas, mas existe. E aí eu tenho que engrossar a voz, falar mais alto, dar carteirada. Aqui mesmo, nos meus chefiados, eu tenho pessoas que eu preciso falar. Olha, eu tô te falando, é porque eu sou sua chefe e to te falando que é pra você fazer que eles não respeitam as vezes, eu imagino que por isso. Eu tenho que realmente, às vezes, dar umas carteiradas. Isso nem é nos meus chefes, não. Nos meus chefiados. e que essas mesmas pessoas falam que eu não tenho competência para estar lá, que era ele que deveria estar. Então, eu entendo que é porque eu sou mulher. E é uma dificuldade que, eu já sabendo disso, aí eu tenho que engrossar a voz, falar alto às vezes, ser mais dura e escutar que eu quase nasci homem. Tem que se impor. Escuto, já escutei, que eu quase nasci*

homem. Que eu sou mais homem da equipe diretiva, isso eu já escutei. E que é inverídica claro que é. Mas assim, o que é ser homem? Ser firme e ter opinião? Eu, porque sou mulher, não posso ter. É assim, é uma das indagações que eu... Estereótipo. É, exatamente.”

Os estereótipos das mulheres em cargos de gestão é uma questão que dificulta a progressão na carreira das mulheres. Estes estereótipos baseiam-se em noções preconcebidas sobre o que significa ser mulher e o que significa ser líder. Podem levar à discriminação e a oportunidades limitadas para as mulheres. Estes estereótipos podem ter um impacto negativo nas carreiras das mulheres. A desconstrução destes estereótipos é importante para promover a igualdade de gênero no local de trabalho. As empresas podem fazer isso promovendo a diversidade e a inclusão, proporcionando formação de liderança para mulheres e desenvolvendo políticas que apoiem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Ainda sobre o preconceito Gaia ressalta que *“Já, já sim. Uma vez, a primeira vez que eu tive que fazer uma reunião, foi bem na pandemia, eu tive que fazer uma reunião online com uns servidores e um deles meio que insinuou que eu não era capaz de tomar a decisão mediante a situação que estava acontecendo. E aí eu senti que foi porque eu sou mulher. Você acha que se um homem tivesse essa posição ele também sofreria isso? Eu creio que não, porque homem, eles acham que o homem tem mais capacidade para esse tipo de coisa, mas eu acho que nem todos, nem todos.”*

Têmis *“Eu percebo que não é que assim minha voz não era ouvida, eu falava sabe e isso e era ouvido e as pessoas validavam e tal só que eu percebi que demorava mais às vezes a minha opinião por exemplo às vezes eu falava uma coisa na reunião e um homem falava por cima quase a mesma coisa que eu falei, quer dizer que é tipo um *mainsplaining*, ele vem falar por cima quase a mesma coisa que eu falei á porque fulano falou isso Hein vamos bater Palma pra fulano, sabe assim então assim a voz do homem ainda é muito mais validada quando ele fala que a voz da mulher mesmo que a gente hoje é escutada assim as pessoas escutam e tal mas parece que ainda tem ali sabe assim de a será mesmo sabe assim tem uma validação masculina é preciso de uma validação para que aquilo sabe.”*

As gestoras enfrentam uma série de preconceitos no local de trabalho. Estes preconceitos podem basear-se em estereótipos de gênero, tais como a crença de que as mulheres são menos capazes, menos capazes de liderar ou menos comprometidas com o seu trabalho. Esses preconceitos podem impactar negativamente as carreiras das gestoras. Podem dificultar o seu avanço dentro de uma empresa, reduzir as oportunidades de desenvolvimento profissional e levar ao assédio e à discriminação. Para eliminar o preconceito contra as mulheres gestoras, é importante aumentar a sensibilização para estas questões. É também importante desenvolver

políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero no local de trabalho.

A "Síndrome da Impostora" (também conhecida como "Síndrome do Impostor" ou "Impostorismo") é um fenômeno psicológico em que uma pessoa, apesar de conquistas e sucesso evidentes, tem uma persistente sensação de que não é merecedora do seu próprio sucesso. Aqueles que experimentam essa síndrome frequentemente duvidam de suas habilidades, atribuindo seu sucesso a sorte, circunstâncias externas ou acreditando que enganaram os outros quanto às suas competências. A Síndrome da Impostora pode afetar qualquer pessoa, independentemente de seu nível de realização, e não está restrita a um gênero específico. No entanto, tem sido frequentemente associada a mulheres, principalmente em ambientes de trabalho onde as mulheres são sub-representadas em posições de liderança. Combater a Síndrome da Impostora envolve trabalhar na construção da autoconfiança, reconhecendo e valorizando as próprias conquistas, e compreendendo que o sucesso muitas vezes é resultado de habilidades, esforço e mérito (Bezerra *et al.*, 2021).

Têmis ressalta como se sente como gestora: *“Eu preciso realmente me provar para falar e não eu sei fazer isso eu sei fazer aquilo e aquilo eu sou boa aqui não sou boa sabe, assim antigamente eu não admitia tipo não eu realmente sou muito boa nisso aqui sabe assim, eu não eu não falava pra mim mesmo sabe não eu sou boa disso aqui somou disso aqui daquilo ali mesmo sendo, um pouco hoje em dia eu já consigo falar fala assim á não isso aqui realmente só por isso aqui, eu já eu reconheci muito mais meus erros do que é meus acertos vamos dizer assim hoje em dia eu já tô, começando a reconhecer mais depois de muita terapia depois de muita coisa e conhecer mais os acertos sabe assim, e eu acho que a gente tem eu tinha uma dificuldade muito grande de falar isso sabe assim é realmente isso aqui eu sei fazer isso porque eu sou e eu acho que eu sofri muito há muito tempo com isso, sabe porque achar que eu não era suficiente que faltava alguma, coisa que síndrome da impostora é sabe então por muitas vezes eu me questionava tipo assim ela será certo será que essa opinião realmente é a mais”*.

Para Demeter: *“Os questionamentos dos colegas são mais "duros", incisivos, enfáticos. A sensação em reuniões é de que há uma maior cordialidade, mansidão, na fala quando são entre homens. Parece que para sermos ouvidas de fato, em situações mais conflituosas, precisamos ser mais firmes, explicar muito mais embasado, pois as críticas são mais pesadas, enérgicas. Até as vestimentas são sempre pontuadas. Homens da gestão podem vir com as mais variadas vestimentas, de chinelo, short e nunca são mencionados. Como mulher, se em um dia de calor você vem de vestido, mesmo que na altura do joelho e não vá para sala de aula, vira e mexe tem algum comentário sobre estar mostrando as pernas. Homens em gestão deixam de fazer várias coisas e não são cobrados, ou está ok, irão dar um jeito. Mulheres são mais*

criticadas, precisam ouvir mais sobre suas falhas antes de se apontar um caminho”.

Partindo da premissa de que o machismo é um fator estruturante do desenvolvimento do capitalismo, a relação entre gênero e capitalismo em termos de atividades reprodutivas realizadas por mulheres e não ser considerado atividades essenciais a economia. A partir deste ponto saber se o trabalho doméstico é externo ao capital, explora quantos empregos femininos estão escondidos atrás de cada fábrica, escola e escritório, proporcionando condições para a ocorrência da produção capitalista (Galetti, 2022).

Sobre a percepção dos desafios que elas enfrentam enquanto gestora tivemos que, para Têmis: *“Ter a voz ou a opinião invalidada por colegas só por ser mulher e ter que me provar muito mais do que se fosse um colega homem, seja como professora em sala de aula ou no cargo de gestão.”* Já Gaia afirma *“Ter que falar a mesma coisa muitas vezes e ter que provar que são verdadeiras as situações”.*

Gea afirma que: *“já passei por situações de conversas com colegas homens que discordaram de decisões que mantive ou que tomei e eles foram até o Diretor Geral tentar resolver”.* O que confirma o que Tyche afirma: *“quando ocupei o cargo de gestão maior desafio é estar sempre em minoria em reuniões, as vezes isso pode ser intimidador. Por isso, com frequência deixava de dar minha opinião por ser a única mulher em uma mesa de reunião. Os homens não têm empatia para lidar com situações intrínsecas das mulheres”.*

Todas essas entrevistadas mostram como as gestoras enfrentam uma série de desafios, incluindo a invalidação de suas opiniões. As relações entre homens e mulheres podem ser vistas como relações de poder porque pressupõem resistência, reação e transformação. Isso não exclui a possibilidade de relacionamentos violentos entre homens e mulheres. Se homens e mulheres estão envolvidos em relações múltiplas e, portanto, se ambas as partes "sofrem" com elas, devemos lembrar que cada um deles é uma experiência diferente. Ser mulher ou homem significa perceber e estar no mundo de forma diferente, tanto concreta quanto simbolicamente (Louro, 2017).

Bourdieu (1995) afirma que a dominação masculina é uma das formas de dominação presentes na sociedade, que se baseia na construção de uma identidade masculina hegemônica, implicando em uma série de valores, normas e práticas que reforçam a superioridade masculina em relação às mulheres. Essa dominação se manifesta em vários aspectos da vida social como: relações familiares, trabalho, política e cultural. Ele considera a dominação masculina como uma forma particular de violência simbólica.

Para Bourdieu, a questão da dominação masculina principalmente a partir de uma perspectiva simbólica, logo, a dominação masculina seria uma forma particular de violência

simbólica. Por meio deste conceito, Pierre Bourdieu entende o poder de impor sentido, de impô-lo como legítimo para obscurecer as relações de poder que sustentam o próprio poder (Gomes; Balestero; Rosa, 2016).

O fenômeno Teto de Vidro continua a ser uma barreira para a progressão das mulheres na carreira, essas barreiras invisíveis são complexas, multifacetadas e estão enraizadas em preconceitos e normas culturais arraigadas em nossa sociedade. Ainda há um longo caminho, para que se quebre o Teto de Vidro e os seus efeitos, porém deve-se buscar a equidade de gênero em todos os espaços.

DESVENDANDO O MITO DA MÉTIS: ESTRATÉGIAS E RESILIÊNCIA

O mito da Métis permite analisar os fatores culturais que inviabilizam o reconhecimento das habilidades femininas, demonstra os mecanismos que impedem a ascensão de mulheres. A naturalização dos papéis sociais ocasiona a manutenção das relações assimétricas de gênero (Surmani, *et al.*, 2020). Esse mito representa como os homens criam mecanismos para enfraquecer as mulheres e consegue expressar as restrições que o casamento e a procriação impõem às mulheres, que se tornam submissas por mais habilidade e poder que tenham. Para as mulheres que aspiram à liderança, existem caminhos, mas eles estão cheios de reviravoltas, onde o excesso de trabalho pode prejudicar o seu desenvolvimento (Surmani *et al.*, 2020).

As mulheres costumam ter um estilo de liderança mais democrático e participativo do que os homens. Elas são mais propensas a envolver seus seguidores no processo de tomada de decisão e a construir relacionamentos fortes com eles. Claro, nem todas as mulheres são líderes eficazes, assim como nem todos os homens são. A capacidade de liderança é uma combinação de fatores, incluindo traços de personalidade, habilidades e experiência. No entanto, os estudos sugerem que as mulheres têm o potencial de ser líderes tão eficazes quanto os homens. Maia acredita que *“Eu acho que só com a discriminação, mas ela é discriminada de forma mais discreta. Na questão de ser ouvido mesmo, a gente tem que, de forma assim bem grotesca, a gente tem que gritar mais alto para ser ouvida.”*

A verdade é que o trabalho doméstico e o trabalho reprodutivo são necessários para sustentar a vida cotidiana, mas nem o capitalismo nem o comunismo se interessam em examinar as relações desiguais entre os sexos. O capital sempre pode encontrar novas fontes de acumulação, e isso se dá principalmente na exploração das mulheres e dos corpos racializados. O capitalismo oferece uma oportunidade decisiva para a instabilidade dos baixos salários, por meio da feminização de empregos precários na economia informal, essa feminização da pobreza

se concentra entre as mulheres racializadas (Galetti, 2022).

A divisão por gênero do trabalho afeta na configuração como se arranjam as relações de trabalho e na forma como se divide os papéis de homens e mulheres nessas relações. No século XIX no Brasil, era destinado aos homens o papel de provedor da família e as mulheres eram destinadas ao papel de cuidadoras da família. Na atualidade pode ser observado várias alterações na força produtiva, com o aumento da participação feminina (Biroli, 2016).

Artêmis considera que as mulheres para ocuparem cargos de gestão precisam ser extraordinárias e que ela já sofreu preconceito, porém de forma sutil: *“A necessidade de ser acima da média, de conhecimentos maiores que os demais, agilidade e resiliência é que faz com que tenha maior aceitação. Nenhuma vez tive expressamente nenhuma exposição a preconceito por ser mulher, mas de forma selada, o que geralmente preciso manter posicionamentos firmes e direcionados.”* Demeter considera exaustivo ter que se provar o tempo inteiro: *“Acho extremamente desgastante e exaustivo, pois temos que provar, o tempo todo, o porquê estamos pedindo ou propondo alguma coisa. Temos que nos justificar o tempo inteiro.”*

A reputação das mulheres gestoras como corajosas e masculinas é um desafio que enfrentam no local de trabalho. Este estereótipo baseia-se na ideia de que as mulheres em posições de liderança precisam de ser mais fortes e mais confiantes do que os homens para serem respeitadas. Este estereótipo pode ter um impacto negativo nas carreiras das mulheres gestoras. Isso pode fazer com que sejam vistos como agressivos ou difíceis, dificultando o relacionamento com colegas e superiores. Além disso, pode reduzir a probabilidade de conseguir uma promoção ou aumento.

O FENÔMENO DA ABELHA RAINHA: IMPACTOS NA DINÂMICA DE GÊNERO NA GESTÃO

Muitas mulheres acabam replicando, ideias paternalistas e discriminatórias contra si mesmas. Essa dominação velada só pode ser percebida por meio de uma análise aprofundada do comportamento de um sujeito em relação ao outro. O exercício do poder pode assumir as mais diversas formas, mas é evidente nas relações humanas, pois a sociedade foi condicionada a viver sob tal dominação (Gontijo; Melo, 2015).

O motivo desse comportamento é a competição e a sobrevivência, desde cedo a mulher sabe que tem que ser a melhor para conquistar um casamento perfeito, brigar com outras personagens femininas vem naturalmente, e quando elas se tornam adultas, essa cultura persiste

no seu subconsciente. Uma forma de sobrevivência que expõe as mulheres a um comportamento organizacional mais competitivo, e à discriminação e ameaças que tais indivíduos vivenciam no local de trabalho, leva as mulheres a absorverem as definições de liderança dos homens no processo de promoção (Nunes; Lima, 2021).

As abelhas rainhas categorizaram seu comprometimento com a carreira como superior ao de outras mulheres e, além disso, elas se autoavaliaram como mais ambiciosas do que as mulheres em cargos inferiores ou no início de suas carreiras (Gomes; Grangeiro; Esnard, 2022). Essa dificuldade que as mulheres encontram para subir na carreira é frequentemente atribuída a barreiras estruturais, enquanto os homens não experimentam barreiras da mesma intensidade no início de suas carreiras. Essas barreiras são frequentemente citadas como a falta de interesse dos homens mais velhos em oferecer às mulheres oportunidades iguais de progressão na carreira (Felix; Laurett; Kalume, 2021).

Têmis *“Eu acho que tem que ser pela competência sim eu compreendo que o seu cargo de gestão como o IF Goiano, não é assim eu diria que o Goiano tem que ser pela competência da pessoa, é só que às vezes é muito mais fácil você olhar para mim e falar assim ele é mais competente do que você olhar para a mulher”*. Maia acredita que as mulheres desempenham um bom trabalho: *“Eu acho que elas desempenham um bom trabalho, eu penso que às vezes até melhor do que os meninos. Estão tentando ter voz ativa, não tem tanto, ralam mais, mas desempenham um bom trabalho. E estão, assim, tem melhorado. Do tempo que eu estou no campus, melhorou bastante a voz das mulheres. Pelo menos que no campus de Iporá eu penso que sim.”*

Aumentar a voz ativa das mulheres em cargos de gestão é fundamental para alcançar a igualdade de gênero no local de trabalho e maximizar o potencial organizacional. As mulheres trazem experiências, perspectivas e estilos de liderança únicos para o local de trabalho. A representação diversificada em cargos de gestão leva a uma tomada de decisões mais abrangente e inovadora. Mulheres em cargos de liderança podem inspirar outras mulheres. Isto cria um ciclo virtuoso que incentiva mais mulheres a procurarem cargos de gestão e a acreditarem nas suas capacidades de liderança.

Têmis *“eu acho que a gente poderia ser articulada, assim mais amiga, é não eu acho que a gente tem muitas mulheres, mulheres muito boas no que fazem muito sabe só que talvez, por essa coisa por exemplo eu saí da gerência agora, porque vários fatores, tipo teve vários fatores teve questão pessoal teve outras questões né, mas entre vários fatores um deles e que você vai se cansando, de ter que se afirmar de ter que falar de ter que falar assim não tem que ser desse jeito e vai ser desse jeito sabe sim de ter que se provar naquilo o tempo inteiro sabe*

desgaste”.

A palavra sororidade representa união e apoio entre as mulheres, promovendo empatia, compreensão e colaboração. No mundo profissional, a sororidade entre as mulheres gestoras envolve a criação de um ambiente de trabalho onde as mulheres se apoiam, partilham experiências e avançam nas carreiras umas das outras. As mulheres em posições de liderança enfrentam frequentemente desafios únicos, incluindo estereótipos de gênero, discriminação e falta de representação. A irmandade entre as mulheres gestoras envolve o reconhecimento destes desafios comuns e o apoio mútuo para os superar.

Artêmis *“Acho que a gente precisa, enquanto mulher aprender a se defender porque as mulheres têm muita mania de acusar a outra mulher, ver uma situação já a ponto dele falar meu papel ali na equipe diretiva, é claro que lá eu não estou em defesa só das mulheres [.....]Eu não vejo nenhum homem saindo da gestão para cuidar de filhos, você já viu é assim olha eu vou sair hoje porque eu tenho meus filhos para cuidar a maioria às vezes até larga né a mulher, e tal resolve a vida profissional dele o resto que se lasque, eu acho que isso pesa muito com a mulher na gestão eu falo sempre isso é de vez em quando eu chego em casa tão cansada tão cansada [.....] porque eu já meio que conheça os meus os meus limites, meu feriado né férias aí perguntam porque você tira tantas férias picadas durante o ano? eu falei preciso dessas férias para que eu consiga reabastecer e voltar a dar uma dar um start né reset ne.”*

O discurso de Artêmis ressalta o fenômeno da Abelha Rainha. As abelhas rainhas categorizaram seu comprometimento com a carreira como superior ao de outras mulheres e, além disso, elas se autoavaliaram como mais ambiciosas do que as mulheres em cargos inferiores ou no início de suas carreiras (Gomes; Grangeiro; Esnard, 2022). Essa dificuldade que as mulheres encontram para subir na carreira é frequentemente atribuída a barreiras estruturais, enquanto os homens não experimentam barreiras da mesma intensidade no início de suas carreiras. Essas barreiras são frequentemente citadas como a falta de interesse dos homens mais velhos em oferecer às mulheres oportunidades iguais de progressão na carreira (Felix; Laurett; Kalume, 2021).

Ao se tornarem abelhas rainhas, as mulheres bem-sucedidas impedirão o avanço na carreira daquelas que ainda não o fizeram. Por outro lado, estudos têm questionado o fenômeno da síndrome da abelha rainha, apontando dois vieses de julgamento nessa análise. Em primeiro lugar, as mulheres bem-sucedidas têm maiores expectativas de se envolver em comportamentos amigáveis às mulheres do que os homens bem-sucedidos. Em segundo lugar, as mulheres que buscam competir por posições mais altas na hierarquia organizacional são vistas como mais hostis e arrogantes do que os homens com os mesmos objetivos. O argumento de que, apesar

das evidências de que as mulheres em cargos de nível inicial não são apoiadas tanto quanto os homens em seu desenvolvimento de carreira se mostraram fatores relevantes para a percepção de falta de suporte para progressão na carreira (Felix; Laurett; Kalume, 2021).

Ainda temos as mulheres que acreditam ter a fama de brava e masculinizada. Artêmis fala: “*Ter que se expressar firmemente, e ter fama de brava.*” Já maia afirma: “*Temos que ser mais duras nas decisões pra ser ouvida*”. Esse ponto pode ser explicado pelo fenômeno da Abelha Rainha.

Na sociedade atual, as mulheres têm sido tradicionalmente associadas a características como bondade, sensibilidade e empatia, que são vistas como incompatíveis com a liderança. Além disso, a falta de mulheres em posições de liderança significa que elas são facilmente estereotipadas. As mulheres em cargos de liderança são mais engajadas, têm traços mais masculinos, se identificam mais com as mulheres do topo, negam o machismo, insistem na meritocracia e seguem traços de abelha rainha do que as mulheres sem cargos de liderança (Gomes; Grangeiro; Esnard, 2022).

Muitas vezes, em cargos de liderança, as mulheres tentam se enquadrar nas criações masculinas com base em seus valores, buscando um discurso mais direto; tornam-se assexuadas, vestem-se em paletas de cores que vão do cinza aos tons escuros e minimizam os gestos. No entanto, se forem vistos como um reflexo das características inerentes às mulheres, haverá menos consciência da eficácia das políticas públicas para superar o Teto de Vidro. Ter que mudar o frágil equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para permitir que as mulheres avancem em suas carreiras representa um dilema para muitos (Vaz, 2013).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho continua a ser dominado pelos homens, refletindo uma estrutura social que historicamente os posiciona como provedores principais da família, enquanto as mulheres são associadas predominantemente ao papel de cuidadoras domésticas e familiares. Essa segregação ocupacional é influenciada não apenas por fatores externos, como normas culturais de gênero, mas também pela internalização desses estereótipos pelas próprias mulheres (Castro; Staduto; Kreter, 2022).

Embora a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho represente um avanço significativo, muitas vezes isso vem acompanhado de desafios que afetam sua qualidade de vida, especialmente para mães que enfrentam uma série de pressões para equilibrar responsabilidades familiares e profissionais. A sobrecarga resultante pode gerar sentimentos de

culpa e estresse, além de uma distribuição desigual das tarefas domésticas.

A conciliação entre família e trabalho muitas vezes impõe às mulheres um ritmo de vida estressante, afetando sua qualidade de vida e, conseqüentemente, suas perspectivas de carreira. A ambivalência entre esses dois âmbitos pode levar algumas mulheres a priorizarem a vida familiar, resultando em lacunas em seus currículos e dificuldades de progressão na carreira quando decidem retornar ao mercado de trabalho.

Apesar dos desafios históricos enfrentados pelas mulheres em cargos de gestão, muitas demonstraram competência, liderança e resiliência ao superar preconceitos, discriminação e desigualdades salariais. Suas trajetórias de sucesso abrem caminho para outras mulheres aspirantes a posições de liderança, promovendo assim a diversidade e a igualdade de gênero no ambiente profissional.

No entanto, é importante reconhecer as limitações deste estudo, como o número restrito de entrevistas realizadas e a focalização em um único campus do IF Goiano. Apesar disso, a análise apresentada oferece insights valiosos sobre a gestão feminina no contexto da educação pública brasileira. A superação contínua dos desafios enfrentados pelas mulheres em cargos de liderança requer um compromisso de longo prazo por parte das instituições e da comunidade acadêmica, visando a promoção de ambientes de trabalho mais equitativos e inclusivos.

6 PRODUTO EDUCACIONAL

O ProfEPT tem como objetivo formar profissionais qualificados para atuar na área da educação profissional e tecnológica. O programa exige a produção de um Produto Educacional como parte do processo de qualificação. O Produto Educacional é um componente curricular obrigatório e tem como objetivo aplicar os conhecimentos adquiridos no programa para solucionar problemas reais da educação profissional e tecnológica.

Um produto educacional é um recurso tangível que visa promover a aprendizagem e o desenvolvimento em diferentes contextos educacionais. Ele pode ser resultado de um processo de pesquisa, inovação ou adaptação de práticas pedagógicas já existentes. Tais produtos requerem aplicação em condições reais em salas de aula ou espaços de ensino não formal ou informal onde se possa assumir vários formatos como: mídias educativas, protótipos educativos e materiais para atividades experimentais; sugestões didáticas; materiais escritos; materiais interativos; atividades de promoção e desenvolvimento de aplicativos (Leite, 2018).

O produto educacional deverá ser acompanhado de relatório de pesquisa abrangendo o processo de desenvolvimento/validação do produto, que poderá ser estruturado em forma de tese ou artigo, a fim de elucidar a relação entre ensino e pesquisa à luz da atuação profissional. Espera-se que, no âmbito de um curso desta natureza, realizem investigação centrada em situações reais, seja no cotidiano da sala de aula ou em diferentes espaços educativos, com o objetivo de desempenhar um papel protagonista na sua atividade profissional, processo de formação e transformação (Pasquali; Vieira e Castaman, 2018). Para esta pesquisa, o produto educacional é um *e-book* que conta a história das mulheres gestoras do IF Goiano - Campus Iporá.

6.1 Público-alvo

O *e-book* “Mulheres que correm” tem como público-alvo as alunas, professoras, técnicas administrativas e mulheres em cargos de gestão do IF Goiano - Campus Iporá. Enfatiza a importância da representatividade feminina em cargos de liderança e objetiva inspirar as mulheres a seguirem carreiras na gestão.

O produto tem como finalidade apresentar a trajetória de mulheres que alcançaram cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá, servindo como modelo para as futuras líderes da instituição, além de desconstruir estereótipos de gênero e discutir os desafios e oportunidades enfrentados pelas mulheres nesse campo.

O produto ainda busca conscientizar sobre a importância da igualdade de gênero no

ambiente de trabalho e divulgar a história de mulheres gestoras do IF Goiano - Campus Iporá. O *e-book* tem o potencial de inspirar e empoderar mulheres, promover a igualdade de gênero e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

6.2 Planejamento e desenvolvimento do produto educacional

O *e-book* teve como objetivo valorizar a história e as conquistas de mulheres em cargos de gestão do IF Goiano - Campus Iporá além de reconhecer a contribuição das mulheres para o desenvolvimento do Campus. Na construção do produto educacional foram apresentados o tema e a sua relevância, um pequeno contexto histórico sobre a participação de mulheres no mercado de trabalho.

Em seguida apresentamos o Campus Iporá e o perfil de gestoras do campus. Após essa breve introdução começou a se apresentar a trajetória das mulheres que ocuparam em cargos de gestão, com seus desafios, conquistas e perspectivas para o futuro da igualdade de gênero em cargos de gestão no campus.

6.3 Validação do produto educacional

O produto educacional é um recurso que irá destacar a contribuição, realizações e desafios enfrentados pelas gestoras que ocuparam/ocupam posições de liderança e gestão em diferentes áreas e ao longo da história do campus. Foi apresentada uma visão geral das restrições históricas que as mulheres enfrentaram em relação à educação e às oportunidades de carreira e discutido os obstáculos sociais e culturais que muitas mulheres superaram para se tornarem gestoras.

Na avaliação do produto pelas participantes da pesquisa foi realizado um formulário via *Google forms*, onde elas verificaram se o produto atendia os requisitos de conteúdo, compreensão, relevância, objetivo e mudança de ação. O produto foi avaliado pelas participantes como satisfatório e que cumpria os objetivos da pesquisa.

Com o perfil das gestoras do campus será possível discutir os desafios enfrentados pelas mulheres em posições de gestão, incluindo o viés de gênero, as barreiras culturais, a conciliação entre trabalho e família. Isso ajudará a contextualizar as conquistas dessas mulheres. Portanto, o *e-book* é importante para auxiliar na discussão de como a presença de mulheres em cargos de gestão pode promover a diversidade, a inovação e a tomada de decisões mais equilibrada.

O produto educacional foi compartilhado com os sujeitos participantes da pesquisa e foi aplicado um questionário online para se ter uma avaliação desse produto. Após a conclusão

da dissertação e validação do *e-book* pela banca avaliadora, o produto será disponibilizado no repositório do ProfEPT, no repositório institucional do IF Goiano e na Plataforma Virtual de Material Educativo (eduCAPES).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta dissertação de mestrado, exploramos a participação das mulheres em cargos de gestão no Instituto Federal Goiano - Campus Iporá, investigando os desafios, as barreiras e os obstáculos que enfrentam nesse processo. Por meio de estudos bibliográficos, documentais, entrevistas e a construção de um *e-book*, buscamos compreender as experiências das mulheres gestoras e suas trajetórias no ambiente acadêmico e administrativo.

Nossa análise revelou um cenário complexo e multifacetado. Embora tenhamos observado avanços significativos na presença de mulheres em cargos de gestão, ainda persistem desafios consideráveis que dificultam sua ascensão e permanência nesses espaços. As barreiras para o acesso das mulheres aos cargos de chefia são muitas e incluem tanto fatores externos, como normas culturais de gênero e estereótipos, quanto fatores internos, como a internalização desses estereótipos pelas próprias mulheres.

O processo para as mulheres ocuparem cargos de gestão é lento e caracterizado por inúmeras barreiras no processo. As barreiras para o acesso das mulheres aos cargos de chefia são internalizadas por elas mesmas, sabendo que suas chances são escassas, diminuindo assim suas expectativas, vendo as funções de chefia como exigentes, desumanas, excessivamente competitivas e incompatíveis com a natureza feminina (Barroso, 2015).

A presença de mulheres em cargos de gestão é um reflexo da luta contínua por igualdade de oportunidades e representatividade. No entanto, as mulheres gestoras enfrentam uma série de desafios adicionais, incluindo sobrecarga de trabalho, pressão social e estereótipos de gênero. A conciliação entre vida profissional e pessoal é uma questão central, com muitas mulheres tendo que equilibrar responsabilidades domésticas e familiares com suas carreiras.

A pesquisa revelou um cenário em constante transformação, em que as mulheres conquistam espaço na gestão do IF Goiano - Campus Iporá, mas ainda enfrentam desafios para alcançar a igualdade de oportunidades. A presença de mulheres em cargos de gestão vem crescendo, mas ainda está longe de alcançar a paridade com os homens. Além disso, importante destacar que as mulheres gestoras conciliam a carreira com responsabilidades domésticas e familiares, enfrentando a sobrecarga de trabalho e a invisibilidade de suas contribuições.

Apesar dos desafios, as mulheres gestoras demonstram competência, liderança e resiliência ao enfrentar essas adversidades. Sua presença na gestão inspira outras mulheres a seguirem carreiras na área, promovendo a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho. No entanto, é importante reconhecer que a luta pela igualdade de gênero na gestão é um processo contínuo que exige o compromisso e o engajamento de todos.

Estereótipos de gênero e micromachismos institucionais persistem, dificultando o reconhecimento da liderança feminina e perpetuando desigualdades. A presença de mulheres na gestão inspira outras mulheres a seguirem carreiras na área, promovendo a diversidade e a inclusão. Ações de conscientização e educação sobre gênero são necessárias para combater o machismo e promover a igualdade de oportunidades.

A luta pela igualdade de gênero na gestão do IF Goiano - Campus Iporá é um processo contínuo que exige compromisso e engajamento de todos. A luta pela igualdade de gênero na gestão do IF Goiano - Campus Iporá é um processo contínuo que exige compromisso e engajamento de todos.

Com base em tudo que foi apresentado/supracitado, percebe-se que a união das mulheres e a sororidade é fundamental para quebrar essas estruturas machistas, para que as mulheres rompam todas as barreiras e estruturas do machismo, sexismo e misoginia, que são a base da reprodução capitalista de diversas formas de exclusão social e não adotem comportamentos previstos da Abelha Rainha (Nunes; Lima, 2021).

Nossa pesquisa também identificou algumas limitações, incluindo o número restrito de entrevistas realizadas e a focalização em um único campus do IF Goiano. Recomendamos para pesquisas futuras a comparação da situação do IF Goiano - Campus Iporá com outras instituições de ensino, a fim de identificar boas práticas e desafios comuns. Além disso, sugerimos ampliar a pesquisa para um universo maior de instituições, buscando dados mais abrangentes sobre a participação feminina na gestão.

Esta dissertação contribui para o debate sobre a participação das mulheres em cargos de gestão no contexto educacional brasileiro, evidenciando a necessidade de ações concretas para superar as barreiras e obstáculos que ainda impedem a plena igualdade de oportunidades. A luta pela representatividade feminina na gestão é fundamental para construir um futuro mais justo, inclusivo e equitativo para todos.

A pesquisa contribui para o debate sobre a participação das mulheres na gestão pública, evidenciando a necessidade de ações concretas para alcançar a igualdade de oportunidades. A luta pela representatividade feminina é fundamental para construir um futuro mais justo e inclusivo para todos.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Alice Rangel de Paiva.; HIRATA Helena; LOMBARDI Maria Rosa (Orgs.). **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016. GUIMARÃES Nadya Araujo;; MARUANI Margaret;(Orgs.). Genre, race, classe. Travailler en France et au Brésil. França: L'Harmattan, 2016. Caderno CRH, [S. l.], v. 30, n. 80, p. 389–392, 2017. DOI: 10.9771/ccrh.v30i80.21780. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/21780>. Acesso em: 3 mar. 2024.
- ALEXANDRE, Neusa Maria Costa; COLUCI, Marina Zambon Orpinelli. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. **Ciência & saúde coletiva**, v. 16, p. 3061-3068, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/5vBh8PmW5g4Nqxz3r999vrn/?lang=pt>. Acesso em: 01 de abril 2024.
- ALVES, Cândida Beatriz . **Divisão sexual do trabalho e inconsciente político: histórias de mulheres em formação profissional**. Disponível em: <https://1library.org/document/yd2djggq-divisao-trabalho-inconsciente-politico-historias-mulheres-formacao-profissional.html>. Acesso em: 22 de mai. 2024.
- ANDERSON, Elizabeth. 2015, Feminist Epistemology and Philosophy of Science. **The Stanford Encyclopedia of Philosophy**, Edward N. Zalta (ed). Disponível em: <http://plato.stanford.edu/entrie5/feminism-epistemology/>. Acesso em: 22 de mai. 2024.
- ANDRADE, J. E.-J. O feminismo marxista e a demanda pela socialização do trabalho doméstico e do cuidado com as crianças. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 18, p. 265–300, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/wcjHdhyJbhgRqhPQxfrBnFQ/>. Acesso em: 22 de mai. 2024.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARAÚJO, M. DE F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicologia clínica**, v. 17, n. 2, p. 41–52, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pc/a/BVXTfbqzJJYh7pwSkjdzpN/>. Acesso em: 22 de jun. 2024.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011, 229 p.
- BARHAM, Dra. Elizabeth Joan; VANALLI, Ana Carolina Gravena. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis , v. 12, n. 1, p. 47-59, abr. 2012 .Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572012000100005&script=sci_abstract&tlng=en. Acesso em: 13 de fevereiro de 2024.
- BARROSO, C. As mulheres nos altos escalões da administração pública no Brasil. **Revista do Serviço Público**, v. 66, n. 1, p. 145-159, 2015. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/796>. Acesso em: 22 de mai. 2024.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: Fatos e mitos**. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019.

BELLE, François. Executivas: quais as diferenças na diferença. In: CHANLAT, J. F. (coord.). **O indivíduo nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1993. p. 195-231.

BELTRAMINI, Luisa de Moraes; CEPellos, Vanesa Martines; PEREIRA, Jussara Jessica. Mulheres Jovens, “Teto de Vidro” e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal. **Revista De Administração De Empresas**, 62, e2021-0073. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220608>. Acesso em: 17 de mai. 2024.

BERNARDI, Renato; NEVES, Raquel Cristina. As Garantias Constitucionais à Igualdade de Gênero e a Realidade do “Teto de Vidro” para a Mulher Trabalhadora. **Revista do Direito Público**. Londrina, v.10, n.2: p.167-186. 2015. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/21671>. Acesso em: 17 de mai. 2024.

BEZERRA, T. C. G. ; BARBOSA, L. H. G. M. ; VIONE, K. C. ; ATHAYDE, R. A. A., & GOUVEIA, V. V. (2021). Escala Clance do Fenômeno do Impostor: **Adaptação Brasileira**. Psico-USF. 26(2).

BIROLI, F. Divisão Sexual do Trabalho e Democracia. **Dados**, v. 59, n. 3, p. 719–754, 2016 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/kw4kSNvYvMYL6fGJ8KkLcQs/>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Trad. de Maria Helena Kühner. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1995.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília, 2013. Disponível em: <https://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/PNPM.pdf>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

BRASIL. Ministério das Mulheres, Família e dos Direitos Humanos. **Raseam**: relatório anual socioeconômico da mulher 2017/2018. Brasília: Ministério das Mulheres, Família e dos Direitos Humanos, 2020. 180 p. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/publicacoes-1/SPMRaseamdigital.pdf>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento. **Painel Estatístico de Pessoal**. Brasília. Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - SGRPT/MG. 2023. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria Rosa. Mulheres e homens no mundo do trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: Maruani, M.; Hirata, H. (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mundo do trabalho. São Paulo: Senac, 2003 p. 324-361.

BRUSCHINI, Cristina. LOMBARDI, Maria Rosa. Instruídas e trabalhadeiras trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu** [online]. 2002, n. 17-18. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/VTDTBZBKQjxkmCK8BQttYVw/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 25 de jan. 2024.

BUTLER, Judith. Regulações de gênero. **Cadernos pagu**, p. 249-274, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/Tp6y8ygyGcpfdbzYmrc4cZs/#>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em Movimento. **Estudos Avançados**: Rio de Janeiro, 2003.

CASTRO, Bruna Naiara de; STADUTO, Jefferson Andronio Ramundo.; KRETER, Ana Cecilia de Medeiros Nitzsche. Diferenças salariais por ocupações entre homens e mulheres no Brasil. **Gestão & Regionalidade**, v. 38, n. 114, p. 5-22, 2022. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/7364/3785. Acesso em: 22 de mai. 2024.

CÉSPEDES, J. C.; PESSOA, T. Ambivalência e Teto de Vidro nas universidades: uma abordagem a partir dos relatos biográficos das professoras. **Innovaciones Educativas**, [S. l.], v. 20, n. 29, p. 68–80, 2018. Disponível em: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/2252>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

COLLIN, F. (1992). *Práxis de la différence* Paris: Les Cahiers du Grief. Disponível em: https://www.persee.fr/doc/grif_0770-6081_1992_num_46_1_1865. Acesso em: 22 de mai. 2024.

CORNELISSEN, Joep P. What are we playing at? Theatre, organization, and the use of metaphor, **Sage Journals**, Thousand Oaks, v. 25, n. 5, p. 705–726, 2004. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840604042411>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

COUTO, A. G.; DITTRICH, A. Feminismo e análise do comportamento: caminhos para o diálogo. **Perspectivas em Análise do Comportamento**, v. 8, n. 2, p. 147–158, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-35482017000200001. Acesso em: 22 de mai. 2024.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Estudos Feministas**. 2002, vol.10, n.1, pp.171-188. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

DANTAS ROCHA, C.; AUGUSTA, F.; MELO, O. O Fenômeno Teto de Vidro na Ascensão à Posição Hierárquica das Mulheres no Mercado Formal: **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2014. Barreiras. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/38320405.pdf>. Acesso em: 22 de mar. 2024.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE MELO, Ailton Dias; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Bruxas, Perigosas e Desordeiras: a Mulher e a Culpa na Inquisição. **Diversidade e Educação**, v. 9, n. Especial, p. 21-48, 2021. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/divedu/article/view/12646>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

EAGLY, Alice Hendrickson; CARLI, Linda Lorene. **Through the labyrinth: the truth about how women become leaders**. Boston: Harvard Business School Press, 2007.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Clube de Autores, 2013.

FAVARO, Cleci Eulalia. **Imagens femininas: contradições, ambivalências, violências**. Edipucrs, 2002.

FIGUEIREDO, M. G. DE; DINIZ, G. R. S. Mulheres, casamento e carreira: um olhar sob a perspectiva sistêmica feminista. **Nova Perspectiva Sistêmica**, v. 27, n. 60, p. 100–110, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-78412018000100008. Acesso em: 22 de mai. 2024.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2017.

FEITOSA, Yascara Soares; DA SILVA ALBUQUERQUE, Joyce. Evolução da mulher no mercado de trabalho. **Business Journal**, v. 1, n. 1, p. 1-17, 2019. Disponível em: <http://www.cognitionis.inf.br/index.php/businessjournal/article/view/CBPC2674-6433.2019.001.0005/3>. Acesso em: 12 de fev. 2024.

FELIX, B.; LAURETT, R.; KALUME, M. C. M. Síndrome da abelha rainha? Uma comparação ao avanço de carreira entre mulheres seniores e juniores. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 15, n. 4, p. 119-131, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/51399>. Acesso em: 22 de fev. 2024.

FERNANDES, Danubia de Andrade O gênero negro: apontamentos sobre gênero, feminismo e negritude. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2016, v. 24, n. 3. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/TgpBQ9JHwvj7VfvHJPgxnyP/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 22 de fev. 2024.

FERNANDEZ, Brena. Paula. Magno. Teto de Vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais**, n. 26, p. 79–104, 2019. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951>. Acesso em: 22 de fev. 2024.

FONTOURA, Natalia. et al. Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 11-46, jun. 2010. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaeconomica/article/view/34823/20079>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade: a vontade de saber**. Rio de Janeiro: Graal. 1985.

FRAGA, Aline Mendonca; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 18, p. 757-769, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/PbJcbNJKxYWPFHpfnSF4Kgw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe. **Revista brasileira de Educação**, v. 14, p. 168-194, 2009.

GALETTI, Camila Carolina Hildebrand Repensando as relações entre gênero e capitalismo: discussão sobre trabalho e salário. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2022, v. 30, n. 2. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/cpMqXJ9BzmxR4P9RsdTZXGr/>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

GOMES NETO, Manoel; GRANGEIRO, Rebeca; ESNARD, Catherine. Mulheres na academia: Um estudo sobre o fenômeno queen bee. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, n. 2, p. 1-30, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/zjTNYscMRwDxczDqXFc4QSH/?lang=pt>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

GONTIJO, Míriam Rabelo. MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Da Inserção Ao Empoderamento: Análise Da Trajetória De Diretoras De Instituições Privadas De Ensino Superior De Belo Horizonte. **Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre) [online]. 2017, v. 23. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/fQWfjvdQBMtRKjHpXHxGrLJ/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 03 de mar. 2024.

GUIMARÃES, Amanda Jalloul; NUNES, Meire Aparecida Lode. Bruxas e Feiticeiras: Um estudo iconográfico do corpo na idade média. **Revista Coisas do Gênero**. | v. 9, n. 1| p.150-169| Jan./Jun. 2023. Disponível em: <http://revistas.est.edu.br/index.php/genero/article/view/2307/2123>. Acesso em: 22 de mar. 2024.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set/dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmDsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 de mar. 2024.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo**: políticas arrebatadoras. Tradução Ana Luiza Libânio. – 1. ed. - Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2022.

HOOKS, Bell. **Mulheres negras**: moldando a teoria feminista. *Revista Brasileira de Ciência Política*. Brasília, n. 16, p. 193- 210, 1995.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. (Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. (Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e

Socioeconômica, n. 38). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 02 de mai. 2024.

KRAMER, Heinrich; SPRENGER, James. **The malleus maleficarum**. Cosimo, Inc., 2007.

LEITE, Priscila Souza Chisté. Produtos Educacionais em Mestrados Profissionais na Área de Ensino: uma proposta de avaliação coletiva de materiais educativos. **CIAIQ2018**, v. 1, 2018. Disponível em: [https://moodle.ead.ifsc.edu.br/pluginfile.php/225609/mod_forum/intro/1656-Texto%20Artigo-6472-1-10-20180621%20\(1\).pdf](https://moodle.ead.ifsc.edu.br/pluginfile.php/225609/mod_forum/intro/1656-Texto%20Artigo-6472-1-10-20180621%20(1).pdf). Acesso em: 22 de mai. 2024.

LIMA, Betina Stefanello. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, p. 883-903, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/v7m9qdqJPRMhSmyhny7kQgq/?lang=pt>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

LIMA, Jessica Valeria. **A Mulher em cargos de gestão na UFPA**. 2022. Disponível em: https://repositorio.ufpa.br/bitstream/2011/14505/1/Dissertacao_MulherCargosGestao.pdf. Acesso em: 22 de mai. 2024.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheira e gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**, p. 387, 2008. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2485>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: Uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero, História e Educação: construção e desconstrução. **Educação & Realidade**, [S. l.], v. 20, n. 2, 2017. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/257906>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação: das afinidades políticas às tensões teórico-metodológicas. **Educação em Revista**. Belo Horizonte. n. 46. p. 201-218. dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/5mdHWDNFqgDFQyh5hj5RbPD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 de mai. 2024.

LUZ, A. M. H.; BERNI, N. I. DE O.; SELLI, L. Mitos e tabus da maternidade: um enfoque sobre o processo saúde-doença. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 60, n. 1, p. 42-48, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/kmbYsxxCsqDjZ4DYJQRr8vh/>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

MADRUGA, Lucia; GOMES, Claudia; FLEIG, Daniel. **A valorização da mulher no contexto do trabalho: contradições e evidências identificadas na realidade atual**. Rio de Janeiro: Scan, 2001.

MARTINEZ, F. J. Militantes e radicais da quarta onda: o feminismo na era digital. **Estudos feministas**, v. 29, n. 3, p. e70177, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/jTjDvt7MK4h4vjnjPwchhZR/>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

MATOS, M. Movimento e teoria feminista: é possível reconstruir a teoria feminista a partir do Sul global? **Revista de Sociologia e Política**, v. 18, n. 36, p. 67–92, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/d3NZRM8zPZb49RYwdSPr5jQ/>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

MILTERSTEINER, R.K, OLIVEIRA, F.B.D, HRYNIEWICZ, L.G.C, SANT'ANNA, A.D.S, MOURA, L.C. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cad EBAPEBR** [Internet]. 2020Apr;18(2):406–23. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120190176>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 17, n. 3, p. 621-626, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/39YW8sMQhNzG5NmpGBtNMFf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

MIRANDA, A. R. A.; MAFRA, F. L. N.; CAPPELLE, M. C. A. Relações de gênero e poder: um estudo com professoras-gerentes em uma universidade pública. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, [S. l.], v. 14, n. 3, 2014. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/11789>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

MUNHOZ, Gláucia de Souza. Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações Empreendedoras? **Anais do I EGEPE**, p. 164-176, out./2000. Disponível em: <https://anegepe.org.br/wp-content/uploads/2021/09/GPE2000-01.pdf>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

NUNES, Kesia Kiss.; LIMA, Angelita Pereira de Lima. Sticky Floor, Glass Ceiling and Queen Bee: The triple barrier imposed by the sexist economy. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 10, n. 8, p. e2410816110, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i8.16110. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/16110/15219>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

PAIVA, A. P. **Divisão sexual do trabalho e Teto de Vidro: o desenvolvimento da carreira de mulheres cientistas**. Disponível em: https://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503888934_ARQUIVO_TrabalhoAdrianaPontesPaiva.pdf. Acesso em: 7 fev. 2024.

PASQUALLI, R.; VIEIRA, J. de A.; CASTAMAN, A. S. Produtos educacionais na formação do mestre em educação profissional e tecnológica. **Educitec - Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico**, Manaus, Brasil, v. 4, n. 07, 2018. DOI: 10.31417/educitec.v4i07.302. Disponível em: <https://sistemascmc.ifam.edu.br/educitec/index.php/educitec/article/view/302>. Acesso em: 9 fev. 2024.

PINTO, Celi Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

PINTO, Celi Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Revista de Sociologia e Política**, v. 18, n. 36, p. 15–23, 2010. <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/GW9TMRsYgQNzxNjZNcSBf5r/>. Acesso em: 20 de mai. 2024.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 1, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/b63KGwqRVrTvtvhC6FkXLZf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

RAGO, M. Descobrimo historicamente o gênero. **Cadernos Pagu**, 1998. Disponível em: [https://ieg.ufsc.br/public/storage/articles/October2020/Pagu/1998\(11\)/Rago.pdf](https://ieg.ufsc.br/public/storage/articles/October2020/Pagu/1998(11)/Rago.pdf). Acesso em: 22 de mai. 2024.

ROQUE, C. B.; BERTOLIN, P. T. M. As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou Teto de Vidro? / Women's careers in Brazil: equal opportunities or glass ceiling?. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 23792–23813, 2021. DOI: 10.34117/bjdv7n3-202. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/26027>. Acesso em: 22 mai. 2024.

ROSADO-NUNES, M. J. (2008). Direitos, cidadania das mulheres e religião. **Tempo Social**, 20(2), 67–81. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/ZgBCZ4yTFssVQQtgydmLVbj/>. Acesso em: 22 de mai. 2024.

SAFFIOTTI, H. I. (1992). **Rearticulando gênero e classe social**. Em A. Costa, & C. Bruschini, Uma questão de gênero (pp. 183-2015). Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos.

SANTIAGO, F.; FARIA, A. L. G. DE. Feminismo Negro e Pensamento Interseccional: Contribuições para as Pesquisas das Culturas Infantis. **Educação & sociedade**, v. 42, p. e239933, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/qzyyYKFLrmdBfC3mMpkQvKL/>. Acesso em: 29 de mai. 2024.

SANTOS, Adelina Pinheiro; TOSI, Lucía. Resgatando Métis. O que foi feito desse saber? **Estudos Feministas**, p. 355-380, 1996. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16808/15399>. Acesso em: 29 de mai. 2024.

SARTI, C. A. O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. **Estudos feministas**, v. 12, n. 2, p. 35–50, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/QVnKzsbHFngG9MbWCFPPCv/>. Acesso em: 29 de mai. 2024.

SAVIANI, Dermeval. **Pedagogia histórico crítica: primeiras aproximações**. 9. ed., Campinas, Autores Associados, 2005.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, v. 20, n. 2, jul./dez. 1995, pp. 71-99. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf. Acesso em: 29 de mai. 2024.

SCOTT, J. (2017). Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **Educação & Realidade**, pp. 71-99. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf. Acesso em: 29 de jun. de 2024.

SILVA, Viviane Zerlotini da. As relações de gênero na produção capitalista do espaço de trabalho. **Cadernos Pagu** [online]. 2019, n. 55. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cpa/a/RhvfYD9scWWkLgSPjrBPLnP/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 29 de jun. de 2024.

SOIHET, Rachel. História das mulheres e história de gênero: um depoimento. **Cadernos Pagu**, [S. l.], n. 11, p. 77–87, 2013. Disponível em:

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8634464> Acesso em: 29 de jun. de 2024.

SOUSA, Patricia Silva de. **Equidade de gênero no ambiente corporativo**: um estudo de caso sobre a Braskem. 2018. Dissertação (Mestrado em História, Política e Bens Culturais) - Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea - CPDOC, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em:

https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/24313/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Equidade%20de%20g%C3%AAnero%20no%20ambiente%20corporativo.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 de jun. de 2024.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A Desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**: Rio de Janeiro, 2016. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 de jun. de 2024.

STEIL, Andrea Valeria. Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do Teto de Vidro. **RAUSP Management Journal**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

Disponível em: <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/3203062.pdf>. Acesso em: 29 de jun. de 2024.

STRATHERN, M. (1988). **O gênero da dádiva**: problemas com as mulheres e problemas com a sociedade na Melanésia. Campinas: Unicamp.

SURMANI, Josiane de Souza; *et.al.* Do mito de Métis aos conceitos de Métis de "Teto de Vidro" e "labirinto de Cristal" Análises de Assimetria de gênero com enfoque CTS. **Revista Mundi Sociais e Humanidades**, 2020. ISSN 2525-4774. Disponível em:

<https://periodicos.ifpr.edu.br/index.php/MundiSH/article/view/1369>. Acesso em: 29 de jun. de 2024.

TANURE, Betania; NETO, Antonio Moreira Carvalho; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE Eletrônica**, 9(1), 2006. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/raeel/a/rCHcJNkRPW4SYjh8WHSK6Ch/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 de jun. de 2024.

TOLFO, S. DA R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & sociedade**, v. 19, n. spe, p. 38–46, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/GnLRwtX3KcddXXjnJ8LgRWy/>. Acesso em: 29 de jun. de 2024.

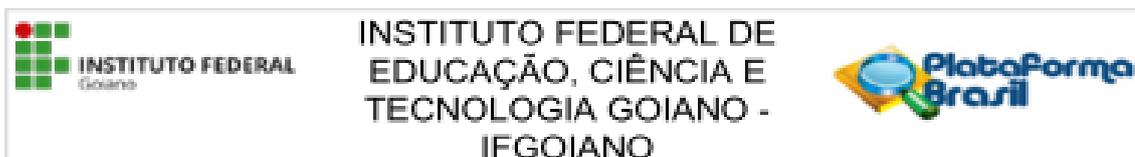
VAZ, Daniela Verzola. O Teto de Vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, ano 49, v. 22, n. 3, p. 765-790, dez. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 de jun. de 2024.

VIGANO, S. DE M. M.; LAFFIN, M. H. L. F. Mulheres, políticas públicas e combate à violência de gênero. **História** (São Paulo), v. 38, p. e2019054, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/his/a/Sy6nh8bjBhKTxpTgGmLhbtL/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 29 de jun. de 2024.

WILLIAMS, Priscila. Epistemologia e Feminismo. **Revista Três Pontos**, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistatrespontos/article/view/3385/2165>. Acesso em: 29 de jun. de 2024.

4 ANEXO

ANEXO A – PARECER DE APROVAÇÃO DO PROJETO PELO CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A participação e a Permanência de Mulheres em Cargos de Gestão no IF Goiano - Campus Iporá

Pesquisador: Tamires Araújo Lima

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 73768523.0.0000.0036

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.390.749

Apresentação do Projeto:

Apresentação do Projeto:

Relata-se:

"O referente projeto de pesquisa tem como objeto de estudo verificar e contextualizar a participação e a permanência das mulheres nas posições de liderança no IF Goiano Campus Iporá, localizado na cidade de Iporá, no estado de Goiás. Esta pesquisa tem como objetivo geral identificar como ocorre a inserção e a permanência de mulheres em cargos de gestão no IF Goiano Campus Iporá. E como desdobramento temos os seguintes objetivos específicos: descrever o perfil de mulheres que atuam ou atuaram nos cargos de gestão no IF Goiano Campus Iporá; analisar em que medida as mulheres quebram as barreiras de acesso e permanecem em posição de liderança; identificar as relações de gênero e como elas afetam as relações de trabalho e, por fim, desenvolver um produto educacional ebook sobre as histórias das mulheres em cargos de gestão no IF Goiano Campus Iporá, nele será relatado as experiências dessas mulheres. A pesquisa será feita a partir de uma abordagem qualitativa em forma de estudo de caso, e utilizará também a pesquisa bibliográfica e documental. Como instrumento de coleta de dados será realizada a aplicação de questionários e entrevistas. As participantes da pesquisa serão as mulheres que atuam ou atuaram em cargos de gestão no Campus Iporá entre 2010 e 2023. Para isso, será analisado e discutido com os autores sobre mulheres, trabalho, gênero, barreiras, dentre outros. A

Endereço: Rua 85, nº 280, Prédio SIASS, andar térreo

Bairro: Setor Sul

CEP: 74.085-010

UF: GO

Município: GOIÂNIA

Telefone: (62)99226-3661

Fax: (62)3605-3661

E-mail: cep@ifgoiano.edu.br

APÊNDICE A – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO

A. Questionário

1. Qual é o nível da sua CD/FG?

- CD5 CD4 CD3 CD2 CD1
 FG5 FG 4 FG 3 FG 2 FG 1
 FUC

2. Na sua opinião homens e mulheres têm as mesmas oportunidades para a progressão de carreira no campus?

- Concordo totalmente Concordo Neutro Discordo Discordo totalmente

3. Alguma vez a sua liderança foi questionada por ser mulher?

- Concordo totalmente Concordo Neutro Discordo Discordo totalmente

4. Houve algum tipo de obstáculos para você chegar ao seu atual cargo de gestão?

- Concordo totalmente Concordo Neutro Discordo Discordo totalmente

5. Idade

- 18 a 30 anos 31 a 40 anos 41 a 50 anos 51 a 60 anos mais que 60 anos

6. Estado Civil:

- Casada Solteira Divorciada Viúva Prefiro não declarar

7. Como você declara sua raça/cor:

- Branca Preta Parda Indígena Amarela Prefiro não declarar

8. Tempo de Experiência em Cargos de gestão: _____

9. Você é:

- Professora Técnica Administrativa em Educação

10. Qual é a sua maior formação acadêmica?

- ensino médio graduação especialização mestrado doutorado

11. Quais são os principais desafios que você enfrentou ou ainda enfrenta como mulher em um cargo de gestão?

12. Você acha que as mulheres enfrentam desafios únicos ao tentar equilibrar essas responsabilidades? Por favor, explique.

13. Existe algo mais que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência como mulher em um cargo de gestão?

APÊNDICE B – Instrumento de Validação do questionário

Objetivo Geral

- Identificar como ocorre a inserção e a permanência de mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá.

Objetivos Específicos

- Descrever o perfil das mulheres que atuam ou atuaram nos cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá;
- Analisar em que medida as mulheres quebram as barreiras de acesso e permanecem em posições de liderança;
- Identificar as relações de gênero e como elas afetam as relações de trabalho;
- Desenvolver um e-book sobre as histórias das mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá;

Variáveis investigadas: Teto de Vidro, parede de cristal, piso pegajoso, labirinto de cristal, síndrome da abelha rainha e mito da Métis.

Público-alvo para a aplicação do instrumento de pesquisa: Servidoras do IF Goiano - Campus Iporá que atuam ou atuaram em cargos de gestão entre os anos de 2010 e 2023.

Avalie as perguntas abaixo atribuindo notas de um (1) a quatro (4) para cada critério.

**NOTAS: 1- item não relevante;
2- Item necessita de revisão para ser avaliada a relevância;
3 = item relevante, necessita de pequenas alterações;
4 = item absolutamente relevante.**

Perguntas	1	2	3	4	Observações
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8					
9					
10					

Sugestão de novos itens:

Comentários, sugestões e críticas:

Especialista da área:

APÊNDICE C – ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Quais as suas principais atribuições?
2. Quais critérios acredita que foram essenciais para sua escolha para um cargo de gestão no Campus?
3. Já sofreu algum tipo de preconceito em seu trabalho como gestora? Se sim, quais?
4. Na sua percepção você acredita que sua progressão para um cargo de gestão foi lenta ou rápida?
5. Como você compreende a presença de homens e mulheres em cargos de gestão? Há diferenças que estejam relacionadas à questão de gênero?
6. Como você interpreta o papel da liderança feminina no campus?
7. Quais seus maiores desafios e dificuldades na sua carreira profissional?
8. Existem desafios a serem enfrentados por mulheres no campus ao se inserirem em cargos de chefia?
9. Na sua visão o Campus é um local que proporciona oportunidades iguais para o acesso de homens e mulheres aos cargos de gestão? De que forma percebe isso no seu dia a dia de trabalho?
10. Você encontra dificuldades de conciliar a vida como gestora com a vida familiar? Se sim quais dificuldades?
11. Você gostaria de comentar sobre algum aspecto que não foi problematizado nessa entrevista?

APÊNDICE D – Instrumento de Validação da Entrevista

Objetivo Geral

- Identificar como ocorre a inserção e a permanência de mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá.

Objetivos Específicos

- Descrever o perfil das mulheres que atuam ou atuaram nos cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá;
- Analisar em que medida as mulheres quebram as barreiras de acesso e permanecem em posições de liderança;
- Identificar as relações de gênero e como elas afetam as relações de trabalho;
- Desenvolver um e-book sobre as histórias das mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá;

Variáveis investigadas: Teto de Vidro, parede de cristal, piso pegajoso, labirinto de cristal, síndrome da abelha rainha e mito da Métis.

Público-alvo para a aplicação do instrumento de pesquisa: Servidoras do IF Goiano - Campus Iporá que atuam ou atuaram em cargos de gestão entre os anos de 2010 e 2023.

Avalie as perguntas abaixo atribuindo notas de um (1) a quatro (4) para cada critério.

NOTAS: 1- item não relevante;

2- Item necessita de revisão para ser avaliada a relevância;

3 = item relevante, necessita de pequenas alterações;

4 = item absolutamente relevante.

Perguntas	1	2	3	4	Observações
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

Sugestão de novos itens:

Comentários, sugestões e críticas:

Especialista da área:

APÊNDICE E - TERMO DE CONSENTIMENTO DE FILMAGEM E GRAVAÇÃO DE VOZ

Título da Pesquisa: “**A participação e a permanência das mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá.**”

Pesquisadora Responsável: Tamires Araújo Lima

A entrevista será realizada por meio de entrevista, previamente agendada com as participantes. A sua participação consiste em responder questões das quais serão extraídas informações que serão utilizadas para dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do Instituto Federal Goiano – Campus Ceres.

Eu, _____, declaro, para todos os fins de direito, que estou ciente e concordo com os termos deste Termo de Consentimento para Filmagem ou Gravação de Voz.

- Este documento autoriza o uso da minha imagem e/ou gravação da minha voz, em vídeo e/ou áudio, como parte do estudo acima mencionado.
- Compreendo que a filmagem ou gravação de voz será utilizada exclusivamente para fins de pesquisa científica, e que minha privacidade será respeitada, conforme assegurado pela pesquisadora responsável.
- Compreendo que minha participação na filmagem ou gravação de voz é voluntária e que tenho o direito de recusar ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem qualquer penalidade.
- Compreendo que a pesquisadora responsável pode entrar em contato comigo no futuro para discutir o uso da filmagem ou gravação de voz em outros contextos relacionados à pesquisa, e que poderei retirar meu consentimento a qualquer momento.
- Compreendo que a filmagem ou gravação de voz será tratada como confidencial e não será compartilhada com terceiros, exceto em situações exigidas por lei.
- Compreendo que poderei receber uma cópia deste Termo de Consentimento, caso solicite ao pesquisador responsável.

Ao assinar abaixo, declaro que li e entendi completamente este Termo de Consentimento e que concordo em participar da filmagem ou gravação de voz para fins de pesquisa científica.

Iporá, _____ de _____ de 2023.

() CONCORDO em ser filmada ou gravada minha voz

() NÃO CONCORDO em ser filmada ou gravada minha voz

Assinatura da Participante

APÊNDICE F - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

IDENTIFICAÇÃO DA PESQUISADORA:

Tamires Araújo Lima, SIAPE 2053775, servidora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano – Campus Iporá, com cargo de Administradora, discente do Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), com o número de matrícula nº 2022103332440067.

Você está sendo convidada a participar como voluntária da pesquisa intitulada “**Participação e Permanência das Mulheres em Cargos de Gestão no IF Goiano – Campus Iporá.**” Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, este documento deverá ser assinado em duas vias, sendo a primeira de guarda e confidencialidade da pesquisadora responsável e a segunda ficará sob sua responsabilidade para quaisquer fins.

Em caso de recusa, não será penalizada de forma alguma. Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável, Tamires Araújo Lima pelo telefone: (66) 9 99241-3126 ou por meio do e-mail: tamires.araujo@ifgoiano.edu.br ou ttamireslima@hotmail.com e também no endereço: Rua dos garimpeiros, 220, Bairro São Benedito – Barra do Garças-MT.

Em caso de dúvidas, você poderá procurar o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal Goiano pelo telefone (62) 3605-3600, ou pelo e-mail cep@ifgoiano.edu.br. Dentre as atribuições do CEP/IF Goiano destacam-se a defesa dos interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e o acompanhamento no desenvolvimento da pesquisa dentro dos padrões éticos.

JUSTIFICATIVA, OBJETIVOS E PROCEDIMENTOS

O projeto de pesquisa tem como foco a participação e a permanência de mulheres em cargos de gestão no IF Goiano – Campus Iporá. A participação da mulher no contexto do trabalho trouxe indagações sobre como as organizações abrem espaço para a presença feminina em postos de liderança. Com essa pesquisa busca-se entender como as mulheres chegam aos cargos de gestão e como elas conseguem permanecer nesses cargos.

Assim, a justificativa está pautada em contribuir para o entendimento sobre a equidade de gênero nos cargos de gestão no campus Iporá e levantar possíveis problemas de pesquisa. Essa pesquisa tem como objetivo geral: identificar como ocorre a inserção e a permanência de mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá e como objetivos específicos: descrever o perfil de mulheres que atuam ou atuaram nos cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá; analisar em que medida as mulheres quebram as barreiras de acesso e permanecem em posição de liderança; identificar as relações de gênero e como elas afetam as relações de trabalho e, por fim, desenvolver um e-book sobre as histórias das mulheres em cargos de gestão no IF Goiano - Campus Iporá, nele será relatado as experiências dessas mulheres.

Você participará da pesquisa em duas etapas: questionário e entrevista. Na primeira etapa, o questionário será utilizado para a coleta de dados feito virtualmente por meio do Google Forms com questões relacionadas à sua prática profissional. O questionário será composto por 13 questões e o universo de participantes da pesquisa serão todas as mulheres que atuaram/atuam em cargos de gestão com Cargo de Direção - CD ou Função Gratificada - FG no campus entre 2010 e 2023. As entrevistas serão aplicadas em cinco gestoras, e poderá ser

gravada. As entrevistas serão realizadas em uma sala reservada, de forma presencial e individual no IF Goiano - Campus Iporá ou em outro local solicitado pela participante, mediante a apresentação da pesquisa e assinatura do TCLE e serão gravadas por uma câmera. A amostra de mulheres selecionadas para as entrevistas será representativa da população de mulheres em cargos de gestão, seguindo a sequência de mulheres com cargos de direção, mulheres a mais tempo com CD e/ou FG e mulheres com faixa etária maior, assim as 5 participantes da entrevista serão selecionadas a partir do convite que será encaminhado as mulheres que estão em cargos de gestão e responderam ao questionário e caso um número maior que 5 aceitem será realizado um sorteio para a escolha. Serão aplicadas 11 questões as participantes elaboradas pela pesquisadora, onde buscará elementos relevantes para entender o processo de ascensão para os cargos de gestão no campus Iporá. Durante o processo de entrevista será garantido que todas fornecem o consentimento necessário para a participação da pesquisa e que a sua participação na pesquisa é voluntária e ela poderá se retirar a qualquer momento.

DESCONFORTOS, RISCOS E BENEFÍCIOS

A presente pesquisa não apresenta riscos físicos ou químicos as participantes. Porém, você poderá sentir algum desconforto de ordem social ou emocional, durante a entrevista ou no preenchimento do questionário. Tais como, receio de ser identificado na pesquisa, dificuldade de se expressar verbalmente ou por escrito, dúvidas, ansiedade, entre outras. Diante dessas possibilidades, a pesquisadora tomará todos os cuidados éticos na elaboração do questionário (os mesmos passarão por um processo de validação) bem como em sua execução, visando minimizar os possíveis danos e desconfortos. As participantes não serão obrigadas a responder as questões que gerem desconforto, podem deixar de responder essas questões e mesmo assim será possível dar continuidade ao questionário.

Quanto aos questionários, os riscos serão semelhantes aos da entrevista, e pelo fato de as participantes fornecerem informações pessoais, mesmo sem identificação. Nos casos em que ocorrer algum dano, a pesquisadora estará apta a auxiliar a avaliada bem como, caso seja necessário, encaminhá-la inicialmente para o Centro Integrado de Saúde (CIS) do próprio Campus para atendimento e em caso de necessidade, para outra unidade de atendimento externo que seja adequada para a situação.

Serão tomadas medidas para diminuir possíveis situações, como sanar as dúvidas, reforçar os cuidados que serão tomados com os dados coletados, agendar previamente a entrevista e o local para a realização, entre outras medidas. Além disso, o local para a realização das entrevistas será um espaço que você tenha privacidade, a fim de evitar possíveis interferências externas.

A pesquisa poderá contribuir para uma mudança cultural e comportamental para combater a desigualdade de gênero dentro do campus Iporá, os resultados da pesquisa também poderão ser utilizados por outro campus para a reavaliação dos critérios de promoção de servidores.

FORMA DE ACOMPANHAMENTO E ASSISTÊNCIA

Após a aprovação do projeto pelo CEP, a pesquisa será realizada somente mediante o conhecimento e ciência do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido- TCLE pelas gestoras. O conhecimento e a ciência deste termo das participantes deverão ocorrer de forma virtual ou presencial, de acordo com a necessidades das participantes, com confirmação de estar de acordo em participar da pesquisa.

As participantes da pesquisa serão asseguradas a garantia de assistência integral em qualquer etapa do estudo. Elas terão acesso aos responsáveis pela pesquisa para esclarecimento

de eventuais dúvidas. Caso você apresente algum problema no âmbito da Instituição, será encaminhado ao Centro Integrado de Saúde (CIS) do IF Goiano – Campus Iporá ou a outra unidade de atendimento externo, adequada para a situação.

GARANTIA DE ESCLARECIMENTO, LIBERDADE DE RECUSA E GARANTIA DE SIGILO E RESULTADOS DA PESQUISA

Você será esclarecida sobre a pesquisa em qualquer tempo e aspecto que desejar, por meio dos meios citados acima. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento, sendo sua participação voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade. A pesquisadora irá tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e todos os dados coletados servirão apenas para fins de pesquisa.

Seu nome ou material que indique a sua participação não será divulgado. Você não será identificada em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Após a conclusão da pesquisa, você receberá uma devolutiva e verá a publicação dos resultados obtidos. Em relação a guarda e descarte de documentos impressos produzidos com a pesquisa, tais como questionários, termos, anotações, entre outros; a pesquisadora os manterá guardados em local seguro, por cinco anos e após isso, picotará esses documentos e encaminhará para reciclagem. Os materiais digitais serão deletados permanentemente.

CUSTOS DA PARTICIPAÇÃO, RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO POR EVENTUAIS DANOS

Para participar deste estudo você não terá nenhum custo nem receberá qualquer vantagem financeira. Caso você, participante, sofra algum dano decorrente dessa pesquisa, terá a garantia de pleitear a indenização por todo e qualquer gasto ou prejuízo. Será garantido o direito ao ressarcimento, em caso de alguma despesa eventual decorrente da participação na pesquisa.

Sendo assim, a pesquisadora evidencia que serão respeitados todos os princípios éticos, quanto à pesquisa com seres humanos, serão seguidas todas as recomendações feitas pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IF Goiano e assumidos todos os compromissos éticos necessários para a realização da pesquisa e desenvolvimento do produto educacional.

CONSENTIMENTO DE FILMAGEM OU GRAVAÇÃO DE VOZ

Declaro, para todos os fins de direito, que estou ciente e concordo com os termos deste Termo de Consentimento para Filmagem ou Gravação de Voz.

- Este documento autoriza o uso da minha imagem e/ou gravação da minha voz, em vídeo e/ou áudio, como parte do estudo acima mencionado.
- Compreendo que a filmagem ou gravação de voz será utilizada exclusivamente para fins de pesquisa científica, e que minha privacidade será respeitada, conforme assegurado pela pesquisadora responsável.
- Compreendo que minha participação na filmagem ou gravação de voz é voluntária e que tenho o direito de recusar ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem qualquer penalidade.
- Compreendo que a pesquisadora responsável pode entrar em contato comigo no futuro para discutir o uso da filmagem ou gravação de voz em outros contextos relacionados à pesquisa, e que poderei retirar meu consentimento a qualquer momento.

- Compreendo que a filmagem ou gravação de voz será tratada como confidencial e não será compartilhada com terceiros, exceto em situações exigidas por lei.
- Compreendo que poderei receber uma cópia deste Termo de Consentimento, caso solicite ao pesquisador responsável.

Desde já, agradeço sua atenção e colaboração.

CONCORDO em participar da pesquisa

NÃO CONCORDO em participar da pesquisa

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, eu

_____, CPF _____

Estou de acordo em participar da pesquisa intitulada “**Participação e Permanência das Mulheres em Cargos de Gestão no IF Goiano – Campus Iporá**”, de forma livre e espontânea, podendo retirar meu consentimento a qualquer momento.

Iporá-GO, ____ de _____ 2023.

(Assinatura por extenso)

Tamires Araújo Lima
(Pesquisadora Responsável)

APÊNDICE G – ANOTAÇÕES O PRODUTO EDUCACIONAL

Dados da Instituição:

Instituto Federal Goiano – Campus Ceres Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT)

Acadêmica: Tamires Araújo Lima

Orientadora: Prof^a. Dr. Sangelita Miranda Franco Mariano

Co-orientador: Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso

Ebook “Mulheres que correm”

Produto educacional vinculado à dissertação de mestrado “A Participação e a Permanência de Mulheres em Cargos de Gestão no IF Goiano - Campus Iporá”.

Área de Concentração: Educação Profissional e Tecnológica

Linha de Pesquisa: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

O Ebook foi produzido em cima de duas perspectivas: trajetórias e experiências das mulheres em cargos de gestão no Campus Iporá.

Foram encontrados trechos que abordam sobre a importância de mulheres líderes na trajetória das entrevistadas.

Como as entrevistas foram feitas com base em um roteiro de perguntas, com base no roteiro da entrevista anexo a este projeto.

APÊNDICE H –FORMULÁRIO DE VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL**FICHA DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL (PE)****CONTEÚDO**

Considerando o conteúdo do Produto Educacional (PE), como você avalia o conteúdo do PE?

Muito insatisfeita () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito satisfeita

COMPREENSÃO

Considerando o conteúdo como você avalia o entendimento do material exposto?

Muito insatisfeita () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito satisfeita

OBJETIVO

O conteúdo do PE possui conexão com o objetivo proposto pela pesquisa?

Discordo totalmente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Concordo totalmente

RELEVÂNCIA

Considerando a relevância do PE apresentado, como você avalia a relevância do mesmo com relação ao IF Goiano?

Nada relevante () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Altamente relevante

MUDANÇA DE AÇÃO

Após ler o E-book, está disposta a mudar a forma de olhar/agir em determinadas situações relacionadas ao objetivo do trabalho?

Discordo totalmente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Concordo totalmente

Registre aqui as suas considerações quanto ao Produto Educacional

APÊNDICE I –PRODUTO EDUCACIONAL

Link do E-book:

https://drive.google.com/file/d/1kI203BVX9LYcGKKVTweMJN7im8Zk_fY5/view?usp=sharing