



INSTITUTO FEDERAL GOIANO CAMPUS CERES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA

ELIANA APARECIDA DA SILVA

**FATORES ASSOCIADOS À EQUIDADE DE GÊNERO E PODER EM
INSTITUIÇÕES DE ENSINO: PERCEPÇÕES E DESAFIOS NOS INSTITUTOS
FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA NO ESTADO DE GOIÁS**

CERES – GO

2024

ELIANA APARECIDA DA SILVA

**FATORES ASSOCIADOS À EQUIDADE DE GÊNERO E PODER EM
INSTITUIÇÕES DE ENSINO: PERCEPÇÕES E DESAFIOS NOS INSTITUTOS
FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA NO ESTADO DE GOIÁS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo *campus* Ceres do Instituto Federal Goiano, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso.

Coorientador: Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa

Linha de Pesquisa: Gestão, Organização e Memórias em Educação Profissional e Tecnológica.

Macroprojeto de Pesquisa: Inclusão e Diversidade em espaços formais e não formais de ensino na EPT.

CERES – GO

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas (SIBI) – Instituto Federal Goiano

S586f

Silva, Eliana Aparecida.

Fatores associados à equidade de gênero e poder em instituições de ensino: percepções e desafios nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia no Estado de Goiás [manuscrito] / Eliana Aparecida Silva. – Ceres, GO: IF Goiano, 2024.

215 fls. : il., tabs.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso.

Coorientador: Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal Goiano, Campus Ceres, 2024.

1. Educação Profissional e Tecnológica. 2. divisão sexual do trabalho. 3. Administração Pública. 4. Gênero. 5. Poder e gestão. I. Cardoso, Flávio Manoel Coelho Borges. II. Sousa, Marcos de Moraes. III. Título. IV. Instituto Federal Goiano.

CDU 377:305(817.3)

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

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Tese | <input type="checkbox"/> Artigo Científico |
| <input checked="" type="checkbox"/> Dissertação | <input type="checkbox"/> Capítulo de Livro |
| <input type="checkbox"/> Monografia – Especialização | <input type="checkbox"/> Livro |
| <input type="checkbox"/> TCC - Graduação | <input type="checkbox"/> Trabalho Apresentado em Evento |
| <input type="checkbox"/> Produto Técnico e Educacional - Tipo: | |

Nome Completo do Autor: Eliana Aparecida da Silva

Matrícula: 2022103332440199

Título do Trabalho: Fatores associados à equidade de gênero e poder em instituições de ensino: Percepções e desafios nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia no estado de Goiás

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:

- 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;
- 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;
- 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.

Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

Ciente e de acordo:

 Documento assinado digitalmente
FLAVIO MANOEL COELHO BORGES CARDOSO
Data: 17/02/2025 08:31:50-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do orientador

 Documento assinado digitalmente
MARCOS DE MORAES SOUSA
Data: 10/02/2025 11:46:55-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do coorientador



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

Ata nº 71/2024 - DSPGPI-CE/GPPI/CMPCE/IFGOIANO

ATA Nº/ 094 DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Aos vinte e seis dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro, às 14:00 (quatorze horas), reuniram-se os componentes da Banca Examinadora Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso (orientador), Prof. Dr. Marcos Moraes Sousa (coorientador), Profª. Dra. Sangelita Miranda Franco Mariano (avaliadora interna), Profª. Dra. Geruza Silva de Oliveira Vieira (avaliadora externa) e Prof. Dr. Miguel Rodrigues Matos Torres (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 **Eliana Aparecida da Silva**, 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:

Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso

Presidente da Banca e Orientador
Instituto Federal Goiano – Campus Ceres

Prof. Dr. Marcos Moraes Sousa

Coorientador
Instituto Federal Goiano – Campus Rio Verde

Profª. Dra. Sangelita Miranda Franco Mariano

Avaliadora Interna
Instituto Federal Goiano – Campus Morrinhos

Profª. Dra. Geruza Silva de Oliveira Vieira

Documento assinado digitalmente



GERUZA SILVA DE OLIVEIRA VIEIRA
Data: 27/01/2025 17:55:00-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Avaliadora Externa
Universidade Federal de Mato Grosso

Prof. Dr. Miguel Rodrigues Matos Torres

Avaliador Externo
University of Kent - UK



Documento assinado eletronicamente por:

- Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 26/11/2024 16:57:40.
- Marcos de Moraes Sousa, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 27/11/2024 16:00:42.
- Sangelita Miranda Franco Mariano, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 22/01/2025 18:27:49.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 25/10/2024. 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: 645919
Código de Autenticação: 96c0416c5f



INSTITUTO FEDERAL GOIANO

Campus Ceres

Rodovia GO-154, Km 03, SN, Zona Rural, CERES / GO, 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 32/2024 - DSPGPI-CE/GPPI/CMPCE/IFGOIANO

FATORES ASSOCIADOS À EQUIDADE DE GÊNERO E PODER EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO: PERCEPÇÕES E DESAFIOS NOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA NO ESTADO DE GOIÁS

Autora: Eliana Aparecida da Silva
Orientador: Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso
Coorientador: Prof. Dr. Marcos Moraes Sousa

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

APROVADA, em 26 de novembro 2024.

Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso
Presidente da Banca e Orientador
Instituto Federal Goiano – Campus Ceres

Prof. Dr. Marcos Moraes Sousa
Coorientador
Instituto Federal Goiano – Campus Rio Verde

Prof. Dra. Sangelita Miranda Franco Mariano
Avaliadora Interna
Instituto Federal Goiano – Campus Morrinhos

Prof. Dra. Geruza Silva de Oliveira Vieira
Avaliadora Externa
Universidade Federal de Mato Grosso



Documento assinado digitalmente

GERUZA SILVA DE OLIVEIRA VIEIRA
Data: 27/01/2025 17:56:03-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Miguel Rodrigues Matos Torres
Avaliador Externo
University of Kent - UK

Documento assinado eletronicamente por:

- Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 26/11/2024 16:56:40.
- Marcos de Moraes Sousa, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 27/11/2024 16:00:13.
- Sangelita Miranda Franco Mariano, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 22/01/2025 18:28:05.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 25/10/2024. 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: 646002
Código de Autenticação: c1c5d46507





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

Formulário 31/2024 - DSPGPI-CE/GPPI/CMPCE/IFGOIANO

EQUIDADE DE GÊNERO E PODER EM INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO E PESQUISA: PERCEPÇÕES E PROPOSTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Autora: Eliana Aparecida da Silva

Orientador: Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso

Coorientador: Prof. Dr. Marcos Moraes Sousa

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 26 de novembro de 2024.

Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso

Presidente da Banca e Orientador

Instituto Federal Goiano – Campus Ceres

Prof. Dr. Marcos Moraes Sousa

Coorientador

Instituto Federal Goiano – Campus Rio Verde

Profª. Dra. Sangelita Miranda Franco Mariano

Avaliadora Interna

Instituto Federal Goiano – Campus Morrinhos

Profª. Dra. Geruza Silva de Oliveira Vieira

Avaliadora Externa

Universidade Federal de Mato Grosso



Documento assinado digitalmente

GERUZA SILVA DE OLIVEIRA VIEIRA

Data: 28/01/2025 14:44:34-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Miguel Rodrigues Matos Torres

Avaliador Externo

University of Kent - UK

Documento assinado eletronicamente por:

- **Flavio Manoel Coelho Borges Cardoso**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 26/11/2024 16:51:28.
- **Marcos de Moraes Sousa**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 26/11/2024 16:57:25.
- **Sangelita Miranda Franco Mariano**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 22/01/2025 18:28:19.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 25/10/2024. 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: 646005
Código de Autenticação: b0c2c54925



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

ELIANA APARECIDA DA SILVA

**FATORES ASSOCIADOS À EQUIDADE DE GÊNERO E PODER EM
INSTITUIÇÕES DE ENSINO: PERCEPÇÕES E DESAFIOS NOS INSTITUTOS
FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA NO ESTADO DE GOIÁS**

Dissertação de Mestrado submetida ao Programa de Pós-Graduação 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. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso
Instituto Federal Goiano – *Campus* Ceres

Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa
Instituto Federal Goiano – *Campus* Rio Verde

Profa. Dra. Sangelita Miranda Franco Mariano
Instituto Federal Goiano – *Campus* Morrinhos

Profa. Dra. Geruza Silva de Oliveira Vieira
Universidade Federal de Mato Grosso – *Campus* Araguaia

Prof. Dr. Miguel Rodrigues Matos Torres
Instituição University of Kent - UK

DEDICATÓRIA

Com imenso carinho e gratidão, dedico este trabalho primeiramente a Deus, pela vida, força e saúde para a conclusão dessa etapa tão importante da minha vida.

Aos meus pais, Gaspar Serafim da Silva e Ortélia Garcia da Silva, formados na escola da vida. Apesar de não terem tido a oportunidade de concluir seus estudos, sempre reconheceram o poder transformador da educação. Com isso, mesmo diante das dificuldades financeiras, fizeram todo o possível para garantir que seus filhos tivessem a chance de estudar, incentivando-os continuamente.

À minha filha, Maria Isabela Silva Nunes, pelo incentivo e motivação durante toda a minha trajetória acadêmica nesta pós-graduação, cujos desafios e conquistas compartilhamos. Com paciência, compreensão e apoio incondicional, ela esteve comigo, acreditando em mim.

Às mulheres da minha família, que são exemplos inspiradores das fortalezas construídas nas batalhas cotidianas contra a opressão de gênero.

A todas as mulheres que fazem parte da história do Instituto Federal Goiano - *campus* Ceres e Instituto Federal de Goiás - *campus* Uruaçu, que lutam pela equidade de gênero.

Aos movimentos feministas e de mulheres, cujo combate incessante me permitiu compreender e expandir meus sentimentos e pensamentos para ressoar minha voz, unindo-me aos demais que se dedicaram e continuam a se dedicar à resistência contra a opressão e exploração.

AGRADECIMENTOS

Chegou o momento de refletir sobre minha jornada como mestranda, é normal fazermos uma reflexão ao concluirmos um ciclo com muita aprendizagem. Quero iniciar os meus agradecimentos trazendo um pouco da minha trajetória até a conquista da vaga de mestranda nesta instituição.

Era um sonho que tinha desde os anos 2000 e que, por várias razões, não me foi permitido realizar antes do final do ano de 2021, quando se abriram as inscrições para o Processo Seletivo do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em rede nacional (ProfEPT) – turma 2022, e decidi participar, visto que acreditava ser o momento de mergulhar de cabeça nesse sonho. Fui incentivada e apoiada pela minha família para organizar a documentação e pleitear uma vaga em uma cidade próxima da minha residência, de acesso mais fácil.

Primeiramente, quero agradecer **a Deus** pela dádiva de mais uma experiência nesse mundo e pela chance de tentar evoluir. Foi Ele quem guiou meus passos e me fortaleceu nesta caminhada. Por ser católica e devota de Nossa Senhora Aparecida, cujo nome carrego em meu nome, estendo meus agradecimentos à Virgem **Maria**, por me cobrir com seu manto sagrado, carregando-me no colo e levando meus pedidos a seu filho Jesus. Obrigada por tantas graças que recebi!

A mim, por sempre acreditar no meu potencial, pela força, coragem e determinação para alcançar os meus objetivos, lutando incansavelmente em busca dos meus sonhos.

À minha família, minha base, em especial meus pais, Gaspar e Ortélia, e minha filha, Maria Isabela, que sempre estiveram ao meu lado, apoiando-me incondicionalmente. Agradeço-lhes por seu amor, por acreditarem e apoiarem meus estudos, entendendo a minha ausência, mesmo estando dentro de casa. Seu apoio e incentivo foram fundamentais para a realização desse sonho. Amo vocês!

Ao Instituto Federal Goiano - campus Ceres e ao ProfEPT, pela democratização de uma educação pública e de qualidade, principalmente para a classe trabalhadora, por me possibilitarem a retomada dos meus estudos, depois de um longo período, proporcionando a oportunidade de ser estudante de mestrado na rede federal. Agradeço ao diretor-geral do *campus*, Adriano Braga, e a seu antecessor, Cleiton Mateus, à coordenadora anterior do programa, Mirelle São Bernardo, à coordenadora atual, Rhanya Rafaella, e à secretária Verônica, pelo acolhimento.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso, uma pessoa de grande sabedoria e carisma, de mãos sempre estendidas durante esse percurso, sempre paciente na espera dos resultados, muito disposto e alegre, que me acolheu e acompanhou durante toda essa caminhada. Agradeço pelas observações e conselhos que me conduziram, levando a uma maturidade como pesquisadora; mas, acima de tudo, obrigada pela amizade. Te admiro muito!

Ao meu coorientador, Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa, por aceitar me acompanhar também nesta pesquisa, tão importante para mim. Minha eterna gratidão pela sabedoria e paciência nos momentos de incertezas e dificuldades, também por transmitir confiança. Minha admiração pelo ser humano que você é!

Aos membros da banca, Profa. Dra. Sangelita Miranda Franco Mariano, examinadora interna, Profa. Dra. Geruza Silva de Oliveira Vieira e Prof. Dr. Miguel Rodrigues Matos Torres, examinadores externos, por terem aceitado participar desse momento tão especial e também pelas valiosas contribuições para a construção deste estudo. Meus sinceros agradecimentos pelo rigor na análise e tempo dedicado, suas sugestões foram fundamentais para aprimorar a qualidade da pesquisa.

Aos professores do ProfEPT do Instituto Federal Goiano – campus Ceres, pela troca de experiências que auxiliou na minha formação e me oportunizou o crescimento acadêmico, contribuindo e enriquecendo meu trabalho.

A cada um dos **servidores participantes da pesquisa**, que não mediram esforços para atender a meu convite para a entrevista de coleta de dados, dispensando seu tempo em apresentar suas experiências, contribuindo assim com a minha pesquisa, e pela disponibilidade na aplicação da validade do Produto Educacional.

Aos colegas de turma de mestrado 2022, que se tornaram amigos, pela companhia nos momentos de angústia, partilhas, alegrias e, acima de tudo, ensinamentos. Em especial a Alda Vivianne e Adailza Crepaldi, que, mesmo distantes fisicamente, me ampararam em momentos de desânimo, principalmente durante o tempo da escrita da dissertação.

E a todos os **outros amigos** por me apoiarem neste projeto, entendendo minha ausência e, às vezes, minha distância. De maneira particular, quero agradecer às queridas amigas Thalia Santana e Letícia Camargo, que não mediram esforços em compartilhar conhecimentos com muito carinho e dedicação.

Por fim, a todos que contribuíram de forma direta e indireta para a realização desse sonho, possibilitando a conclusão de mais esta etapa da minha vida. Gratidão a todos vocês!

Eu sou aquela mulher
que fez a escalada da montanha da vida,
removendo pedras e plantando flores...

Eu sou aquela mulher
a quem o tempo muito ensinou.

Ensinou a amar a vida
e não desistir da luta,
recomeçar na derrota,
renunciar a palavras
e pensamentos negativos.
Acreditar nos valores humanos
e ser otimista.

Cora Coralina

Agora, pois, minha filha, não temas.

Rute 3:11

RESUMO

A presente pesquisa é parte do Programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (EPT) do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IF Goiano) e teve como objetivo geral identificar e analisar os fatores associados ao gênero e poder em instituições de ensino, buscando a equidade de gênero no acesso e permanência no IF Goiano - *campus* Ceres e IF Goiás - *campus* Uruaçu. Assim, este estudo foi realizado em forma de publicações e está ligado à linha de pesquisa em Gestão, Organização e Memórias em Educação Profissional e Tecnológica, tendo como macroprojeto a Inclusão e Diversidade em espaços formais e não formais de ensino na EPT. A pesquisa foi dividida em três etapas: a primeira trata de uma revisão sistemática da literatura. As bases de dados utilizadas para a revisão sistemática foram Portal Periódicos Capes, *ISI Web of Science*, *Scielo*, *Science@Direct* e *Scopus*, com o recorte temporal de janeiro de 2013 a dezembro de 2023. A Revisão Sistemática de Literatura (RSL) foi conduzida e estruturada utilizando a ferramenta *Parsifal*, com 12 artigos selecionados. A segunda etapa foi realizada por meio de coleta de dados primários, consistindo de uma entrevista semiestruturada com 15 servidores homens e mulheres que atuaram em cargos de gestão no ano de 2023, do IF Goiano - *campus* Ceres e IF Goiás - *campus* Uruaçu. Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, do tipo estudo de caso, utilizando pesquisa bibliográfica, documental e empírica para contextualizar o tema. Os dados coletados foram organizados, categorizados e, em seguida, foi utilizada uma análise descritiva das informações coletadas por meio das entrevistas, utilizando-se a técnica do tipo análise temática de Bardin. No processo de análise das entrevistas, com base nos objetivos desta pesquisa e na literatura utilizada, foram criadas categorias a fim de apresentar e discutir os resultados. Na consolidação da análise, buscou-se a correlação entre os fatores quantitativos e qualitativos que influenciam no acesso e permanência nos cargos de poder. Os resultados e discussões foram realizados por meio de leitura crítica de seus conteúdos e com o auxílio para tabulação e análise do *software Iramuteq*. Já na terceira etapa, a partir dos dados analisados, foi elaborado o Produto Educacional, por meio de um livro digital destinado à comunidade interna e externa ao IF Goiano. Com relação aos resultados, eles mostram que, apesar do aumento considerável do número de servidoras nos *campi*, ocorrido nas últimas gestões, o gênero influencia no acesso e permanência nos cargos de poder. As maiores remunerações continuam concentradas em mãos masculinas, contribuindo com a discriminação de gênero e comprovando que os institutos federais apresentam perfil machista. Os resultados dessa pesquisa apontam a necessidade de fortalecimento de políticas públicas de Estado e gestão educacional em nível organizacional e de ações de enfrentamento para a equidade de gênero em instituições de ensino.

Palavras-chave: Administração Pública; instituições de ensino; organização de espaços na Educação Profissional e Tecnológica; divisão sexual do trabalho; gênero, poder e gestão.

ABSTRACT

This research is part of the Master's Degree Programme in Professional and Technological Education (ProfEPT) of the Federal Institute of Education, Science and Technology (IF Goiano) and its general objective was to identify and analyse the factors associated with gender and power in educational institutions, seeking gender equity in access and permanence in the Federal Institutes of Education, Science and Technology of IF Goiano - Campus Ceres and IF Goiás - Campus Uruaçu. Thus, this study was carried out in the form of publications and is linked to the line of research in Management, Organisation and Memories in Professional and Technological Education and as a macro-project, Inclusion and Diversity in formal and non-formal teaching spaces in EFA. The research was divided into three stages, the first being a systematic literature review. The databases used for the systematic review were Portal Periódicos Capes, ISI Web of Science, Scielo, Science@Direct and Scopus, from January 2013 to December 2023. The Systematic Literature Review (SLR) was conducted and structured using the Parsifal tool, with 12 articles selected. The second stage was carried out using primary data collection, consisting of a semi-structured interview with 15 male and female civil servants who held management positions in 2023 at the Federal Institute of Goiás - Ceres Campus and the Federal Institute of Goiás - Uruaçu Campus. This is a qualitative case study, using bibliographical, documentary and empirical research to contextualise the topic. The data collected was organised and categorised, followed by a descriptive analysis of the information collected through the interviews, using Bardin's thematic analysis technique. In the process of analysing the interviews, based on the objectives of this research and the literature used, categories were created in order to present and discuss the results. In consolidating the analysis, we sought to correlate the quantitative and qualitative factors that influence access to and retention in positions of power. The results and discussions were carried out by critically reading their content and using Iramuteq software to tabulate and analyse them. In the third stage, based on the data analysed, an Educational Product (EP) was created, in the form of a digital book aimed at the internal and external IF Goiano community. The results show that despite the considerable increase in the number of female civil servants on campuses in recent administrations, gender influences access to and retention in positions of power. The highest salaries continue to be concentrated in male hands, contributing to gender discrimination and proving that federal institutes have a sexist profile. The results of this research point to the need to strengthen state public policies and educational management at an organisational level and to take action to tackle gender equality in educational institutions.

Key words: Public Administration; educational institutions; organisation of spaces in Professional and Technological Education; sexual division of labour; gender, power and management.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Proposições	24
Figura 2 - Mapa da Trajetória da Pesquisa	27
Figura 3 - Diagrama de fluxo do PRISMA para o processo de identificação, triagem e inclusão de estudos na revisão	41
Figura 4 - Visão temporal dos artigos selecionados na RSL. Final Articles Per Year.....	44
Figura 5 - Visão geográfica dos artigos selecionados na RSL	44
Figura 6 - Nuvem de palavras mais frequentes nas entrevistas.....	98
Quadro 1 - Estrutura da pesquisa e dos produtos	23
Quadro 2 - Proposições / autores	25
Quadro 3 - Fases da pesquisa	30
Quadro 4 - Formulário de extração de dados	42
Quadro 5 - Variáveis sobre gênero/gestão.....	45
Quadro 6 - Principais achados	49
Quadro 7 - Principais práticas encontradas nos achados.....	52
Quadro 8 - Barreiras de gênero que impedem a ascensão das mulheres.....	67
Quadro 9 - Categorias geradas a partir das respostas dos entrevistados	83
Quadro 10 - Barreiras para atingir a equidade de gênero	96
Mapa 1 - Mapa do Brasil com a localização das duas cidades onde estão o IF Goiano - <i>campus</i> Ceres e IF Goiás - <i>campus</i> Uruaçu.	75
Mapa 2 - Mapa com rota do IF Goiano - <i>campus</i> Ceres ao IF Goiás - <i>campus</i> Uruaçu.....	76
Tabela 1 - Bases /artigos.....	40
Tabela 2 - Perfil metodológico gênero/gestão	46
Tabela 3 - Características dos servidores participantes da pesquisa	86

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AAUP	<i>American Association of University Professors</i>
Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CE	Critério de Exclusão
CI	Critério de Inclusão
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CE	Comissão Europeia
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CNS	Conselho Nacional de Saúde
EaD	Educação a Distância
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
IES	Instituições de Ensino Superior
IF	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IF Goiás	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
IF Goiano	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDF	<i>Portable Document Format</i>
PIGe	Plano para a Igualdade de Gênero
ProfEPT	Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica
QP	Questão de Pesquisa
RSL	Revisão Sistemática de Literatura
STEM	<i>Science, Technology, Engineering and Mathematics</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UE	União Europeia
UEG	Universidade Estadual de Goiás
Unesco	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	13
Memorial acadêmico e profissional.....	13
Ponto de partida: os caminhos que me conduziram ao mestrado – a relação da pesquisadora com o tema	15
1 INTRODUÇÃO	17
1.1 Objetivos.....	22
1.2 Descrição dos estudos e procedimentos metodológicos da pesquisa	23
1.3 Relevância da pesquisa.....	30
2 GÊNERO E PODER EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA.....	32
2.1 Introdução	32
2.2 Gênero e poder em instituições de ensino: uma revisão sistemática da literatura .	35
2.3 Métodos	38
2.4 Resultados e discussão.....	43
2.5 Considerações finais	55
2.6 Agradecimentos	57
Referências	57
3 FATORES ASSOCIADOS AO GÊNERO E PODER NOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA	61
3.1 Introdução	62
3.2 Acesso e permanência das mulheres no Ensino Profissional e Tecnológico.....	66
3.3 Métodos	74
3.3.1 Recorte temporal	74
3.3.2 Recorte espacial	74
3.3.3 Participantes.....	77
3.4 Coleta de dados	77
3.5 Análise dos dados.....	80
3.6 Resultados e discussão.....	85
3.7 Características dos servidores participantes da pesquisa.....	86
3.8 Análise das questões que envolveram as variáveis coletadas na entrevista	88
3.8.1 Percepções dos participantes da pesquisa em relação à participação das mulheres na gestão: experiências e/ou superações	89
3.8.2 Avaliação dos participantes da pesquisa acerca da distinção entre servidores e servidoras nas instituições de ensino	90
3.8.3 Desafios enfrentados pelos participantes quanto ao acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições de ensino	92

3.9 Considerações finais	99
3.10 Limitações do estudo	100
3.11 Agenda para futuras pesquisas	101
Referências	102
4 PRODUTO EDUCACIONAL	108
4.1 Elaboração do Produto Educacional	108
<i>4.1.1 Validação do Produto Educacional</i>	<i>110</i>
4.2 Descrição do Produto Educacional	111
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	113
REFERÊNCIAS	115
APÊNDICE A – CARTA CONVITE	121
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SOBRE GÊNERO E PODER NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO	123
APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO DO ROTEIRO DA ENTREVISTA	126
APÊNDICE D – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL	135
APÊNDICE E – CARTA CONVITE (PARA AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL).....	141
APÊNDICE F – PRODUTO EDUCACIONAL.....	142
APÊNDICE G – RESPOSTAS DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL	179
APÊNDICE H – DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DOS PESQUISADORES	183
ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE MAIORES DE 18 ANOS)	184
ANEXO B – TERMO DE COMPROMISSO	188
ANEXO C – TERMO DE ANUÊNCIA DE INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE.....	189
ANEXO D – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP DO IF GOIANO	190
ANEXO E – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP DO IF GOIÁS	196
ANEXO F – COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO AO CEP	206
ANEXO G – FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS	207

APRESENTAÇÃO

Apresento neste memorial, com muita gratidão, uma descrição dos fatos mais relevantes que procurei selecionar da minha trajetória acadêmica e profissional, destacando o motivo da escolha de mergulhar nesta pesquisa no recorte gênero e poder.

Meu nome é Eliana Aparecida da Silva, tenho 55 anos, sou de cor branca, do gênero feminino, natural da cidade de São João Batista do Glória, no estado de Minas Gerais. Filha primogênita dos quatro filhos de um casal de origem rural, muito simples e que não teve a oportunidade de estudar, cursou apenas os anos iniciais do ensino fundamental incompleto, pois foi obrigado a ajudar a família com seu trabalho no campo. Com muito orgulho, sou mãe solo e tenho uma filha de vinte anos fazendo um curso superior.

Memorial acadêmico e profissional

Minha jornada acadêmica se iniciou aos sete anos, em uma escola pública da cidade de Passos, em Minas Gerais. À procura de melhores condições de vida, mudamos para Rubiataba, no estado de Goiás, onde continuei meus estudos. Após alguns anos, por motivo de mudança para um sítio próximo a um povoado chamado Auriverde, no município de Crixás, cursei parte do ensino fundamental no turno noturno, indo a pé para a escola e estudando à luz de um motor, porque ainda não havia energia elétrica no local. Nesse período, passamos por muitas dificuldades, pois, devido a um acidente de trabalho, meu pai teve um trauma em um dos olhos e acabou ficando sem a visão do olho esquerdo. Quando concluí o ensino fundamental, fiquei um ano sem acesso à escola, pelo fato de a unidade escolar do então povoado só oferecer o nível fundamental. Para dar continuidade aos estudos, tive que, por um tempo, morar com uma colega em um quartinho alugado, na casa de uma família. Fiz o curso Técnico de Magistério, hoje ensino médio, que era um curso ofertado para as meninas da classe trabalhadora, no qual aprendíamos conteúdos e metodologias para ministrar aulas e disciplinas relacionadas ao casamento, vida materna e doméstica. Graduei-me em Pedagogia na Faculdade de Filosofia do Vale do São Patrício, na cidade de Ceres, instituição privada, única faculdade da região, que ofertava apenas dois cursos: Pedagogia e Letras. Nesse momento, já estava trabalhando como professora e, com o salário que recebia, pagava a mensalidade da faculdade e o transporte, que, naquela época, era particular. Íamos revezando os assentos, pois o ônibus estava cheio de estudantes. Fiz especialização em Metodologia do Ensino pela Fundação Educacional de Patrocínio, o que não foi fácil. Naquela época, não havia cursos de pós-graduação em nossa

região, o que me obrigou a ir para Minas Gerais para estudar; as aulas presenciais eram realizadas nos meses de janeiro e julho e em uma universidade particular. No ano seguinte, já em Ceres, tive a oportunidade de fazer outra especialização, em Supervisão Educacional, pela Universidade Salgado de Oliveira, também uma instituição particular, mas acessível pela distância. Anos depois, fiz minha segunda licenciatura em Letras Português, pela Universidade Pitágoras Unopar. Em seguida, realizei mais duas especializações na mesma instituição particular: Metodologia do Ensino de Língua Portuguesa e Literatura na Educação Básica e Atendimento Educacional Especializado e Educação Especial. Por último, realizei outra especialização a distância, concluindo o curso Linguagens e suas Tecnologias e o Mundo do Trabalho, pela Universidade Federal do Piauí.

Minha jornada profissional se iniciou quando cursava a terceira série do Curso de Magistério. Prestei serviço por pouco tempo, ministrando aulas na única escola particular da cidade. Assim que iniciei o curso de Pedagogia, fui aprovada no concurso público do estado de Goiás, como professora. Trabalhei também como docente na Universidade Estadual de Goiás (UEG), nos polos de Itapaci, Santa Terezinha e Crixás, em cursos de graduação, oferecidos aos professores da rede estadual, com as aulas sendo ofertadas aos fins de semana e férias escolares. Sou colaboradora da Universidade Pitágoras Unopar, polo de Rubiataba, como tutora presencial do curso de Pedagogia, desde o ano de 2017. Tenho dois vínculos na rede estadual, com aprovação em dois concursos públicos para professora. Estou inativa, como servidora aposentada do primeiro vínculo, e continuo trabalhando no segundo vínculo. Durante essa trajetória, assumi várias funções nas unidades escolares, como professora regente, coordenação pedagógica, professora de Atendimento Educacional Especializado, professora de apoio pedagógico e intérprete de Libras, atuando em três períodos, em até três unidades escolares. Atualmente, exerço a função de coordenadora pedagógica na unidade escolar Colégio Estadual da Polícia Militar do Estado de Goiás Gilvan Sampaio, na cidade de Rubiataba.

Hoje, estou aqui, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IF Goiano) - *campus* Ceres, realizando um sonho que fazia parte dos meus planos desde os anos 2000, adiado, entre outros motivos, por ser filha mais velha e ter que cuidar da família. Mas, como herdeira do sangue dos meus humildes pais, que sempre me ensinaram a lutar pelos meus sonhos, resolvi ir em busca de mais essa conquista em minha vida.

Ponto de partida: os caminhos que me conduziram ao mestrado – a relação da pesquisadora com o tema

Por meio da escrita do memorial, pode-se perceber que, enquanto mulher, filha primogênita, mãe solo, senti na pele muita discriminação e exploração feminina ao longo de minha história. Irei relatar aqui alguns desses fatos marcantes em minha vida, no tocante a esse recorte, como mulher nesta sociedade patriarcal.

O primeiro fato, ocorrido na infância, que impactou toda a minha vida, foi quando, aos cinco anos, no interior de Minas Gerais, sofri um abuso sexual por um vaqueiro de meu pai, que me levou até um curral e me violentou sexualmente, deixando marcas profundas em minha memória. Fato esse que guardei comigo por meio século e só agora, com mudanças na maneira de pensar que o mestrado me trouxe, consigo expressar e ver que não fui culpada, mas sim uma vítima de tal situação. Outro fato que gostaria de relatar foi quando tinha quinze anos, morava na zona rural e, como disse anteriormente, não estava estudando. Fiquei “presa” por um ano dentro de casa, por ordem do meu pai, que dizia que eu estava “de castigo” por estar gostando de um colega da escola. Eu deveria ficar em casa, pois, se sáísse, poderia ter a oportunidade de vê-lo, e meu pai sempre insinuava que eu deveria estudar para ser freira. Após esses fatos, vieram outros. Como tinha irmãos homens mais novos, estes poderiam aprender a dirigir veículos, sair, passear e fazer outras coisas, que eram chamadas “coisas de homens”, enquanto eu, por ser mulher, era impedida de fazer, pois poderia ficar uma mulher “falada” na sociedade e eu era uma “moça de família”. Como se não bastassem as atitudes machistas dos homens da minha família, tive um relacionamento com um homem, o pai da minha filha, que também veio de uma família patriarcal e reproduzia em mim e em minha filha atitudes machistas. Esses fatos influenciaram na criação da minha filha, levando-me a ensinar para ela que há “coisas de meninos e coisas de meninas”.

Os anos foram passando e, aos poucos, fui percebendo que fui barrada de muitas situações por ser mulher e que estava sendo submissa, e não aquela mulher sonhadora e batalhadora; mesmo sendo do sexo feminino, eu poderia conquistar os sonhos com dignidade e respeito e poderia concorrer com os homens de igual para igual.

Quero dizer que foi partindo dessas experiências de vida e também em educação que hoje, ao me voltar para as minhas memórias, sou capaz de analisar de forma crítica muitas das decisões que me trouxeram até aqui e me fizeram adotar essa postura questionadora. Diante disso, não tive dúvidas sobre o direcionamento que deveria tomar minha pesquisa, principalmente com o incentivo dos meus orientadores, que me mostraram a necessidade de

estudar essa temática. Assim, acabei cedendo aos meus desejos e optei pela discussão de gênero e movimentos feministas, em que tanto desejava me aprofundar. A partir dessa reflexão e considerando o atual contexto em que a sociedade vive, é de fundamental importância o estudo da participação feminina em nossas instituições.

Tenho consciência de que o estudo da equidade de gênero, no recorte cargos de poder nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), não é fácil, porém, tenho motivação enquanto pesquisadora para me aprofundar no conhecimento desse tema, buscando respostas para as lacunas existentes e contribuindo para a produção da ciência, permitindo uma maior equidade de gênero.

Gratidão por ser estudante do ProfEPT do IF Goiano – *campus* Ceres. Diante disso, pertencendo a uma família de classe trabalhadora, tendo ajudado os pais a cuidar dos irmãos mais novos, agora cuidando dos pais idosos, conciliando o trabalho e o estudo e também por ser mulher, filha primogênita e mãe, em uma sociedade patriarcal, com uma longa história de lutas e desafios, proponho-me a ser uma mulher pesquisadora sobre gênero na linha de pesquisa Gestão e Organização do Espaço Pedagógico em Educação Profissional e Tecnológica.

Gostaria de ressaltar também que escrevi esta dissertação exercendo “dupla jornada” e sobrecarga de trabalho, nas atribuições da casa, com a filha, tarefas domésticas e parentes idosos (pais), acompanhando-os em consultas médicas e exames, tornando-me uma responsável “automática”, por ser filha primogênita. É com lágrimas nos olhos de muita emoção que me tornarei mestra, após 33 anos do término da minha primeira graduação e com quase 36 anos de atividade profissional, na função de professora, conciliando o trabalho profissional com o trabalho do cuidado. Que este seja meu ponto de partida!

1 INTRODUÇÃO

O ponto de partida para o desenvolvimento desta pesquisa, no tocante à perspectiva teórica a ser considerada, foi o materialismo histórico-dialético, proposto por Marx e Engels (2013). Ao longo das leituras, analisamos na história o contexto em que o ser humano está inserido. Marx e Engels (2013), assim como outros estudiosos que adotaram os métodos dessa ótica, orientam as compreensões sobre o trabalho, a relação entre a classe dominante e o proletariado, além da conexão entre o capital e a exploração daqueles que dependem da venda de sua força de trabalho.

O materialismo histórico-dialético não é apenas uma teoria destinada à compreensão das relações remuneradas no sistema capitalista, mas sim uma teoria da história que se fundamenta na análise e na luta contra a opressão (Alves, 2017). A relação entre o materialismo histórico-dialético e o feminismo é complexa e multifacetada. Assim, o materialismo histórico-dialético é uma abordagem crítica que visa entender as transformações históricas e as particularidades das sociedades, especialmente no contexto do capitalismo.

Por essa razão, é relevante para o estudo da perspectiva feminista, pois oferece uma base para avançar na luta conjunta contra o capitalismo e o patriarcado. Assim sendo, o capitalismo consolidou a divisão sexual do trabalho como um meio de explorar o trabalho feminino, muitas vezes desvalorizando e invisibilizando atividades como o cuidado e o trabalho doméstico, fundamentais para a manutenção e a reprodução da força de trabalho (Federici, 2004). A divisão sexual do trabalho é um tema amplamente discutido por autoras feministas e sociólogas, que exploram como o trabalho é distribuído entre homens e mulheres e como isso afeta as relações de poder e as estruturas sociais.

Gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos, além de ser um modo primário de atribuir significado às relações de poder (Scott, 1992). Os estudos sobre “gênero”, desde o início, rejeitaram a concepção binária de feminino e masculino, uma vez que é essencial considerar informações tanto de mulheres quanto de homens. Por essa razão, o termo “mulheres” seria insuficiente para compreender plenamente o fenômeno em sua totalidade (Scott 1995).

Nessa perspectiva, homens e mulheres não resultam de uma determinação biológica, mas são construções sociais que compõem dois grupos inseridos em uma relação social particular: as relações sociais de sexo. Assim como outras relações sociais, têm uma base material no trabalho e se manifestam por meio da divisão sexual do trabalho, que se baseia em um princípio de separação: existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e de

hierarquização, em que o trabalho dos homens é socialmente valorizado, enquanto o das mulheres é desvalorizado (Kergoat, 2009).

Sendo assim, essa divisão social e técnica do trabalho tanto influencia quanto é influenciada por fatores econômicos, sociais e culturais e está associada a uma posição nas relações de poder entre os gêneros, indo além da simples complementaridade de funções. A divisão sexual do trabalho, com o trabalho remunerado no mercado de trabalho, destinado aos homens, e o trabalho não remunerado, como o serviço doméstico e de cuidados, exercido por mulheres, é uma das principais fontes de desigualdade de gênero. Dessa forma, essa divisão molda as relações sociais e reforça estruturas hierárquicas (Hirata, 2002). Nesse sentido, o trabalho é dividido de acordo com o gênero, sustentando posições e desigualdades.

Saffioti (1987) destaca que a divisão sexual do trabalho revela a visão crítica de como o trabalho é distribuído entre homens e mulheres nas sociedades patriarcais. Não se trata apenas de uma simples separação de tarefas, mas de um mecanismo de controle e desigualdade de gênero que se reflete nas esferas econômicas. Expressa uma forma de apropriação do trabalho das mulheres pelos homens, indica que, historicamente, o trabalho realizado por mulheres, especificamente o trabalho doméstico e de cuidado, muitas vezes não remunerado, é adequado ou tomado como algo de menor valor e colocado a serviço dos homens ou das necessidades familiares, sem o devido reconhecimento.

Essa divisão de trabalho faz parte de uma estrutura de poder que coloca as mulheres em uma posição subordinada, sendo uma forma de dominação masculina. Ao organizar o trabalho de modo que os homens ocupem posições mais valorizadas e mais bem remuneradas na esfera pública, em geral, e as mulheres assumam responsabilidades por tarefas menos ou pouco valorizadas na esfera privada, o sistema patriarcal garante que os homens tenham mais recursos e poder (Saffioti, 1987).

Nesse contexto, as relações passaram a ser organizadas de forma hierárquica, conferindo ao homem uma posição de superioridade em relação à mulher, fundamentando-se principalmente nas distinções biológicas entre os corpos masculino e feminino (Lima *et al.*, 2010). Assim, a divisão sexual do trabalho reforça a subordinação das mulheres ao conceder diferentes papéis sociais com base nas distinções entre os sexos, consolidando desigualdades em várias esferas de atividades sociais. Essa diferenciação sustenta uma estrutura que posiciona as mulheres em funções tradicionalmente vistas como inferiores ou secundárias (Fuini; Paula, 2023).

Desse modo, há priorização das mulheres na esfera reprodutiva, enquanto aos homens é atribuída a esfera produtiva. Percebe-se assim uma separação entre “trabalho de homem” e

“trabalho de mulher”, engendrando as desigualdades entre homens e mulheres, como pode ser observado pelo fato de as mulheres ocuparem mais os trabalhos realizados com carga horária reduzida e estarem mais presentes nas atividades informais (Hirata; Kergoat, 2020).

Diante disso, dado o método analítico adotado para o desenvolvimento desta pesquisa, é fundamental, antes de mais nada, entender as construções sociais e históricas que contribuíram para o atual cenário de opressão e submissão das mulheres. Marx e Engels foram os primeiros a interpretar a história de maneira dialética e materialista. Compreende-se que o materialismo histórico-dialético concebe o mundo como um processo dinâmico, onde nada é estático, sendo um fluxo contínuo de ação e reação (Firestone, 1970).

Nessa direção, este estudo oferece uma análise histórica que aborda os termos “gênero” e “patriarcalismo” enraizados na formação do nosso país. Assim, torna-se essencial construir nossa análise a partir de uma perspectiva sobre a história das mulheres no Brasil e suas lutas contra a opressão, por meio dos diversos movimentos liderados por elas. Cabe ressaltar que as relações de poder baseadas nas desigualdades de gênero têm historicamente privado as mulheres de desfrutar das mesmas condições e privilégios que os homens. Por outro lado, a divisão entre os sexos é percebida como algo “natural” e “inevitável”, a ponto de se considerar normal a diferença nas trajetórias profissionais entre homens e mulheres. Contudo, a distinção entre homens e mulheres foi construída socialmente, baseada na diferença sexual de seus corpos (Bourdieu, 2002).

Na perspectiva do materialismo histórico, as opressões enfrentadas pelas mulheres nas sociedades capitalistas originam-se da divisão sexual do trabalho, tanto profissional quanto doméstico, da instituição da propriedade privada e da divisão de classes (Hirata, 2014). No Brasil, as relações de trabalho são agravadas pelo longo período de escravidão, que posicionou o patriarcado brasileiro de forma distinta. Assim, o patriarcalismo no Brasil não apenas exerceu poder sobre as pessoas e as relações sociais, mas também as tratou como propriedades, incluindo mulheres e escravos (Pavan, 2017). Em outras palavras, o capitalismo reconhece a suposta inferioridade de determinados grupos, inserindo-os em um ciclo de exploração que sustenta o próprio sistema produtivo (Fernandes, 1974).

Visando fortalecer essa discussão, utilizam-se também os fundamentos da sociologia weberiana, dada a relevância da sua reflexão sobre as relações de conflito, emergindo das relações entre as esferas sociais, sendo atravessadas pelos confrontos existentes em sua época. A ação tem o sentido diante de qualquer conduta individual e social, assim, a conduta de um indivíduo subjetivamente influencia o comportamento dos outros, pois o homem está inserido

na sociedade em processo de mudança histórica, implicando a compreensão do significado de suas ações (Weber, 1998).

Com base nesse entendimento, a observação dos fatos é imprescindível para o investigador social, e a dominação é uma situação oposta, representada pelo livre jogo de interesses do mercado, sendo a dominação uma relação de autoridade. O poder pode, por exemplo, adquirir autoridade se estiver fundamentado na legalidade de uma ordem e em seu caráter normativo, cuja validade se baseia na crença na forma correta de elaboração dos estatutos jurídicos, tornando-se assim legítimo (Weber, 2000). Diante desse fato, observa-se que as obras de Weber ainda desafiam a maneira de compreender e interpretar o mundo contemporâneo, pois a dominação ideológica do capitalismo vem sendo cada vez mais reforçada em nossa sociedade.

Para potencializar a discussão acerca da temática, nessa perspectiva, convém mencionar que, em 1988, foi promulgada uma nova Constituição, que, embora não tenha atendido completamente aos anseios da população em geral, representou um avanço significativo em termos de direitos, especialmente trabalhistas (Giuliani, 2009). Com as mudanças demográficas, sociais e culturais, as mulheres conquistaram cada vez mais direitos, o que se refletiu no aumento da presença feminina nos espaços públicos de trabalho (Bruschini, 2007).

Nessa mesma linha de pensamento, no § 8º do art. 226 da Constituição Federal, que trata da eliminação de todas as formas de violência contra a mulher, é fulcral apontar a Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/2006), que, em seu artigo 6º, aborda que a violência doméstica e familiar contra a mulher constitui uma das formas de violação dos direitos humanos, que é responsabilidade do Estado brasileiro. Cabe salientar ainda que, no texto e contexto dessa lei, há inserção de políticas públicas de assistência e proteção, estabelecendo programas educacionais com perspectiva de gênero, raça e etnia.

Dentro desse panorama, em 2015, a Assembleia Geral das Nações Unidas estabeleceu os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), dentre os quais se situa o ODS 5 (ou Objetivo Global 5), que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, apresentado na Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável (Brasil, 2023). Logo, se considerarmos por esse prisma, é fundamental a promoção da igualdade de oportunidades, tratamento e representação de gênero em cargos de liderança e gestão, visto que a ODS 5 é uma das formas de conseguir a plena equidade.

Urge trazer à baila que, ao longo da história do Brasil, o corpo de homens e mulheres foi negado pelos colonizadores, pelos jesuítas, pela família e pela escola, permitindo a conquista do corpo e da alma da América, permanecendo essas mazelas até os dias atuais. Porém,

existiram aqueles que tiveram coragem de lutar contra o colonizador em busca de sua liberdade (Freire, 2000). Perante o exposto, pode-se perceber que o corpo pode ser controlado, silenciado e punido por aqueles que detêm a autoridade, o conhecimento e o poder. Vale lembrar também que, ao longo dos séculos, a mulher acaba sendo vista como o “sexo frágil”, representada de modo pequeno e inferior, incapacitada racional e intelectualmente, impedida de exercer qualquer atividade ligada ao intelecto e ao bem público, devido à maneira como foi tratada historicamente (Pacheco, 2015).

Diante dessas considerações, e reconhecendo a importância de promover o equilíbrio de gênero na ciência de modo geral, percebe-se que a escola desempenha um papel crucial na construção de uma cidadania feminina democrática. Na escola, é possível desconstruir os paradigmas de uma estrutura social marcada por elevada desigualdade de gênero (Canotilho; Araujo; Oliveira, 2014). As questões de gênero estão presentes no ambiente escolar, que se destaca como um espaço privilegiado por seu grande potencial de promover transformações e mudanças (Incerti; Casagrande, 2021).

Nesse contexto, a EPT exemplifica como a escola pode se tornar um ambiente aberto à diversidade (Inocêncio; Garzoni; Marcusso, 2021). Os IFs são percebidos como uma força emancipadora na sociedade, oferecendo oportunidades que promovem a inclusão e a igualdade de gênero. Destaca-se ainda que um projeto de EPT é guiado por cinco aspectos, um dos quais é o educativo; envolve a oferta de uma educação *omnilateral* e tecnológica, que forma pessoas autônomas e com opiniões próprias, servindo como uma estratégia de emancipação humana no ambiente de produção, em resposta aos níveis atuais de desenvolvimento científico e tecnológico (Frigotto, 2009).

Portanto, o termo “*omnilateral*” originou-se das ideias marxistas e representa o desenvolvimento integral dos indivíduos em diversas habilidades e capacidades, referindo-se à ideia de formar um indivíduo pleno em suas capacidades físicas, intelectuais e tecnológicas (Chisté; Fonte, 2021). Em virtude disto, pressupõe a integração entre ensino e trabalho, teoria e prática, bem como entre o trabalho intelectual e o manual, visando superar a dualidade de uma formação unilateral, específica, por conhecimentos fragmentados e limitados à atuação em uma esfera única. Nessa concepção, a formação *omnilateral* envolve considerar o trabalho como um elemento essencial do ser social, associado a um projeto de formação *omnilateral* (Meireles; Cardoso; Souto, 2024).

Nesse mesmo viés, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), 9.394/96, no § 2º do artigo 1º, evidencia que a educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social. Diante disso, torna-se fundamental compreender melhor como a EPT pode

contribuir para a igualdade de gênero e o empoderamento no contexto dos IFs. Isso ocorre por meio de suas ações de ensino, pesquisa e extensão, que promovem o acesso e a permanência de mulheres em profissões tradicionalmente dominadas por homens.

Apesar das mudanças nas relações de gênero, a divisão sexual do trabalho continua a reproduzir desigualdades. As mulheres enfrentam uma posição de desvantagem nas esferas privada e pública, tanto no trabalho doméstico quanto no mercado, o que reflete a persistência de estruturas sociais que limitam a igualdade de gênero (Bruschini, 2007). De acordo com o explicitado, essa conscientização é uma tarefa da educação libertadora, que deverá estar vinculada à tomada de consciência da realidade e sua transformação, à medida que educador e educando, a partir da práxis e da humanização de si e dos outros, transformam a sociedade (Freire, 2009).

Nesse diapasão, a presente pesquisa retrata o acesso e a permanência das mulheres nos cargos de poder na educação profissional, de nível médio, técnico e superior, oferecida no Brasil, norteadas por diversos entraves. Como as demais instituições de ensino e instituições públicas brasileiras, a educação profissional tem sido alvo de mudanças e discussões, pois, no decorrer dos tempos e ao longo da história, ela vem assumindo diferentes particularidades em relação a esse recorte. Nesse mesmo viés, são retratados os fatores que podem afetar a equidade de gênero. O *locus* da pesquisa é o IF Goiano e o IF Goiás, mas somente dois *campi* participaram desta pesquisa: Ceres e Uruaçu, respectivamente. A escolha desse segmento se deve à importância dele para a nossa região e para todo o país, fazendo um comparativo de um *campus* agrário e outro urbano.

Dentro desse contexto, o objeto de pesquisa vai em direção de verificar como são tratadas as diferenças de gênero nos cargos de poder, quanto ao acesso e permanência das mulheres nas instituições de ensino. Desse modo, a questão que se coloca para esse objeto é: quais os fatores associados à equidade de gênero e poder nas instituições de ensino? Na sequência, apresentamos os objetivos, com o intuito de responder a essa questão.

1.1 Objetivos

O objetivo da pesquisa é identificar e analisar os fatores associados ao gênero e poder em instituições de ensino, buscando a equidade de gênero no acesso e permanência no IF Goiano – *campus* Ceres e no IF Goiás – *campus* Uruaçu. Para alcançar esse objetivo, o estudo foi fragmentado de maneira distinta, conforme Quadro 1, em: (a) Revisar sistematicamente a literatura que intersecciona gênero e poder em instituições de ensino, (b) Identificar e analisar

os fatores associados à equidade de gênero e poder nas instituições de ensino; (c) Desenvolver um *ebook* por meio de apontamentos e sensibilização da situação diagnóstica, visibilizando a equidade de gênero no contexto da gestão do IF Goiano e IF Goiás, como produto educacional.

1.2 Descrição dos estudos e procedimentos metodológicos da pesquisa

Esta dissertação está organizada em formato de artigo, por conter capítulos independentes nos elementos textuais, visando ao alcance dos objetivos mencionados e desempenhando um papel específico na investigação.

Quadro 1 - Estrutura da pesquisa e dos produtos

Objetivos	Produto	Veículo em que será publicado ou a que será submetido
Revisar sistematicamente a literatura que intersecciona gênero e poder em instituições de ensino.	Artigo científico: “Gênero e poder em Instituições de Ensino: uma revisão sistemática”.	Este artigo foi submetido como capítulo de livro na editora Springer, do grupo Nature.
Identificar e analisar os fatores associados à equidade de gênero e poder nas instituições de ensino.	“Fatores associados ao gênero e poder em Instituições de Ensino – Equidade de gênero nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia no Estado de Goiás”.	O artigo será submetido à revista...
Desenvolver um <i>ebook</i> por meio de apontamentos e sensibilização da situação diagnóstica, visibilizando a equidade de gênero no contexto da gestão do IF Goiano e IF Goiás, como produto educacional.	“Equidade de Gênero e Poder em Instituições de Educação e Pesquisa: percepções e propostas de políticas públicas.”	Plataforma eduCAPES: https://educapes.capes.gov.br/

Fonte: Autora (2024).

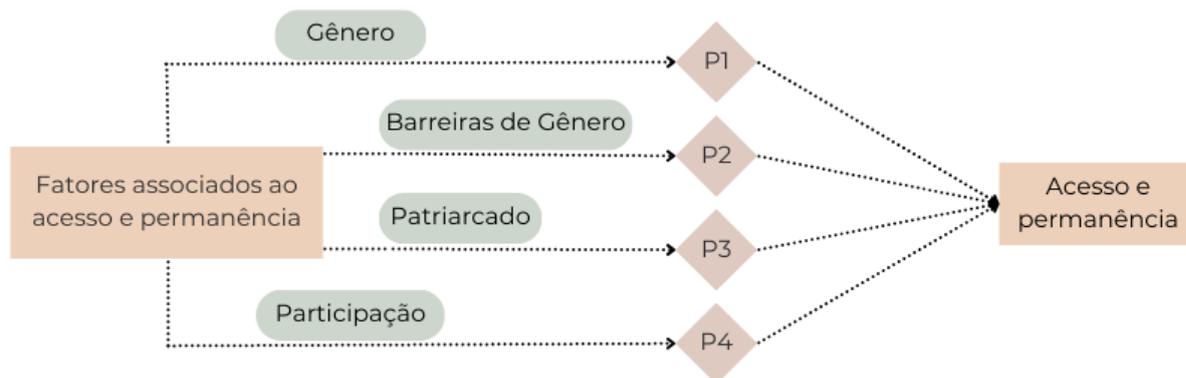
Dessa forma, o conteúdo textual da dissertação apresenta-se dividido nas seguintes seções: O capítulo 1, introdutório, expõe o contexto e os elementos que a compõem, apresentando ao leitor a temática em questão.

O segundo capítulo apresenta o texto intitulado “Gênero e poder em instituições de ensino: uma revisão sistemática”, que abrange o levantamento na literatura de referência em

estudos que tratam do tema gênero e poder nas instituições de ensino, tendo como objetivo revisar sistematicamente a literatura que intersecciona gênero e poder em instituições de ensino.

O terceiro capítulo expõe o texto intitulado “Fatores associados ao gênero e poder nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia”, no intuito de identificar e analisar os fatores associados à equidade de gênero e poder nas instituições de ensino. Assim, engloba um pouco uma reflexão a respeito dessa temática, abrindo espaço para novos estudos. No mesmo capítulo, tem-se como referência autores como Bourdieu (2003), Dorado *et al.* (2019), Saffioti (2015), Scott (1995) e Weber (1999), entre outros, que procuraram esboçar discussões e diferentes percepções acerca do estudo dos fatores de acesso e permanência na educação profissional. A Figura 1 apresenta as proposições.

Figura 1 - Proposições



Fonte: Autora (2024).

A Figura 1 elenca as quatro proposições encontradas nesta pesquisa:

Proposição 1. Um dos fatores que resultam na diferenciação entre servidores e servidoras nas instituições de ensino é o gênero.

Proposição 2. O gênero influencia no acesso e permanência nos cargos de poder nas instituições de ensino.

Proposição 3. Os servidores do sexo masculino têm mais chances do acesso e permanência nos cargos de poder nas instituições de ensino.

Proposição 4. A participação das mulheres em postos relevantes na gestão não ocorre de forma equitativa.

Quadro 2 - Proposições / autores

Proposições	Autores
<p>Proposição 1. Um dos fatores que resultam na diferenciação entre servidores e servidoras nas instituições de ensino é o gênero.</p>	<p>O gênero é uma forma de representar as relações de poder, fundamentada nas diferenças entre os sexos (Scott, 1995). O patriarcalismo permeia toda a sociedade (Saffioti, 2015). As mulheres nas ciências acadêmicas enfrentam obstáculos significativos na progressão de suas carreiras devido a preconceitos de gênero (Ceci <i>et al.</i>, 2014). Há uma diferenciação entre servidores e servidoras nas instituições de ensino devido ao gênero. Trata-se de um reflexo de desigualdades estruturais mais amplas presentes na sociedade (Bourdieu, 2003).</p>
<p>Proposição 2. O gênero influencia no acesso e permanência nos cargos de poder nas instituições de ensino.</p>	<p>É notório que as mulheres encontram barreiras para alcançar cargos de liderança e decisão dentro das instituições de ensino (Biroli, 2018). Há estereótipos de gênero modelando homens e mulheres para relações de dominação (Saffioti, 1987). Nesse mesmo viés, a maior parte dos empregos sem registro ou carteira é exercida pelas mulheres (Teixeira, 2017). “Gênero” deve ser visto como uma “categoria de análise histórica”, destacando a importância de examinar as relações de sexo, classe e raça dentro do contexto e período em que os indivíduos se encontram (Saffioti, 2015; Scott, 1995).</p>
<p>Proposição 3. Os servidores do sexo masculino têm mais chances do acesso e permanência nos cargos de poder nas instituições de ensino.</p>	<p>A ascensão das mulheres a posições mais elevadas é influenciada por uma série de fatores, que incluem desde aspectos subjetivos até normas amplamente aceitas na sociedade (Dorado <i>et al.</i>, 2019). As liberdades, desigualdades e autonomias construídas socialmente, juntamente com a internalização do papel da mulher, levam a discriminações e dificuldades para sua entrada no mercado de trabalho (Momo; Gonçalves; Ferreira, 2013). Na sociedade patriarcal, os homens têm a autoridade para determinar o comportamento das categorias sociais designadas, recebendo a permissão, ou, pelo menos, a aceitação da sociedade para punir aquilo que consideram desviante (Saffioti, 2001).</p>

Continua

Continuação Quadro 2

Proposições	Autores
<p>Proposição 4. A participação das mulheres em postos relevantes na gestão não ocorre de forma equitativa.</p>	<p>As mulheres encontram dificuldades para ingressar e avançar em suas carreiras, enfrentando experiências e condições marcadas por desigualdade e discriminação em ambientes predominantemente masculinos (Dorado <i>et al.</i>, 2019). A violência contra a mulher é uma realidade que se experiencia diariamente, por meio de olhares, gestos e toques (Silva, 2023). Para entender as especificidades de ser homem e de ser mulher, é essencial analisar as relações sociais de gênero (Scott; Louro; Silva, 1995). Embora as mulheres tenham direito à educação, na prática, suas chances de alcançar uma carreira profissional de sucesso são significativamente menores que as dos homens (Alves <i>et al.</i>, 2023).</p>

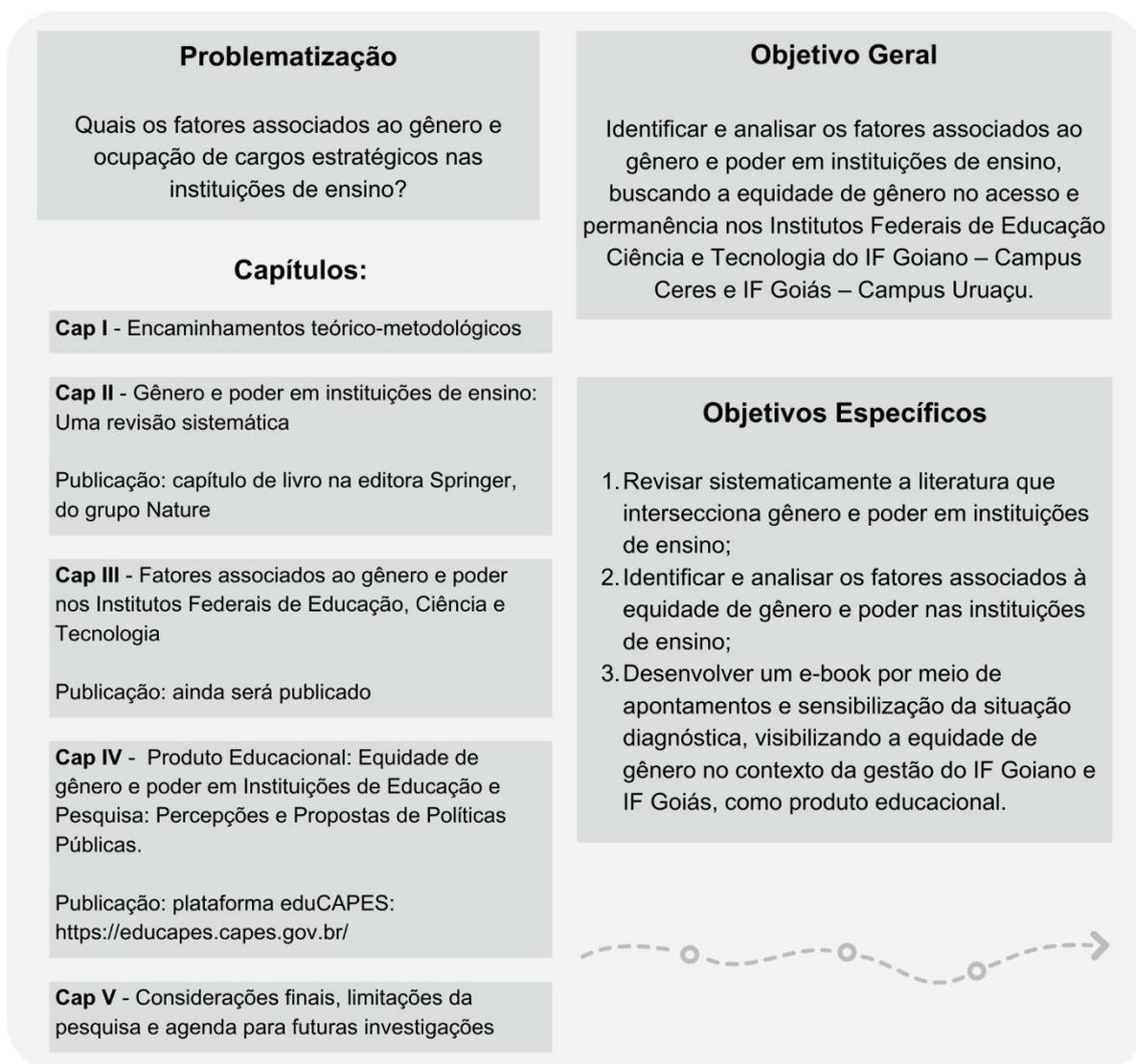
Fonte: Autora (2024).

Assim, no Quadro 2, foram apresentadas as quatro proposições, sendo que elas se relacionam entre si. Diante disso, ocorreu um diálogo entre os autores citados acima a respeito dos fatores associados ao gênero e poder. No decorrer das leituras, observamos os mais variados obstáculos que as servidoras encontram para o acesso e a permanência em cargos de poder. Essas proposições foram pesquisadas a fim de comprovar a lacuna pesquisada nesse recorte.

O quarto capítulo apresenta o Produto Educacional resultante deste estudo, intitulado “Equidade de gênero e poder em instituições de educação e pesquisa: percepções e propostas de políticas públicas” no formato de um *ebook*, desenvolvido por meio de apontamentos e sensibilização da situação diagnóstica, visibilizando a equidade de gênero no contexto da gestão dos *campi* pesquisados.

O quinto e último capítulo traz as considerações finais, com as discussões realizadas e a síntese dos resultados, envolvendo os aspectos teóricos, os métodos e as técnicas utilizadas. Além disso, também expõe as limitações das pesquisas e descreve uma agenda para futuras investigações sobre o tema, visando contribuir para a continuidade dos trabalhos relacionados.

Figura 2 - Mapa da Trajetória da Pesquisa



Fonte: Autora, 2024.

Nesse cenário, como é uma dissertação em forma de artigos, nosso estudo tem como ponto de partida uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL). A revisão da literatura desta pesquisa foi conduzida e estruturada utilizando a ferramenta *Parsifal*, tendo como fontes as bases de dados científicos no Portal Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), *ISI Web of Science*, *SciELO*, *Science@Direct* e *Scopus*, nas quais foram pesquisados textos para se ter uma visão geral sobre a atual situação da participação das mulheres nas instituições de ensino, com o foco em funções de poder.

Foram selecionados termos que correspondem ao escopo de pesquisa, todos em língua inglesa, obtendo-se a seguinte *string* final: (("academic leadership position" OR "school management position" OR "university management" OR "educational management") AND (

gender OR women OR "female representation")). Usaram-se os operadores booleanos OR e AND (operadores de pesquisa baseados em pontuação) para pesquisar artigos que contivessem termos e expressões no texto exibido. Após a busca, foram encontrados 224 artigos.

Com foco na relevância e utilidade da pesquisa, foram selecionados artigos relevantes e de alta qualidade. Desse modo, a filtragem dos artigos se deu com base nos critérios de inclusão e exclusão, restando ao final 12 artigos. Esses artigos foram selecionados considerando a profundidade da análise e a relevância, buscando na literatura dos últimos dez anos.

A propósito, o segundo artigo desta pesquisa teve abordagem qualitativa, e seu suporte foi realizado por meio de fontes documentais, bibliográficas e empíricas. Neste estudo, foram utilizados documentos que informam o quantitativo de servidores e servidoras com funções gratificadas, obtidos por meio do Painel Estatístico de Pessoal do Governo Federal e também por meio de solicitações da Coordenadoria de Gestão de Pessoas dos *campi* Ceres e Uruaçu.

Em seguida, foi realizada uma análise do quantitativo das mulheres e dos homens em cargos de gestão no IF Goiano – *campus* Ceres e IF Goiás – *campus* Uruaçu. Primeiramente, realizou-se uma análise do quantitativo de homens e mulheres em cargos de gestão desses *campi* para identificar quem são essas mulheres, seus perfis, como foi a sua trajetória para o acesso à função nesse cargo, a permanência e como é a participação das mulheres na gestão do *campus*, além de verificar como ocorre a superação dos obstáculos e limitações que impedem a equidade de gênero nos cargos de poder.

Para tanto, utilizou-se a entrevista como instrumento para a coleta de dados empíricos, atendendo às exigências do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IF Goiano e IF Goiás, no intuito de que as técnicas utilizadas buscassem a verificação dos participantes no tocante às suas percepções. É nessa perspectiva que a pesquisa foi submetida ao CEP do IF Goiano, com CAAE 73823523.2.0000.0036, na Instituição Proponente Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, e projeto CAAE 73823523.2.3001.8082 na Instituição Proponente Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, observando a Resolução n. 510/2106 do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

Vale mencionar que a coleta de dados foi rigorosamente planejada e executada com a finalidade de garantir a validade e a confiabilidade dos resultados, sendo realizada a validação do conteúdo com especialistas. Foram aplicadas seis questões aos participantes, elaboradas pela pesquisadora, sendo adaptadas de Mendes (2020), a fim de entender o processo de ascensão para os cargos de gestão dos *campi* analisados.

Por ser uma abordagem qualitativa, a análise de dados seguiu esse aspecto. As entrevistas foram analisadas com base na análise de conteúdo, para compreender e interpretar

as informações obtidas por meio da pesquisa. Foram consideradas as variáveis da pesquisa junto com os relatos e os documentos e referencial teórico. A análise de dados, de Bardin (2016), 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 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 a ferramenta Google Planilhas para a verificação das respostas objetivas e subjetivas dos instrumentos de coleta de dados e para a construção de gráficos e tabelas.

O produto educacional é o *ebook* “Equidade de gênero e poder em instituições de educação e pesquisa: percepções e propostas de políticas públicas”, que busca uma sensibilização sobre a equidade de gênero nos cargos de poder nos *campi* pesquisados. Os servidores e as servidoras participantes da pesquisa foram convidados para a apresentação dos resultados e para a aplicação do produto educacional.

Na sequência, o produto educacional foi compartilhado com esses servidores participantes da pesquisa e, em seguida, foi aplicado um questionário *online* por meio do *Google Forms* para obter uma avaliação desse produto. Após a conclusão da dissertação e validação do *ebook* pela banca avaliadora, esse produto será disponibilizado no repositório do ProfEPT, no repositório institucional do IF Goiano e do IF Goiás e na Plataforma Virtual de Material Educativo (EduCapes).

De acordo com o que foi explicitado, esta pesquisa teve uma abordagem qualitativa, sendo sustentada em fontes documentais, bibliográficas e empíricas, baseando-se em estudos de teorias já publicadas que orientaram sobre o objeto de estudo. Assim, as informações foram coletadas e interpretadas visando identificar e analisar os fatores associados à equidade de gênero e poder nas instituições de ensino pesquisadas, explicando o acesso e a permanência de mulheres em cargos de gestão nos *campi*. Portanto, foi realizada uma análise dos dados sobre as mulheres em cargos de gestão (com Cargos de Direção ou Função Gratificada) durante o ano de 2023 no IF Goiano – *campus* Ceres e IF Goiás – *campus* Uruaçu.

Dessa forma, este estudo foi dividido nas fases seguintes, conforme apresenta o Quadro 3.

Quadro 3 - Fases da pesquisa

Fase	Atividade
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 de entrevistas individuais com uma amostra de quinze homens e mulheres que atuam/atuaram em cargos de gestão (cargos com Função Gratificada e Cargos de Direção) nos <i>campi</i> pesquisados.
4ª fase	Análise dos dados coletados na entrevista.
5ª fase	Desenvolvimento do produto educacional no formato de livro digital: <i>ebook</i> .
6ª fase	Aplicação do produto educacional para os participantes.
7ª fase	Validação do produto educacional, por meio de aplicação de questionários aos participantes da amostra.
8ª fase	Consolidação dos resultados por meio da escrita da dissertação e artigos científicos.

Fonte: Autora, 2024.

1.3 Relevância da pesquisa

A relevância desta pesquisa pode ser compreendida pelas temáticas educação profissional, equidade de gênero e acesso e permanência. Este estudo, do ponto de vista social, justifica-se pela necessidade de identificar os fatores de persistência que as mulheres servidoras demonstram para acessar e permanecer nos cargos de gestão das instituições. Além do mais, pode, a princípio, ser uma direção para a averiguação de diretrizes, favorecendo assim a elaboração de ações que obtenham maneiras de minimizar a ocorrência deste fato, contribuindo para uma maior equidade de gênero.

Assim sendo, diante da necessidade de pesquisar os fatores associados ao gênero e poder nas instituições de ensino, este estudo é relevante no sentido de contribuir com a produção científica sobre esse recorte. Destaca-se ainda que o objetivo desta pesquisa é identificar e analisar os fatores associados à equidade de gênero e poder nas instituições de ensino.

É evidente que, a princípio, espera-se tocar na temática das políticas públicas que subsidiam as servidoras mulheres, objetivando conhecer se elas vivenciam práticas emancipadoras, apoiadas na práxis educativa, relevando assim a diversidade e inclusão nos espaços formais e não formais de ensino na EPT.

É nessa perspectiva que cabe ressaltar ainda que as informações obtidas por esta pesquisa poderão contribuir para a ampliação do conhecimento científico no âmbito institucional no IF Goiano e no IF Goiás. A partir dessa reflexão, este estudo buscou identificar quem são essas mulheres que compõem a EPT do IF Goiano e do IF Goiás e investigar que

fatores associados poderão colaborar ou comprometer seu acesso e permanência nos cargos de poder.

É fundamental explicitar que a EPT é um exemplo concreto de como a escola pode ser um ambiente aberto à diversidade (Inocêncio; Garzoni; Marcusso, 2021). Dessa forma, a EPT deve necessariamente favorecer a inclusão, sendo fundamentais o conhecimento e o reconhecimento das desigualdades sociais que perpassam a sociedade brasileira, reconhecimento que só acontecerá sob o ponto de vista teórico e vivencial de uma práxis educativa emancipadora (Moura, 2014).

Destarte, o presente estudo teve como pressuposto uma discussão sobre os fatores que levam as servidoras mulheres ao acesso e à permanência nos cargos de poder no IF Goiano – *campus* Ceres e no IF Goiás – *campus* Uruaçu, a partir do conhecimento dos motivos que os constituem e das situações vinculadas a esse cenário. Nesse diapasão, esta pesquisa tem o escopo de contribuir para a identificação desses fatores e o fortalecimento da identidade feminina, com oportunidades inerentes à atuação na gestão e, conseqüentemente, à equidade de gênero.

2 GÊNERO E PODER EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

GENDER AND POWER IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS: A SYSTEMATIC REVIEW OF THE LITERATURE

RESUMO

A relação entre gênero e poder é considerada um problema histórico, estrutural, complexo e que perpassa diversos níveis e dimensões de análise. O objetivo desta pesquisa foi o de revisar sistematicamente a literatura que intersecciona gênero e poder em instituições de ensino. O período de análise dos artigos foi de 2013 a 2023, compreendendo cinco bases de dados de artigos científicos no Portal Periódicos Capes, *ISI Web of Science*, *Scielo*, *Science@Direct* e *Scopus*. Após a exclusão dos trabalhos que não atendiam aos critérios da pesquisa, restou uma amostra de 12 estudos. As características metodológicas e contextuais, bem como os resultados das análises, indicam que a temática em questão é uma lacuna de pesquisa. Propomos uma agenda para estudos posteriores. Do ponto de vista da gestão educacional, este estudo corrobora a necessidade da implantação de políticas e programas de gênero e poder, como resposta mais dinâmica e proativa ao enfrentamento desse problema.

PALAVRAS-CHAVE: gênero e poder; gestão; instituições de ensino; revisão sistemática.

ABSTRACT

The relationship between gender and power is considered to be a historical, structural and complex problem that cuts across different levels and dimensions of analysis. The aim of this research was to systematically review the literature that intersects gender and power in educational institutions. The period in which the articles were analysed was from 2013 to 2023, comprising five databases of scientific articles on the Portal Periódicos Capes, ISI Web of Science, Scielo, Science@Direct and Scopus. After excluding papers that did not meet the research criteria, a sample of 12 studies remained. The methodological and contextual characteristics, as well as the results of the analyses, indicate that the subject in question is a research gap. We propose an agenda for further studies. From the point of view of educational management, this study corroborates the need to implement gender and power policies and programmes as a more dynamic and proactive response to tackling this problem.

KEYWORDS: gender and power, management, educational institutions, systematic review.

2.1 Introdução

A temática que intersecciona gênero e poder tem se tornado uma inquietação nas instituições de ensino. É evidente que, ao longo da história, as relações de gênero envolvendo relações de poder foram apresentadas como construções culturais de identidades masculinas e femininas. A opressão e a submissão das mulheres são consequências históricas de um sistema

patriarcal que se combina com outras formas de dominação e exploração, como o capitalismo, para manter as mulheres em uma posição inferior na sociedade (Saffioti, 2002).

Diante disso, não se pode deixar de mencionar que houve vários movimentos de mulheres em busca da equidade de gênero; são chamados movimentos feministas e movimentos de mulheres, alcançando vários avanços, porém com muitas lutas. Percebe-se também que, antes dos movimentos feministas, já havia movimentos de mulheres organizados em prol de diversas pautas (Mendes; Ribeiro, 2022). Enfim, o movimento de mulheres e outros grupos marginalizados têm desafiado as estruturas de poder que combinam patriarcado, racismo e colonialismo (Biroli, 2018).

A realidade mostra que apenas o acesso e permanência em cargos de poder não garantem a equidade de gênero, sendo necessárias políticas públicas e ações educacionais efetivas. Como se pode observar, há uma complexidade dos campos de investigação da questão de inclusão de gênero. No momento, não há como imaginar a educação sem considerar a diversidade cultural e as desigualdades produzidas pela sociedade atual. A Declaração Universal das Nações Unidas considera a discriminação de gênero uma violação dos princípios de igualdade e dignidade humana. Estabelece que as mulheres devem ter participação plena em todos os campos, incluindo o político, social, cultural e econômico. No entanto, os homens ainda desfrutam de uma posição social privilegiada na sociedade, em comparação com as mulheres (Silva, 2023).

Com base nessa conjuntura, as mulheres em posições de liderança enfrentam desafios substanciais devido a estereótipos de gênero, preconceitos inconscientes e normas patriarcais persistentes que frequentemente questionam sua autoridade e competência (Smith, 2022). Complementando a reflexão, as mulheres dificilmente são elevadas a cargos ou funções de forma igualitária, como afirma Silva (2018).

Para tanto, torna-se necessário o fortalecimento de condições de acesso e permanência da população feminina nos cargos de poder em instituições de ensino, assim como o desenvolvimento de estratégias para que esses direitos sejam resguardados. É evidente que todos são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. A Constituição Federal Brasileira, promulgada em 1988, garante tratamento igual perante a lei, conforme reza o Capítulo I – Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, art. 5º, § 1º: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (Brasil, 1988, *online*). Diante disso, ficou formalizado que o princípio da igualdade entre os gêneros foi criado no cenário da sociedade e da família e que os direitos e deveres deveriam ser iguais para ambos os sexos, inclusive no mundo do trabalho.

Podemos perceber, portanto, que, além dos mecanismos formais de igualdade promovidos pela burguesia, a verdadeira emancipação feminina deve estar integrada à emancipação humana geral. Os mecanismos políticos e legais, embora necessários, são insuficientes para romper com a dominação e exploração resultantes da articulação entre patriarcado e capitalismo (Cisne; Santos, 2021). Destarte, urge implementar novas políticas de inclusão e diversidade de gênero em cargos de chefia e liderança, objetivando a ascensão social dos indivíduos, permitindo que eles possam alçar as suas posições indiferente de seu gênero, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária.

Por esse motivo, decidiu-se proceder a um levantamento na literatura de referência em estudos que tratam da temática gênero e gestão nas instituições de ensino. O objetivo desta pesquisa foi revisar sistematicamente a literatura sobre gênero e gestão nas instituições de ensino. Foi realizada uma análise das características metodológicas, os fatores determinantes e as ações desenvolvidas para promover a equidade de gênero nos cargos de poder em instituições de ensino. Em função desse contexto, optou-se por uma Revisão Sistemática de Literatura (RSL), que, segundo Kitchenham e Charters (2007), é uma metodologia específica utilizada na pesquisa acadêmica, para fornecer uma visão abrangente e atualizada sobre um campo de pesquisa específico e identificar lacunas no conhecimento existente, orientando futuras investigações, aumentando a confiabilidade e a credibilidade dos resultados obtidos.

Diante desse cenário, o presente estudo contribui no sentido de analisar sistematicamente a literatura sobre os conceitos de gênero e poder em instituições de ensino, envolvendo uma discussão sobre os desafios enfrentados pelas mulheres nesse contexto, contribuindo para seu acesso e permanência em cargos de poder, o que significa alcançar sucesso dentro desse sistema educacional. Sequencialmente, detalha o método utilizado para desenvolver o protocolo de pesquisa, descrevendo as etapas específicas que foram seguidas para obter os dados necessários a partir da pesquisa da literatura.

Em seguida, são relatados os principais resultados, destacando as descobertas mais relevantes e significativas obtidas a partir da análise dos dados coletados, analisando-as à luz do contexto teórico e discussões existentes na literatura acadêmica sobre a temática, podendo gerar conhecimento útil para que pesquisadores e gestores públicos desenvolvam uma política favorecendo a equidade de gênero, bem como planejem e implementem programas e políticas públicas educacionais voltadas ao enfrentamento desse fenômeno nas instituições de ensino.

O estudo está assim organizado: a seção 2 apresenta uma contextualização de usos e estudos relacionados ao gênero e poder em instituições de ensino; a seção 3 descreve os métodos empregados na realização da RSL; já na seção 4, são apresentados os resultados encontrados e

suas principais discussões; na seção 5, são tecidas as considerações finais, e, por fim, são apresentadas as referências utilizadas.

2.2 Gênero e poder em instituições de ensino: uma revisão sistemática da literatura

Neste estudo, justifica-se trabalhar a questão de gênero e poder porque é importante levar em conta os significados de “gênero” para as mulheres, as opressões que elas enfrentam, e reconhecer que o poder não possui um único foco (Scott, 1995). A propósito, a capacidade de um indivíduo ou grupo de impor sua vontade em uma relação social, mesmo diante de resistência, é uma das definições de poder (Weber, 1999). Desse modo, segundo este estudioso, o poder é visto como a capacidade de fazer com que os outros ajam de acordo com seus desejos, mesmo que eles se oponham a isso.

Contudo, antes de nos embrenharmos nesse recorte, é necessário apresentar um breve estudo do termo “gênero”. Essa posição é encontrada nos escritos de Joan Scott (1995), historiadora francesa que se dedicou ao estudo das histórias das mulheres sob a perspectiva do gênero. De acordo com a pesquisadora, foram necessárias três teorias feministas para explicar o termo “gênero” – origens do patriarcado, tradição marxista e reprodução de gênero da pessoa. Scott (1995) afirma que a primeira teoria é apoiada nas discussões sobre diferença física; a segunda é embasada nas explicações acerca das origens e transformações dos sistemas de gênero e se encontra fora da divisão sexual; a terceira é explicada pelo fato de se restringir à esfera familiar, doméstica, sem examinar outros sistemas sociais, econômicos, políticos ou de poder.

A propósito, acrescentando nesta discussão as reflexões acerca do “gênero”, até o século XX, o feminino e o masculino eram analisados como categorias opostas e distintas. Posteriormente, o gênero foi reconhecido como uma construção social. A partir dessa nova perspectiva, as análises de gênero começaram a considerar uma gama mais ampla de identidade e expressões de gênero, assim como a complexa intersecção entre gênero, poder e outras formas de desigualdade social (Biroli, 2018). Aprofundando essa proposição, Hirata (2014) conclui que, nessa interseccionalidade, o foco é a intersecção de raça e gênero e, de modo parcial, entre classe e sexualidade.

No intuito de detalhar esse debate, apresentamos as considerações de Angela Davis (2016), filósofa e professora que publicou várias obras marcadas pela não aceitação dessa conformidade social, argumentando que as mulheres negras e os homens negros representavam uma unidade de trabalhadores em função de o sistema considerá-los como propriedades, e que

as mulheres de cor estavam vulneráveis duplamente, por meio da coerção física e sexual. Ademais, seguindo essas reflexões, é imprescindível um estudo sobre questões de gênero em conjunto com raça/etnia e poder, principalmente no contexto brasileiro, em que as desigualdades são profundamente enraizadas e multifacetadas, mantendo o sistema de dominação e subordinação (Saffioti, 2015). Na sequência, enfatiza ainda a importância dessa abordagem integrada para a promoção de mudanças significativas nas estruturas sociais de desigualdade.

Nessa perspectiva, o “gênero” é fundamental para entender as relações de poder, pois é por meio das construções de gênero que o poder é articulado e distribuído na sociedade, não apenas definindo os papéis e comportamentos, mas também determina como o poder é acessado e exercido por diferentes grupos (Scott, 1995). Além disso, é importante mencionar que a distribuição de poder é intrinsecamente desigual, no que diz respeito ao acesso aos recursos materiais e simbólicos. Portanto, entender a dinâmica de gênero é primordial para a compreensão das desigualdades de poder na sociedade, visto que o poder sempre se manifesta dentro de uma relação social, ou seja, entre indivíduos ou grupos que interagem (Weber, 1999).

A trajetória que as mulheres percorreram historicamente foi marcada por uma sociedade machista e patriarcal na qual cabia aos homens assumir posições de liderança e prestígio, deixando a cargo das mulheres os serviços domésticos e atividades manuais; existindo uma escola para os meninos e outra para meninas; sendo assim, as funções de gestão eram exclusivamente masculinas. Bourdieu (2002) afirma que a distinção entre homens e mulheres foi construída socialmente, baseada na diferença sexual de seus corpos, sendo o espaço público construído socialmente como espaço masculino, enquanto a mulher ficou associada ao ambiente privado, ao lar.

Ademais, tomando consciência das desigualdades que enfrentavam em relação aos homens, as mulheres começaram a organizar movimentos feministas no final do século XVIII (Sardenberg; Costa; Passos, 1999). Assim, o surgimento desses movimentos foi uma resposta à conscientização das mulheres sobre sua posição desfavorecida na sociedade, levando-as a lutar por direitos iguais e por reconhecimento social e político. Com isso, as mulheres começaram a conquistar mais espaço na sociedade, ganhando maior visibilidade, facilitando sua entrada e permanência no mercado de trabalho e contribuindo significativamente para a sua inclusão em setores anteriormente dominados por homens. Apesar de as mulheres estarem se inserindo em posições de maior destaque nas organizações, ainda enfrentam alguns desafios/dificuldades, tanto profissionais quanto pessoais (Siqueira *et al.*, 2016).

Por certo, a sub-representação das mulheres em cargos de gestão superior nas instituições de ensino é uma questão preocupante. Estudos sobre gênero e liderança têm identificado diversas barreiras que as mulheres enfrentam ao buscar posições de liderança e gestão educacional. A crescente atenção à desigualdade de gênero no meio acadêmico reflete a preocupação com a baixa proporção de mulheres em cargos de liderança acadêmica, conforme destacado por organizações como a *American Association of University Professors* (AAUP, 2020) e a Comissão Europeia (2019). Essa desigualdade é visível apesar de as mulheres constituírem uma parte significativa do corpo docente.

Dessa forma, ambas as fontes sugerem que, para abordar essa desigualdade, é essencial implementar estratégias específicas que promovam a ascensão das mulheres a posições de liderança. Isso inclui a remoção de barreiras estruturais e culturais que perpetuam a desigualdade de gênero no meio acadêmico. Por certo, a igualdade de gênero é uma dimensão fundamental da civilização e um pré-requisito essencial para o desenvolvimento econômico e a competitividade global das economias (Medina; Plotnikov; Zagoruiko, 2021).

Seguindo esse raciocínio, é imprescindível destacar que esta pesquisa visa contribuir para uma melhor reflexão do papel feminino enquanto ocupante dos cargos de gestão das instituições públicas educacionais. Como aponta Saviani (2007), é pelo processo educativo e pela produção que o homem se forma homem, e a essência humana é definida pelo trabalho. Nessa perspectiva, o homem não poderá viver sem o trabalho.

Gramsci (2001) se preocupava muito com a educação e a escola e acreditava que ambas mereciam atenção especial, pois acreditava que o mundo poderia ser transformado, e a causa e efeito dessa transformação seriam a educação e a cultura, pois são espaços de formação, informação, reflexão e construção do consenso na sociedade. Também acreditava que a formação “massiva” de quadros dirigentes e de cidadãos em geral se dá por meio da escolarização (Nosella; Azevedo, 2012).

Nesse cenário, será necessária uma série de reflexões, pois, segundo Miranda, Silveira e Hoeltgebaum (2008), o poder de participação social das mulheres na luta por seus direitos se expande à medida que o resgate da dignidade humana se torna mais sólido, ou seja, quando se compreende a mulher como protagonista social na história. É imprescindível mencionar um enfrentamento do modelo atuante de exploração feminina da sociedade vigente.

De modo geral, o primeiro passo para uma maior organização política das mulheres será a promoção de discussões em diferentes contextos, contribuindo para a amenização das desigualdades de gênero que tanto assolam as mulheres em nossa sociedade. Partindo dessa análise preliminar, ressalta-se a relevância de explorar em profundidade como está sendo

desenvolvida a pesquisa acadêmica sobre gênero e poder nas instituições de ensino. Portanto, a mobilização e os esforços contínuos dos movimentos feministas têm sido cruciais para o avanço dos direitos das mulheres e para a promoção da igualdade de gênero em diversas áreas da vida social e econômica.

Sendo assim, faz-se necessário identificar na literatura estudos que tratem de variáveis associadas a esse recorte, visando reunir o maior número possível de variáveis. Serão explorados a seguir os procedimentos metodológicos do mapeamento sistemático desta pesquisa em um recorte temporal nos últimos dez anos.

2.3 Métodos

O presente estudo é classificado como uma RSL ao objetivar uma discussão detalhada das evidências (Kitchenham *et al.*, 2009) em relação ao gênero e poder em instituições de ensino. A RSL foi conduzida e estruturada utilizando a ferramenta chamada *Parsifal*. Trata-se de uma ferramenta gratuita projetada para auxiliar pesquisadores na condução de revisões sistemáticas de literatura, com a finalidade de automatizar e facilitar as várias etapas do processo de revisão, tornando-o mais eficiente e organizado, desde a análise dos textos até o planejamento, condução e comunicação dos resultados da revisão. Com isso, os pesquisadores podem economizar tempo e recursos, garantindo ao mesmo tempo a consistência e a transparência do processo de revisão.

Nesse sentido, buscamos obter, por meio da sistematização, uma visão geral sobre a atual situação desse recorte. Foram seguidos os critérios de inclusão e exclusão para auxiliar na escolha dos dados relacionados com o objetivo proposto (Kitchenham; Charters, 2007). Uma RSL é essencial, garantindo que o erro sistemático seja reduzido e a análise dos dados tenha legitimidade, proporcionando uma seleção de trabalhos pertinentes à temática em questão (Reim; Parida; Ortqvist, 2015).

Para tanto, o estudo foi conduzido seguindo um protocolo de estudos sistemáticos da literatura, em três fases principais: i) planejamento; ii) condução e iii) disseminação/publicação dos resultados, permitindo aos pesquisadores uma visão abrangente e atualizada sobre esse estado da arte do conhecimento, identificando lacunas, tendências e padrões na literatura existente.

Assim, com o intuito de alcançar o objetivo principal desta pesquisa, buscou-se responder a quatro questões de pesquisa (QPs), elaboradas de acordo com o critério de estudos sistemáticos PICOC (Scannavino *et al.*, 2017), sendo *P* – população (Artigos científicos

completos avaliados por pares em bases de artigos científicos de alta reputação acadêmica sobre gênero e poder em instituições de ensino); *I* – intervenção (Pesquisa bibliométrica no contexto das instituições de ensino); *C* – comparação (Aplicações no contexto brasileiro e estrangeiro, diferenças de gênero); *O* – resultados, do termo inglês *outcomes* (Construção de uma base de variáveis ou fatores, ações de pesquisa para estudos sobre gênero e poder e resultados identificados nos artigos levantados na literatura); e *C* – contexto (Contexto de aplicação em nível de país).

As QPs formuladas são elencadas a seguir:

- QP1 – Quando e onde os estudos estão sendo publicados?
- QP2 – Quais as variáveis utilizadas nos estudos sobre gênero e gestão em instituições de ensino?
- QP3 – Qual o perfil metodológico utilizado pelos estudos sobre gênero e gestão em instituições de ensino?
- QP4 – Quais os principais achados nos estudos pesquisados sobre a temática?

Desse modo, para a *string* de busca, foram selecionados termos que correspondem ao escopo de pesquisa, todos em língua inglesa, visando aumentar o quantitativo de artigos retornados. A lógica booleana foi utilizada na formulação da expressão de busca. Essa base lógica é amplamente conhecida e empregada pelos sistemas de recuperação da informação, sendo um recurso importante nas pesquisas realizadas nas bases de dados (Picalho; Lucas; Amorim, 2022). Após a realização de uma busca-piloto por título, palavras-chave e resumo, em paralelo com sucessivos refinamentos e levantamento de terminologias relevantes, foi obtida a seguinte *string* final:

(("academic leadership position" OR "school management position" OR "university management" OR "educational management") AND (gender OR women OR "female representation"))

Neste trabalho, foi aplicada uma estratégia de busca automática ampla em cinco bases e motores de busca em um filtro temporal de 10 anos, entre janeiro de 2013 e dezembro de 2023, sendo possível realizar uma análise de publicações relevantes e atuais, formando o estado da arte da proposta dessa investigação. Foram escolhidas as seguintes bases de dados: Portal Periódicos Capes, *ISI Web of Science*, *Scielo*, *Science@Direct* e *Scopus*.

A propósito, a busca dos trabalhos ocorreu nos meses de dezembro de 2023 e janeiro de 2024, e sua análise foi feita durante os meses de fevereiro a abril do mesmo ano, não sendo utilizadas demais estratégias combinadas, como o uso de busca manual. Por certo, as buscas finais foram realizadas de 25 a 30 de janeiro de 2024 e trouxeram 224 textos.

Uma RSL é uma revisão bibliográfica que inclui critérios e etapas adicionais para evitar vieses, assegurando a consistência e representatividade dos documentos analisados. Esse método prioriza o registro das decisões tomadas pelo pesquisador para permitir auditoria, replicabilidade e continuidade a partir do ponto onde a pesquisa foi interrompida. Isso facilita a avaliação crítica de estudos individuais enquanto oferece uma visão geral do que sabemos e do que ainda precisamos descobrir sobre um determinado tema (Jesus *et al.*, 2023). Dessa forma, em função da seleção dos estudos relevantes, foram definidos critérios de inclusão (CIs) e de exclusão (CEs) nesta RSL, conforme a seguir:

Inclusão

CI1: Estudos que tratem de gênero e cargos de poder em instituições de ensino.

Exclusão

CE1: Artigos que não estejam escritos em inglês ou português

CE2: Artigos que não sejam estudos primários;

CE3: Estudos publicados antes de 2013;

CE4: Estudos que não se enquadrem na temática da pesquisa;

CE5: Publicações duplicadas;

CE6: Texto completo não disponível;

CE7: Textos da literatura cinzenta (livros, capítulos de livros e dissertações).

Tabela 1 - Bases /artigos

Bases utilizadas	Total de artigos localizados
ISI Web of Science	48
Portal Periódicos Capes	17
Scielo	12
Science@Direct	10
Scopus	137
Total	224

Fonte: Autores¹ (2024).

Quanto ao procedimento de seleção preliminar, o primeiro filtro realizou a remoção automatizada dos estudos duplicados (CE5). O segundo filtro foi aplicado com base na leitura do título e resumo. Nessas duas etapas, foram considerados os estudos no contexto das instituições de ensino que tratavam de gênero e poder. Em caso de dúvida, foi discutido entre os autores da pesquisa se o artigo em questão deveria ser incluído ou não. Para cada estudo, foi apresentado um dos critérios de inclusão ou exclusão. No terceiro filtro, que consiste no

¹ O artigo será publicado em coautoria.

procedimento de seleção final, foi realizada a leitura completa dos artigos que restaram da seleção preliminar. Essa fase teve como objetivo fazer uma análise mais minuciosa dos estudos, identificando e extraindo dados também de acordo com os critérios de inclusão e exclusão.

Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão para a seleção dos estudos, um total de 224 artigos foi localizado. Sequencialmente, ao aplicarmos o 1º filtro, foram removidos 36 duplicados, restando 188 artigos para análise de metadados, dos quais 168 foram rejeitados por não estarem no escopo da pesquisa. Ao executar o 2º filtro, restaram 20 artigos escolhidos e, ao executar o 3º filtro, ao final da leitura completa, obtivemos um total de 8 artigos excluídos com justificativa e 12 artigos selecionados, que constituem a amostra analisada, representando o conjunto de estudos significativos na RSL.

A Figura 3 apresenta o diagrama de fluxo do processo de identificação, triagem e inclusão de estudos dessa RSL, desenvolvida em três etapas. A primeira etapa refere-se à seleção dos textos nas bases de dados. A segunda etapa trata da identificação dos artigos e da classificação de acordo com os critérios de inclusão e exclusão empregados, iniciando a análise por título, depois pelo resumo, seguido pelo método e resultados. Na última etapa, foram selecionados os textos completos incluídos na síntese da RSL. A Figura 3 apresenta o processo de seleção dos artigos recuperados e a amostra final de cada base de dados, sendo incluídas as práticas listadas no protocolo PRISMA na construção do estudo (Moher, 2009).

Figura 3 - Diagrama de fluxo do PRISMA para o processo de identificação, triagem e inclusão de estudos na revisão



Fonte: Autores (2024).

Após o planejamento e a seleção dos artigos, foi realizado o processo de extração de dados pela leitura completa de cada um dos trabalhos selecionados. Para a extração, foi adotada

a estratégia de fornecer um conjunto de possíveis respostas. De acordo com Fernandez, Insfran e Abrahão (2011), essa estratégia garante a aplicação dos mesmos critérios de extração de dados para todos os trabalhos selecionados e, além do mais, facilita a classificação.

Fundamentado no objetivo e no protocolo dessa revisão, de cada artigo aprovado pelo processo de seleção final (3º filtro), foram extraídos os seguintes dados: ano de publicação, quantidade de autores por artigos, qual periódico, país onde foi realizada a pesquisa, abordagem da pesquisa, tipo do estudo, gênero do estudo, principal técnica de pesquisa, principal técnica de coleta de dados, variáveis utilizadas na pesquisa, origem dos dados, principal método de análise de dados, contexto de análise, idioma do artigo e principais achados.

Seguindo os critérios estabelecidos, o processo de seleção percorreu duas etapas: i) leitura dos metadados (título e resumo) e ii) leitura do texto completo, respondendo aos questionamentos das perguntas da pesquisa, elencadas anteriormente. Para aceite ou exclusão, cada um dos artigos foi enquadrado em um dos CIs ou CEs elencados. Dessa forma, os trabalhos aceitos em instância final enquadraram-se em um formulário de extração de dados, objetivando responder às QPs definidas no protocolo, conforme apresentado na Quadro 4.

Quadro 4 - Formulário de extração de dados

Campos de Extração		
Ano de publicação	Tipo do estudo	Origem dos dados
Quantidade de autores por artigo	Gênero estudado	Principal método de análise dos dados
Periódico	Principal técnica de pesquisa	Contexto de análise
País onde foi realizada a pesquisa	Principal técnica de coleta de dados	Idioma do artigo
Abordagem da pesquisa	Variáveis utilizadas na pesquisa	Principais achados

Fonte: Autores (2024).

Indubitavelmente, Kitchenham e Charters (2007) apontam algumas razões para fazer uma RSL, quais sejam: (i) sumarizar evidências existentes sobre um fenômeno, de modo a aumentar a precisão e a confiabilidade dos resultados; (ii) identificar lacunas na pesquisa atual; (iii) verificar na literatura o quanto as evidências empíricas suportam ou contradizem hipóteses teóricas; (iv) fornecer arcabouço para posicionar novas pesquisas; e (v) apoiar a geração de novas hipóteses. Ainda para esses autores, a RSL é uma forma de avaliar e interpretar todas as pesquisas disponíveis, referentes a uma questão de investigação particular, área temática ou fenômeno de interesse.

Para avançar nesse entendimento, foram incorporados a esta revisão alguns exemplos práticos, com o objetivo de ilustrar como as descobertas podem ser implementadas na realidade dos contextos educacionais nessa temática. Vale ressaltar que alguns exemplos práticos estão presentes nos artigos dessa RSL e outros foram buscados nos *sites* de algumas universidades de renome em contexto mundial, elencando quais as estratégias foram utilizadas, com seus objetivos e finalidades, o *locus* e suas respectivas referências.

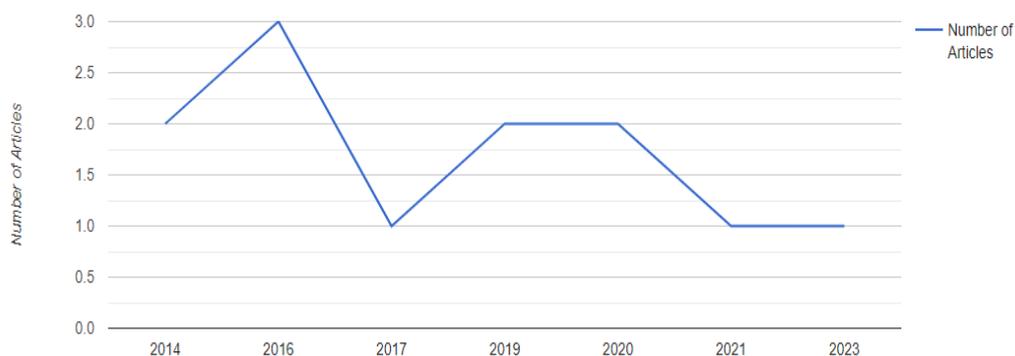
Conforme mencionado anteriormente, como forma de apoiar a realização dessa RSL, na estruturação e condução dessa revisão, utilizou-se a plataforma *online Parsifal*, considerada como *software* de apoio para a execução de estudos sistemáticos, auxiliando pesquisadores, desde a documentação do protocolo até a extração dos dados de cada um dos artigos selecionados. Além disso, também foi utilizada a ferramenta Google Planilhas, para organização de dados e geração de gráficos dos resultados encontrados.

2.4 Resultados e discussão

Para facilitar a compreensão e responder às perguntas que guiaram a investigação, com o objetivo de esclarecer os textos analisados, os resultados da pesquisa apresentam-se organizados com foco nas perguntas da pesquisa, a fim de fornecer *insights* significativos sobre o tema em estudo, garantindo a relevância dos resultados. Em resposta à pergunta da pesquisa (Q1), “Quando e onde os estudos estão sendo publicados?”, foi realizada uma busca nas bases por artigos com um corte temporal do ano de 2013 até 2023, entretanto, só foi iniciada a apresentação de estudos válidos dentro da área do escopo da pesquisa, a partir do ano de 2014.

Assim, conforme consta na Figura 4, houve uma divisão irregular de tempo, em estudos no campo das instituições de ensino. O ano de 2016 se destacou por contar com o maior número de publicações. Já os anos de 2017, 2021 e 2023 foram os que tiveram menor número de artigos.

Figura 4 - Visão temporal dos artigos selecionados na RSL. Final Articles Per Year.



Fonte: Parsifal (2024).

Dando continuidade a essa questão da pesquisa, considerando onde os estudos estão sendo publicados, atenta-se para a sua diversidade, com uma sequência de diversos países. Segundo apresenta a Figura 3, verifica-se uma maior quantidade de trabalhos publicados no Brasil, país de nacionalidade dos pesquisadores. Os demais estudos estão sendo publicados em diferentes países.

Figura 5 - Visão geográfica dos artigos selecionados na RSL



Fonte: Autores (2024).

Como se pode observar, uma vez que essa realidade de gênero e poder afeta de forma significativa toda a organização institucional e a sociedade, poderá também revelar problemas de ordem social, refletindo desigualdades persistentes e sub-representação de certos grupos nas análises acadêmicas e perpetuando hierarquias de poder e privilégio. Assim, de acordo com o relatório do Banco Mundial intitulado “Mulheres, Empresas e o Direito 2020”, nota-se uma

tendência global de muitos países em empreender esforços para combater a discriminação de gênero, como uma prioridade de política pública para promover um desenvolvimento mais equitativo, inclusivo e sustentável.

Na sequência, respondendo à segunda pergunta norteadora (Q2), “Quais as variáveis utilizadas nos estudos sobre gênero e gestão em instituições de ensino?”, apresentamos o Quadro 5, com as principais variáveis utilizadas nos trabalhos relacionados à temática em questão.

Quadro 5 - Variáveis sobre gênero/gestão

Variáveis/Categorias	Autores
Descrição dos <i>status</i>	Medina, Plotnikov e Zagoruiko (2021)
Barreiras individuais, internas e externas da universidade	Dorado <i>et al.</i> (2019)
Reconhecimento profissional e chegada à função de diretor escolar	Martins, Souza e Mello (2020)
Estereótipos, preconceito e discriminação	Siqueira <i>et al.</i> (2016)
Etárias e de gênero, o exercício ou não de cargos de gestão	Uwizeyimana e Mathevula (2014)
Quantitativas: distribuição de frequência	Siqueira <i>et al.</i> (2016)
Desígnio, tema e população e perspectiva do estudo	Van Helden (2023)
Qualitativas: experiências, aspirações e desequilíbrio entre os gêneros	Harris e Trnavčević (2020)
Idade; estado civil e parental; etnia; tipo de propriedade institucional; localização geográfica do participante; nível de liderança ocupado; afiliação disciplinar; e experiência em liderança e ensino superior.	Kuzhabekova e Almukhambetova (2017)
Ingresso, progressão e desempenho na gestão sênior; a estrutura e cultura de gestão mais ampla nas universidades.	Neale e White (2014)
Mulheres e administração	Wadesango e Karima (2016)
Mulheres qualificadas, patriarcado, demandas domésticas e familiares, crenças socioculturais, incentivo e apoio, habilidades de liderança e mentoria	Eboiyehi, Fayomi e Eboiyehi (2016)

Fonte: Autores (2024).

Diante das respostas apresentadas no Quadro 5 relacionadas a gênero e gestão, é possível classificar os fatores e dimensões que se inter-relacionam com a vida profissional da mulher. Assim, segundo dados analisados da RSL, há alguns fatores que influenciam no acesso e permanência das servidoras mulheres em cargos de poder nas instituições de ensino, sendo os

mais frequentes relacionados às dimensões *status*, barreiras, estereótipos, preconceito e discriminação.

Torna-se necessário analisar a gestão como uma rede complexa que envolve a questão de gênero, pois esse fato é recorrente de fatores em dimensões sociais, econômicas, culturais, individuais, externas e internas à instituição. A gestão é uma atividade que representa um desafio particularmente para as mulheres devido à desigualdade de gênero e injustiças presentes na sociedade e no ambiente de trabalho, como preconceitos arraigados, expectativas culturais e barreiras institucionais (Siqueira *et al.*, 2016).

Vale destacar que esse fenômeno poderá contribuir para a manutenção do *status quo* e desigualdade de gênero, tornando assim cada vez mais distante o usufruto do direito que permite a equidade. Nesse mesmo viés, Neale e White (2014) enfatizam a persistência das desigualdades de gênero no local de trabalho, especialmente no que diz respeito à representação das mulheres em cargos de liderança sênior, reconhecendo que questões como o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal são desafios enfrentados por elas.

Assim, essas variáveis apontadas apresentam semelhanças, o que demonstra um problema presente em esfera variada, portanto, além de estratégias locais, é imprescindível pensar em estratégias que possam incluir políticas públicas em todas as instituições de ensino.

Na sequência, vem a pergunta norteadora (Q3), “Qual o perfil metodológico utilizado pelos estudos sobre gênero e gestão em instituições de ensino?” Para investigação, a Tabela 2 resume os resultados encontrados nas metodologias desenvolvidas nos estudos abordados.

Tabela 2 - Perfil metodológico gênero/gestão

Natureza da pesquisa		
	Frequência	Porcentagem
Qualitativa	8	66,67
Quantitativa	3	25,00
Mista ou quali/quant	1	08,33
Total	12	100,00
Origem dos dados		
	Frequência	Porcentagem
Primários	4	33,33
Secundários	6	50,00
Ambos	2	16,67
Total	12	100,00

Continua

Continuação Tabela 2

Principais técnicas de coleta de dados		
	Frequência	Porcentagem
Entrevista	7	58,33...
Análise de documentos	4	33,33...
Técnica de amostragem estratificada aleatória	1	8,33...
Total	12	100,00
Principais métodos de análise dos dados		
	Frequência	Porcentagem
Abordagem indutiva	1	8,33...
Análise do discurso	1	8,33...
Descritivo-interpretativo	1	8,33...
Análise de conteúdos	1	8,33...
Descritivo	1	8,33...
Método adicional, atualizações por meio da base de dados	1	8,33...
Amostragem estratificada	1	8,33...
Estudo de caso exploratório	1	8,33...
Investigação	1	8,33...
Descritivo por meio de uma leitura intensiva	2	16,67
Estatísticas inferenciais e análise de conteúdo	1	8,33...
Total	12	100,00
Contexto de análise/Nível de análise		
	Frequência	Porcentagem
Universidades	8	66,67
Centros Educacionais	3	25,00
Departamentos	1	8,33
Total	12	100,00

Fonte: Autores (2024).

A Tabela 2 nos apresenta o perfil metodológico dos trabalhos retornados. Assim, em alguns estudos, foi identificada a abordagem quantitativa e/ou mista, porém, a grande maioria das pesquisas é de abordagem qualitativa, utilizando a entrevista semiestruturada para coletar os dados. Observa-se um equilíbrio quanto à natureza das pesquisas com relação ao gênero e poder nas instituições de ensino, em várias partes do mundo. Dos estudos considerados para essa revisão sistemática, 66,67% são qualitativos, 25% quantitativos e 8,33% mistos. Analisando a origem dos dados, percebe-se que, em metade dos trabalhos, houve coleta de dados secundários, ou seja, 50% dos estudos, em 33,33% foram dados primários e, em 16,67% dos estudos, ambos os dados foram coletados.

A principal técnica utilizada nas pesquisas qualitativas para a coleta de dados foram as entrevistas, questionários e estudo de caso, cujos resultados foram explorados por meio da

análise de conteúdo e análise descritiva. Já as pesquisas quantitativas e mistas utilizaram diversos tipos de análises estatísticas para estimar os resultados, destacando-se entre os principais métodos a análise de conteúdo, a estatística multivariada e a estatística descritiva.

Em síntese, de acordo com os estudos realizados em contextos de análises, observou-se nos trabalhos empíricos que, em 66,67% dos estudos, as pesquisas foram realizadas em universidades, 25% foram feitas nos centros educacionais e apenas em 8,33% foram estudados os departamentos institucionais. Para potencializar a discussão acerca da metodologia utilizada neste estudo, convém mencionar que, de acordo com Dyba, Dingsøyr e Hanssen (2007) e Seaman (2008), os métodos qualitativos permitem uma análise aprofundada do contexto em que as evidências são observadas, levando a uma compreensão mais rica e explicativa dos fenômenos estudados.

A partir dessa reflexão, é possível inferir que os métodos qualitativos de pesquisa são capazes de extrair tendências, padrões e generalizações a partir de evidências obtidas em uma variedade de estudos. Ao contrário dos métodos quantitativos, que geralmente se concentram em números e medidas, os métodos qualitativos buscam compreender a complexidade e as nuances dos fenômenos sociais, culturais ou comportamentais. Eles permitem aos pesquisadores explorar questões como significados, percepções, experiências e contextos por meio de técnicas como entrevistas, observação participante e análise de conteúdo.

Ao considerar o contexto em que as evidências foram coletadas, os métodos qualitativos podem ajudar os pesquisadores a identificar relações causais, entender a dinâmica dos sistemas sociais e culturais e fornecer *insights* profundos sobre como e por que certos fenômenos ocorrem. Isso torna o resultado da síntese qualitativa mais rico e explicativo, contribuindo para uma compreensão mais abrangente e contextualizada do objeto de estudo (Seaman, 2008).

Após a etapa de extração de dados, os resultados extraídos dos artigos considerados relevantes e inseridos nessa revisão sistemática puderam responder à questão de pesquisa a seguir (Q4): “Quais os principais achados nos estudos pesquisados sobre a temática?” Para melhor compreender os resultados encontrados nas análises relacionadas ao gênero e cargos de poder, percebe-se que os dados relevantes obtidos a partir da investigação dessa temática são fundamentais para agregar conhecimentos ao referido campo de estudo, servindo de base para futuras pesquisas, tomadas de decisão e práticas profissionais para alcançar equidade de gênero nos cargos de gestão das instituições de ensino. Assim, o Quadro 6 nos apresenta um resumo desses dados no contexto da pesquisa em estudo.

Quadro 6 - Principais achados

Resultados	Autores
A existência de feminização do sistema de ensino superior na Ucrânia, o que exige estudar a motivação das atividades científicas de homens e mulheres.	Medina, Plotnikov e Zagoruiko (2021)
O estudo revela experiências que contribuem para a compreensão do fenômeno pesquisado a partir da teia de sentidos e significados. Postula-se a existência de um “teto de vidro”, mediado por variáveis de ordem interna e pela relação entre as universidades e seu contexto.	Dorado <i>et al.</i> (2019)
A divisão sexual e o machismo estrutural são fatores preponderantes para a afirmação e a consolidação dos professores na Educação Infantil, impactando, segundo os entrevistados, nas representações femininas e considerando os homens mais aptos a exercer os cargos de direção nas instituições infantis.	Martins, Souza e Mello (2020)
Há diversos conflitos no ambiente de trabalho que mostram as faces do preconceito e da discriminação na gestão universitária. O exercício da gestão apresenta-se como um desafio para as mulheres, sobretudo, pela desigualdade de gênero.	Siqueira <i>et al.</i> (2016)
Embora pareça não haver diferenças baseadas no gênero em alguns fatores como as responsabilidades familiares, a falta de aspiração a cargos de gestão, a falta de mobilidade, a aptidão das educadoras para ocupar cargos de gestão e a falta de redes de apoio como sendo as principais barreiras à promoção de educadoras em cargos de gestão escolar, as diferenças baseadas no gênero existem noutros fatores, como a falta de apoio dos colegas do sexo masculino, os estereótipos de gênero, a incerteza das educadoras sobre as suas próprias capacidades de gestão.	Uwizeyimana e Mathevula (2014)
A ascensão na carreira das docentes ainda pode ser limitada ou direcionada, voltada para as áreas em que elas já estão em maior número. A inserção de docentes mulheres em cargos gerenciais nas universidades federais de Minas Gerais ainda não ocorreu nas mesmas proporções que a inserção delas nas universidades, em cursos de pós-graduação e como docentes.	Siqueira <i>et al.</i> (2016)
Uma solução que envolva oportunidades iguais de rede precisa ser assumida pela comunidade acadêmica como um todo. Para desenvolver ainda mais o campo de pesquisa, exigem (a) uma conceituação mais consistente, (b) mais atenção às múltiplas funções da rede de trabalhos e comportamento em rede e (c) projetos de estudo mais avançados.	Van Helden (2023)

Continua

Continuação Quadro 6

Resultados	Autores
O estudo encontrou uma mistura de fatores que influenciam a sua decisão de não progredir para uma função de gestão. A falta de aspiração foi influenciada pela sua percepção da primazia dos papéis maternos e uxoriais, da interferência política nas nomeações de liderança escolar, dos estereótipos de gênero e das forças restritivas das expectativas sociais no Kosovo.	Harris e Trnavčević (2020)
A teoria neoinstitucional, não convencionalmente utilizada na análise da liderança feminina no meio acadêmico no Ocidente, pode ser particularmente relevante para explicar as experiências femininas em contextos de transição e de desenvolvimento; especificamente, na explicação das restrições impostas pelas redes políticas informais e pela corrupção.	Kuzhabekova e Almukhambetova (2017)
Apesar do reconhecimento da importância da diversidade, as mulheres enfrentam desafios para alcançar cargos de gestão sênior. Equilibrar trabalho e vida familiar apresenta desafios tanto para mulheres quanto para homens em cargos sêniores.	Neale e White (2014)
Existiam disparidades de gênero na gestão educacional nas escolas. As mulheres devem aceitar a mudança e perceber a ocupação de cargos de liderança como uma maneira de ascender aos escalões superiores da organização educacional.	Wadesango e Karima (2016)
Os resultados mostraram uma baixa representação de mulheres (29,2%) em comparação com homens (70,8%) em cargos de gestão sênior nas universidades selecionadas. Isso foi atribuído a números inadequados de mulheres qualificadas (42,6%), patriarcado (14,9%), demandas domésticas e familiares (10,6%), crenças socioculturais de que a liderança é prerrogativa dos homens (9,6%), falta de incentivo e apoio (8,5%), falta de habilidades de liderança (7,5%) e falta de mentoria (2,1%), entre outros fatores. As implicações políticas do estudo são discutidas.	Eboiyehi, Fayomi e Eboiyehi (2016)

Fonte: Autores (2024).

Portanto, como nos foi apresentado, o Quadro 6 mostra os principais achados e seus autores. Diante dos 12 artigos selecionados para essa revisão, os pesquisadores puderam identificar possíveis diferenças de gênero nos fatores que impulsionam a carreira de um servidor das várias instituições de ensino, podendo incluir aspectos como interesses pessoais, oportunidades de carreira, expectativas sociais e pressões culturais. Além disso, entender essas motivações pode ajudar a desenvolver políticas e práticas institucionais que promovam a

igualdade de gênero e criem um ambiente mais inclusivo e favorável para homens e mulheres no ensino superior e na pesquisa científica.

Enfim, as descobertas dos estudos revisados nos levam a esta realidade: falta de motivação das atividades científicas, barreiras e desafios para a promoção a cargos de gestão, influenciados por variáveis internas, a divisão sexual do trabalho, o machismo estrutural, envolvendo preconceito e discriminação das mulheres, ascensão direcionada para as áreas em que já estão em maior número, fatores que influenciam as mulheres de não progredirem às funções de gestão, restrições impostas pelas redes políticas informais e pela corrupção.

Diante dos achados, há várias ações práticas que podem ser tomadas para melhorar políticas e práticas nesse recorte, como o desenvolvimento de um conjunto de critérios claros e mensuráveis para avaliar a eficácia das políticas de gênero e poder em instituições educacionais. Serão necessárias ações envolvendo programas de treinamento, reformas políticas e iniciativas de mudança cultural na sociedade. Implementar essas medidas pode ajudar a criar um ambiente educacional mais equitativo e inclusivo, em que todos têm a oportunidade de alcançar posições de liderança, independentemente de seu gênero. Além do mais, as pesquisas futuras também poderão contribuir com esse recorte. Nessa perspectiva, o Quadro 7 nos apresenta algumas práticas no contexto da pesquisa em estudo.

Quadro 7 - Principais práticas encontradas nos achados

Estratégias	Objetivos	Finalidades	Exemplos Práticos	Referências
Programas de mentoria e liderança	Desenvolver programas de mentoria específicos para mulheres em instituições educacionais, em que líderes femininas experientes possam guiar e apoiar as aspirantes a cargos de gestão.	Criação de uma rede de suporte e fornecimento, modelos de comportamento para futuras líderes.	Universidade de Oxford. Descrição: A Universidade de Oxford implementou o programa “Springboard Women's Development Programme”, que visa desenvolver habilidades de liderança em mulheres e fornecer mentoria para ajudá-las a alcançar posições de gestão.	University of Oxford. (2020). Springboard Women's Development Programme. Disponível em: ox.ac.uk.
Treinamento em sensibilização e diversidade	Implementar treinamentos obrigatórios sobre sensibilização de gênero e diversidade para todos os funcionários e gestores.	Desenvolvimento de questões de preconceito inconsciente, discriminação de gênero e promoção de práticas inclusivas no ambiente de trabalho.	Universidade de Harvard. Descrição: A Universidade de Harvard oferece treinamentos regulares sobre diversidade e inclusão, abordando preconceitos inconscientes e promovendo práticas inclusivas entre funcionários e gestores.	Harvard University. (2019). Diversity, Inclusion, and Belonging at Harvard. Disponível em: harvard.edu.
Políticas de recrutamento e promoção	Estabelecer políticas claras que garantam a equidade de gênero nos processos de recrutamento e promoção.	Criação de comitês de seleção diversos e implementação de critérios de avaliação que favoreçam a diversidade.	Universidade de Toronto. Descrição: A Universidade de Toronto revisou suas políticas de recrutamento e promoção para garantir a inclusão de critérios de diversidade de gênero e estabeleceu comitês de seleção diversos.	University of Toronto. (2021). Equity, Diversity, and Inclusion in Recruitment and Promotion. Disponível em: utoronto.ca.
Flexibilidade no trabalho	Introduzir políticas de trabalho flexíveis que permitam um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, como horários de trabalho flexíveis, opções de trabalho remoto e licenças parentais generosas.	Apoio a mulheres que frequentemente enfrentam desafios na conciliação de responsabilidades familiares e profissionais.	Universidade de Sydney. Descrição: A Universidade de Sydney introduziu políticas de trabalho flexíveis, incluindo horários flexíveis, opções de trabalho remoto e licenças parentais ampliadas, para apoiar a equidade de gênero em cargos de gestão.	University of Sydney. (2018). Flexible Working Policy. Disponível em: sydney.edu.au.

Continua

Continuação Quadro 7

Estratégias	Objetivos	Finalidades	Exemplos Práticos	Referências
Monitoramento e avaliação	Criar sistemas para monitorar e avaliar continuamente a representação de gênero em cargos de gestão.	Coleta e análise de dados sobre a diversidade de gênero a fim de identificar áreas problemáticas e medir o progresso ao longo do tempo.	Universidade de Cambridge. Descrição: A Universidade de Cambridge implementou um sistema de monitoramento contínuo para avaliar a representação de gênero em cargos de gestão, coletando dados e analisando para medir o progresso e identificar áreas problemáticas.	University of Cambridge. (2017). Gender Representation Monitoring. Disponível em: cam.ac.uk.
Campanhas de conscientização	Realizar campanhas de conscientização e comunicação interna que promovam a importância da equidade de gênero e destaquem os benefícios de uma liderança diversificada.	Inclusão de palestras, <i>workshops</i> e materiais educativos.	Universidade de Melbourne. Descrição: A Universidade de Melbourne realizou campanhas internas para promover a importância da equidade de gênero, destacando os benefícios de uma liderança diversificada por meio de palestras, <i>workshops</i> e materiais educativos.	University of Melbourne. (2019). Gender Equality Campaigns. Disponível em: unimelb.edu.au.
Redes de apoio e grupos de afinidade	Estabelecer redes de apoio e grupos de afinidade para mulheres dentro das instituições educacionais.	Oferecimento de um espaço seguro para a discussão de desafios, compartilhamentos de experiências e desenvolvimento de estratégias para enfrentar barreiras no ambiente de trabalho.	Universidade de Stanford. Descrição: A Universidade de Stanford estabeleceu grupos de afinidade para mulheres acadêmicas, oferecendo suporte, <i>networking</i> e um espaço seguro para discutir desafios e compartilhar estratégias.	Stanford University. (2020). Women's Leadership Program. Disponível em: stanford.edu.
Revisão de materiais educacionais	Garantir que os materiais educacionais e currículos promovam a igualdade de gênero e representem de maneira justa e equilibrada as contribuições de mulheres em várias disciplinas.	Combate de estereótipos de gênero desde cedo e incentivo a uma visão mais inclusiva entre os estudantes.	Universidade de Edimburgo. Descrição: A Universidade de Edimburgo revisou seus materiais educacionais para garantir a promoção da igualdade de gênero, representando de forma justa as contribuições de mulheres em várias disciplinas.	University of Edinburgh. (2018). Curriculum Review for Gender Equality. Disponível em: ed.ac.uk.

Continua

Continuação Quadro 7

Estratégias	Objetivos	Finalidades	Exemplos Práticos	Referências
Apoio a mulheres em cargos de gestão	Desenvolver estratégias para o apoio a mulheres em cargos de gestão.	Apoio a mulheres que frequentemente enfrentam desafios na conciliação de responsabilidades familiares e profissionais.	Nova Zelândia Descrição: Foram introduzidas políticas de trabalho flexíveis, incluindo horários flexíveis, opções de trabalho, permitindo que funcionárias levassem seus filhos a reuniões, para apoiar a equidade de gênero em cargos de gestão.	Neale, J.; White, K. (2014). Australasian university management, gender and life course issues. <i>Igualdade, Diversidade e Inclusão</i> , 33(4). Disponível em: https://doi.org/10.1108/EDI-05-2013-0024 . Acesso em: 29 jul. 2024.
Políticas governamentais	Realizar campanhas de motivação para encorajar mulheres a se candidatar a cargos administrativos, dando preferência a candidatas mulheres em anúncios de emprego.	Incentivo a mulheres a se candidatar a cargos administrativos, visando à promoção das mulheres.	Zimbábue: África Esforços foram feitos para encorajar mulheres a se candidatar a cargos administrativos, dando preferência a candidatas mulheres em anúncios de emprego.	Wadesango, N.; Karima, R. (2016). Issues and challenges around low representation of women in administrative posts in schools. <i>J Soc Sci</i> , 48(1-2), 25-32. Disponível em: http://doi.org/10.31901/24566756.2016/48.1,2.03 Acesso em: 30 jul. 2024.
Oportunidades de <i>networking</i>	Realizar campanhas de motivação para apoiar líderes femininas na educação.	Incentivo a mulheres líderes	Zimbábue: África Redes exclusivas para mulheres foram criadas para apoiar líderes femininas na educação, fornecendo orientação e recursos que podem não estar disponíveis por meio de canais de <i>networking</i> tradicionais.	Wadesango, N.; Karima, R. (2016). Issues and challenges around low representation of women in administrative posts in schools. <i>J Soc Sci</i> , 48(1-2), 25-32. Disponível em: http://doi.org/10.31901/24566756.2016/48.1,2.03 Acesso em: 30 jul. 2024.

Fonte: Autores (2024).

Em síntese, para amenizar o problema, há necessidade de trabalho institucional direcionado aos eixos de gênero e poder nesse recorte. Diante disso, para aumentar nossa compreensão empírica e conceitual deste tópico, examinamos o avanço na carreira em cargos de liderança acadêmica para homens e mulheres. Essa análise fornece uma visão geral num contexto acadêmico do que tem sido investigado nos últimos anos, complementando a visão de Wadesango e Karima (2016). Segundo estudos desses pesquisadores, apesar das disparidades de gênero existentes, as mulheres devem ser encorajadas na busca ativa dos cargos de liderança, procurando ascender dentro da estrutura organizacional da educação.

Diante dessa perspectiva, essa mudança de representação de gênero na gestão educacional poderá ser alcançada não apenas por meio de políticas de igualdade de oportunidades, mas também por mudanças de mentalidade e cultura, na valorização e apoio ao avanço das mulheres em posições de liderança.

2.5 Considerações finais

O presente estudo teve como objetivo realizar uma RSL sobre gênero e poder em instituições de ensino no período de 2013 a 2023. Percebe que, dentro do recorte apresentado nesta pesquisa, mesmo diante das diferenças existentes entre os países em termos de sua realidade social, valores culturais, sistemas de educação e políticas sociais, as conclusões são similares e/ou compatíveis com os estudos realizados no Brasil, sobretudo aqueles que investigaram a equidade de gênero no acesso e permanência em cargos de poder nas instituições de ensino. Assim, as descobertas ou conclusões de estudos realizados em outros países são imprescindíveis para compreender fenômenos similares no contexto brasileiro, apesar das diferenças contextuais entre os países estudados.

Diante dessa perspectiva, é possível inferir que os achados apresentados nesse estudo ressaltam que o tema gênero e poder nas instituições de ensino ainda necessita ser mais abordado. Não obstante, percebe-se, por vezes, que, em alguns trabalhos analisados, certas variáveis metodológicas, contextuais e relacionadas à temática nem sempre estão explicitamente identificadas ou discutidas, tornando difícil para que os leitores entendam como o estudo foi conduzido, a fim de avaliar a qualidade dos resultados.

Visando fortalecer essa discussão, menciona-se também que existem disparidades de gênero na gestão educacional. Há inúmeros fatores que influenciam as mulheres a não progredirem para uma função de gestão, como papéis maternos, estereótipos de gênero e interferência política, comprovando a afirmação de Harris e Trnavčević (2020). Esse estudo

aponta que há lacunas na literatura no que diz respeito aos direitos femininos de acesso e permanência; que urge a implantação de políticas públicas específicas sobre essa temática, entre outras iniciativas que objetivam garantir a todas as mulheres que seus direitos sejam respeitados.

Portanto, recomendam-se ações que fomentem a promoção da equidade de gênero no acesso e permanência em cargos de poder nas instituições de ensino, de maneira efetiva e significativa, visando contribuir para uma melhor reflexão do papel feminino enquanto ocupante dos cargos de gestão das instituições públicas educacionais. Por fim, a presente revisão de literatura englobou uma variedade de contextos e fatores de discriminação de gênero em cargos de poder. Logo, os resultados apontam a necessidade de pesquisas relacionadas ao gênero e poder nas instituições de ensino que vão além da ocupação do cargo de gestão por servidoras.

Nesse sentido, é importante destacar que os fatores aqui elencados são referentes aos resultados explorados na amostra. O protocolo de revisão, assim como a revisão sistemática, pode ser utilizado para pesquisas futuras que contemplem um recorte temporal diferente e incluam outras bases de dados. Como limitação, pode ser apontada a busca da maior quantidade de trabalhos publicados no Brasil. Nesse mesmo viés, observa-se a necessidade de ampliar as discussões que envolvem as pesquisas sobre gênero e cargos de poder, sobretudo aqueles que compõem as instituições de ensino.

É necessário ressaltar que o presente trabalho, ao utilizar a técnica de RSL, apresenta a limitação inerente à escolha das bases de dados e à definição das *strings* de busca. Embora tenham sido utilizadas bases de dados relevantes no campo da pesquisa em gênero e poder nas instituições de ensino, definições de *strings* diferentes poderiam implicar a recuperação de outros estudos, não contemplados. Assim, para estudos futuros baseados em RSL, propõe-se que a cobertura de bases de dados científicas seja ampliada, inclusive aplicando outras estratégias, como busca manual em eventos nacionais e internacionais de renome e que não tenham sido indexados pelas bases de dados utilizadas neste estudo.

Enfim, sugere-se que os estudos futuros conduzam suas pesquisas no âmbito da educação profissional e tecnológica, com foco nos cargos de gestão. Espera-se que, num futuro próximo, essas pesquisas possam ocorrer em parceria com o governo federal, no âmbito internacional, com a contribuição dos órgãos públicos da educação. É preciso que haja uma mobilização de toda a sociedade acadêmica, no sentido de manifestar esses problemas de gênero e cargos de poder por meio de pesquisas e estudos, sobretudo no contexto mundial.

2.6 Agradecimentos

Externamos os agradecimentos ao IF Goiano – *campus* Ceres, ao Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica do IF Goiano – *campus* Ceres, pelo apoio no desenvolvimento desta pesquisa. Agradecemos ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), projeto de número 404728/2023-5.

Referências

AMERICAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY PROFESSORS. **The annual report on the economic status of the profession, 2019–20**. 2020. Disponível em: <https://www.aaup.org/report/annual-report-economic-status-profession-2019-20>. Acesso em: 28 jan. 2024.

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. **Constituição Federativa do Brasil de 1988**. Brasília-DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 mar. 2024.

CISNE, M.; SANTOS, S. M. Movimentos feministas e pela liberdade de orientação e expressão sexual: relações com a luta de classes no Brasil de hoje. In: ABRAMIDES, M.; DURIGUETTO, M. L. (Org.). **Movimentos sociais e Serviço Social: uma relação necessária**. São Paulo: Cortez, 2021, p. 153-173.

COMISSÃO EUROPEIA. **She Figures 2018**. 2019. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>. Acesso em: 28 jan. 2024.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.

DORADO, C. B. *et al.* Entry barriers and “Glass Roof” in university management in Colombia. **Journal of Management**, v. 35, n. 65, p. 18-30, 2019. Disponível em: <http://doi.org/10.25100/cdea.v35i65.7892>. Acesso em: 15 jan. 2024.

DYBA, T.; DINGSØYR, T.; HANSSSEN, G. K. Applying systematic reviews to diverse study types: an experience report. In: International Symposium on Empirical Software Engineering and Measurement, 1., 2007. **Proceedings [...]**. 2007, p. 225-234.

EBOIYEHI, C. O.; FAYOMI, I.; EBOIYEHI, F. A. From exclusion to discrimination: gender inequality in the senior management of Nigerian universities. **Issues in Educational Research**, v. 26, n. 2, p. 182-200, 2016. Disponível em: <http://www.iier.org.au/iier26/eboiyehi.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2024.

FERNANDEZ, A.; INFRAN, E.; ABRAHÃO, S. Usability evaluation methods for the web: a systematic mapping study. **Information and Software Technology**, v. 53, n. 8, p. 789-817, 2011.

GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere**. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

HARRIS, L. U.; TRNAVČEVIČ, A. Women in education management in Kosovo: a hard road less travelled. **Academic Journal of Interdisciplinary Studies**, v. 9, n. 1, 2020.

HARVARD UNIVERSITY. **Diversity, inclusion, and belonging at Harvard**. 2019. Disponível em: <https://www.harvard.edu>. Acesso em: 25 jul. 2024.

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

JESUS, A. F. *et al.* O uso do método Design Science Research na Ciência da Informação: uma revisão sistemática da literatura. **AtoZ: Novas Práticas em Informação e Conhecimento**, v. 12, p. 1-13, 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380>. Acesso em: 28 jan. 2024.

KITCHENHAM, B. *et al.* Systematic literature reviews in software engineering: a systematic literature review. **Information and Software Technology**, v. 51, n. 1, p. 7-15, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2008.09.009>. Acesso em: 28 jan. 2024.

KITCHENHAM, B.; CHARTERS, S. **Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering**. Version 2.3. EBTSE Technical Report EBSE-2007-01. Durham: Keele University, University of Durham, 2007.

KUZHABEKOVA, A.; ALMUKHAMBETOVA, A. Female academic leadership in the post-Soviet context. **European Educational Research Journal**, v. 16, n. 2-3, p. 183-199, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1474904116682040>. Acesso em: 28 jan. 2024.

MARTINS, R.L.D.R.; SOUZA, F.T.O.; MELLO, A.S. A presença masculina de professores de educação física na educação infantil. **Zero-a-seis**, Florianópolis, v. 22, n. 42, p. 453, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5007/1980-4512.2020v22n42p453>. Acesso em: 15 jan. 2024.

MEDINA, T.; PLOTNIKOV, Y.; ZAGORUIKO, L. Women academics in Ukrainian tertiary education: gendered image of occupational segregation. **Brazilian Journal of Education, Technology and Society (BRAJETS)**, v. 14, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14571/brajets.v14.se1.2021>. Acesso em: 28 jan. 2024.

MENDES, M. L.; RIBEIRO, C. M. Feminism in Brazil: history and strengths. **Revista Mediação**, v. 17, n. 1, p. 21-36, 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/366175215_O_FEMINISMO_NO_BRASIL. Acesso em: 5 abr. 2024.

MIRANDA, C. M. S.; SILVEIRA, A. S.; HOELTGEBAUM, M. Empreendedorismo feminino: características das gestoras em uma instituição de ensino superior. In: Encontro de Estudos Organizacionais, V, Belo Horizonte. **Anais [...]**. Belo Horizonte: Anpad, 2008.

MOHER, D. *et al.* Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. **PLoS Med**, v. 6, n. 7, p. e1000097, 2009.

NEALE, J.; WHITE, K. Australasian university management, gender and life course issues. **Igualdade, Diversidade e Inclusão**, v. 33, n. 4, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2013-0024>. Acesso em: 22 jan. 2024.

NOSELLA, P.; AZEVEDO, M.L.N. A educação em Gramsci. **Teoria e Prática da Educação**, v. 15, n. 2, p. 25-33, 2012.

PICALHO, A.C.; LUCAS, E.R.O.; AMORIM, I.S. Lógica booleana aplicada na construção de expressões de busca. **Atoz: Novas Práticas em Informação e Conhecimento**, v. 11, p. 1-12, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380>. Acesso em: 28 jan. 2024.

REIM, W.; PARIDA, V.; ÖRTQVIST, D. Product-service systems (PSS) business models and tactics: a systematic literature review. **Journal of Cleaner Production**, v. 97, p. 61-75, 2015. Disponível em: [http://www.portaldeconhecimentos.org.br/index.php/por/content/view/full/17039/\(relations\)/all](http://www.portaldeconhecimentos.org.br/index.php/por/content/view/full/17039/(relations)/all). Acesso em: 20 mar. 2024.

SAFFIOTI, H.I.B. **Violência contra a mulher e violência doméstica**. Gênero, democracia e sociedade brasileira. Rio de Janeiro: Editora, v. 34, 2002.

SAFFIOTI, H. **Gênero, patriarcado, violência**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular; Fundação Perseu Abramo, 2015.

SARDENBERG, C. M. B.; COSTA, A. A. A.; PASSOS, E. Rural development in Brazil: are we practising feminism or gender? **Gender and Development**, v. 7, n. 3, p. 28-38, 1999.

SAVIANI, D. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, v. 12, n. 34, jan./abr. 2007.

SCANNAVINO, K. R. F. *et al.* **Revisão sistemática da literatura em engenharia de software**: teoria e prática. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & realidade**, Rio Grande do Sul, v. 20, n. 2, 1995.

SEAMAN, C. B. Qualitative methods. In: SHULL, F.; SINGER, J.; SJØBERG, D. I. K. (Eds.). **Guide to advanced empirical software engineering**. Springer, 2008, p. 35-62.

SILVA, B.A. da. Lugar de mulher: patriarcado, capitalismo, violência contra as mulheres e educação. **Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, v. 16, n. 1, 2018.

SILVA, M.P. da. **A representação da educação feminina no jornal Brado Conservador - Assú (RN) 1876-1881**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/57172>. Acesso em: 30 maio 2024.

SIQUEIRA, R.F.B. *et al.* A presença de docentes mulheres em cargos gerenciais nas universidades federais do estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Universitária na América Latina (GUAL)**, v. 9, n. 2, p. 49, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2016v9n2p49>. Acesso em: 15 jan. 2024.

SMITH, S. G. Igualdade de gênero no século XXI: superar as barreiras à liderança feminina na saúde global. **Journal of Global Health**, 27 September 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/jdd.13059>. Acesso em: 20 maio 2024.

STANFORD UNIVERSITY. University of Edinburgh. **Curriculum review for gender equality**. Stanford University, 2020. Disponível em: <https://www.stanford.edu>. Acesso em: 26 jul. 2024.

UNIVERSITY OF CAMBRIDGE. **Gender representation monitoring**. 2017. Disponível em: <https://www.cam.ac.uk>. Acesso em: 26 jul. 2024.

UNIVERSITY OF EDINBURGH. **Curriculum review for gender equality**. 2018. Disponível em: <https://www.ed.ac.uk>. Acesso em: 26 jul. 2024.

UNIVERSITY OF MELBOURNE. **Gender equity campaigns**. 2019. Disponível em: <https://www.unimelb.edu.au>. Acesso em: 26 jul. 2024.

UNIVERSITY OF OXFORD. **Springboard Women's Development Programme**. 2020. Disponível em: <https://www.ox.ac.uk>. Acesso em: 25 jul. 2024.

UNIVERSITY OF SYDNEY. **Flexible working policy**. 2018. Disponível em: <https://www.sydney.edu.au>. Acesso em: 25 jul. 2024.

UNIVERSITY OF TORONTO. **Equity, diversity, and inclusion in recruitment and promotion**. 2021. Disponível em: <https://www.utoronto.ca>. Acesso em: 25 jul. 2024.

UWIZEYIMANA, A.; MATHEVULA, S. Promotion of female educators into school management positions: a gendered perspective. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, v. 5, n. 20, p. 1203, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5901/miss.2014.v5n20p1203>. Acesso em: 4 fev. 2024.

VAN HELDEN, D.L.; DEN DULK, L.; STEIJN, B.; VERNOOIJ, M.W. Gender, networks and academic leadership: a systematic review. **Educational Management Administration & Leadership**, v. 51, n. 5, p. 1049-1066, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/17411432211034172>. Acesso em: 1º jul. 2024.

WADESANGO, N.; KARIMA, R. Issues and challenges around low representation of women in administrative posts in schools. **J Soc Sci**, v. 48, n. 1-2, p. 25-32, 2016. Disponível em: <http://doi.org/10.31901/24566756.2016/48.1,2.03>. Acesso em: 28 jan. 2024.

WEBER, M. **Economia e sociedade**. Vol. 2: Fundamentos da sociologia. Brasília: Ed. UnB, 1999.

3 FATORES ASSOCIADOS AO GÊNERO E PODER NOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

FACTORS ASSOCIATED WITH GENDER AND POWER IN FEDERAL INSTITUTES OF SCIENCE AND TECHNOLOGY EDUCATION

RESUMO

A intersecção entre equidade de gênero e poder nas instituições de ensino é uma temática complexa e multifacetada. Embora as constituições ocidentais possam garantir o acesso de oportunidades, há fatores associados que afetam o acesso e a permanência das mulheres nesses cargos. Este artigo tem por objetivo identificar e analisar os fatores associados à equidade de gênero nas instituições de ensino. A metodologia adota os princípios da investigação exploratória, por meio de uma abordagem qualitativa, com elementos quantitativos, por meio de entrevistas semiestruturadas com 15 servidores e servidoras que exerceram cargos de gestão nas instituições no ano de 2023. O término da coleta de dados ocorreu pela saturação teórica dos dados. As informações foram obtidas em duas organizações federais de ensino e pesquisa no centro-oeste do Brasil, Instituto Federal Goiano e Instituto Federal de Goiás. Com base nos dados coletados, foi empregada uma análise descritiva dos conteúdos das respostas das entrevistas. A técnica utilizada para a interpretação dos dados qualitativos foi a análise de conteúdo temática. Os resultados evidenciam que ainda há preconceito e discriminação nos cargos estratégicos nas organizações de ensino, pois mesmo a Educação Profissional e Tecnológica, com essência libertadora, ainda se apresenta como conservadora no que se refere a gênero e poder. O exercício da gestão é um desafio para as mulheres, especialmente devido à desigualdade de gênero ainda presente na sociedade contemporânea. Os resultados sugerem estratégias tanto em nível de política pública de Estado e gestão educacional em nível organizacional, que poderão ser desenvolvidas no sentido de contribuir para a equidade de gênero em instituições de ensino.

Palavras-chave: Administração Pública; organização de espaços na Educação Profissional e Tecnológica; divisão sexual do trabalho.

ABSTRACT

The intersectionality of gender equity and power in educational institutions is a complex and multifaceted issue. Although Western constitutions can guarantee access to opportunities, there are associated factors that affect women's access to and retention in these positions. The aim of this article is to identify and analyse the factors associated with gender equity and power in educational institutions. The methodology adopts the principles of exploratory research, using a qualitative approach with quantitative elements, through semi-structured interviews with 15 male and female civil servants who held management positions at the institutions in 2023. Data collection ended when the theoretical data was saturated. The information was obtained from two federal teaching and research organisations in the centre-west of Brazil, Instituto Federal Goiano and Instituto Federal de Goiás. Based on the data collected, a descriptive analysis of the content of the interview responses was employed. The technique used to interpret the qualitative data was thematic content analysis. The results show that there is still prejudice and discrimination in positions of power in educational organisations, because even in Professional

and Technological Education, which has a liberating essence, it is still presented as conservative in terms of gender and power. Management is a challenge for women, especially given the gender inequality still present in contemporary society. The results suggest strategies at both state public policy level and educational management at organisational level that could be developed to contribute to gender equality in educational institutions.

Keywords: Public Administration; organisation of spaces in Professional and Technological Education; sexual division of labour.

3.1 Introdução

Para compreender de que forma a opressão afeta as mulheres brasileiras na atualidade, é fundamental, antes de tudo, analisar como elas foram na história. Nesse contexto, o processo de colonização no Brasil, combinado com o sistema escravocrata, consolidou uma estrutura social hierarquizada, em que o poder e os privilégios estavam concentrados nas mãos dos homens brancos, enquanto as mulheres e os povos escravizados eram relegados a posições de subordinação. A trajetória dos movimentos das mulheres na história do Brasil se originou, predominantemente, pela resistência à opressão racial, pela oposição a regimes políticos e pela luta por justiça social e igualdade de classe (Mendes; Ribeiro, 2022).

A participação das mulheres nas organizações impulsionou mudanças significativas no mercado de trabalho e na sociedade, especialmente no Ocidente (Gomes, 2005). Ao longo da história ocidental, as mulheres sempre estiveram presentes no espaço público, embora não fossem consideradas, devido à crença de que seu papel se restringia ao âmbito privado, ou seja, ao lar. Ao mesmo tempo, as transformações sociais têm contribuído para o aumento da presença feminina no mundo do trabalho.

No Brasil, entre o final do século XIX e o início do século XX, as mulheres tinham uma presença significativa nas primeiras fábricas. Contudo, com o progresso da industrialização, muitas foram gradualmente trocadas pelos homens (Siqueira; Miranda; Cappele, 2019). Com a ascensão do capitalismo industrial, estabeleceu-se uma opressão sobre a mulher, impondo-se a ela que o trabalho remunerado é um meio de subsistência e não de realização pessoal (Saffioti, 1976).

Durante o período das guerras mundiais, experimentou-se uma transformação expressiva no número de mulheres que ingressaram no mercado de trabalho (Dorado *et al.*, 2019). A visão tradicional da mulher como responsável exclusiva pelas tarefas domésticas e pelo cuidado do lar foi reformulada, permitindo sua inserção em atividades remuneradas fora de casa, à semelhança dos homens. Esse movimento foi impulsionado pela necessidade de mão

de obra devido à mobilização dos homens para o combate, o que abriu espaço para que as mulheres desempenhassem funções em setores até então dominados por eles (Abramo, 2004; Antunes, 2005; Bedoya, 2017).

A disparidade de gênero no campo da investigação e inovação é uma questão relevante no âmbito da União Europeia (UE), sendo a sua erradicação uma das prioridades centrais da Área Europeia de Investigação. Nas instituições de ensino superior (IES), os avanços ocorrem de forma lenta e enfrentam muitos desafios, com desigualdades que continuam a prevalecer, tanto nas estruturas de governança quanto na segregação vertical e horizontal (European Commission 2019, 2021; Cheung 2021). Para combater a desigualdade de gênero nas IES, a Comissão Europeia (CE) tem investido no financiamento de projetos de pesquisa destinados à implementação do Plano para a Igualdade de Gênero (PIGe).

Da mesma forma, a busca pela equidade de gênero nos Estados Unidos da América permanece em progresso, mesmo com uma trajetória significativa de legislações voltadas para os direitos das mulheres. Um marco importante foi a decisão do Supremo Tribunal em 1986, que estabeleceu que a discriminação de gênero pode caracterizar um ambiente de trabalho como hostil ou abusivo. No campo da educação, embora as mulheres representem a maioria, sua presença nos níveis mais altos de liderança educacional ainda é minoritária (Addo, 2021).

Na América Latina, desde o final dos anos 1990, tem-se observado um crescimento na participação das mulheres no mercado de trabalho e no acesso à educação. Contudo, essa integração e permanência enfrentam diversos obstáculos. As mulheres enfrentam desigualdades em comparação aos homens, como dificuldades interiores e uma representação limitada em cargos de alta gestão e em conselhos de administração (CEPAL *et al.*, 2013).

Nesse cenário, as mulheres têm sido historicamente vistas como uma força de trabalho secundária, principalmente devido à concepção de que são prioritariamente responsáveis pelas atividades domésticas e pelo cuidado com a família (Abramo, 2004). Essa ideia reforça a divisão sexual do trabalho, na qual as mulheres enfrentam barreiras à plena participação e progressão no mercado de trabalho, muitas vezes sendo relegadas a ocupações com menores salários e prestígio, o que perpetua a desigualdade de gênero e limita as oportunidades de ascensão profissional.

De acordo com a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (2024) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2024), a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou no Brasil: a taxa de participação feminina cresceu de 34,8% em 1990 para 52,2% em 2023. Porém, conforme a Agência Senado (Brasil, 2024), as

desigualdades se mantêm e ainda há desafios a serem superados, apesar da Lei 14.611/2023, que regulamenta a igualdade salarial entre homens e mulheres (Brasil, 2023).

A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco) defende que a ciência e a igualdade de gênero são primordiais para um desenvolvimento sustentável. A igualdade de gênero deve ser considerada um meio fundamental para promover a excelência científica e tecnológica. Na verdade, o potencial inexplorado de meninas e mulheres brilhantes interessadas em ciência, tecnologia, engenharia e matemática (*Science, Technology, Engineering and Mathematics - STEM*), mas que optam por não estudar ou seguir carreiras nesses campos devido a vários obstáculos que enfrentam, representa uma oportunidade perdida, tanto para as próprias mulheres como para a sociedade como um todo (Unesco, 2019).

De acordo com o relatório *Gender in the Global Research Landscape* da Elsevier, a pesquisa sobre questões de gênero está em constante desenvolvimento, com a maior parte dos estudos sendo realizada na União Europeia, tornando-a alvo de discussões e análises relevantes (Braga *et al.*, 2024). Diante disso, este estudo está evoluindo e gerando debates que influenciam políticas públicas, práticas sociais e o desenvolvimento acadêmico em várias partes do mundo.

No texto da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, consta a importância da equidade de gênero. A redação do art. 5º, inciso I, estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e deveres, tendo este princípio fundamental várias implicações relevantes, incluindo igualdade perante a lei, sem discriminação de qualquer natureza, principalmente baseada no sexo, pois ambos os gêneros devem ser tratados de maneira igualitária em todas as esferas.

Nesse sentido, o recorte gênero e poder é um desafio que a sociedade enfrenta e que será necessário vencer para assegurar que homens e mulheres desfrutem dos mesmos direitos e cumpram as mesmas obrigações, contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa. A propósito, a discriminação contra as mulheres é construída socialmente de forma a favorecer aqueles que detêm o poder econômico e político (Saffioti, 2001).

A Constituição de 1988 foi um marco democratizador significativo para o Brasil, estabelecendo bases sólidas para um acesso mais equitativo aos espaços estratégicos e decisão nas instituições públicas brasileiras e promovendo uma sociedade mais inclusiva e participativa. Com a redemocratização do Brasil na década de 1980 e a proclamação da Década da Mulher pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1975, a luta das mulheres por mais espaço na sociedade ganhou impulso significativo na conquista de direitos e na ocupação de espaços de poder, contribuindo para um modelo democrático mais inclusivo e equitativo (Salomão, 2010).

Dentro desse panorama, em 2015, a Assembleia Geral das Nações Unidas estabeleceu os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), dentre os quais se situa o ODS 5 (ou Objetivo Global 5), que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, apresentado na Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável (Brasil, 2023). Nesse cenário, é sabido que o Brasil ainda segue a passos lentos para alcançar a plena igualdade de gênero no país, porém observa-se que essa diferença vem diminuindo ao longo dos anos em todas as divisões do trabalho (Cândido; Canguçu, 2021).

Dessa forma, mesmo no interior de instituições que, pela sua natureza, deveriam combater qualquer tipo de desigualdade, as mulheres ainda enfrentam dificuldades para ocupar espaços estratégicos e para ter a sua competência e autoridade legitimadas social e culturalmente, especialmente pelos homens, visto que, para eles, a divisão de espaço com as mulheres significa a perda de espaços estratégicos e decisão nas esferas públicas e privadas (Salomão, 2010).

Sem dúvida, as desigualdades se refletem em preconceitos e obstáculos que limitam ou impedem o avanço profissional das mulheres, especialmente em posições de liderança. Essas barreiras são frequentemente chamadas de “teto de vidro”, um obstáculo invisível e difícil de transpor que atua como um fator limitante ou impeditivo para o avanço profissional das mulheres. Implementar políticas e práticas voltadas para a equidade de gênero está associado à promoção de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, além de buscar um equilíbrio na ocupação de diferentes cargos (Cançado *et al.*, 2023).

Contudo, esta pesquisa tem o intuito de responder ao seguinte problema de pesquisa: quais os fatores associados ao gênero e ocupação de cargos estratégicos nas instituições de ensino? Assim, buscando contribuir com a discussão dessa problemática, o objetivo desta pesquisa é identificar e analisar os fatores associados ao gênero e à ocupação de cargos estratégicos, na percepção dos servidores públicos em instituições de ensino, buscando a equidade de gênero no acesso e permanência nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), especificamente no IF Goiano – *campus* Ceres e no IF Goiás – *campus* Uruaçu.

Nesse diapasão, esta pesquisa tem o escopo de contribuir para a identificação desses fatores e o fortalecimento da identidade feminina, com oportunidades inerentes à atuação na gestão e, conseqüentemente, à equidade de gênero na ocupação de cargos estratégicos. Diante disso, é essencial implementar políticas de igualdade de gênero, promover a conscientização sobre preconceitos inconscientes e criar um ambiente de trabalho que valorize e apoie igualmente homens e mulheres.

3.2 Acesso e permanência das mulheres no Ensino Profissional e Tecnológico

A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) tem estado presente na vida humana desde os tempos antigos, quando o conhecimento e as habilidades profissionais foram transmitidos por meio da observação, prática e reprodução (Vieira; Souza Junior, 2016). Diante dessa realidade, o cenário atual é caracterizado por um esforço constante na aquisição de saberes, promovendo o desenvolvimento integral da pessoa humana, por meio da construção do conhecimento (Gomes; Cardoso; Sousa, 2024).

A lei suprema do país, a Constituição Federal Brasileira, afirma que todos têm direito de igualdade de condições, promovendo a justiça e a equidade. Dessa forma, quando nos referimos à gestão democrática, é relevante destacar que, segundo o artigo 1º, § único, o poder tem sua origem no povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou de forma direta, conforme previsto na Constituição. O dispositivo legal estabelece os fundamentos para uma sociedade democrática, na qual os cidadãos têm o direito e o dever de participar ativamente do processo democrático. Entretanto, também é relevante apontar que, historicamente, há significativos grupos da população que estiveram à margem dos espaços públicos de poder e decisão.

Dentre esses segmentos, destaca-se a mulher como uma categoria que ainda luta em favor da garantia de espaços de equidade na sociedade brasileira, visto que, por longos anos, esteve excluída da participação política e cargos estratégicos. As desigualdades que afetam as mulheres estão profundamente enraizadas em contextos históricos e culturais, e continuam a existir devido a influências culturais e econômicas (Freitas; Santos; Jacinto, 2022).

Em contexto internacional, observa-se que, embora as mulheres constituam a maior parte dos estudantes na maioria dos países da União Europeia, a segregação de gênero, tanto horizontal, que diz respeito às áreas de estudo, quanto vertical, que diz respeito a cargos e progressão, continua a ser um problema nas IES. A sub-representação das mulheres em cargos de liderança e tomada de decisão nas IES da UE é um problema complexo que exige ações coordenadas em diferentes níveis para garantir a igualdade de gênero no ensino superior (Comissão Europeia, 2019).

Apesar do apoio da CE e da implementação do PIGE, os avanços em igualdade de gênero são lentos, difíceis e complexos devido a uma combinação de fatores culturais, sociais, políticos e econômicos, reforçando a necessidade de um esforço contínuo e multifacetado para superar as barreiras existentes e alcançar a igualdade real entre homens e mulheres (Jordão *et al.*, 2022).

Ainda nessa perspectiva, é observado que, como acontece na UE, no continente americano também não é diferente. Embora a análise histórica da equidade de gênero nos Estados Unidos da América, marcada por legislações importantes, demonstre avanços significativos, as mulheres ainda são uma minoria nos cargos de administração das escolas públicas, mesmo sendo a maioria entre os professores (Addo, 2021).

Assim, cada vez mais, uma cultura que perpetua a desigualdade de gênero, resultante da construção subjetiva feminina, priva as mulheres de exercer protagonismo em diversos setores. Essa realidade é evidente no número limitado de mulheres ocupando cargos de liderança em organizações, tanto no setor público quanto no privado (Bergonci, 2023).

Diante desses fatos, é observada uma distância significativa entre o sexo masculino e o feminino na composição de cargos e funções, mesmo as mulheres representando uma maior parcela no serviço público no Brasil. A desigualdade de gênero torna-se ainda mais evidente na Rede de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), onde a maioria dos cargos docentes, funções gratificadas e posições de direção em níveis hierárquicos mais elevados é ocupada por homens (Rodrigues, 2021). Essa disparidade de gênero é parte da investigação realizada na presente pesquisa.

Alguns dos obstáculos que restringem a inserção e dificultam o avanço das mulheres na hierarquia organizacional incluem estereótipos de gênero, segregação sexual no trabalho, falta de mentoria ou modelos inspiradores, exclusão de redes informais de relacionamento e o apoio insuficiente das organizações para que as mulheres consigam equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais (Cançado *et al.*, 2023). As diversas barreiras que afetam a inserção e o progresso das mulheres nas organizações são classificadas em três categorias, conforme a classificação apresentada por Diehl *et al.* (2020), Diehl e Dzubinski (2016) e Lahti (2013), descritas no Quadro 8.

Quadro 8 - Barreiras de gênero que impedem a ascensão das mulheres

Tipos de barreira	Fatores limitantes
<p>Barreiras Sociais</p> <p>Influência do contexto social e expectativas associadas aos papéis das mulheres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Controle da voz das mulheres; • Restrições culturais nas escolhas próprias das mulheres; • Estereótipos de gênero; • Inconsistência de gênero; • Percepções de liderança; • Escrutínio.

Continua

Continuação Quadro 8

Tipos de barreira	Fatores limitantes
<p>Barreiras Organizacionais Associados à cultura predominante nas organizações</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desvalorização das práticas comuns; • Discriminação; • Exclusão de redes informais; • Penhasco de vidro; • Falta de mentoria; • Falta de patrocínio; • Falta de suporte; • Porteiro masculino; • Cultura organizacional; • Efeito de abelha rainha; • Desigualdade salarial; • Tokenismo; • Estrutura de dual carreira; • Padrões desiguais; • Assédio no ambiente de trabalho.
<p>Barreiras Individuais Percepções das próprias mulheres em relação às suas capacidades e competências</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Restrições no estilo de comunicação; • Inconsciência consciente; • Personalização; • Teto de vidro psicológico; • Conflito trabalho-vida.

Fonte: Diehl *et al.* (2020)

Nessa direção, evidencia-se que essa problemática foi construída por meio da reprodução de uma cultura relacionada ao sistema patriarcal, como uma categoria que representa uma forma de dominação específica dentro da sociedade dividida em classes, abrangendo suas diferentes fases históricas (Saffioti, 2015). Diante desse fato, percebe-se que as mulheres estão constantemente lutando para a conquista de seus direitos, impondo a própria vontade numa relação social, mesmo contra várias resistências (Weber, 1999). Com base no diálogo entre os autores mencionados, quatro proposições foram formuladas para explorar as ideias de dominação, poder e desigualdade.

Proposição 1. Um dos fatores que resultam na diferenciação entre servidores nas instituições de ensino é o gênero.

Nesse contexto, a discussão sobre gênero se torna fundamental para o embasamento desse recorte na pesquisa, pois gênero é uma forma de representar as relações de poder, fundamentada nas diferenças entre os sexos (Scott, 1995). A partir dessa reflexão, o gênero também se refere à maneira pela qual a sociedade constrói as identidades de masculino e feminino, enquanto o patriarcado é uma estrutura que se estende além da família e permeia toda

a sociedade (Saffioti, 2015). Essa diferenciação pode ser observada em diversas dimensões, incluindo distribuição de cargos, diferenças salariais, preconceitos e estereótipos e conciliação entre vida profissional e pessoal.

A diferenciação entre servidores nas instituições de ensino devido ao gênero é um reflexo de desigualdades estruturais mais amplas presentes na sociedade. A subordinação das mulheres pelos homens impõe-lhes uma submissão contraditória, que é mantida pela violência presente na comunicação e no domínio do conhecimento (Bourdieu, 2003).

Proposição 2. O gênero influencia no acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições de ensino.

Na sequência, é notório que as mulheres encontram barreiras para alcançar cargos de liderança e decisão dentro das instituições de ensino. Percebe-se que os movimentos feministas e de grupos marginalizados têm confrontado as estruturas de dominação, que são simultaneamente patriarcais, racistas e colonialistas (Biroli, 2018). Há estereótipos de gênero que questionam a capacidade das mulheres de exercerem autoridade e liderança, levando à sub-representação feminina em posições de alta gestão. É nessa perspectiva que o estereótipo é comparado com uma máscara, modelando homens e mulheres para relações de dominação (Saffioti, 1987).

Vale mencionar também que, em muitas instituições, ainda há disparidades salariais significativas entre homens e mulheres. As mulheres tendem a receber menos que seus colegas masculinos, mesmo quando ocupam posições equivalentes e possuem qualificações similares. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2020), os homens tinham o rendimento médio 22,3% maior do que as mulheres. Nesse mesmo viés, a maior parte dos empregos sem registro ou carteira é exercida pelas mulheres (Teixeira, 2017).

Neste estudo, justifica-se trabalhar a questão da efetivação da garantia do princípio constitucional segundo o qual todos os indivíduos têm acesso equitativo a oportunidades e participação plena na sociedade, cujo foco é como essa inclusão de gênero se manifesta, uma vez que é por meio da ampliação das estruturas estratégicas que as mulheres desafiam as relações patriarcais, questionando também a manutenção dos privilégios de gênero e a sua atuação no ambiente familiar (Louro, 2012; Mageste; Melo; Ckahnazaroff, 2008).

A seguir, será abordado o recorte gênero e poder na EPT, sendo esse tipo de educação caracterizada por um espaço essencial para os projetos de formação integral do ser humano, além de contribuir para a construção de caminhos que visam ao desenvolvimento (Brasil, 2008). O modelo de sociedade em que vivemos se baseia em uma concepção neoliberal, que entende a desigualdade social como um componente essencial para o fortalecimento dos mercados, pois

ela é vista como um fator que otimiza a competição. Assim, entende-se que o caminho para superar essas questões só pode ser traçado por meio de disputas políticas em meio às contradições do sistema capitalista (Moura, 2013).

Por meio do Decreto n. 7.566, de 23 de setembro de 1909 (Brasil, 1909), surge no Brasil a educação profissional, com a criação da Escola de Aprendizes e Artífices, mantida pelo governo federal, destinada ao ensino primário gratuito. Ainda de acordo com esse decreto, enfatiza-se que essa modalidade de educação foi criada com o objetivo de atender às classes proletárias, oferecendo formação aos filhos dos menos favorecidos de fortuna, com preparo técnico e intelectual, criando hábitos de trabalho, conseqüentemente, afastando-os dos vícios e criminalidade.

O artigo 39 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei n. 9.394/96) estabelece que a EPT deve ser articulada com os diversos níveis e modalidades de educação, além de ser integrada às áreas do trabalho, ciência e tecnologia. Para levar a efeito tal objetivo, por meio da Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, foram criados a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica e os Institutos Federais, com o objetivo estratégico de interiorizar e expandir a educação brasileira.

Dessa forma, isso significa que a EPT não é uma formação isolada, mas deve estar conectada ao desenvolvimento global dos estudantes, abrangendo tanto aspectos acadêmicos quanto práticos, preparando os indivíduos para o mercado de trabalho e para o avanço tecnológico do país. Essa integração promove uma formação mais completa, alinhada às necessidades de desenvolvimento econômico e social. Diante disso, Pacheco (2011) afirma que a EPT é uma educação que privilegia o ensino, a pesquisa e a extensão, como um instrumento bastante rigoroso para construir e resgatar a cidadania, levando a uma verdadeira transformação da sociedade como um todo.

Todavia, o pequeno aumento da participação feminina na EPT se dá por meio de muita resistência, pois nem sempre conseguem ocupar o mesmo espaço que os homens. Também é notório que esses primeiros movimentos de mulheres estão longe de tratar de questões específicas da opressão feminina, pois estão voltados para questões primárias de sobrevivência e liberdade, não apenas das mulheres, mas de seus filhos e companheiros. Como afirma Motta (1986), há outro ponto relevante nessa questão, a motivação do servidor dentro da instituição pública, porém, estudos comprovam que, à medida que as necessidades básicas são satisfeitas, as pessoas passam a buscar o autodesenvolvimento e a autorrealização.

Diante disso, as instituições vinculadas à EPT apresentam uma formação voltada para as áreas técnicas industriais ou agropecuárias, retardando a presença das mulheres, discentes e

docentes, fato que explica a restrita participação feminina na EPT. De acordo com Pavan (2017), com a precarização da educação nas mãos do Estado, que oferta salários mais altos aos homens que trabalham nas indústrias, a docência fica a cargo das professoras da educação básica nos primeiros anos, assumindo o papel de “tias”. Entretanto, Otte (2008) enfatiza que a participação das mulheres na educação caminha de maneira decrescente à medida que vai aumentando o nível, seja no ensino superior, seja na educação profissional, concluindo que, na área da ciência e da pesquisa, ainda predomina a participação masculina.

Essa invisibilidade das mulheres na educação profissional era encoberta e desvalorizada, contribuindo para o pensamento de que elas não atuaram nesses mais de cem anos de EPT (Muzi, 2011). Seguindo esse raciocínio, é imprescindível destacar que, em nível profissional, esta pesquisa visa contribuir para uma melhor reflexão do papel feminino enquanto ocupante dos cargos de gestão das instituições públicas educacionais. É pelo processo educativo e pela produção que o homem se forma homem, e a essência humana é definida pelo trabalho; nessa perspectiva, o homem não poderá viver sem o trabalho (Saviani, 2007).

De modo geral, o primeiro passo para uma maior organização política das mulheres será essa promoção de discussões em diferentes contextos, contribuindo para a amenização das desigualdades de gênero que tanto assolam as mulheres em nossa sociedade.

Proposição 3. Os servidores do sexo masculino têm mais chances de acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições federais do ensino profissionalizante.

Um exemplo que evidencia essa realidade é que as responsabilidades domésticas e de cuidado, que culturalmente ainda recaem de forma desproporcional sobre as mulheres, podem afetar a progressão na carreira das servidoras. As liberdades, desigualdades e autonomias construídas socialmente, juntamente com a internalização do papel da mulher, levam a discriminações e dificuldades para sua entrada no mercado de trabalho (Momo; Gonçalves; Ferreira, 2013). O *Global Gender Gap Report* do Fórum Econômico Mundial de 2020 destaca as desigualdades persistentes entre homens e mulheres em termos de oportunidades econômicas e participação política, refletindo uma realidade semelhante nas instituições de ensino.

Para tanto, no papel patriarcal, os homens têm a autoridade para determinar o comportamento das categorias sociais designadas, recebendo a permissão ou, pelo menos, a aceitação da sociedade para punir aquilo que consideram desviante (Saffioti, 2001). Essa é a dinâmica do patriarcado e, com essa autoridade, perpetua-se um ciclo de desigualdade e discriminação, dificultando mudanças sociais significativas e a equidade de gênero.

Proposição 4. A participação das mulheres em postos relevantes na gestão não ocorre de forma equitativa.

Nesse cenário, observa-se que as mulheres encontram dificuldades para ingressar e avançar em suas carreiras, enfrentando experiências e condições marcadas por desigualdade e discriminação em ambientes predominantemente masculinos (Dorado *et al.*, 2019). O ambiente de trabalho em instituições de ensino pode ser hostil ou discriminatório para mulheres. Assédios moral e sexual são problemas enfrentados por muitas servidoras, o que pode afetar sua saúde mental e desempenho profissional. Diante disso, a violência contra a mulher é uma realidade que se experiencia diariamente, por meio de olhares, gestos e toques (Silva, 2023).

Para aprofundar essa discussão e para entender as especificidades de ser homem e de ser mulher, é essencial analisar as relações sociais de gênero, de modo que uma abordagem que ignore essas relações será insuficiente para capturar a totalidade das experiências de gênero (Scott; Louro; Silva, 1995). Nesse viés, as relações de gênero frequentemente envolvem relações de poder, nas quais um gênero pode ser privilegiado sobre o outro.

Na história ocidental, embora as mulheres sempre tenham participado do espaço público, não eram reconhecidas, pois prevalecia a crença de que seu lugar se restringia ao âmbito privado, isto é, o lar (Perrot, 2012). No Brasil, observou-se que, nos séculos XVI e XVII, as atribuições de gênero dentro do casamento legal eram definidas com base em tradições e costumes, amparados pela lei. O marido, como defensor e provedor da família, detinha o poder de decisão formal, enquanto à esposa cabia cuidar da casa e da família, construindo-se assim os papéis sociais do homem e da mulher (Samara, 2002). Nesse contexto, a mulher era considerada em posição de inferioridade, diante do pensamento masculino, fundamentado apenas em observações biológicas, tornando-se um hábito e fazendo com que esse sistema se perpetuasse, desenvolvendo assimetricamente as relações sociais (Bourdieu, 2002).

Nesse sentido, as percepções sobre o homem e a mulher vão se moldando e se transformando em estereótipos, termo derivado das palavras gregas *stero*, que significa rígido, e *tipo*, que corresponde a traço, referindo-se a algo que não se altera (Ferreira, 1999). Dessa forma, os conceitos a respeito de qualidades “apropriadas” a homens e mulheres se constituíram de maneira generalizada (Siqueira *et al.*, 2016). Assim, as relações sociais são transpassadas pelas relações de poder que, embora não sejam absolutas, são aceitas por parte da sociedade, sendo uma categoria com necessidade de análise (Scott, 1995). Então, esses conceitos poderão ter o entendimento ampliado sobre as discussões das relações sociais de gênero.

Do mesmo modo, a desigualdade de gênero, presente em todas as culturas, tornou-se uma questão de preocupação global, levando a Organização das Nações Unidas (ONU) a priorizar ações para enfrentar esse desequilíbrio nas relações de gênero. Na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, a ONU estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável (ODS), que visam enfrentar desafios sociais, econômicos e ambientais (ONU, 2015). O quinto objetivo é “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. As metas do Objetivo n. 5 estão relacionadas, em maior ou menor grau, à desigualdade de gênero no contexto do mundo do trabalho. Essas metas incluem:

- 5.1. Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.
- 5.2. Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.
- 5.3. Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas.
- 5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.
- 5.5. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.
 - 5.a. Empreender reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.
 - 5.b. Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.
 - 5.c. Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.

Destaca-se a meta 5.5, que é “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública” (ONU, 2015). Para alcançar efetivamente essa meta, é fundamental promover a igualdade de oportunidades, tratamento e representação entre os gêneros, especialmente em cargos de liderança e gestão. Assim, em uma instituição pública, a diminuição das desigualdades de gênero requer a promoção de ambientes de trabalho inclusivos, o enfrentamento do preconceito de gênero e a garantia de igualdade no acesso à progressão de carreira, assim como a oferta de oportunidades de crescimento profissional equivalentes para homens e mulheres.

Logo, se considerarmos por esse prisma, é nítido que as mulheres têm conseguido gradualmente mais acesso a espaços sociais e direitos antes exclusivos dos homens, mas, apesar da existência de leis, a igualdade de gênero ainda está longe de ser alcançada. Embora as mulheres tenham direitos à educação, na prática, suas chances de alcançar uma carreira profissional de sucesso são significativamente menores do que as dos homens (Alves *et al.*, 2023).

3.3 Métodos

As análises apresentadas neste trabalho são o resultado de pesquisa documental, bibliográfica e empírica. Dessa forma, foram utilizados documentos informando o quantitativo de servidores e servidoras com funções gratificadas, obtidos por meio do Painel Estatístico de Pessoal do Governo Federal e por meio de solicitações à Coordenadoria de Gestão de Pessoas dos *campi* pesquisados. Foi realizado um estudo em livros, artigos, periódicos e *sites*, por intermédio da revisão da literatura existente das bases da EPT e de acesso e permanência das mulheres em cargos estratégicos na literatura empírica. Conta também com pesquisa documental, como Constituição e Agenda 2030 do Brasil, para análise de dados relacionados às políticas públicas nacionais para pessoas do sexo feminino. Inclui ainda a aplicação de entrevistas semiestruturadas junto aos servidores homens e mulheres que estiveram em cargos de gestão no ano de 2023 nos *campi* das instituições participante e coparticipante, articulando o trabalho empírico e teórico.

Para possibilitar a delimitação do aspecto espacial, temporal e populacional, a fim de retratar a abrangência da pesquisa, a sua estruturação e melhor construção das etapas deste estudo, estabeleceu-se, portanto, um recorte do tipo transversal.

3.3.1 Recorte temporal

Com o propósito de permitir estabelecer o contexto histórico e possibilitar restringir a pesquisa a um determinado período, o presente estudo foi realizado com uma pequena amostra de servidores homens e mulheres que atuaram em cargos de gestão (cargos com função gratificada e cargos de direção do IF Goiano - *campus* Ceres e IF Goiás - *campus* Uruaçu, no ano de 2023). Portanto, a pesquisa teve recorte transversal, com a coleta de dados primários.

3.3.2 Recorte espacial

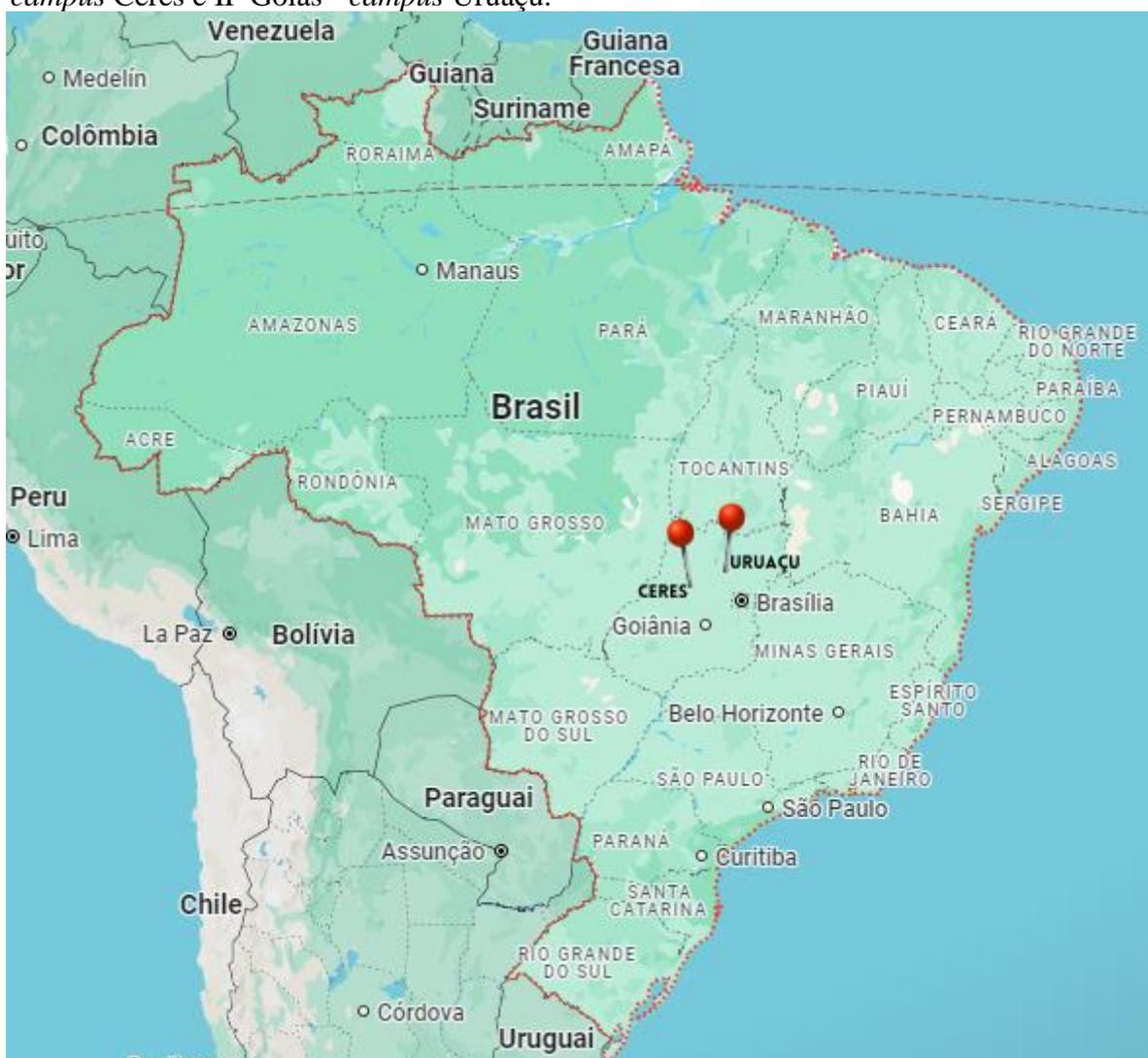
Esse recorte é caracterizado por contextualizar o estudo e delimitar sua abrangência geográfica. Com esse objetivo, a coleta de dados desta pesquisa aconteceu no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IF Goiano) – *campus* Ceres (Mapa 1) e no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IF Goiás) – *campus* Uruaçu (Mapa 2). O município de Ceres integra o Território da Cidadania Vale do São Patrício, está distante a 173 km da capital do estado de Goiás, Goiânia, e a 293 km da capital federal, Brasília-DF (Ceres,

2022). O IF Goiano – *campus* Ceres é um dos 12 *campi* do IF Goiano espalhados em várias regiões do estado de Goiás e oferece cursos técnicos, curso superior, especializações e mestrado nas diferentes modalidades, como Educação a Distância (EaD), presencial e semipresencial.

O IF Goiás - *campus* Uruaçu está situado no município de Uruaçu, está distante a 280 km da capital do estado de Goiás, Goiânia, e a 270 km da capital federal, Brasília-DF (Uruaçu, 2024). O IF Goiás - *campus* Uruaçu é um dos 14 *campi* do IF Goiás espalhados em várias regiões do estado de Goiás e oferece cursos técnicos, curso superior e especializações nas diferentes modalidades, como EaD, presencial e semipresencial.

Assim, essas duas unidades dos IFs estão situadas na região centro-oeste do país, conforme ilustra o mapa abaixo.

Mapa 1 - Mapa do Brasil com a localização das duas cidades onde estão o IF Goiano - *campus* Ceres e IF Goiás - *campus* Uruaçu.



Fonte: Distância entre as cidades. Disponível em: <https://bit.ly/MapaDoBrasilMaps>.

Diante dessa informação, é relevante apresentar também o mapa mostrando a rota de distância dos dois *campi*, comprovando que estão próximos um do outro, como pode ser observado no Mapa 2.

Mapa 2 - Mapa com rota do IF Goiano - *campus* Ceres ao IF Goiás - *campus* Uruaçu



Fonte: Distância entre as cidades. Disponível em: <https://bit.ly/distIFGoianoCeres-IFGUruacu>.

A escolha do IF Goiano – *campus* Ceres e do IF Goiás – *campus* Uruaçu como locais de pesquisa foi baseada em dois aspectos. Em primeiro lugar, os *campi* são reconhecidos como espaços educacionais formais, o que se alinha com as diretrizes de uma educação emancipadora, que enfatiza a importância de pesquisas voltadas para a melhoria dos processos educativos e de gestão tanto em ambientes formais quanto não formais.

Além disso, o IF Goiano – *campus* Ceres e o IF Goiás – *campus* Uruaçu se destacam como instituições que oferecem a EPT, sendo também instituições próximas geograficamente entre si e da pesquisadora. Portanto, essas características proporcionam um ambiente propício para o estudo do tema em questão, contribuindo para a compreensão e análise dos fenômenos relacionados ao objeto de pesquisa.

3.3.3 Participantes

Com o intuito de contribuir na identificação dos participantes estudados, a população deste estudo foi composta por uma amostra de servidores dos *campi* da rede federal de ensino: IF Goiano – *campus* Ceres e IF Goiás – *campus* Uruaçu. Os entrevistados foram os servidores e as servidoras que ocuparam cargos de gestão, como diretoria-geral, diretoria de área e gerência de área, nas referidas instituições, no período apresentado, podendo ser homens ou mulheres pertencentes ao quadro ativo permanente dessas instituições.

3.4 Coleta de dados

Em busca de solução para a questão “Quais os fatores associados ao gênero e ocupação de cargos estratégicos nas instituições de ensino?”, escolheu-se adotar os princípios da investigação exploratória, por meio de uma abordagem qualitativa, com elementos quantitativos, empregando como instrumentos de coleta de dados primários entrevistas semiestruturadas. Para o estudo em questão, foram realizadas quinze entrevistas individuais. Com base nos dados coletados, foi empregada uma análise descritiva das respostas das entrevistas realizadas.

A abordagem qualitativa foi adotada, já que a pesquisadora quer compreender os contextos ou ambientes dos participantes do estudo, bem como a relação entre os participantes e destes com os contextos ou ambientes, pois os métodos e as técnicas alinhados ao marco teórico foram selecionados conforme o objeto de estudo e com o objetivo de alcançar um melhor entendimento da realidade em análise (Oliveira, 2016). Diante disso, o objetivo não é apenas coletar opiniões, mas sim explorar as diversas representações sobre uma questão específica dentro de um determinado meio social (Bauer; Gaskell, 2002).

A pesquisa envolveu dados de servidores e, por se tratar de pesquisa com seres humanos, foi necessária a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). Dessa forma, o projeto de pesquisa foi submetido ao CEP do IF Goiás, observando a Resolução n. 510/2016 do CNS, visando retratar a realidade de forma completa e profunda, a partir de várias fontes de informação.

Cabe salientar ainda que foi obtido um parecer favorável à sua execução, projeto CAAE 73823523.2.0000.0036 na Instituição Proponente Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, e projeto CAAE 73823523.2.3001.8082 na Instituição Proponente Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

Nesse contexto, o roteiro da entrevista foi validado por seis professores doutores em educação e atuantes na EPT das duas instituições pesquisadas, para verificar a eficácia do instrumento de pesquisa. A validação é uma etapa primordial que auxilia na garantia para que o instrumento de pesquisa alcance o objetivo do estudo, portanto, é usada para verificar a precisão e a credibilidade dos instrumentos.

Foi encaminhada via *e-mail* uma ficha de validação de conteúdo da entrevista, pelo *Google Forms*, constando um espaço para que fizessem as observações e sugestões de acordo com a organização, objetividade, clareza, facilidade de leitura e compreensão do conteúdo, e também contava com um espaço para comentários, atribuindo notas de 0 a 10 para cada questão apresentada. À medida que as considerações dos participantes foram feitas, algumas questões foram acrescentadas, reformuladas e até mesmo excluídas da pesquisa.

Após a validação, foi feito contato para a aplicação com o IF Goiano - *campus* Ceres, instituição participante, e o IF Goiás - *campus* Uruaçu, instituição coparticipante, que autorizaram o início da pesquisa dentro das instituições de ensino. Em seguida, de posse dos contatos, iniciou-se o envio dos convites para participar da pesquisa, explicando seu objetivo e sua importância para a conclusão do curso de mestrado em anexo, os documentos Carta Convite, convidando-os a participar como parceiros da pesquisa, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para assinatura, caso estivessem de acordo em participar, e o Roteiro de Entrevista aos Pesquisadores, com os dados pessoais do entrevistado e as questões abordadas.

Após realizar a pesquisa documental nos *sites* do Instituto Federal, verificou-se que, no IF Goiano - *campus* Ceres, há o total de 19 servidores em cargos de direção e função gratificada, enquanto o IF Goiás apresenta 15 servidores em cargos de direção e função gratificada, totalizando 34 servidores públicos da pesquisa.

Diante disso, foram enviados inúmeros *e-mails* para os servidores homens e mulheres que exerceram os cargos de gestão no ano de 2023: diretor-geral, diretores de área e gerentes de área dos *campi* envolvidos na pesquisa; 35 envios por semana, três meses de insistência, até obtermos um total de 30 acessos, sendo que, desses, alguns não tiveram nenhum interesse, 20 abriram o TCLE, mas somente 18 consentiram em participar da pesquisa. Diante disso, não foi possível realizar a entrevista com todos. Portanto, a amostragem da pesquisa foi realizada de acordo com a adesão voluntária dos servidores, de modo que tivemos um número reduzido de correspondentes, de 34 para 15 participantes.

Vale mencionar que a definição da quantidade de entrevistados se deu pela saturação teórica, demonstrando assim um cuidado rigoroso na condução da pesquisa, o que ocorre

quando os dados obtidos resultam em mostrar repetição ou redundância, sem deixar de lado informações relevantes. Desse modo, quando os dados encontrados se tornam repetitivos, é possível encerrar a coleta (Minayo, 2007).

É mister afirmar que, primeiramente, foi cogitado realizar as entrevistas de forma presencial, porém, devido aos vários fatores que interferiram na pesquisa, dentre os quais está o fato de a pesquisadora realizar a pesquisa concomitantemente com seu trabalho e a greve na rede federal, algumas entrevistas foram realizadas de maneira *online* pelo *Google Meet*.

Dessa forma, dentre as nove entrevistas no *campus* Ceres, oito foram realizadas de maneira presencial em salas do *campus*, em dias e horários agendados, durante o mês de julho, mês de férias da pesquisadora; uma entrevista foi realizada *online*, pelo fato de a participante ter mudado de cidade, por motivo de redistribuição, encontrando-se fisicamente distante da pesquisadora. As seis entrevistas do *campus* Uruaçu foram realizadas *online* pelo *Google Meet*, nos meses de agosto e setembro, em horários combinados entre a pesquisadora e os participantes. É relevante destacar que todas as entrevistas foram registradas utilizando um gravador de voz digital, assegurando a captura fiel e completa das conversas, e duraram de 5 a 21 minutos, com a média de 13 minutos.

Esta pesquisa foi conduzida com servidores homens e mulheres que atuam em cargos de gestão (cargos com função gratificada e cargos de direção) no *campus*. De acordo com o site do IF Goiano, há no *campus* Ceres 7 servidores que possuem cargos de direção e 12 servidores que possuem função gratificada, totalizando 19 servidores; enquanto, no IF Goiás – *campus* Uruaçu, há 3 servidores que possuem cargos de direção e 12 servidores que possuem função gratificada, totalizando 15 servidores, de acordo com o site do IF Goiás.

Os roteiros das entrevistas (Apêndice B) foram adaptados de Mendes (2020) e estão em formato semiestruturado, para permitir uma maior liberdade por parte da entrevistadora em extrair informações de grande relevância que o entrevistado apresentasse no momento em que estivesse falando. Nas entrevistas, foram coletadas as seguintes variáveis: idade, raça, gênero, estado civil, área de formação, titulação, cargo, tempo de serviço na instituição, experiências e/ou superações, dificuldades e/ou desafios e como é percebida a participação das mulheres na instituição.

Para a transcrição das entrevistas, foi utilizada a ferramenta *Gládia*, que é capaz de desbloquear o potencial de dados de áudio com transcrição de Inteligência Artificial (IA), tradução e complementos de inteligência de áudio. Disponível no link: <https://www.gladia.io/>.

3.5 Análise dos dados

Após a coleta dos dados, iniciou-se a análise de interpretação dos dados. A análise dos dados consiste na transformação do material coletado durante o estudo em informações precisas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com o uso de entrevistas semiestruturadas, realizada com 15 participantes, número determinado pela saturação teórica, que é um processo de validação utilizado em pesquisa. Assim, foi realizada a identificação dos tipos de respostas e anotações das repetições até chegar o momento em que nenhuma nova informação ou nenhum novo tema surgiu. Nessa hora, chegamos ao ponto de saturação. Diante disso, foi verificado o momento adequado da interrupção da coleta de dados e, assim, a obtenção da saturação teórica. Será relatada a seguir como foi realizada essa técnica.

Para determinar o alcance da saturação teórica nas fontes primárias, foram seguidos os passos procedimentais. Desse modo, as entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra à medida que foram realizadas; em seguida, foi feita uma leitura flutuante delas, por meio de uma leitura inicial rápida e geral do texto. Assim, ao término da transcrição de cada entrevista, já foi realizada uma leitura mais geral para a identificação do padrão de respostas daquele participante, e assim foi feito sucessivamente, agrupando as respostas em temas, explorando cada uma e identificando o ponto de saturação por meio da ausência de elementos novos a cada pessoa que respondeu à entrevista.

Dando seguimento aos passos realizados, teve início a separação das respostas por temas, que foram os tópicos deste trabalho, ou seja, os assuntos das perguntas e respostas apresentadas nas entrevistas, formando cada agrupamento. Vale ressaltar que agrupar as respostas e temas auxiliou muito na identificação do momento em que realmente as respostas começaram a se repetir, pois a exploração de cada tema e o modo de organização das respostas facilitaram a visualização da entrevista, identificando a saturação.

A saturação teórica é uma técnica que permite estabelecer a validade de um conjunto de dados, por meio da leitura crítica das fontes primárias e compilação dos dados brutos, seguidas do agrupamento temático por meio da codificação colorimétrica e alocação dos temas/tipos de enunciados em um quadro para constatação da saturação teórica de cada agrupamento. Logo, o fechamento amostral por saturação teórica ocorre quando o pesquisador decide interromper a inclusão de novos participantes, uma vez que os dados começam a mostrar redundância ou repetição (Denzin; Lincoln, 1994; Glaser; Strauss, 1967).

Nesse caso, o ponto de saturação encontrado foi apresentado na 10ª entrevista, momento em que foi percebido que não fazia mais sentido incluir outra pessoa, porque todas as respostas

que estavam sendo ditas já haviam sido mencionadas anteriormente. Porém, as entrevistas foram realizadas até a 15ª pessoa, pois os autores recomendam que, ao atingir o ponto de saturação, deve-se acrescentar mais a terça parte dos participantes, para evitar dúvidas quanto à suficiência dos dados e para que o fechamento amostral por saturação teórica possa ser alcançado com segurança (Fontanella; Ricas; Turato, 2008).

De posse desses dados, cabe destacar que, para realizar uma análise sistemática e objetiva do conteúdo para a interpretação de dados qualitativos, justifica-se a escolha nesta pesquisa da técnica do tipo análise temática de Bardin. Nesse caso, sendo esta uma pesquisa de natureza qualitativa, a técnica utilizada para a análise dos dados, especificamente das entrevistas, foi a análise de conteúdo, que envolve diversas técnicas para analisar as comunicações, começando com as leituras iniciais do pesquisador e prosseguindo até a fase final de interpretação dos dados coletados (Bardin, 2016).

Na pesquisa qualitativa, a técnica de análise de conteúdo é amplamente recomendada, sendo adequada para desvendar motivações, valores, opiniões, atitudes e compreensões expressos pelos sujeitos em seus discursos, falas, textos ou dispositivos legais. A análise de conteúdo permite uma investigação profunda dos significados subjacentes nas comunicações, possibilitando a interpretação dos padrões e nuances que revelam as predisposições e o interesse dos indivíduos. Assim, trata-se de um método eficaz para a compreensão das subjetividades e dos contextos em que as falas foram produzidas (Bardin, 2016).

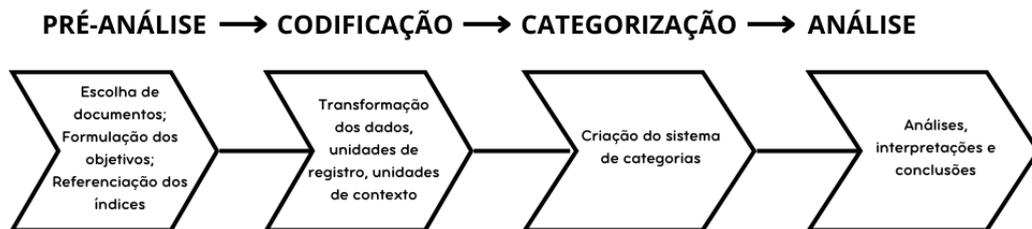
O processo começou com a leitura das falas a partir das transcrições das entrevistas, além da análise de documentos. A análise de conteúdo, embora amplie suas aplicações, avança de forma mais lenta ao focar a transposição tecnológica em termos de inovações metodológicas. No entanto, observa com interesse as tentativas feitas em áreas mais amplas da análise de comunicações, como a lexicometria, enunciação linguística, análise de conversação, documentação e bases de dados (Bardin, 2016).

Os dados foram examinados utilizando a análise de conteúdo, especificamente a análise temática ou categorial. Esse método procura identificar os núcleos de significado que se conectam, focando menos a dinâmica e o arranjo e mais a repetição desses núcleos. Assim, os dados podem ser segmentados e comparados com base em suas semelhanças e diferenças (Bardin, 2016). No que tange ao tratamento dos dados, conforme sugerido por Bardin (2016), as entrevistas foram exploradas em três etapas.

Primeiramente, realizou-se a pré-análise, com o objetivo de organizar o material e facilitar a sistematização das ideias, etapa na qual o pesquisador escolhe os documentos que pretende analisar, formula hipóteses e objetivos e cria os indicadores que nortearão a

interpretação final. Em seguida, houve a exploração do material, etapa dependente da pré-análise, na qual os dados são codificados por meio de operações de codificação, enumeração ou decomposição, sendo classificados e categorizados para identificar possibilidades de compreensão do texto. Por último, foi feito o tratamento e a interpretação dos resultados obtidos, com inferências e interpretações, procurando validar os dados e torná-los significativos por meio de quadros, figuras, modelos, diagramas, que reúnem e destacam as informações relevantes, resultando na análise e interpretação dos dados (Bardin, 2016), conforme apresenta a figura abaixo.

Figura 6 - Etapas da Análise de Conteúdo



Fonte: Bardin, 2016.

Seguindo essas etapas, e de posse dos dados mais relevantes organizados, inicia-se a interpretação de maneira a buscar alcançar os objetivos propostos. Desse modo, a separação dos dados para serem tratados de acordo com o perfil dos participantes, a instituição *locus* da pesquisa e os cargos de gestão, foi uma estratégia metodológica que possibilitou organizar as informações e tornar mais claros a exposição e o entendimento. No entanto, no decorrer da análise, em vários momentos, foi necessário correlacionar essas dimensões para completar a análise de um ponto específico.

Assim, trechos de falas obtidas com os participantes foram organizados em quadros, e a análise pertinente a essas respostas foi realizada de acordo com a literatura consultada para a leitura deste trabalho. Houve a categorização das falas conforme o tema desenvolvido em cada pergunta dirigida aos participantes. Feito isso, houve a descrição das falas apoiadas por autores que dialogam sobre a temática gênero e poder nas instituições de ensino. A fim de garantir o sigilo e preservar a identidade dos entrevistados, os dados qualitativos obtidos em decorrência das entrevistas foram agrupados de acordo com o seguinte critério: utilizou-se a letra “E”,

acompanhada de um número específico: E1, E2, E3, perfazendo assim a codificação de cada entrevistado na pesquisa. Como a pesquisa foi realizada em dois *campi* distintos, foram utilizadas as letras “EC” para identificar os entrevistados do *campus* Ceres, e as letras “EU” para identificar os do *campus* Uruaçu.

Com o intuito de facilitar a compreensão dos resultados obtidos, o texto foi exposto em tópicos. Primeiramente, a fim de situar o leitor a respeito dos participantes, foi realizada uma breve caracterização do perfil dos servidores do IF Goiano – *campus* Ceres e IF Goiás - *campus* Uruaçu. Em seguida, realizou-se a análise das questões que envolveram as variáveis coletadas na entrevista, no recorte gênero e poder, nos dois *campi* pesquisados.

No processo de análise das entrevistas, com base nos objetivos desta pesquisa e na literatura utilizada, categorias foram criadas a fim de apresentar e discutir os resultados, sendo elas: 1) Características dos servidores participantes da pesquisa; 2) Análise das questões que envolveram as variáveis coletadas na entrevista; a) Percepções dos participantes da pesquisa em relação à participação das mulheres na gestão: experiências e/ou superações; b) Avaliação das participantes da pesquisa acerca da distinção entre servidores e servidoras nas instituições de ensino e; c) Desafios enfrentados pelos participantes quanto ao acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições de ensino. Dessa forma, o Quadro 9 apresenta as perguntas das entrevistas com suas respectivas categorias geradas a partir das respostas dos entrevistados.

Quadro 9 - Categorias geradas a partir das respostas dos entrevistados

Pergunta	Categoria
Dados pessoais (nome, idade, raça, gênero, estado civil, área de formação, titulação, cargo e tempo de serviço na instituição).	Características dos servidores participantes da pesquisa.
Fale um pouco da sua vida profissional, apontando momentos marcantes no sentido de experiências e/ou superações antes de chegar ao Instituto Federal.	Pergunta de Rapport (criar uma empatia ou conectar o entrevistado com a pesquisa).
Como você percebe a participação das mulheres na gestão do <i>campus</i> em que você atua?	a) Percepções dos participantes da pesquisa em relação à participação das mulheres na gestão: experiências e/ou superações.
Na sua opinião, existe diferenciação quanto ao tratamento, remuneração, acesso, respeito, reconhecimento entre servidoras e servidores na instituição em que você atua? Justifique sua resposta.	b) Avaliação das participantes da pesquisa acerca da distinção entre servidores e servidoras nas instituições de ensino.

Continua

Continuação Quadro 9

Pergunta	Categoria
<p>Relate como surgiu o interesse e de que forma foi a trajetória para o acesso à função no cargo de gestão. Descreva quais dificuldades e desafios você enfrenta ou enfrentou durante sua atuação no cargo de gestão, na sua instituição.</p>	<p>c) Desafios enfrentados pelos participantes quanto ao acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições de ensino.</p>
<p>Caso sinta o desejo de relatar algo não contemplado na entrevista relacionado ao tema da pesquisa, fique à vontade para utilizar esse espaço.</p>	<p>Análise das questões que envolveram as variáveis coletadas na entrevista.</p>

Fonte: Autora, 2024.

As categorias foram propostas com base nos objetivos deste estudo e a partir da leitura das entrevistas, a fim de identificar os tipos de unidades de registro encontrados. Os exemplos estão expostos para especificação das unidades de análise. À medida que os temas foram apresentados nas entrevistas, eles foram sendo classificados de acordo com a proposta do quadro acima, que detalha o desenho de análise de conteúdo. Os dados coletados foram analisados por meio do *software* livre de análise de conteúdo chamado *Iramuteq*, disponível no website <http://www.iramuteq.org>, que tem interface *R* para Análise Multidimensional de Textos e Questionários, para a criação da nuvem de palavras, que trata do conjunto de palavras ditas nas entrevistas.

Enfim, na consolidação da análise, buscou-se a correlação entre os fatores quantitativos e qualitativos que influenciam no acesso e permanência em cargos de poder. Dessa forma, foi possível aprofundar as especificidades dos fatores associados ao acesso e permanência no panorama local. Os principais pontos expostos nas entrevistas serão relatados e analisados na próxima seção, que se refere aos resultados e discussão, realizados por meio de leitura crítica de seus conteúdos e com o auxílio para tabulação e análise do *software Iramuteq*. A partir dos dados analisados, foi elaborado o Produto Educacional, que é uma exigência dos mestrados profissionais, por meio de um livro digital, destinado à comunidade interna e externa ao IF Goiano, com o objetivo de dar visibilidade e difundir novos horizontes para uma perspectiva crítica na temática pesquisada.

3.6 Resultados e discussão

Nesta seção, foram expostos e analisados os resultados provenientes da pesquisa. Na sequência, será mostrado o perfil dos servidores que estiveram ou estão em cargos de gestão nos dois *campi*. Assim, com os dias e horários previamente agendados, foi aplicado um roteiro de entrevistas semiestruturado para esses servidores que tiveram disponibilidade em participar. Das 15 entrevistas realizadas, 9 foram com os servidores do IF Goiano - *campus* Ceres, correspondendo a 60%, e 6 foram com os servidores do IF Goiás - *campus* Uruaçu, equiparando a 40%.

Em sequência, nesse momento, será apresentada análise das categorias das entrevistas e o agrupamento de temas relacionados, mostrando como se distribuiu a ocorrência de novos enunciados, para a obtenção da saturação teórica.

Assim, os primeiros temas que alcançaram a saturação teórica foram: no que diz respeito à categoria “percepções dos participantes da pesquisa em relação à participação das mulheres na gestão: experiências e/ou superações”, o item relacionado às eliminações apresentou novos elementos até a terceira entrevista. Quanto à avaliação das participantes acerca da distinção entre servidores e servidoras nas instituições de ensino, não houve identificação de novos elementos a partir da quarta entrevista, e no que se refere aos desafios enfrentados pelos participantes quanto ao acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições de ensino, os elementos novos surgiram até a 10ª entrevista. Por fim, no que diz respeito à análise das questões que envolveram as variáveis coletadas na entrevista, os dados novos foram observados até a 9ª entrevista.

Acerca dessa lógica, foi mencionado até aqui o momento adequado para interrupção da coleta de dados, e assim a obtenção da saturação teórica em 15 entrevistas. Dessa forma, dando prosseguimento à pesquisa, foi realizada uma leitura minuciosa dos dados coletados por meio das entrevistas aplicadas aos servidores e servidoras. As análises dos dados coletados foram realizadas de acordo com o conteúdo analisado, fazendo a interpretação e compreensão das informações obtidas à luz de Bardin (2016). Assim sendo, houve a análise das respostas que correspondessem com o referencial teórico utilizado neste estudo, agrupando as teorias relacionadas à temática gênero e poder nas instituições de ensino.

Primeiramente, a fim de situar o leitor a respeito dos participantes, foi realizada uma breve caracterização do perfil dos servidores e servidoras em cargos de gestão nos dois *campi* pesquisados e, em seguida, feita a análise das questões que envolveram as entrevistas.

3.7 Características dos servidores participantes da pesquisa

Nesta categoria, buscou-se discutir como as características construídas histórica e socialmente sobre os servidores podem ser generalizadas, influenciando as relações para o acesso e permanência em cargos de poder. São elas: idade, raça, gênero, estado civil, área de formação, titulação, cargo e tempo de serviço na instituição. O *campus* Ceres foi a instituição participante da pesquisa, na qual foram entrevistados 9 servidores que exerceram os cargos de gestão no ano de 2023, e o *campus* Uruaçu foi a instituição coparticipante da pesquisa, sendo entrevistados 6 servidores que exerceram os cargos de gestão nesse mesmo ano. Em decorrência do sigilo sobre as informações que possam identificar os participantes, os seus nomes foram substituídos por referenciais numéricos. Os dados a seguir compõem o perfil dos 15 entrevistados.

Tabela 3 - Características dos servidores participantes da pesquisa

Faixa etária	Número de participantes	Percentual
18-29 anos	0	0,0
30-35 anos	1	6,7
36-40 anos	3	20,0
41-45 anos	4	26,7
46-50 anos	5	33,3
51 anos e mais	2	13,3
Total	15	100,0
Raça	Número de participantes	Percentual
Branca	6	40,0
Parda	7	46,7
Preta	2	13,3
Total	15	100,0
Gênero	Número de participantes	Percentual
Feminino	10	66,7
Masculino	5	33,3
Total	15	100,0
Estado Civil	Número de participantes	Percentual
Casado	8	53,3
Divorciado	1	6,7
Solteiro	6	40,0
Total	15	100,0
Área de Formação	Número de participantes	Percentual
Ciências Agrárias	2	13,4
Ciências Exatas e da Terra	6	40,0
Ciências Humanas	2	13,3
Ciências Sociais Aplicadas	3	20,0

Continua

Continuação Tabela 3

Área de Formação	Número de participantes		Percentual	
Linguística, Letras e Artes	2		13,3	
Total	15		100,0	
Titulação	Número de participantes		Percentual	
Especialização	2		13,4	
Doutorado	5		33,3	
Mestrado	8		53,3	
Total	15		100,0	
Cargo	Número de participantes		Percentual	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Chefia	0	1	0,0	6,7
Coordenação	2	6	13,3	40,0
Diretoria	2	1	13,3	6,7
Gerência	1	2	6,7	13,3
Total	5	10	33,3	66,7
Tempo de serviço na instituição	Número de participantes		Percentual	
1 a 5 anos	1		6,7	
6 a 10 anos	6		40,0	
11 a 15 anos	4		26,6	
16 a 20 anos	3		20,0	
21 a 25 anos	0		0,0	
26 a 30 anos	1		6,7	
Total	15		100,0	

Fonte: Autora, 2024.

Nesse cenário, pode-se concluir que, no IF Goiano - *campus* Ceres, instituição participante, e no IF Goiás - *campus* Uruaçu, instituição coparticipante, com relação às características dos 15 servidores participantes da pesquisa, a faixa etária dos entrevistados varia, em sua maioria, entre 41 a 50 anos.

Em relação ao perfil racial dos participantes, observa-se que a maioria é da raça parda, com 46,7%, seguida da branca, com 40,0%, e que a minoria é de pretos, em um total de 13,3%. Em sequência, ao analisar o gênero dos participantes, foi constatado que a maioria dos servidores em cargo de gestão que participaram da entrevista são do gênero feminino, visto que, ao todo, foram entrevistadas 10 servidoras e 5 servidores do gênero masculino. Constata-se ainda que o estado civil dos participantes, na grande maioria, é casado, com 53,3% dos entrevistados, seguido por solteiros, representando 40% do total; e, por último, apenas 1 servidor se declarou divorciado, correspondendo a 6,7%.

Destaca-se ainda que os servidores participantes da pesquisa estão assim distribuídos: a maioria é da área das Ciências Exatas, com 40,0% dos entrevistados, seguida da área das Ciências Sociais Aplicadas, com 20,0%, e da área das Ciências Humanas, Ciências Agrárias e

Linguística, Letras e Artes, com 13,3%. No tocante aos títulos acadêmicos dos entrevistados, conclui-se que a grande maioria são mestres, apresentando 53,3% dos servidores em cargos de gestão que participaram da pesquisa; em seguida, 33,3% são doutores, e a minoria são especialistas, com 19,3% dos participantes. Em relação aos dados funcionais, observa-se que os 15 entrevistados têm em média 12 anos de serviços prestados, variando de 2 anos e 10 meses a 27 anos na instituição.

Em síntese, observa-se que, com relação à distribuição de cargos por gênero, temos nas duas instituições pesquisadas, dentre os 3 entrevistados nos cargos de direção, 2 servidores do gênero masculino e 1 do gênero feminino; só um servidor que exerce o cargo de chefia foi entrevistado e é do gênero feminino. Da mesma maneira, dos 3 entrevistados que estão no cargo de gerência, 2 são mulheres e 1 é homem. E por último, dos 8 servidores em cargos de coordenação que participaram da entrevista, 6 são do gênero feminino e 2 do gênero masculino.

Diante do que foi analisado, pode-se perceber que as características dos servidores participantes são variadas, apresentando o perfil da amostra da pesquisa. Nesse sentido, o próximo item trata da análise das questões que envolveram as variáveis coletadas na entrevista, apresentadas no roteiro de entrevista aos pesquisadores.

3.8 Análise das questões que envolveram as variáveis coletadas na entrevista

Nesse tópico, buscou-se discutir como os servidores do sexo masculino e feminino em cargos estratégicos são percebidos na instituição. A presença de mulheres nesses cargos pode representar diferentes tipos de percepções pelos servidores. Alguns conseguem perceber as desigualdades de gênero, outros podem ter visões diferentes, pois não reconhecem as barreiras ainda existentes para elas.

De acordo com os dados examinados na RSL, referentes a gênero e gestão, existem diversos fatores e dimensões que se conectam e influenciam a vida profissional da mulher. Esses dados impactam tanto o acesso quanto a permanência de servidoras mulheres em cargos de liderança nas instituições de ensino, destacando-se com maior frequência como dimensões de *status*, barreiras, estereótipos, preconceito e discriminação. É essencial examinar a gestão como uma rede complexa que integra a questão de gênero, uma vez que essa realidade está associada a fatores presentes em dimensões sociais, econômicas, culturais, individuais, bem como em contextos internos e externos à instituição.

Além do já exposto acima, neste tópico, também será apresentada uma análise das percepções dos participantes da pesquisa em relação à participação das mulheres na gestão, suas

experiências e/ou superações; avaliação dos participantes da pesquisa acerca da distinção entre servidores e servidoras nas instituições de ensino e os desafios enfrentados pelos participantes quanto ao acesso e permanência nos cargos de poder nas instituições de ensino.

3.8.1 Percepções dos participantes da pesquisa em relação à participação das mulheres na gestão: experiências e/ou superações

Nesta parte, especificamente, foi realizada uma análise das questões que envolveram as variáveis coletadas na entrevista, em relação à participação das mulheres em cargos de poder, explorando a percepção dos participantes da pesquisa e abordando suas experiências e/ou superações. A promoção dessa discussão é relevante para a compreensão de como os servidores percebem a participação das mulheres que exercem ou exerceram esses cargos estratégicos, bem como se constituem as relações com a base teórica que fundamenta este estudo. Desse modo, na conversa com os entrevistados, observa-se que, em suas experiências e/ou superações, foram relatados que um dos fatores que resultam na diferenciação entre servidores e servidoras nas instituições é o gênero.

Nessa direção, veja a fala de um participante:

Se você conversa com uma mulher ela vai te falar que a instituição ainda é muito machista, que tem alguns obstáculos, que a gente não consegue transpor algumas barreiras. Mas se você for conversar com homens, boa parte deles não enxerga que a instituição é machista. Mas a gente está evoluindo e isso é um bom sinal, né? (EC2)

O relato acima apresenta a percepção de um servidor que exerce cargo de poder no IF Goiano - *campus* Ceres, evidenciando suas experiências percebidas no decorrer de sua vida profissional na instituição.

De maneira análoga, será apresentado mais um relato de outro servidor, dessa vez, suas observações enquanto servidor que exerce cargos de poder no IF Goiás - *campus* Uruaçu.

Eu sinto ainda a forte presença do poderio da fala masculina. Então, por mais que haja uma maioria feminina, mas quando o homem, o meu colega, quando ele vai tomar a palavra, então todo mundo para para ouvir ele, porque o que ele tem a dizer é mais importante. E quando somos nós do público feminino, não tem esse movimento, não há esse respeito, não há esse respeito, infelizmente. Porque está muito presente na nossa pele, na nossa carne, né? Mas, eu ainda sinto, mesmo nas mulheres, eu ainda sinto um forte sentimento de certo machismo (EU1).

O relato supracitado expressa suas experiências enquanto servidora da instituição, mostrando como é um desafio assumir cargos de poder. Dessa perspectiva, contextualizando os

achados da pesquisa com os autores estudados, é possível perceber que as servidoras muitas vezes enfrentam preconceitos e estereótipos de gênero que podem impactar negativamente suas carreiras. Esses preconceitos podem se manifestar de várias formas, como a subvalorização de suas contribuições e habilidades, e a imposição de expectativas desiguais sobre seu desempenho profissional. Pesquisas indicam que as mulheres nas ciências acadêmicas enfrentam obstáculos significativos na progressão de suas carreiras devido a preconceitos de gênero (Ceci *et al.*, 2014).

Desse modo, as análises dos relatos dos entrevistados sobre o recorte gênero e poder nas instituições de ensino se coadunam também com o pensamento de Siqueira *et al.* (2016), uma vez que o exercício da gestão constitui um desafio, não apenas devido às dificuldades, contradições e enfrentamentos cotidianos, mas principalmente por causa das desigualdades, devido à crença de que elas não possuíam a mesma capacidade dos homens (Bourdieu, 2002).

Vale destacar que, tanto no IF Goiano - *campus* Ceres quanto no IF Goiás - *campus* Uruaçu, percebe-se, por meio dos depoimentos, que existem muitos obstáculos e superações das servidoras em cargos de poder, sendo nítida a desigualdade feminina em relação à masculina.

3.8.2 Avaliação dos participantes da pesquisa acerca da distinção entre servidores e servidoras nas instituições de ensino

No que diz respeito à avaliação dos participantes da pesquisa acerca da distinção entre servidores e servidoras nas instituições de ensino quanto ao tratamento, remuneração, acesso, respeito e reconhecimento, foi realizada uma análise dos seus depoimentos com a literatura pesquisada. De acordo com os relatos, fica evidente que o gênero influencia no acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições de ensino.

Quando da realização das entrevistas com os servidores em cargos de poder, veja o que foi dito em relação à proposição acima.

No IF Goiano, assim como em qualquer outro local, tem muita distinção de gênero, muita, muita. A gente ainda vive uma instituição muito machista, que valoriza o trabalho do homem. Não que as mulheres não tenham condições, mas elas não têm oportunidade. E algumas ainda, quando têm oportunidade, têm medo de assumir por causa da cobrança que vem em cima delas (EC2).

A partir do relato supracitado, foi observado que há muitas atitudes machistas na instituição. Desse modo, pode-se perceber que os fatores que auxiliam no acesso e permanência

nos cargos estratégicos estão relacionados com os fatores históricos e sociais. Scott (1995) e Saffioti (2015) argumentam que o “gênero” deve ser visto como uma “categoria de análise histórica”, destacando a importância de examinar as relações de sexo, classe e raça dentro do contexto e período em que os indivíduos se encontram.

Nessa perspectiva, sobre a avaliação dos participantes acerca da distinção entre servidores e servidoras quanto à remuneração, segue mais um relato interessante, dessa vez, do IF Goiás - *campus* Uruaçu.

Quanto à remuneração, não. Ela é igual para todos os gêneros. Mas quanto ao reconhecimento e quanto ao tratamento, existe uma diferença, sim (EU2).

Ainda sobre esse mesmo assunto, outro servidor participante relata sobre o tratamento observado na atuação nos cargos de poder.

Eu creio que eu percebo sim, que há uma diferenciação entre servidoras e servidores. Eu percebo que muitas vezes, se uma mulher, ela toma uma atitude, ela fala alguma coisa, ela é julgada. Precisava sim que o homem reforçasse essa minha fala, como se a minha fala não fosse válida. Outra coisa é que muitas vezes em reuniões, às vezes a gente participa de algumas reuniões para que a gente tenha acesso a essas reuniões, sobretudo fora da instituição, representando a instituição, é preciso levar um homem acompanhando para que a gente entre nesses acessos (EU3).

A partir dos relatos em análise, verifica-se que, por meio da avaliação dos participantes acerca da distinção entre servidores e servidoras nas instituições de ensino, no quesito remuneração, não há diferenças salariais, visto ser uma instituição pública e que segue a tabela remuneratória, porém existem diferenças bastante visíveis quanto ao tratamento, acesso, respeito e reconhecimento. Contextualizando os achados de nossa pesquisa com os autores estudados, conforme apresenta Bourdieu (2002), é possível que isso ocorra, especialmente nas relações cotidianas.

Desse modo, é perceptível a distinção entre servidores e servidoras que exercem cargos de poder nas duas instituições pesquisadas, apesar de o IF Goiano - *campus* Ceres ser uma instituição de origem rural, e o IF Goiás ser de origem urbana em sua formação.

Em seguida, aprofundando um pouco mais nessa discussão, percebe-se que há diferenças entre os relatos, observando o ponto de vista dos participantes do sexo masculino e do sexo feminino quanto à diferenciação entre servidores e servidoras na instituição. Nessa direção, veja a fala de um servidor do sexo masculino.

Na minha percepção, não, não existe. E com relação à remuneração, é um plano de cargos e salários, é um plano de carreira, então não tem essa diferença. Até mesmo o tratamento, o acesso a cargos, eu não vejo nenhum tratamento diferenciado em relação a gênero. Eu acho que todos têm as mesmas oportunidades e as mesmas opções, independentemente de gênero (EC4).

De forma análoga, abaixo é apresentado mais um relato de um participante, porém agora do sexo feminino.

Eu acredito que aqui, no IF Goiano, assim como em qualquer outro local, tem muita distinção de gênero, muita, muita. Aqui a gente não vê muito essa questão salarial, porque o valor do salário é de concurso, então não tem muita essa diferenciação de remuneração para a mesma função exercida. Mas acesso aos cargos, a gente observa que tem realmente muito (EC2).

Conforme os relatos dos entrevistados, é possível notar que há diferenças nas respostas quanto à percepção dos servidores do sexo masculino e do sexo feminino sobre a diferenciação entre servidores e servidoras na instituição, provando que os servidores homens não percebem essas diferenças de tratamento que as mulheres enfrentam. Assim, é nítido que, do ponto de vista masculino, não há tratamento diferenciado em relação ao gênero.

3.8.3 Desafios enfrentados pelos participantes quanto ao acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições de ensino

Acerca dessa lógica, há inúmeros desafios enfrentados pelos servidores e servidoras no acesso e permanência nos cargos de poder. Destaca-se ainda que as categorias serão analisadas com base na fundamentação teórica do estudo. Poderá ser observado nos relatos dos entrevistados a seguir que os servidores do sexo masculino têm mais chances do acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições federais do ensino profissionalizante.

Avançando nessa perspectiva, veja o que foi dito em relação aos desafios enfrentados.

Eu acho que o maior desafio é ser respeitada por ser mulher no cargo de gestão. É muito triste, acho que a maior dificuldade é lidar com essas situações de enfrentar casos de assédio não sexual, mas moral, por parte de colegas que, inclusive, estão envolvidos também em lutas, se dizem defensores do movimento feminista e que, às vezes, interrompem constantemente na reunião (EC8).

Desse modo, pode-se perceber que são vários os desafios que as gestoras têm que superar por serem mulheres. Avançando nessa perspectiva, a gestão feminina pode ser vista como uma forma da promoção para a equidade de gênero, porém é enfatizada a necessidade da

integração do acesso e permanência, perpassando por obstáculos do respeito à condição feminina.

De acordo com o explicitado, no ensino superior, a gestão é majoritariamente dominada por homens, especialmente em posições de alta chefia. Isso resulta em uma menor presença de mulheres, que estão principalmente em cargos de gestão inferiores. A ascensão das mulheres a posições mais elevadas é influenciada por uma série de fatores, que incluem desde aspectos subjetivos até normas amplamente aceitas na sociedade (Dorado *et al.*, 2019).

Veja agora um relato de outro servidor, salientando também que foi recorrente essa fala quanto aos desafios enfrentados.

Outros desafios como eu já relatei, né, às vezes você vai representar a instituição em algum lugar externo, às vezes você não é tão bem recebida como se fosse um homem, né, como eu disse, às vezes você precisa levar um homem para ratificar o que você está falando. E alguma reunião interna eu também já fui tentada ser silenciada. Então assim tem esse desafio da estrutura física enquanto mulher também (EU3).

A partir dos relatos supracitados, evidencia-se nas instituições pesquisadas que há uma percepção de que os servidores masculinos têm um acesso maior nos cargos de poder, enfatizando a divisão sexual de trabalho.

Dando sequência às discussões realizadas, no contexto da proposição apresentada de que a participação das mulheres em postos relevantes na gestão não ocorre de forma equitativa, podem-se observar mais alguns relatos dos servidores participantes das duas instituições pesquisadas. Desse modo, para ilustrar os desafios enfrentados pelos participantes, mais relatos abaixo.

Para todo mundo que a gente consegue, que a gente é capaz, que a gente está ali porque a gente consegue estar, porque a gente tem condições de estar ali. Então, eu acho que nesse ponto é o principal, a maior dificuldade de conseguir ser ouvida (EC2).

Eu passei por assédio moral tanto horizontal quanto ascendente. E eu percebi que esse assédio moral muito se deu também pelo machismo, né. Foram... as duas pessoas que cometeram esse assédio com o meu amigo, foram dois homens. Um deles me mandou calar a boca, me mandava calar a boca e nada do que eu fazia tinha efeito para ele. Ele não considerava, ele desconsiderava tudo que eu falava. E o assédio ascendente também, que eu passei por assédio ascendente com uma pessoa que era subordinada a mim. E ele, muitas vezes ele fez isso também, ele só não gritou comigo, mas ele me desrespeitou, ele me anulava como chefe dele, ele não considerava (EU2).

Você sempre tem que estar com um homem do seu lado para poder validar. E toda vez que você chega com um homem, eles entendem que o homem é o gestor e não você. Às vezes, você em um diálogo fala, mas não é ouvida. Mas se um homem fala que você falou, ele valida o que você falou, mas é o que ele falou que está valendo, sabe? E na instituição em si, quando você assume um cargo que antes era de um

homem, a gente se vê, muitas vezes, com servidores questionando a sua competência, se você realmente sabe o que você está fazendo, se você tá naquele cargo ali porque você consegue fazer, e às vezes duvida (EU6).

No contexto da equidade nos cargos de poder, observa-se pelos depoimentos acima que ainda há insegurança por parte dos servidores homens na aceitação do trabalho que a mulher exerce nesses cargos, tornando-se desafiador para as servidoras do sexo feminino, enquanto gestoras da instituição.

Vale ressaltar também que esses fatos foram observados tanto no IF Goiano – *campus* Ceres, quanto no IFG – *campus* Uruaçu, apresentando uma aproximação entre esses dois *campi*. Sintetizando, essa é uma questão que foi observada pela pesquisadora nos relatos das entrevistas, que traz mais proximidade nas instituições pesquisadas.

Nesse cenário, observa-se que as mulheres encontram dificuldades para ingressar e avançar em suas carreiras, enfrentando experiências e condições marcadas por desigualdade e discriminação em ambientes predominantemente masculinos (Dorado *et al.*, 2019). O ambiente de trabalho em instituições de ensino pode ser hostil ou discriminatório para mulheres, assédios moral e sexual são problemas enfrentados por muitas servidoras, o que pode afetar sua saúde mental e desempenho profissional. A violência contra a mulher é uma realidade que se experiencia diariamente, por meio de olhares, gestos e toques (Silva, 2023). Assim, diante dos relatos, dos desafios enfrentados acerca da realidade vivenciada pelas servidoras, fica nítido que a presença feminina em posições de destaque na gestão não acontece de maneira equânime.

Outro ponto que merece destaque é que, de acordo com os dados qualitativos, pode-se observar que o IF Goiano – *campus* Ceres e o IF Goiás – *campus* Uruaçu mantêm um certo distanciamento no que se refere a esse recorte em termos quantitativos de número de servidoras que atuaram em cargos de gestão, pois, por meio das falas dos entrevistados das duas instituições, podem-se perceber algumas diferenças quando se realiza um comparativo.

Nessa direção, observe as falas de alguns participantes do IF Goiano – *campus* Ceres:

De um tempo para cá, que começaram a aparecer mais mulheres ocupando cargos de gestão... Então, ao longo desse tempo que eu estou aqui, nas gerências, direções, raras foram as mulheres que estiveram e atuaram por um período maior de tempo (EC2).

Nós nunca tivemos uma diretora geral no campus (EC5).

Hoje isso tem diminuído, mas durante a maior parte do tempo, as funções comissionadas de maior valor eram direcionadas para homens. Essas funções são de cargo de confiança, então direção, gerência, coordenação e elas tendiam a ser direcionadas para homens, diretores, até porque a gente tem campus ainda só teve diretor até hoje. Nós não tivemos uma diretora, ele é a pessoa que ganha mais então

aí já tem a primeira disparidade, sempre foram homens e depois assim, né, chefe maior sempre escolhia mais homens que mulheres (EC8).

A participação das mulheres é pouca, infelizmente. E eu acho que isso vem da hierarquia, de uma coisa estrutural no IF Goiano, de ser uma escola agrícola que veio da base, né? Coisa já de estrutura, e aí a gente tem muito pouco (EC9).

Os relatos acima apresentam a percepção de servidores e servidoras entrevistados no que se refere à participação feminina nos cargos de poder no IF Goiano – *campus* Ceres, levando à reflexão de que, desde o mais alto cargo com função gratificada, a maioria é ocupada por servidores do sexo masculino, levando a uma desigualdade de gênero.

Dando seguimento à análise, serão apresentados a seguir alguns relatos de servidores e servidoras participantes do IF Goiás – *campus* Uruaçu sobre a participação das mulheres em cargos de poder em suas instituições:

Aqui no nosso campus tem muitas mulheres em cargos de gestão, é uma característica aqui do nosso campus, mas a gente não vê isso frequentemente em outros campi do IFG, e eu também confesso que em outros campi que eu conheço, de outros campi, outros Institutos Federais, também essa não é uma realidade (EU3).

Aqui tem uma bandeira bastante forte, né... para que as mulheres se sintam pertencentes ao campus. Então, aqui tem uma política de trabalho referente às mulheres. E como aqui, tanto a diretora geral, a GEPEX, o departamento de extensão, são todas mulheres (EU4).

Assim, na gestão do campus as mulheres são bem participativas. Atualmente, a maioria dos cargos de gestão e CD... Desculpa. E os de função, eles são ocupados por mulheres. Nós temos um grande número de mulheres ocupando esses cargos lá no campus. Tanto CD como FG, que é no caso o de direção e de coordenações, né, os cargos de direção e os cargos de coordenações também que todos os dois são gratificados. Então, assim, a gente tem bastante mulheres atuando nesses cargos. Percebo lá que a participação feminina é boa. Além de serem participativas também fora desse contexto, né? (EU5).

Hoje, o nosso campus é majoritariamente com a gestão feminina. Então, os principais cargos de gestão hoje nós somos mulheres, é a direção geral, gerência de administração, chefia de departamento e gerência de pesquisa, pós-graduação e extensão. São os 4 cargos de gestão, com uma hierarquia maior no campus, e nós somos mulheres, as 4. Hoje a nossa instituição, a nossa reitora também, que é a instância máxima é uma mulher, né (EU6).

Diante do exposto pelos participantes servidores e servidoras do IF Goiás – *campus* Uruaçu, vê-se que, embora haja desigualdade para o acesso e permanência das pessoas do sexo feminino nos cargos de gestão, há uma maior participação feminina nesses cargos, em termos quantitativos, comparada com a do IF Goiano – *campus* Ceres, observando-se um distanciamento entre essas duas instituições, que, na sua origem, também se diferem, devido ao

fato de o IF Goiano ser de uma perspectiva rural, enquanto o IF Goiás, de uma perspectiva urbana.

Sintetizando, foram identificadas as principais barreiras sociais, organizacionais e individuais pelos participantes da pesquisa. Veja no quadro abaixo.

Quadro 10 - Barreiras para atingir a equidade de gênero

Tipos de barreiras	Fatores limitantes
<p>Barreiras Sociais Influência do contexto social e expectativas associadas aos papéis das mulheres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interrupções de falas; • Dificuldade de obter suporte para as ideias quando são as únicas mulheres na reunião; • Ver as ideias levadas a sério quando repetidas por um homem.
<p>Barreiras Organizacionais Associados à cultura predominante nas organizações</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inferiorizadas se comparadas com os homens; • Há preferência na instituição por líderes homens; • Dificuldade para crescer na carreira institucional; • Mais dificuldade que os homens para assumir cargos de liderança.
<p>Barreiras Individuais Percepções das próprias mulheres em relação às suas capacidades e competências</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Minimizar suas ações ao falar com outras pessoas; • Serem cautelosas para se autopromover no trabalho; • Em uma reunião, esperar ser reconhecidas antes de falar; • Buscar defender os direitos das mulheres no trabalho.

Fonte: Autora, 2024.

Do mesmo modo, observa-se que ações práticas são tomadas para a melhoria das políticas nessa temática, sendo praticadas em algumas universidades espalhadas pelo mundo, onde são implementadas algumas medidas objetivando a criação de um ambiente educacional em que todos têm a oportunidade de alcançar posições de liderança, independentemente de seu gênero. Alguns exemplos dessas práticas: Programas de mentoria e liderança (University of Oxford, 2020), Treinamento em sensibilização e diversidade (Harvard University, 2019), Flexibilidade no trabalho (University of Sydney, 2018) e outras. Diante disso, foi observado que, nos *campi* pesquisados, ainda não são realizadas estratégias com essas finalidades, visando à criação de um ambiente educacional mais inclusivo e promovendo a importância da equidade de gênero.

Para concluir esta subseção, destacamos a percepção dos entrevistados da instituição participante da pesquisa, IF Goiano – *campus* Ceres e da instituição coparticipante, IF Goiás – *campus* Uruaçu, quanto às dificuldades e desafios enfrentados durante a sua atuação no cargo de gestão. Pode ser observado que, por diversas vezes, houve diferenciação ou desigualdade em seus contextos, utilizando do conceito de violência simbólica (Bourdieu, 2002).

Esse entendimento vem ao encontro do que foi discutido por Cappelle, Melo e Souza (2013) acerca desse recorte, pois, de acordo com as autoras, essa inserção tem crescido no Brasil. Contudo, um dos maiores desafios é a ocupação de cargos superiores nas organizações, um processo que ainda ocorre de maneira bastante lenta, evidenciando a necessidade de propostas de políticas públicas para o enfrentamento da desigualdade de gênero.

Em seguimento à análise, será apresentado nesse momento o resultado dessa abordagem sobre gênero e gestão, obtido por meio de um *software*, refletindo assim acerca dos objetivos dessa pesquisa. Nesse mesmo viés, cabe salientar também que o recurso utilizado foi a “nuvem de palavras” do *software Iramuteq*, que é uma imagem que reflete um conjunto de palavras ditas durante as entrevistas. Quanto mais vezes a palavra aparece no texto, maior é o seu tamanho, assim como a associação entre elas é determinada pela proximidade que determinados termos têm uns dos outros, ou seja, apresenta uma maior frequência e associação. Optou-se por utilizar esse tipo de técnica para facilitar a visualização da distribuição dos dados coletados somente nas falas das mulheres e agregá-las de acordo com a sua frequência. A Figura 6 ilustra as palavras mais frequentes nas entrevistas e seu grau de associação, o que é evidenciado pela proximidade entre as palavras.

“desafio”, “conseguir”, “perceber”, “tempo” e “dificuldade” mostram questões relacionadas ao esforço necessário para superar obstáculos e à busca por soluções, com as barreiras estruturais sendo mencionadas.

Percebe-se, por essa técnica, que apresenta as falas do público participante da pesquisa, que as palavras relevantes expressam a urgência de estratégias para a promoção da equidade de gênero nas instituições de ensino.

3.9 Considerações finais

O caminho percorrido nesta pesquisa possibilitou uma compreensão do recorte equidade de gênero e ocupação de cargos estratégicos em instituições de ensino que ofertam a EPT. Este estudo teve como objetivo identificar e analisar os fatores associados ao gênero e à ocupação de cargos estratégicos em instituições de ensino, buscando a equidade de gênero no acesso e permanência no IF Goiano e no IF Goiás.

O questionamento que norteou este projeto foi o seguinte: quais os fatores associados ao gênero e à ocupação de cargos estratégicos nas instituições de ensino? Nesse sentido, nossas investigações encontram-se, na maior parte, voltadas para as percepções dos servidores em cargos de poder, razão pela qual escolhemos as categorias: 1) Características dos servidores participantes da pesquisa; 2) Análise das questões que envolveram as variáveis coletadas na entrevista; a) Percepções dos participantes da pesquisa em relação à participação das mulheres na gestão: experiências e/ou superações; b) Avaliação das participantes da pesquisa acerca da distinção entre servidores e servidoras nas instituições de ensino e c) Desafios enfrentados pelos participantes quanto ao acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições de ensino.

Esta pesquisa confirmou, por meio das entrevistas realizadas, a veracidade das proposições levantadas no início do estudo: um dos fatores que resultam na diferenciação entre servidores e servidoras nas instituições de ensino é o gênero; o gênero do servidor influencia em seu acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições de ensino; os servidores do sexo masculino têm mais chances de acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições de ensino; e a participação das mulheres na gestão não ocorre de forma significativa.

O gênero é um dos fatores que influenciam no acesso e permanência nos cargos de poder, pois foi comprovada a diferenciação entre servidores e servidoras nas instituições de ensino, sendo um reflexo de desigualdades. Em relação ao fato de o gênero do servidor influenciar no acesso e permanência, foi comprovado que as mulheres encontram barreiras para

alcançar cargos de liderança e decisão dentro das instituições de ensino. Esse fato se faz presente por estar relacionado aos fatores históricos e sociais.

Este trabalho mostra que os servidores do sexo masculino têm mais chances de acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições de ensino pesquisadas. Isso se dá pela presença de estereótipos que rotulam percepções e comportamentos de maneira negativa. Além do mais, a percepção de alguns servidores sobre mulheres em posições hierárquicas reflete uma visão de superação da desigualdade de gênero nos IFs pesquisados.

Outro ponto que é fundamental mencionar é que as práticas encontradas nos achados da RSL, para melhorar políticas e práticas nesse recorte, contribuindo para um ambiente educacional mais equitativo e inclusivo, não foram encontradas no artigo empírico, apontando que, nas instituições educacionais pesquisadas, ainda não são desenvolvidas estratégias e práticas inclusivas que favoreçam a diversidade.

Enfim, os estudos demonstraram que os fatores associados à equidade de gênero e cargos em instituições federais de ensino em EPT têm se mostrado uma fonte de experiências em que as mulheres precisam enfrentar diversos conflitos e contradições. Com isso, as percepções e desafios dos servidores nos IFs sobre essa temática compreendem a importância da representação feminina, contribuindo significativamente para a equidade de gênero no contexto em que atuam.

3.10 Limitações do estudo

O presente artigo tem limitações a serem apresentadas. Por ter se tratado de um estudo de corte transversal, a pesquisa foi realizada em um único momento da realidade, limitando os resultados ao momento pesquisado e à amostra pesquisada. Outra limitação se deve às dificuldades encontradas na realização deste estudo no tocante à disponibilidade da pesquisadora durante o período dedicado ao curso e dos participantes para a coleta de dados.

Além disso, houve dificuldade em conseguir autorização dos responsáveis pelas instituições participante e coparticipante, seja pela restrição de fazer o contato apenas virtualmente ou via telefone, seja por causa da demora das respostas. Mesmo depois de o projeto ter recebido um parecer favorável e aprovação para início da coleta de dados das entrevistas, foi necessário desenvolver uma conduta muito persistente e positiva para agendá-las e, de certo modo, entender que o participante é livre e merecia espaço e compreensão.

Outro fator que deve ser mencionado é a greve na rede federal, pois foram mais de sessenta dias que impactaram no agendamento dos servidores participantes. Também é

necessário mencionar que, devido a problemas que surgiram com alguns participantes, o número da amostra foi consideravelmente diminuído. Enfim, esses fatores contribuíram para as limitações do estudo, pois, certamente, uma amostra maior e representativa da população permitiria uma maior validade externa. Outra limitação do estudo está relacionada à decisão metodológica no que diz respeito à seleção dos caminhos a seguir e *softwares* a serem utilizados, impactando na pesquisa como um todo.

Enfim, o fato de a pesquisadora principal não ter experiência com entrevistas no momento do desenvolvimento do estudo pode ter limitado seu desempenho na condução e sua percepção sobre outros aspectos relevantes da problemática, embora os resultados apresentados tenham permitido o aprofundamento da compreensão sobre o tema.

3.11 Agenda para futuras pesquisas

Para contribuir com o avanço dos estudos e como sugestões para futuras pesquisas sobre os fatores associados à equidade de gênero e cargos estratégicos nos IFs, propomos que o estudo seja replicado em outros *campi* da rede federal em Goiás ou em outras organizações de ensino. Sugerimos coleta de amostras maiores e o uso de estatística inferencial² para aprofundar na busca por respostas que possam fornecer subsídios para políticas públicas que visem ao acesso e permanência das mulheres em cargos de poder.

Para possíveis pesquisas futuras, sugere-se fazer o mesmo tipo de análise em outras instituições de ensino em outros estados do Brasil e na América Latina, buscando, dessa forma, contribuir ainda mais para os estudos dos fatores associados ao gênero e poder em instituições de ensino, objetivando a equidade de gênero nos IFs.

² Inferência estatística é um ramo da Estatística cujo objetivo é fazer afirmações a partir de um conjunto de valores representativo sobre um universo, assumindo que a população é muito maior do que o conjunto de dados observados, a amostra.

Referências

ABRAMO, L. ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? **Revista Estudios Feministas**, v. 12, n. 2, p. 224-235, 2004.

ADDO, B. K. **Equidade de gênero na liderança educacional**: Percepções de administradoras sobre o papel do gênero nas oportunidades de avanço na carreira em sistemas de escolas públicas na região nordeste dos Estados Unidos. Sage Graduate School, 2021.

ALVES, R.R.C *et al.* Análise das especificidades de estudantes-mães de cursos superiores. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, ano V, v. 47, 2023. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2695/928>. Acesso em: 9 jul. 2024.

ANTUNES, R. **Los sentidos del trabajo**. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Herramienta, 2005.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil, 2016.

BAUER, M.W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2002.

BEDOYA, C. Configuración del Mundo del Trabajo: Un Panorama en Latinoamérica y Colombia. **Dimensión Empresarial**, v. 15, n. 1, p. 77-88, 2017.

BERGONCI, A.M.D. **Considerações sobre a gestão e as relações de gênero**: desafios às comissões permanentes do IFRS. Dissertação (Mestrado) – Instituto Federal Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2023. 163 p.

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades**: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 2. ed. Trad. de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BOURDIEU, P. O campo científico. In: ORTIZ, R. **A Sociologia de Pierre Bourdieu**. 1. ed. São Paulo: Olho d'Água, 2003, p. 112-143.

BRAGA, R.B. *et al.* Iniciativas de empoderamento feminino em computação implementadas no ensino médio: um mapeamento sistemático. **Societies**, v. 14, n. 9, p. 1-18, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/soc14090167>. Acesso em: 6 out. 2024.

BRASIL. Agenda 2030. **Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. [S. l.], 2021. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/5/>. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. Apesar de lei, persiste desigualdade nos salários de homens e mulheres. **Agência Senado de Notícias**, 2024. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2024/07/apesar-de-lei-persiste-desigualdade-nos-salarios-de-homens-e-mulheres>. Acesso em: 21 dez. 2024.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília-DF: 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 maio 2024.

BRASIL. **Decreto n. 7.566, de 23 de setembro de 1909**. Crêa nas capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 22 abr. 2024.

BRASIL. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/eu.htm. Acesso em: 1º jun. 2024.

BRASIL. **Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11892.htm. Acesso em: 1º abr. 2024.

BRASIL. **Lei 14.611/2023, de 03 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/14611.htm. Acesso em: 21 dez. 2024.

BRASIL. **Resolução n. 510, de 7 de abril de 2016**. Trata da ética na pesquisa na área de ciências humanas e sociais: conquista dos pesquisadores. Brasília: Conselho Nacional de Saúde, 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024.

CANÇADO, V. L.; CONSCEIÇÃO, K. A. S.; SILVA, W. A. C.; NUNES, T. S. Relação entre políticas e práticas de equidade de gênero, barreiras e ascensão na carreira. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 17, n. 4, p. 121-139, out./dez. 2023. Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em: <https://doi.org/10.12712/rpca.v17i4.59420>. Acesso em: 28 dez. 2024.

CÂNDIDO, W.P.; CANGUÇU, L.R. Análise da ODS 5: igualdade de gênero nas organizações. **Brazilian Journal of Business**, Curitiba, v. 3, n. 3, p. 2349-2363, jul./set. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.34140/bjbv3n3-024>. Acesso em: 8 jul. 2024.

CAPPELLE, M.C.A.; MELO, M.C.O.L.; SOUZA, N.L. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, UFBA, v. 2, p. 161-191, 2013.

CECI, S.J.; GINTHER, D.K.; KAHN, S.; WILLIAMS, W.M. Mulheres na ciência acadêmica: um cenário em mudança. **Ciência Psicológica no Interesse Público**, v. 15, n. 3, p. 75–141, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1529100614541236>. Acesso em: 8 jul. 2024.

CEPAL; FAO; ONU MUJERES; PNUD; OIT. **Trabajo decente e igualdad de género**. Santiago: CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013. Disponível em: http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_233161/lang--es/index.Htm. Acesso em: 8 jul. 2024.

CERES. Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Saneamento de Ceres-GO (SEMMAS). **O município de Ceres**. 2022. Disponível em: <https://semmas.ceres.go.gov.br/semmas/o-municipio-de-ceres/>. Acesso em: 15 jul. 2024.

CHEUNG, F. M. “The ‘State’ of Women’s Leadership in Higher Education.” **International Briefs for Higher Education Leaders**, v. 9, p. 5-7, 2021.

DENZIN, N.K.; LINCOLN, Y.S. **Handbook of qualitative research**. Thousand Oaks: Sage, 1994.

DIEHL, A. B.; DZUBINSKI, L. M. Making the invisible visible: A cross-sector analysis of gender-based leadership barriers. **Human Resource Development Quarterly**, v. 27, n. 2, p. 181–206, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21248>. Acesso em: 28 dez. 2024.

DIEHL, A. B.; STEPHENSON, A. L.; DZUBINSKI, L. M.; WANG, D. C. Measuring the invisible: Development and multi-industry validation of the Gender Bias Scale for Women Leaders. **Human Resource Development Quarterly**, v. 31, n. 3, p. 249–280, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21389>. Acesso em: 28 dez. 2024.

DORADO, C. B. *et al.* Entry barriers and “Glass Roof” in university management in Colombia. **Journal of Management**, v. 35, n. 65, p. 18-30, 2019. Disponível em: <http://doi.org/10.25100/cdea.v35i65.7892>. Acesso em: 15 jan. 2024.

EUROPEAN COMMISSION. **She Figures 2018**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. Disponível em: <http://doi.org/10.2777/936>. Acesso em: 26 dez. 2024.

EUROPEAN COMMISSION. **She Figures 2021: Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Disponível em: <http://doi.org/10.2777/06090>. Acesso em: 26 dez. 2024.

FERREIRA, A. B. H. **Novo Aurélio século XXI: O dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FONTANELLA, B. J. B; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 17-27, 2008.

FREITAS, G.L.T.; SANTOS, J. da C.; JACINTO, P.M. dos S. Inserção da mulher negra no mundo do trabalho: uma revisão de literatura. **Zenodo**, v. 9, n. 26, p. 1-19, fev. 2022.

GLASER, B.; STRAUSS, A. **The discovery of grounded theory**: Strategies for qualitative research. New York: Aldine Publishing Company, 1967

GOMES, A. F. O outro no trabalho: mulher e gestão. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 1-9, 2005.

GOMES, E.F.; CARDOSO, F.M.C.B.; SOUSA, M. de M. Formação omnilateral: contribuições das áreas de matemática e ciências da natureza no ensino médio integrado. **Rev. Pemo**, Fortaleza, v. 6, e12783, 2024. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revpemo/article/view/12783>. Acesso em: 5 out. 2024.

JORDÃO, C.; CARVALHO, T.; DIOGO, S.; BRENDA, Z. Fatores facilitadores da promoção da equidade de gênero nos cargos de decisão intermédia nas universidades em Portugal: a experiência do projeto Change. **Rev. Exaequo**, Aveiro, n. 45, p. 135-154. Disponível em <https://doi.org/10.22355/exaequo.2022.45.10>. Acesso em: 26 dez. 2024.

LAHTI, E. **Women and leadership**: Factors that influence women's career success: Female leaders' reflections on their career development and leadership. 2013. Bachelor's Thesis (International Business) – University of Applied Sciences. Disponível em: <https://core.ac.uk/reader/38096330>. Acesso em: 28 dez. 2024.

LOURO, G.L. Uma leitura da história da educação sob a perspectiva do gênero. **Projeto História**: Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História, v. 11, 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/11412>. Acesso em: 5 set. 2024.

MAGESTE, G.S.; MELO, M.C.O.L.; CKAGNAZAROFF, I.B. Empoderamento de mulheres: uma proposta de análise para as organizações. In: Encontro de Estudos Organizacionais, V, 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Anpad, 2008.

MENDES, M.L. **A participação das mulheres na gestão do Instituto Federal Goiano, campus Urutaí**: uma perspectiva histórica (1953 a 2019). Dissertação (Mestrado) – Instituto Federal Goiano, Morrinhos, 2020. 152 p.

MENDES, M. L.; RIBEIRO, C. M. O feminismo no Brasil: histórico e vertentes. **Revista Mediação**, v. 17, n. 1, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.31668/mediacao.2022.v17e1.13007>. Acesso em: 21 dez. 2024.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 10. ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

MINAYO, M.C.S.; DESLANDES, S.F. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2002.

MOMO, F.S.; GONÇALVES, A.L.; FERREIRA, L.C. Gênero, trabalho e desigualdades sociais. **Revista de Estudos Interdisciplinares**, v. 5, n. 1, p. 45-67, 2013.

MOTTA, P.R. Todo o mundo se julga vitorioso, inclusive você: a motivação e o dirigente. **Revista de Administração Pública**, v. 1, p. 117-129, jan./mar. 1986.

MOURA, D. Ensino médio integrado: subsunção aos interesses do capital ou travessia para a formação humana integral? **Educação e Pesquisa**, v. 39, n. 3, p. 705-720, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/c5JHHJqdxYTnwWvnGfdkztG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 out. 2024.

MUZI, J.L.C. **De escola de aprendizes à Universidade Tecnológica**: desvelando a participação das mulheres na história de uma instituição de educação profissional. 234f. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2011.

OLIVEIRA, M.M. de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 7. ed. revista e atualizada. Petrópolis: Vozes, 2016.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 15 ago. 2024.

OTTE, J. **Trajetória de mulheres na gestão de instituições públicas profissionalizantes**: um olhar sobre os Centros Federais de Educação Tecnológica. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Brasília, 2008.

PACHECO, E.M. **Bases para uma política nacional de EPT**. Brasília, 2011.

PAVAN, D.F.M. **Perfis, trajetórias e relações de gênero na gestão da educação científica, tecnológica e profissional de Goiás**. 225f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.

PERROT, M. **Minha história das mulheres**. Tradução: Ângela M. S. Corrêa. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2012, 190 p.

RODRIGUES, C. V. **Mulheres em cargos de gestão na Rede de Educação Profissional e Tecnológica**. V Seminário Internacional Desfazendo o Gênero. 2021. Disponível em: https://editorarealize.com.br/editora/anais/desfazendogenero/2021/TRABALHO_COMPLETO_EV168_MD_SA_ID_10122021210104.pdf. Acesso em: 22 dez. 2024.

SAFFIOTI, H.I.B. Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. **Caderno Pagu**, n. 16, p. 115-136, 2001.

SAFFIOTI, H.I.B. **Gênero, patriarcado e violência**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, Fundação Perseu Abramo, 2015.

SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes - mito e realidade**. Coleção Sociologia Brasileira. Petrópolis: Editora Vozes, 1976.

SAFFIOTI, H.I.B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SALOMÃO, M.S. As mulheres e a gestão democrática. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 1, p. 29-37, jan./jun. 2010.

SAMARA, E. M. O que mudou na família brasileira?: Da colônia à atualidade. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 27-48, 2002.

SAVIANI, D. Trabalho e Educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, v. 34, jan./abr. 2007.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 2, p. 71-99, 1995.

SCOTT, J.W.; LOURO, G.L.; SILVA, T.T.D. Gênero: uma categoria útil de análise histórica de Joan Scott. **Educação & Realidade**, v. 2, p. 71-99, 1995.

SILVA, M. P. da. **A representação da educação feminina no jornal Brado Conservador - Assú (RN) 1876-1881**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/57172>. Acesso em: 30 maio 2024.

SIQUEIRA, R.F.B. *et al.* A presença de docentes mulheres em cargos gerenciais nas universidades federais do estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Universitária na América Latina (GUAL)**, v. 9, n. 2, p. 49, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2016v9n2p49>. Acesso em: 15 jan. 2024.

SIQUEIRA, R.F.B.; MIRANDA, A.R.A.; CAPELLE, M.C.A. Mulheres na gestão universitária: A ótica de docentes de Minas Gerais. **Revista Gestão Universitária na América Latina (GUAL)**, v. 12, n. 2, p. 48-71, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2019v12n2p48>. Acesso em: 21 dez. 2024.

TEIXEIRA, M. **Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013**. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2017.

URUAÇU. Companhia de Desenvolvimento Econômico de Goiás (CODEGO). Distritos Industriais. 2024. Disponível em: <https://www.codego.com.br/d-industria/gato-2--2-2-2-2-2-2-2-3-2-2-2--2>. Acesso em: 20 set. 2024.

VIEIRA, A.M.D.P.; SOUZA JÚNIOR, A. A educação profissional no Brasil. **Revista Interacções**, v. 12, n. 40, 2016.

WEBER, Max. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. Brasília: UnB, 1999.

4 PRODUTO EDUCACIONAL

4.1 Elaboração do Produto Educacional

O ProfEPT é um programa de Pós-Graduação em EPT oferecido em rede nacional, que faz parte da área de ensino. No momento, oferta um curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica. O ProfEPT tem como objetivo proporcionar formação em educação profissional e tecnológica, visando tanto à produção de conhecimentos quanto ao desenvolvimento de produtos pela realização de pesquisas que integrem os saberes inerentes ao mundo do trabalho e ao conhecimento sistematizado (Brasil, 2019).

Em conformidade com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), a elaboração e a execução do Produto Educacional são exigências para a obtenção do título de mestre em programas de Mestrado Profissional. O Produto Educacional na área de ensino deve ser resultado da produção de uma pesquisa mediante uma atividade. Este produto educativo deve ser aplicado na escola ou em outros espaços de ensino com o objetivo claro de responder a uma pergunta ou problema. Este produto pode ser, por exemplo, uma sequência didática, um aplicativo computacional, um jogo, um vídeo, um conjunto de videoaulas, um equipamento, uma exposição, ou materiais textuais como guias, texto de apoio, artigos de revistas técnicas, entre outros (Brasil, 2019).

Espera-se que, em um curso desse tipo, os alunos conduzam investigações focadas em situações reais, seja no dia a dia da sala de aula, seja em outros ambientes educativos, com o objetivo de assumir um papel central em sua atividade profissional, bem como em seu processo de formação e transformação (Pasquali; Vieira; Castaman, 2018). Sendo assim, o Produto Educacional desta pesquisa trata-se de um material textual no documento Capes na área da EPT, em formato digital, articulando com a pesquisa desenvolvida na temática gênero e poder e acessível à comunidade interna e externa ao IF Goiano.

A escolha do *ebook* como Produto Educacional foi concebida por ser um acessível meio de comunicação; e, na ocasião desta pesquisa, um auxílio com o objetivo de dar visibilidade e difundir novos horizontes para uma perspectiva crítica, por meio da sensibilização e apontamentos da situação diagnóstica da equidade de gênero no contexto da gestão do IF Goiano e IF Goiás. Ao desempenhar funções de poder e ocupar cargos de gestão, a mulher se vê confrontada com inúmeras dificuldades e desafios, muitas vezes invisibilizados. Portanto,

diante disso, o *ebook* é uma ferramenta digital adaptável, interativa e de fácil distribuição, que tem se apresentado como um considerável recurso didático.

Nessa perspectiva, este Produto Educacional foi planejado, desenvolvido e concretizado para ser utilizado como material instrutivo, contemplando a multiplicidade e a pluralidade do IF Goiano - *campus* Ceres e IF Goiás – *campus* Uruaçu, com seus programas de ações, acesso e permanência, de uma forma geral, abrangendo o recorte do estudo. Por isso, o desenvolvimento e a construção do *ebook* atenderão aos objetivos traçados, uma vez que permitirão a divulgação dos *campi* atendidos por essas instituições.

A construção do Produto Educacional observou três eixos de análise e desenvolvimento propostos por Kaplún (2003): o eixo conceitual, o eixo pedagógico e o eixo comunicacional. No eixo conceitual, inicialmente, foram selecionados os conteúdos que pudessem dar uma visão geral do diagnóstico da equidade de gênero na gestão da instituição, bem como um panorama mais ampliado, com os panoramas global e nacional. Ademais, privilegiou-se a identificação das desigualdades e desafios enfrentados pelas mulheres em cargos de gestão na instituição.

O eixo pedagógico articula o início com o final da escrita de um material, referindo-se a um produto educacional direcionado de forma geral, traçando um percurso, com ponto de partida e chegada, iniciando-se com conceitos basilares ao tema, por autores que sustentam essa pesquisa. Na sequência, demonstrou-se que a busca pela equidade de gênero é uma preocupação global, e não apenas local e focada; após, foi destacada a importância de discutir essa temática, pois a maior chance de transformação na sociedade vem do diálogo e da mobilização coletiva. O diagnóstico foi apresentado logo após, culminando com os resultados da pesquisa realizada com os servidores, cujos relatos e conclusões têm o potencial de enriquecer possíveis reflexões e debates, constituindo o ponto de chegada do percurso do eixo pedagógico. Ou seja, é o momento da definição dos caminhos que serão seguidos pelo material educativo, pensando nos seus itinerários pedagógicos.

Por sua vez, o eixo comunicacional comporta as ferramentas necessárias para concretizar a mensagem que se pretende passar aos destinatários do produto. Assim, para Kaplún (2003), é essencial termos criatividade com diálogos envolvendo imagens, vídeos, tendo em vista que envolverão sentidos e sentimentos desses estudantes. Com isso, o produto foi elaborado com a integração de elementos textuais e gráficos, contendo ilustrações que representam o conteúdo apresentado, de modo a tornar a sua leitura agradável e interessante ao público destinatário. A linguagem utilizada nos textos é simples, clara e objetiva, de modo a transmitir o conteúdo de maneira a facilitar o seu entendimento pelo(a) leitor(a). Por esse viés, o principal intuito deste Produto Educacional é a sensibilização e reflexão das temáticas

propostas, para o enriquecimento dos debates na perspectiva da formação integral, com vistas a uma transformação social, justificando-se assim a sua aplicação no âmbito da EPT.

4.1.1 Validação do Produto Educacional

A validação do Produto Educacional é um tópico exigido e obrigatório dentro dos programas de Mestrado Profissional (Brasil, 2019). Nesse sentido, para a avaliação do Produto Educacional “**Equidade de Gênero e Poder em Instituições de Educação e Pesquisa: Percepções e Propostas de Políticas Públicas**”, optou-se por convidar os participantes da pesquisa que haviam sido entrevistados na fase exploratória e que colaboraram com a construção deste material.

Sendo assim, este Produto Educacional foi validado por 10 servidores que atuaram em cargos de gestão no ano de 2023 e que participaram da pesquisa. A escolha deu-se pelo fato de este Produto Educacional, nesse contexto, ter sido elaborado com base nas experiências vivenciadas pelos servidores homens e mulheres ocupantes de cargos de gestão nas instituições pesquisadas. Portanto, este *ebook* será uma fonte informacional para o público interno e externo dessas instituições. Por isso, entende-se que esses participantes são mais indicados para apreciar a validade deste produto.

Neste cenário, para avaliar o Produto Educacional, elaborou-se um questionário no *Google Forms*, com o intuito de auxiliar no seu aperfeiçoamento. Em seguida, foram encaminhados via *e-mail* convites com o *link* do *Google Forms* para o Questionário de Avaliação (Apêndice D), tendo sido anexado o Produto Educacional em arquivo *Portable Document Format* (PDF) para os 15 entrevistados.

O retorno foi de 10 avaliações, o que corresponde a 66,6% dos participantes convidados. O questionário contou com 7 questões: 6 fechadas (Gil, 2008), para avaliar a estética, organização, clareza, conteúdo e potencial didático e aplicabilidade do material textual (Leite, 2018); e 1 questão aberta, para que os avaliadores pudessem deixar sugestões para o aperfeiçoamento do Produto Educacional. Para ilustração dos resultados, os avaliadores foram identificados de A1 até A15.

De acordo com o conjunto das avaliações descritas acima, e os relatos descritos na questão que solicitava sugestões de melhoria, constata-se, no geral, uma avaliação positiva do Produto Educacional “**Equidade de Gênero e Poder em Instituições de Educação e Pesquisa: Percepções e Propostas de Políticas Públicas**”. Pelas respostas, o Produto Educacional tem potencial como ferramenta didática e pode auxiliar no estímulo ao debate e às

reflexões sobre a temática gênero e gestão, com vistas à sensibilização, criticidade e transformação social.

4.2 Descrição do Produto Educacional

O Produto Educacional foi elaborado no decorrer do curso do ProfEPT, do IF Goiano - *campus* Ceres, pela mestrandia Eliana Aparecida da Silva, em parceria com o professor orientador Doutor Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso e pelo coorientador Doutor Marcos Moraes Sousa.

O Produto Educacional foi desenvolvido com base na pesquisa de mestrado intitulada “Fatores associados à equidade de gênero e poder em instituições de ensino: percepções e desafios nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia no Estado de Goiás”.

A presente pesquisa teve como objetivo geral identificar e analisar os fatores associados à equidade de gênero e poder nas instituições de ensino. Está vinculada à área de concentração “Educação Profissional e Tecnológica”, à linha de pesquisa “Organização e Memórias em Educação Profissional e Tecnológica” e ao macroprojeto Inclusão e Diversidade em espaços formais e não formais de ensino na EPT.

Nesse sentido, o Produto Educacional foi planejado e desenvolvido para sensibilizar quanto à situação atual na gestão do IF Goiano – *campus* Ceres e do IF Goiás – *campus* Uruaçu em relação à equidade de gênero, visto ter o intuito de levar informações à comunidade interna e externa do IF Goiano. O Produto Educacional foi delineado em alguns conceitos essenciais para o entendimento da temática, sendo incluídos no material textual estudos sobre gênero e poder, acesso e permanência das mulheres, experiências e/ou superações.

O conteúdo do material textual tem como foco a relação entre gênero e poder em Instituições de Ensino, no acesso e permanência das mulheres no Ensino Profissional e Tecnológico, com a proposição de considerar a participação das mulheres em cargos de poder, suas experiências e/ou superações e os desafios enfrentados pelas mulheres, bem como incentivar a paridade das relações de gênero nas funções de gestão no IF Goiano e no IF Goiás. Por isso, serão apresentadas algumas concepções teóricas, juntamente com alguns relatos dos servidores entrevistados e também leituras e vídeos adicionais sobre o tema. Tem abrangência em espaços de gestão educacional, bem como quaisquer espaços de gestão que envolvam relações de gênero e o mundo do trabalho. A produção de dados utilizou as técnicas de entrevistas semiestruturadas, e foi utilizada a técnica de análise de conteúdo para a análise dos dados.

Para que a visualização se tornasse mais clara e atrativa, foram reproduzidas no Produto Educacional imagens de gráficos retiradas de suas fontes originais, devidamente creditadas, mas também as imagens de gráficos elaborados durante o levantamento de dados da própria instituição. Também foram reproduzidas no produto educacional as falas das entrevistadas que mais exemplificassem o diagnóstico de dificuldades e desafios enfrentados pelas servidoras, para que seus discursos ilustrassem a realidade que foi revelada com as entrevistas realizadas durante a pesquisa.

Por fim, para estimular a busca por ajuda, foram incluídas no material textual também informações quanto às medidas institucionalizadas e aos setores que poderiam auxiliar no apoio às mulheres que eventualmente necessitassem de orientação quanto aos aspectos relacionados ao enfrentamento de quaisquer situações dessa natureza, dentro da instituição.

A idealização do material textual e sua elaboração foi realizada por meio da ferramenta Canva (2023), disponível *online*, e a paleta de cores foi escolhida em tons de verde para se harmonizar com as cores do logotipo do IF Goiano. Tudo isso no intuito de deixar o material atrativo e agradável para a leitura e compreensão de seu conteúdo.

Após a conclusão da dissertação e validação do *ebook* pela banca avaliadora, o produto em formato digital estará acessível à comunidade interna e externa do IF Goiano e será disponibilizado no repositório do ProfEPT, no repositório institucional do IF Goiano e na Plataforma Virtual de Material Educativo (EduCapes).

Enfim, no próximo capítulo, apresentaremos as considerações finais do nosso estudo, que vão ao encontro dos resultados e respectiva discussão evidenciados nos capítulos anteriores. Em seguida, apontaremos algumas limitações encontradas no presente estudo e, por fim, enunciaremos algumas recomendações que consideramos fundamentais para a elaboração de estudos futuros nessa área.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo procurou contribuir com conhecimentos a respeito da intersecção entre equidade de gênero e poder nas instituições de ensino, apoiando-se nas contribuições teóricas de autores como Freire (2000, 2009), Gramsci (2001), Marx e Engels (2013), Saffioti (2001, 2002, 2015), Weber (1998, 1999, 2000) e outros. Nessa conjuntura, foram analisados os fatores associados à equidade de gênero e poder nas instituições de ensino, por meio de estudos bibliográficos, documentais, entrevistas e a construção de um *ebook*, contribuindo para uma perspectiva crítica.

Diante disso, retomamos o objetivo geral de identificar e analisar os fatores associados ao gênero e poder em instituições de ensino, buscando a equidade de gênero no acesso e permanência no IF Goiano – *campus* Ceres e no IF Goiás – *campus* Uruaçu. A abrangência desse objetivo foi relacionada ao alcance de três objetivos específicos: (a) Revisar sistematicamente a literatura que intersecciona gênero e poder em instituições de ensino; (b) Identificar e analisar os fatores associados à equidade de gênero e poder nas instituições de ensino; (c) Desenvolver um *ebook* por meio de apontamentos e sensibilização da situação diagnóstica, visibilizando a equidade de gênero no contexto da gestão do IF Goiano e do IF Goiás, como produto educacional.

De início, o primeiro objetivo foi alcançado por meio do estudo I, desenvolvendo a revisão sistemática da literatura, apresentada no Capítulo 2. Os resultados desse primeiro estudo mostram que a temática gênero e poder nas instituições de ensino é uma lacuna de pesquisa, corroborando a necessidade da implantação de políticas e programas de gênero e poder, como resposta mais dinâmica e proativa ao enfrentamento desse problema. Enfim, sugere-se que os estudos futuros conduzam suas pesquisas no âmbito da educação profissional e tecnológica, com foco nos cargos de gestão.

Do mesmo modo, o segundo objetivo foi alcançado por meio do estudo II, cuja metodologia adotou os princípios da investigação exploratória, com uma abordagem qualitativa. Com isso, os servidores nos IFs refletiram sobre essa temática e compreenderam a importância da representação feminina, contribuindo significativamente para a equidade de gênero no contexto em que atuam.

Os dados analisados evidenciaram que ainda há preconceito e discriminação nos cargos de poder nas organizações de ensino, pois mesmo a EPT, com essência libertadora, ainda é

apresentada como conservadora no que se refere a gênero e poder. É importante ressaltar que, tanto no IF Goiano - *campus* Ceres quanto no IF Goiás - *campus* Uruaçu, os depoimentos revelam diversos desafios enfrentados e conquistas realizadas pelos servidores em cargos de liderança, evidenciando uma clara desigualdade entre mulheres e homens. Assim, é possível notar a diferença entre servidores e servidoras que ocupam cargos de poder nas duas instituições estudadas, apesar de o IF Goiano - *campus* Ceres ter uma origem rural, enquanto o IF Goiás possui uma formação de origem urbana.

Enfim, os estudos demonstraram que os fatores associados à equidade de gênero e poder em instituições de ensino têm se mostrado uma fonte de experiências em que as mulheres precisam enfrentar diversos conflitos e contradições. Sendo assim, os resultados sugeriram estratégias em nível de política pública de Estado e gestão educacional em nível organizacional, que poderão ser desenvolvidas visando contribuir para a equidade de gênero em instituições de ensino.

Quanto ao terceiro objetivo, ele se encontra no Capítulo 4, que apresenta o Produto Educacional em formato de um livro digital, *ebook*, desenvolvido para sensibilizar quanto à situação atual na gestão do IF Goiano – *campus* Ceres e IF Goiás – *campus* Uruaçu, em relação à equidade de gênero, levando, dessa forma, informações à comunidade interna e externa do IF Goiano. Desse modo, por meio das reflexões das temáticas propostas e debates na perspectiva de uma transformação social, o objetivo do Produto Educacional foi atendido, visibilizando a equidade de gênero no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica.

Pode-se perceber que, durante este estudo, foi contemplada a sua relevância por trazer vários aportes relacionados aos fatores associados à equidade de gênero e poder nas instituições de ensino, em específico, no IF Goiano e no IF Goiás.

É importante destacar também que, no decorrer deste estudo, houve várias limitações, como a busca da maior quantidade de trabalhos publicados no Brasil e o fato de se tratar de um estudo de corte transversal, realizado em um único momento da realidade, o que pode ter contribuído significativamente para os resultados dessa amostra. Assim, propõe-se que, em estudos futuros baseados em RSL, seja ampliada a cobertura de bases de dados científicos e possam ser analisadas outras instituições de ensino, em outros estados do Brasil e na América Latina.

Finalmente, como foi abordado, estudos sobre equidade de gênero e cargos de poder devem continuar a ser realizados, pois se acredita que a presente pesquisa e outras futuras possam colaborar para a compreensão da participação das mulheres em cargos de poder, no

contexto educacional brasileiro, apontando a urgência de ações concretas na construção de um modelo democrático mais inclusivo e equitativo.

REFERÊNCIAS

ALVES, C.B. **Divisão sexual do trabalho e inconsciente político**: histórias de mulheres em formação profissional. 172 f. Tese (Doutorado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde) - Universidade de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <https://l1library.org/document/yd2djggqdivisao-trabalho-inconsciente-politico-historias-mulheres-formacao-profissional.html>. Acesso em: 22 jul. 2024.

ALVES, R.R.C. *et al.* Análise das especificidades de estudantes-mães de cursos superiores. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, ano V, v. 16, n. 47, 2023.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil, 2016.

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades**: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BOURDIEU, P. O campo científico. In: ORTIZ, R. **A sociologia de Pierre Bourdieu**. 1. ed. São Paulo: Olho d'Água, 2003. Cap. 4, p. 112-143.

BRASIL. **Agenda 2030**. Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. [S.l.], 2021. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/5/>. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 1º jun. 2019.

BRASIL. **Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Lei Maria da Penha. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 1º jun. 2019.

BRASIL. Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Relatório de atividades 2019**. Brasília: CAPES, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br>. Acesso em: 07 jul. 2024.

BRASIL. **Relatório sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2023: igualdade de gênero e empoderamento**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.fsp.usp.br/sustentarea/2020/08/22/ods-5-igualdade-de-genero/>. Acesso em: 12 out. 2024.

BRUSCHINI, M.C.A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CANOTILHO, A. P.; ARAUJO, N. F.; OLIVEIRA, S. M. T. de. A contribuição da escola para a emancipação das mulheres. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, São Cristóvão, v. 7, n. 14, p. 91-102, 2014. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/revtee/article/view/2957>. Acesso em: 3 jun. 2024. DOI: <https://doi.org/10.20952/revtee.v0i0.2957>.

CECI, S.J.; GINTHER, D.K.; KAHN, S.; WILLIAMS, W.M. Mulheres na ciência acadêmica: um cenário em mudança. **Psychological Science in the Public Interest**, v. 15, n. 3, p. 75–141, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1529100614541236>. Acesso em: 8 jul. 2024.

CHISTÉ, P.S.; FONTE, S.S.D. Formação humana e arte: contribuições para o debate sobre educação profissional. **Revista Atos de Pesquisa em Educação**, Blumenau, v. 16, e 10148, 2021.

CISNE, M. **Serviço social: uma profissão de mulheres para mulheres? Uma análise crítica da categoria gênero na histórica “feminização” da profissão** (Dissertação de Mestrado em Serviço Social). Recife: UFPE, 2004.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.

DORADO, C. B. *et al.* Entry barriers and “Glass Roof” in university management in Colombia. **Journal of Management**, v. 35, n. 65, p. 18-30, 2019. Disponível em: <http://doi.org/10.25100/cdea.v35i65.7892>. Acesso em: 15 jan. 2024.

FEDERICI, S. **O Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Tradução: coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2004.

FERNANDES, F. **A revolução burguesa no Brasil: ensaio de interpretação sociológica**. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

FIRESTONE, S. **Dialética do sexo**. Rio de Janeiro: Editorial Labor do Brasil, 1970.

FONTENELE-MOURÃO, T.M. **Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência**. Brasília, DF: Secretaria de Política para as Mulheres, 2006.

FREIRE, P. **Educação como prática da liberdade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2009.

FREIRE, P. **Pedagogia da indignação: cartas pedagógicas e outros escritos**. São Paulo: Editora UNESP, 2000.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

FRIGOTTO, G. A polissemia da categoria trabalho na batalha das ideias nas sociedades de classe. **Revista Brasileira de Educação**, v. 14, p. 168-194, 2009.

FUINI, L.L.; PAULA, L.I. A divisão sexual do trabalho e suas consequências para a precarização do trabalho feminino: uma pesquisa bibliográfica. **Revista de Ciências Humanas**, v. 1, n. 23, janeiro-junho 2023.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GIULIANI, P. C. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: PRIORI, M; BASSANEZI, C. (Orgs.). **História das mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2009, p. 640-668.

GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere**: introdução ao estudo da filosofia e a filosofia de Benedetto Croce. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. v. 1.

GRAMSCI, A. **Os intelectuais e a organização da cultura**. Trad. Carlos N. Coutinho. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

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

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

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais – Política & Trabalho**, v. 1, n. 53, p. 22–34, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/50869/33131>. Acesso em: 15 out. 2024.

INCERTI, T.G.V; CASAGRANDE, L.S. Discutindo gênero na educação profissional e tecnológica: conquistas, desafios, tabus e preconceitos. **Cadernos Pagu**, n. 61, p.e216117, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/18094449202100610017>. Acesso em: 29 ago. 2024.

INOCÊNCIO, J.V.; GARZONI, L. de C.; MARCUSSO, M.F. Horizontes para uma educação emancipatória: a articulação entre gênero, sexualidade e mundo do trabalho na EPT a partir de uma sequência didática. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, [S. l.], v. 2, n. 21, p. e12882, 2021.

KAPLÚN, G. Material educativo: a experiência do aprendizado. **Revista Comunicação & Educação**, São Paulo, n. 27, p. 46-60, 2003. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/37491/40205>. Acesso em: 10 jul. 2024.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H. (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

LEITE, P. de S.C. Produtos educacionais em mestrados profissionais na área de ensino: uma proposta de avaliação coletiva de materiais educativos. **Atas CIAIQ 2018 - Investigação Qualitativa em Educação**, v. 1, 2018. Disponível em: <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2018/article/view/1656/1609>. Acesso em: 17 jul. 2024.

LIMA, R. de L. de *et al.* Trabalho doméstico e desproteção previdenciária no Brasil: questões em análise. **Revista Katálysis**, v. 13, n. 1, p. 40-48, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/PvSBH4pRZWbwxRwG8nhVFmH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2024.

MANACORDA, M.A. **Marx e a pedagogia moderna**. São Paulo: Cortez / Autores Associados, 1991.

MARX, K.; ENGELS, F. **O capital, crítica da economia política: Livro 1 - O processo de produção do capital**. Rio de Janeiro: Boitempo, 2013.

MEIRELES, C. de S.F.; CARDOSO, F.M.B.C.; SOUSA, M. de M. O Ensino Médio Integrado: concepções, práticas e possibilidades de formação omnilateral. **Ver. Pemo**, Fortaleza, v. 6, e12557, 2024. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revpemo/article/view/12557/version/11554>. Acesso em: 10 out. 2024.

MELLO, A.R.D.; PAIVA, L.D.M.L. **Lei Maria da Penha na prática**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

MENDES, M.L. **A participação das mulheres na gestão do Instituto Federal Goiano, campus Urutaí: uma perspectiva histórica (1953 a 2019)**. Dissertação Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, Instituto Federal Goiano, Morrinhos, 2020.

MOLL, J. **Educação Profissional e Tecnológica no Brasil contemporâneo: desafios, tensões e possibilidades**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

MOMO, F.S.; GONÇALVES, A.L.; FERREIRA, L.C. Gênero, trabalho e desigualdades sociais. **Revista de Estudos Interdisciplinares**, v. 5, n. 1, p. 45-67, 2013.

MOURA, D.H. **Trabalho e formação docente na educação profissional**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, v. 3, 2014.

NETTO, J. P. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NOSELLA, P.; AZEVEDO, M.L.N. “A Educação em Gramsci”. **Teoria e Prática da Educação**, v. 15, p. 25-33, 2012. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/TeorPratEduc/article/view/20180/10526>. Acesso em: 21 fev. 2021.

OLIVEIRA, F. de. **Crítica à razão dualista/ O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

PACHECO, J. (Org.) **Mulher e filosofia**: as relações de gênero no pensamento filosófico. Porto Alegre: Editora Fi, 2015.

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: 15 jul. 2024.

PAVAN, D.F.M. **Perfis, trajetórias e relações de gênero na gestão da educação científica, tecnológica e profissional de Goiás**. 225f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.

SAFFIOTI, H.I.B. Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. **Caderno Pagu**, Campinas, n. 16, p. 115-136, 2001.

SAFFIOTI, H.I.B. **Gênero, patriarcado e violência**. 2. ed. São Paulo: Expressão popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SAFFIOTI, H.I.B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SAFFIOTI, H.I.B. **Violência contra a mulher e violência doméstica**. Gênero, democracia e sociedade brasileira. Rio de Janeiro: Editora, v. 34, 2002.

SAFFIOTI, H.I.B.; ALMEIDA, S.S. **Violência de gênero: poder e impotência**. Rio de Janeiro: Revinter, 1995.

SAVIANI, D. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, v. 12, n. 34, jan./abr. 2007.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & realidade**, Rio Grande do Sul, v. 20, n. 2, 1995.

SCOTT, J. História das mulheres. In: BURKE, P. (Org.). **A escrita da história: novas perspectivas**. São Paulo: Unesp, 1992, p. 64-65.

SCOTT, J.W. A mulher trabalhadora. In: DUBE, G.; PERROT, M. **Histórias das mulheres no Ocidente**. Porto, Edições Afrontamento, vol. IV, 1994.

SCOTT, J.W.; LOURO, G. L.; SILVA, T. T. D. Gênero: uma categoria útil de análise histórica de Joan Scott. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71- 99, 1995.

SILVA, B. A. da. Lugar de mulher: patriarcado, capitalismo, violência contra a mulher e educação. **Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, v. 16, n. 1, 2018.

SILVA, M.P. da. **A representação da educação feminina no jornal Brado Conservador - Assú (RN) 1876-1881**. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/57172>. Acesso em: 30 maio 2024.

SOARES, B. M. **Mulheres invisíveis**. Violência conjugal e novas políticas de segurança. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999. Ebook.

TEIXEIRA, M. **Um olhar da economia feminista para as mulheres**: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2017.

TRIVIÑOS, A.N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.

WEBER, M. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: UnB, 1999. 2. v.

WEBER, M. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Trad.: Régis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. 4. ed. Brasília: UnB, 1998. v. 1.

WEBER, M. **Economia e sociedade**. Vol. 1: Fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: Ed. UnB, 2000.

APÊNDICE A – CARTA CONVITE

Ceres-GO, 04 de dezembro de 2023

Eu, Eliana Aparecida da Silva, solteira, natural de São João Batista do Glória-MG, CPF 48493473120, RG 2673955 SSP-GO, servidora pública efetiva da Secretaria de Educação do Estado de Goiás, discente do Curso de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) ofertado pelo Campus Ceres do Instituto Federal Goiano, sob orientação do Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso e sob coorientação do Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa, venho por meio desta, convidá-lo(a) a participar como parceiro(a) na pesquisa intitulada “Equidade de gênero no acesso e permanência nos cargos de poder nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia”.

Sua participação neste projeto é essencial para a ampliação dos conhecimentos sobre o perfil dos servidores das instituições que integram a Rede de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) dos campus pesquisados, especificamente os servidores que exerceram ou exercem cargos com Função Gratificada – FG e Cargos de Direção – CD nos Campus citados, no ano de 2023, pois conhecer melhor isso, poderá contribuir para que essas instituições desenvolvam ações e estratégias visando promover a participação mais efetiva de mulheres em cargos de gestão e conseqüentemente estimulando a ampliação das oportunidades das servidoras do sexo feminino e minimizando a desigualdade de gênero.

Assim sendo, comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados conforme princípios éticos e para fins exclusivamente acadêmicos e divulgá-los de forma transparente aos envolvidos neste estudo e à comunidade em geral.

Para compreender melhor sobre sua participação, convido-o(a) a acessar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), na qual encontram-se algumas informações relativas ao meu contato, os objetivos da pesquisa, sobre como se dará sua participação etc. Mesmo assim, existindo alguma dúvida, favor entrar em contato que estaremos à disposição para esclarecê-lo(a).

Certa de contar com vosso apoio e colaboração, desde já antecipo meus agradecimentos.

Cordialmente,

Eliana Aparecida da Silva

Mestranda do ProfEPT

Pesquisadora responsável pelo projeto

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SOBRE GÊNERO E PODER NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO

ROTEIRO DE ENTREVISTA AOS PESQUISADORES

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Equidade de gênero no acesso e permanência nos cargos de poder nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia”. A sua participação consiste em responder questões das quais serão extraídas informações que serão utilizadas para dissertação de mestrado como requisito do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) ofertado pelo Campus Ceres do Instituto Federal Goiano, sob orientação do Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso e sob coorientação do Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa.

O estudo está sendo desenvolvido pela pesquisadora Eliana Aparecida da Silva e tem como objetivo compreender como são tratadas as diferenças de gênero nos cargos de liderança em nível de diretoria no IF Goiano e IF Goiás, tanto no acesso quanto na permanência desses postos, considerando as implicações sociais e do sistema de gênero no ambiente educacional.

Informamos que a entrevista será gravada para que o pesquisador possa transcrevê-las posteriormente, no sentido de realizar a análise dos conteúdos. Caso você não se sinta confortável com alguma questão, sinta-se a votante para não a responder. Tudo que você disser nesta entrevista será tratado com o mais absoluto sigilo, sendo que somente o entrevistador é quem terá acesso às suas respostas. Na transcrição das suas falas, você será identificado por um código, de forma que não seja possível identificá-lo ou fazer algum tipo de associação a você.

Em caso de recusa, você não será penalizado(a) de forma alguma. Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o pesquisador responsável desta pesquisa, Eliana Aparecida da Silva, pelo *e-mail*: eliana.aparecida@estudante.ifgoiano.com ou pelo telefone: 62 98441-0749.

Em caso de dúvida sobre a ética aplicada à pesquisa, você poderá ainda entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal Goiano (CEP/IF Goiano), situado à Rua 88, nº 280, Setor Sul, Goiânia-GO, pelo *e-mail*: cep@ifgoiano.edu.br ou pelos telefones: 62 3605-3601 ou 62 99226-3661. 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.

Desde já agradeço pelo seu apoio!

CONCORDO em participar da pesquisa

NÃO CONCORDO em participar da pesquisa

A presente pesquisa tem por objetivo refletir sobre a participação das mulheres na gestão do Instituto Federal Goiano Campus Ceres e Instituto Federal de Goiás campus Uruaçu, durante o ano de 2023. A entrevista consiste em perguntas de respostas discursivas sobre sua experiência como membro da gestão do Campus, atuando em Função Gratificada ou Cargo de Direção. Desde já agradeço a participação de todos.

DADOS PESSOAIS

Nome: _____

Idade: _____ Raça: _____

Gênero:

() masculino () feminino () outros

Estado Civil: _____

Área de Formação: _____

Titulação:

() Graduação () Especialização () Mestrado () Doutorado

Cargo: _____

Tempo de serviço na instituição: _____.

SOBRE SUA PARTICIPAÇÃO NA GESTÃO:

1-Fale um pouco da sua vida profissional, apontando momentos marcantes no sentido de experiências e/ou superações antes de chegar ao Instituto Federal.

2-Na sua opinião, existe diferenciação quanto ao tratamento, remuneração, acesso, respeito, reconhecimento entre servidoras e servidores na instituição em que você atua? Justifique sua resposta.

3-Relate como surgiu o interesse e de que forma foi a trajetória para o acesso à função no cargo de gestão.

4-Descreva quais dificuldades e desafios que você enfrenta ou enfrentou durante sua

atuação no cargo de gestão, na sua instituição.

5-Como você percebe a participação das mulheres na gestão do campus que você atua?

6-Caso sinta o desejo de relatar algo não contemplado na entrevista relacionado ao tema da pesquisa, fique à vontade para utilizar esse espaço.

Fonte: Entrevista adaptada de Mendes (2020).

APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO DO ROTEIRO DA ENTREVISTA

22/09/24, 17:18

INSTRUMENTO DE VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO DO ROTEIRO DA ENTREVISTA

INSTRUMENTO DE VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO DO ROTEIRO DA ENTREVISTA

Prezado Profissional,

Meu nome é Eliana Aparecida da Silva, sou mestranda do Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica- ProfEPT, IF Goiano – Campus Ceres, responsável por esta pesquisa, sob a orientação do Professor Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso e coorientação do Professor Dr. Marcos Moraes Sousa.

Número do Registro de Aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), IF-Goiano. CAAE: N. 73823523.2.0000.0036

Você está sendo convidado(a) a participar, da validação do roteiro da entrevista dos servidores que atuam em cargos de gestão (Cargos com Função Gratificada – FG e Cargos de Direção – CD), onde as perguntas serão avaliadas observando os seguintes aspectos: muito bom (5 pontos), bom (4 pontos), regular (3 pontos), fraco (2 pontos), muito fraco (1 ponto). Ao final do instrumento de avaliação, há um espaço aberto para comentários, sugestões e críticas. Para fins de permanência ou exclusão das perguntas nas entrevistas, serão adotados alguns critérios. A pergunta que obtiver pontuação 2 ou 1 em algum dos cinco quesitos (muito bom, bom, regular, fraco, muito fraco) será excluída. A questão com 3 pontos (regular) será mantida, porém com modificações e 4 (bom) e 5 (muito bom) a questão será mantida.

Gostaria que a entrega de sua avaliação ocorresse em até 10 (dez) dias a partir da data de recebimento deste.

ROTEIRO DE ENTREVISTA AOS PESQUISADORES

Você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Equidade de gênero no acesso e permanência nos cargos de poder nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia”. A sua participação consiste em responder questões das quais serão extraídas informações que serão utilizadas para dissertação de mestrado como requisito do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) ofertado pelo Campus Ceres do Instituto Federal Goiano, sob orientação do Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso e sob coorientação do Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa.

O estudo está sendo desenvolvido pela pesquisadora Eliana Aparecida da Silva e tem como objetivo compreender como são tratadas as diferenças de gênero nos cargos de liderança em nível de diretoria no IF Goiano e IF Goiás, tanto no acesso quanto na permanência desses postos, considerando as implicações sociais e do sistema de gênero no ambiente educacional.

Informamos que a entrevista será gravada para que o pesquisador possa transcrevê-las posteriormente, no sentido de realizar a análise dos conteúdos. Caso você não se sinta confortável com alguma questão, sinta-se a votante para não a responder. Tudo que você disser nesta entrevista será tratado com o mais absoluto sigilo, sendo que somente o entrevistador é quem terá acesso às suas respostas. Na transcrição das suas falas, você será identificado por um código, de forma que não seja possível identificá-lo ou fazer algum tipo de associação a você.



22/09/24, 17:18

INSTRUMENTO DE VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO DO ROTEIRO DA ENTREVISTA

Em caso de recusa, você não será penalizado(a) de forma alguma. Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o pesquisador responsável desta pesquisa, Eliana Aparecida da Silva, pelo e-mail: eliana.aparecida@estudante.ifgoiano.com ou pelo telefone: 62 98441-0749.

Em caso de dúvida sobre a ética aplicada à pesquisa, você poderá ainda entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal Goiano (CEP/IF Goiano), situado à Rua 88, nº 280, Setor Sul, Goiânia-GO, pelo e-mail: cep@ifgoiano.edu.br ou pelos telefones: 62 3605-3601 ou 62 99226-3661. 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. Desde já agradeço pelo seu apoio!

[Inicie sessão no Google](#) para guardar o seu progresso. [Saiba mais](#)

* Indica uma pergunta obrigatória

Termo de Consentimento

- CONCORDO em participar da pesquisa
- NÃO CONCORDO em participar da pesquisa

A presente pesquisa tem por objetivo refletir sobre a participação das mulheres na gestão do Instituto Federal Goiano Campus Ceres e Instituto Federal de Goiás campus Uruaçu, durante o ano de 2023. A entrevista consiste em perguntas de respostas discursivas sobre sua experiência como membro da gestão do Campus, atuando em Função Gratificada ou Cargo de Direção. Desde já agradeço a participação de todos.

DADOS PESSOAIS

Nome:

A sua resposta



22/09/24, 17:18

INSTRUMENTO DE VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO DO ROTEIRO DA ENTREVISTA

Idade:

A sua resposta

Cor/ Raça:

A sua resposta

Gênero:

A sua resposta

Estado Civil:

A sua resposta

Formação:

A sua resposta

Cargo:

A sua resposta

CD Ocupada:

A sua resposta



22/09/24, 17:18

INSTRUMENTO DE VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO DO ROTEIRO DA ENTREVISTA

Titulação

- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- PhD

Tempo de serviço na instituição:

A sua resposta

SOBRE SUA PARTICIPAÇÃO NA GESTÃO:

1 - Fale um pouco da sua vida profissional até chegar ao Instituto Federal. *

	muito bom	bom	regular	fraco	muito fraco
1) organização	<input type="radio"/>				
2) objetividade	<input type="radio"/>				
3) clareza	<input type="radio"/>				
4) facilidade de leitura	<input type="radio"/>				
5) compreensão do conteúdo	<input type="radio"/>				



22/09/24, 17:18

INSTRUMENTO DE VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO DO ROTEIRO DA ENTREVISTA

Comentários, sugestões e críticas

A sua resposta

2 - Na sua opinião, existe diferenciação entre servidores mulheres e homens na instituição que você atua? Justifique sua resposta. *

	muito bom	bom	regular	fraco	muito fraco
1) organização	<input type="radio"/>				
2) objetividade	<input type="radio"/>				
3) clareza	<input type="radio"/>				
4) facilidade de leitura	<input type="radio"/>				
5) compreensão do conteúdo	<input type="radio"/>				

Comentários, sugestões e críticas

A sua resposta



22/09/24, 17:18

INSTRUMENTO DE VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO DO ROTEIRO DA ENTREVISTA

3 - Relate como foi o processo para você acessar a função no cargo de gestão. *

	muito bom	bom	regular	fraco	muito fraco
1) organização	<input type="radio"/>				
2) objetividade	<input type="radio"/>				
3) clareza	<input type="radio"/>				
4) facilidade de leitura	<input type="radio"/>				
5) compreensão do conteúdo	<input type="radio"/>				

Comentários, sugestões e críticas

A sua resposta



22/09/24, 17:18

INSTRUMENTO DE VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO DO ROTEIRO DA ENTREVISTA

4 - Descreva quais dificuldades e desafios enfrentados pelas servidoras mulheres * no Campus, que você percebia durante sua atuação no Cargo de Direção (CD).

	muito bom	bom	regular	fraco	muito fraco
1) organização	<input type="radio"/>				
2) objetividade	<input type="radio"/>				
3) clareza	<input type="radio"/>				
4) facilidade de leitura	<input type="radio"/>				
5) compreensão do conteúdo	<input type="radio"/>				

Comentários, sugestões e críticas

A sua resposta



22/09/24, 17:18

INSTRUMENTO DE VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO DO ROTEIRO DA ENTREVISTA

5 - Como você percebe a participação das mulheres na gestão do campus que você atua? No seu modo de pensar, você acha que ela ocorria de uma forma significativa? Explique. *

	muito bom	bom	regular	fraco	muito fraco
1) organização	<input type="radio"/>				
2) objetividade	<input type="radio"/>				
3) clareza	<input type="radio"/>				
4) facilidade de leitura	<input type="radio"/>				
5) compreensão do conteúdo	<input type="radio"/>				

Comentários, sugestões e críticas

A sua resposta



22/09/24, 17:18

INSTRUMENTO DE VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO DO ROTEIRO DA ENTREVISTA

6 - Caso sinta o desejo de relatar mais algo não contemplado na entrevista relacionado ao tema da pesquisa, fique à vontade ao descrever nesse espaço. *

	muito bom	bom	regular	fraco	muito fraco
1) organização	<input type="radio"/>				
2) objetividade	<input type="radio"/>				
3) clareza	<input type="radio"/>				
4) facilidade de leitura	<input type="radio"/>				
5) compreensão do conteúdo	<input type="radio"/>				

Comentários, sugestões e críticas

A sua resposta

Fonte: Entrevista adaptada de Mendes (2020).

Enviar

Limpar formulário

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Google Formulários



APÊNDICE D – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL



Seção 1 de 5

Questionário de Avaliação do Produto Educacional: "Equidade de Gênero e Poder em Instituições de Educação e Pesquisa: Percepções e Propostas de Políticas Públicas"

B I U  

Oi,

Eu sou a Eliana Aparecida da Silva, discente do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do IF Goiano - Campus Ceres.

Este questionário envolve a avaliação do Produto Educacional desenvolvido como parte do meu trabalho de pesquisa no ProfEPT.

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar desta etapa da pesquisa por ocupar cargo de gestão e/ ou poder no IF Goiano - Campus Ceres e no IF Goiás - Campus Uruaçu.

O questionário é anônimo, e o endereço de e-mail do respondente é coletado apenas para verificar se ninguém respondeu duas vezes o mesmo por engano.

Muito obrigada por sua contribuição.

Em caso de dúvidas poderá me consultar:

Eliana Aparecida da Silva

Telefone: (62) 98441-0749

E-mail: eliana.aparecida@estudante.ifgoiano.edu.br

Este formulário está coletando automaticamente os e-mails de todos os participantes. [Alterar configurações](#)

Após a seção 1 Continuar para a próxima seção

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)



Você está sendo convidado(a) a participar como colaborador na avaliação do Produto Educacional, "**Equidade de Gênero e Poder em Instituições de Educação e Pesquisa: Percepções e Propostas de Políticas Públicas**", desenvolvido como parte da pesquisa intitulada "FATORES ASSOCIADOS À EQUIDADE DE GÊNERO E PODER EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO: PERCEPÇÕES E DESAFIOS NOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA NO ESTADO DE GOIÁS", sua participação nesta pesquisa é essencial no sentido de contribuir para a obtenção das informações suficientes e necessárias para a análise proposta.

1. Justificativa, os objetivos e procedimentos

A presente pesquisa é motivada pela vontade de contribuir para uma maior reflexão sobre a participação das mulheres na gestão do Instituto Federal Goiano – Campus Ceres e Instituto Federal Goiano – Campus Uruaçu, visto que tal reflexão é relevante pois possibilita vislumbrar a participação das mulheres na educação profissional e tecnológica, que papel ela ocupa e que função desempenha na gestão das instituições. A importância desta pesquisa está na necessidade de compreender como se deu a construção do espaço feminino na gestão dos campus pesquisados, através de sua história, recordando as lutas e a participação destas mulheres na instituição ao longo dos anos, possibilitando olhar o presente e perceber os atuais desafios enfrentados por elas. A justificativa está na necessidade de conhecer melhor os envolvidos que estão realizando pesquisa no IF Goiano e IFGoiás.

O objetivo desse projeto é compreender como são tratadas as diferenças de gênero nos cargos de liderança em nível de diretoria no IF Goiano e IF Goiás, tanto no acesso quanto na permanência desses postos, considerando as implicações sociais e do sistema de gênero no ambiente educacional.

Para a coleta de dados serão utilizadas entrevistas com os homens e as mulheres que atuam em cargos de gestão (cargos com Função Gratificada – FG e Cargos de Direção – CD) no Campus; com o propósito de traçar o perfil destes que atuam em cargos de gestão no IF Goiano e IFGoiás nos campus pesquisados. As entrevistas serão direcionadas aos servidores público da pesquisa, onde serão gravadas com questões semiestruturadas, posteriormente serão transcritas e analisadas em categorias de conteúdo. Na busca por analisar o perfil, escolaridade, tempo na função e carga horária de trabalho, abordaremos questões sobre os desafios enfrentados para o acesso e permanência na função e o nível de satisfação ao exercer o cargo. Será realizado também análise de documentos como sites dos institutos federais pesquisados.

2. Desconfortos, riscos e benefícios

A presente pesquisa não apresenta riscos físicos ou químicos aos participantes. Porém, as entrevistas podem gerar situações de desconforto, vergonha, ansiedade, dúvidas, medo de identificação, porque suas falas estarão sendo gravadas pela entrevistadora no momento real. Diante do exposto, serão tomadas medidas para minimizar as situações acima descritas, como o agendamento prévio do dia, horário e local da entrevista, com também o cuidado quanto a privacidade e sigilo do participante que está sendo entrevistado. Nos casos em que ocorrer algum dano, a pesquisadora estará apta a auxiliar o avaliado bem como, caso seja necessário, encaminhá-lo para auxílio psicológico no próprio Campus, caso seja necessário, encaminhá-lo para auxílio psicológico via Assistência Social Municipal das cidades de Ceres e Uruaçu-GO. Os benefícios pela sua participação estão na aquisição dos conhecimentos adquiridos e na contribuição com a pesquisa científica. Os benefícios oriundos da sua participação nesta pesquisa estão na aquisição de conhecimentos sobre estudantes e orientadores pertencentes aos programas de pesquisa, e os resultados serão divulgados para toda comunidade acadêmica, no intuito de informar como vem sendo trabalhado a pesquisa nesta instituição.

3. Forma de acompanhamento e assistência

Aos participantes será assegurada a garantia de assistência integral em qualquer etapa do estudo. Você terá

Aos participantes será assegurada a garantia de assistência integral em qualquer etapa do estudo. Você terá acesso aos responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. Caso você apresente algum problema será encaminhado para tratamento adequado ao SIASS (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal), o qual tem por objetivo promover, coordenar e integrar ações e programas de prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores. Se o problema apresentado, for no âmbito da instituição será encaminhado ao Departamento responsável do Município de Ceres e Uruaçu-GO, qual tem por objetivo promover, coordenar e integrar ações e programas de prevenção e acompanhamento da saúde dos munícipes.

4. Garantia de esclarecimento, liberdade de recusa e garantia de sigilo

Você será esclarecido(a) sobre a pesquisa em qualquer tempo e aspecto que desejar, através 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 o material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo.

5. 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, a pesquisadora garante indenizá-lo(a) por todo e qualquer gasto ou prejuízo. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes de sua participação. Caso você sofra algum dano decorrente dessa pesquisa, você terá o direito de pleitear a indenização por todo e qualquer gasto.

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 IFGoiás e assumidos todos os compromissos éticos necessários para a realização da pesquisa e desenvolvimento do produto educacional.

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, estou de acordo em participar da avaliação do Produto Educacional intitulado "Equidade de Gênero e Poder em Instituições de Educação e Pesquisa: Percepções e Propostas de Políticas Públicas", de forma livre e espontânea, podendo retirar meu consentimento a qualquer momento. *

- Sim, estou de acordo!
- Não, não estou de acordo!

Seção 3 de 5

Questionário de Avaliação



Descrição (opcional)

1- Com base na proposta apresentada, você considera que o produto educacional atende seu ^{*} objetivo, de forma:

- Não atende
- Insatisfatória
- Pouco Satisfatória
- Satisfatória
- Muito Satisfatória

2- Como você avalia a qualidade do produto educacional? ^{*}

- Muito Insatisfatória
- Insatisfatória
- Pouco Satisfatória
- Satisfatória
- Muito Satisfatória

3- Qual a relevância do conteúdo apresentado no produto educacional? ^{*}

- Muito Irrelevante
- Irrelevante
- Pouco Relevante
- Relevante
- Muito Relevante

4- Em sua opinião, qual a importância desse produto educacional para políticas de enfrentamento contra a equidade de gênero e poder nas instituições de ensino? *

- Muito Insignificante
- Insignificante
- Pouco Significante
- Significante
- Muito Significante

5- Em uma escala de 0 a 10, sendo 10 a mais alta e 0 a mais baixa, você avalia que esse produto seja útil para gestores da rede de educação profissional e tecnológica utilizarem como ferramenta para políticas de enfrentamento da equidade de gênero e poder no contexto da gestão? *

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Inútil	<input type="radio"/>	Muito útil										

6- Em uma escala de 0 a 10, sendo 10 a mais alta e 0 a mais baixa, avalie a linguagem do produto educacional, é clara e objetiva? *

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não clara e não objetiva	<input type="radio"/>	Muito clara e muito objetiva										

⋮

7- Gostaríamos de ouvi-lo(a), para tal, utilize esse espaço para feedback e comentário sobre o produto educacional. O que podemos melhorar ou incluir?

Texto de resposta longa

Agradecimento



Você assinalou a opção: "Não, não estou de acordo!".
Muito obrigada pelo seu tempo e disponibilidade.

Em caso de dúvidas a respeito dos aspectos éticos deste estudo, você pode consultar:

CEP/IFGoiano

E-mail: cep@ifgoiano.edu.br

Endereço: Rua 88, nº280, Prédio SIASS, andar térreo, Setor Sul, Goiânia, GO, CEP: 74.085-010

Telefone: (62) 99226-3661

CEP/IFG

E-mail: cep@ifg.edu.br

Endereço: Rua C-198 Quadra 500, Jardim América, Goiânia, GO, CEP: 74.270-040

Telefone: (62) 3612-2239

Pesquisador(a) principal: **Eliana Aparecida da Silva**

Telefone: (62) 98441-0749

E-mail: eliana.aparecida@estudante.ifgoiano.edu.br

Seção 5 de 5

Agradecimento



Muito obrigada pelo seu tempo e disponibilidade.

Em caso de dúvidas a respeito dos aspectos éticos deste estudo, você pode consultar:

CEP/IFGoiano

E-mail: cep@ifgoiano.edu.br

Endereço: Rua 88, nº280, Prédio SIASS, andar térreo, Setor Sul, Goiânia, GO, CEP: 74.085-010

Telefone: (62) 99226-3661

CEP/IFG

E-mail: cep@ifg.edu.br

Endereço: Rua C-198 Quadra 500, Jardim América, Goiânia, GO, CEP: 74.270-040

Telefone: (62) 3612-2239

Pesquisador(a) principal: **Eliana Aparecida da Silva**

Telefone: (62) 98441-0749

E-mail: eliana.aparecida@estudante.ifgoiano.edu.br

**APÊNDICE E – CARTA CONVITE (PARA AVALIAÇÃO DO PRODUTO
EDUCACIONAL)**

CARTA CONVITE (para avaliação do PE)

Eu, Eliana Aparecida da Silva, brasileira, discente do Curso de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), do Instituto Federal Goiano, campus Ceres, sob a orientação do Professor Doutor Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso e coorientação do Professor Doutor Marcos Moraes Sousa, venho pelo presente, convidar você a participar como colaborador na avaliação do produto educacional, “Equidade de gênero e poder em Instituições de Educação e Pesquisa: percepções e propostas de Políticas Públicas”, desenvolvido como parte da pesquisa intitulada “Fatores associados à equidade de gênero e poder em instituições de ensino: percepções e desafios nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia”, sua participação nesta pesquisa é essencial no sentido de contribuir para a obtenção das informações suficientes e necessárias para a análise proposta.

Gostaríamos de contar mais uma vez com a sua participação.

Segue, em anexo o Produto Educacional e o link do questionário.

A sua participação é muito importante!

Caso, tenha alguma dúvida, colocamos a disposição.

Contato (62)984410749

E-mail elianaisabela210@gmail.com

Atenciosamente,

Eliana Aparecida da Silva

Assinatura do pesquisador responsável

APÊNDICE F – PRODUTO EDUCACIONAL

Equidade de Gênero e Poder em Instituições de Educação e Pesquisa:

Percepções e Propostas de Políticas Públicas



AUTORA:

**Eliana Aparecida
da Silva**

ORIENTADOR:

**Prof. Dr. Flávio
Manoel C. B. Cardoso**

COORIENTADOR:

**Prof. Dr. Marcos
Moraes Sousa**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano -
Campus Ceres

Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e
Tecnológica – PROFEPT

Equidade de Gênero e Poder em Instituições de Educação e Pesquisa: Percepções e Propostas de Políticas Públicas



AUTORA:

Eliana Aparecida da Silva

ORIENTADOR:

**Prof. Dr. Flávio Manoel C.
B. Cardoso**

COORIENTADOR:

**Prof. Dr. Marcos Moraes
Sousa**

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

S586e Silva, Eliana Aparecida da
Equidade de Gênero e Poder em Instituições de Educação e Pesquisa: Percepções e propostas de Políticas Públicas / Eliana Aparecida da Silva. Ceres 2024.

35f. il.

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

1. Administração Pública. 2. Instituições de ensino. 3. Organização de espaços na Educação Profissional e Tecnológica. 4. Divisão sexual do trabalho. 5. Gênero, poder e gestão.. I. Título.

ÍNDICE

Apresentação	4
É necessário discutir a relação entre gênero e poder	5
Equidade de gênero - Objetivo n° 5 da ONU – Agenda 2030	7
Gênero e poder em Instituições de Ensino	10
Acesso e permanência das mulheres no Ensino Profissional e Tecnológico	11
Características dos servidores participantes em cargos de poder no IF Goiano e IF Goiás	13
Percepções dos entrevistados em relação à participação das mulheres na gestão: experiências e ou superações	19
Avaliação dos entrevistados acerca da distinção entre servidores e servidoras em cargos de poder no IF Goiano e IF Goiás	20
Mulheres em cargos de poder: desafios enfrentados quanto ao acesso e permanência	21
Os caminhos para a equidade de gênero	25
Propostas de Políticas Públicas para o Enfrentamento da Desigualdade de Gênero	29
Conclusão	31
Agradecimentos	32
Referências	33

Apresentação

O Produto Educacional (PE) “Equidade de Gênero e Poder em Instituições de Educação e Pesquisa: Percepções e Propostas de Políticas Públicas” é parte integrante da pesquisa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT intitulada: “FATORES ASSOCIADOS À EQUIDADE DE GÊNERO E PODER EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO: PERCEPÇÕES E DESAFIOS NOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA NO ESTADO DE GOIÁS”, desenvolvida junto ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do IF Goiano – Campus Ceres.

A pesquisa que originou a dissertação teve como objetivo identificar e analisar os fatores associados à equidade de gênero e poder nas instituições de ensino, a partir das percepções dos servidores em cargos de gestão no Instituto Federal Goiano – Campus Ceres e Instituto Federal de Goiás – Campus Uruaçu.

Trata-se de um produto educacional classificado como material textual no documento CAPES da área de concentração da Educação Profissional e Tecnológica. O PE está vinculado à linha de pesquisa “Gestão, Organização e Memórias em Educação Profissional e Tecnológica” e ao macroprojeto de pesquisa: Inclusão e Diversidade em espaços formais e não formais de ensino na EPT.

O conteúdo do material textual tem como foco a relação entre gênero e poder em Instituições de Ensino, no acesso e permanência das mulheres no Ensino Profissional e Tecnológico, com a proposição de considerar a participação das mulheres em cargos de poder, suas experiências e/ou superações e os desafios enfrentados pelas mulheres, bem como incentivar a paridade das relações de gênero nas funções de gestão no IF Goiano e IF Goiás. Por isso, serão apresentadas algumas concepções teóricas e juntamente com alguns relatos dos servidores entrevistados e também leituras e vídeos adicionais sobre o tema.

O PE foi construído com o objetivo de dar visibilidade e difundir novos horizontes para uma perspectiva crítica, por meio da sensibilização e apontamentos da situação diagnóstica da equidade de gênero no contexto da gestão do IF Goiano e IF Goiás. Ao desempenhar funções de poder e ocupar cargos de gestão, a mulher se vê confrontada com inúmeras dificuldades e desafios, muitas vezes invisibilizados.

Portanto, diante disso, este PE é uma ferramenta digital adaptável e interativa, que tem se apresentado como um considerável recurso didático e está acessível à comunidade interna e externa ao IF Goiano.

Boa leitura!

É necessário discutir a relação entre gênero e poder

A temática que intersecciona “**gênero e poder**” tem se tornado uma inquietação nas instituições de ensino. É evidente que ao longo da história, as relações de gênero, envolvendo relações de poder, foram apresentadas como construções culturais de identidades masculinas e femininas. A opressão e a submissão das mulheres são consequências históricas de um sistema patriarcal que se combina com outras formas de dominação e exploração, como o capitalismo, para manter as mulheres em uma posição inferior na sociedade (Safiotti, 2001).



Houve vários movimentos de mulheres em busca da equidade de gênero. Antes dos movimentos feministas já haviam movimentos de

mulheres organizados em prol de diversas pautas (Mendes; Ribeiro, 2022).

O movimento de mulheres e outros grupos marginalizados têm desafiado as estruturas de poder que combinam patriarcado, racismo e colonialismo (Biroli, 2018).

Os **homens** ainda desfrutam de uma **posição social privilegiada** em comparação com as mulheres na sociedade (Silva, 2023). Apenas o acesso e permanência em cargos de poder, não garante a equidade de gênero, sendo necessárias políticas públicas e ações educacionais efetivas.



A **discriminação de gênero** é uma violação dos princípios de igualdade e dignidade humana (Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948).

As **mulheres** em posições de liderança **enfrentam desafios** substanciais devido a estereótipos de gênero, preconceitos inconscientes e normas patriarcais persistentes que frequentemente questionam sua autoridade e competência (Smith, 2022).

A propósito, a capacidade de um indivíduo ou grupo de impor sua vontade em uma relação social, mesmo diante de resistência é uma das definições de poder (Weber, 1999).

É imprescindível um estudo sobre questões de gênero em conjunto com raça/etnia e poder, principalmente no contexto brasileiro onde as desigualdades são profundamente enraizadas e multifacetadas, mantendo o sistema de dominação e subordinação (Saffiotti, 2015).

Entender a dinâmica de gênero é primordial para a compreensão das desigualdades de poder na sociedade, visto que o poder sempre se manifesta dentro de uma relação social, ou seja, entre indivíduos ou grupos que se interagem (Weber, 1999).



É necessário discutir a relação entre gênero e poder

Apesar de as mulheres estarem se inserindo em posições de maior destaque nas organizações, ainda enfrentam alguns desafios e dificuldades, tanto profissionais quanto pessoais (Siqueira et al, 2016).

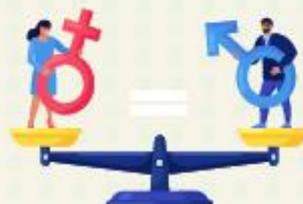


A igualdade de gênero é uma dimensão fundamental da civilização e um pré-requisito essencial para o desenvolvimento econômico e a competitividade global das economias (Medina et al, 2021).

A crescente atenção à desigualdade de gênero no meio acadêmico reflete a preocupação com a **baixa proporção de mulheres em cargos de liderança acadêmica**, conforme destacado por organizações como a *American Association of University Professors* (AAUP, 2020) e a Comissão Europeia (2019).



Dessa forma, ambas as fontes sugerem que para abordar essa desigualdade, é essencial implementar estratégias específicas que promovam a ascensão das mulheres a posições de liderança. Isso inclui a remoção de barreiras estruturais e culturais que perpetuam a desigualdade de gênero no meio acadêmico.



Equidade de gênero: Objetivo n°5 da ONU - Agenda 2030

A interseccionalidade equidade de gênero e poder nas instituições de ensino é uma temática complexa e multifacetada. Embora as constituições ocidentais possam garantir o acesso de oportunidades, há fatores associados que afetam o acesso e a permanência das mulheres nestes cargos.

- A UNESCO defende que a **ciência** e a **igualdade de gênero** são primordiais para um desenvolvimento sustentável. A igualdade de gênero deve ser considerada um meio fundamental para promover a excelência científica e tecnológica.
- O potencial inexplorado de meninas e mulheres brilhantes interessadas em ciência, tecnologia, engenharia e matemática (*Science, Technology, Engineering and Mathematics - STEM*), mas que optam por não estudar ou seguir carreiras nesses campos devidos a vários obstáculos que enfrentam, representa uma oportunidade perdida, tanto para as próprias mulheres como para a sociedade como um todo. (UNESCO,2019).



- No texto da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, consta a importância da equidade de gênero.

O art. 5º I determina que **“homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”**.



- Com a redemocratização do Brasil na década de 1980 e a proclamação da **Década da Mulher pela Organização das Nações Unidas (ONU)** em 1975, a luta das mulheres por mais espaço na sociedade ganhou impulso significativo na conquista de direitos e na ocupação de espaços de poder, contribuindo para um modelo democrático mais inclusivo e equitativo. (Salomão,2010).
- Em 2015 a Assembleia Geral das Nações Unidas estabeleceu os **17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Dentre os quais situa-se o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5 ou Objetivo Global 5). Visa “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” AGENDA 2030 (Brasil). As metas do Objetivo n° 5 estão, em maior ou menor grau, relacionadas à desigualdade de gênero no contexto do mercado de trabalho.

Equidade de gênero: Objetivo n°5 da ONU - Agenda 2030



Fonte: ONU, 2015.

As metas do Objetivo n° 5 estão, em maior ou menor grau, relacionadas à desigualdade de gênero no contexto do mercado de trabalho.

- 5.1. Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.
- 5.2. Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.
- 5.3. Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas.
- 5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.
- **5.5. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.**
- 5.a. Empreender reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.
- 5.b. Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.
- 5.c. Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.

Fonte: ONU, 2015.

Equidade de gênero: Objetivo n°5 da ONU - Agenda 2030

Destaca-se a meta 5.5, que é **Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.**

Em uma instituição pública, isso inclui incentivar a criação de ambientes de trabalho inclusivos, combater o preconceito de gênero e assegurar igualdade no acesso à progressão de carreira e às oportunidades de crescimento profissional para homens e mulheres. Neste cenário, é sabido que o Brasil ainda segue a passos lentos para alcançar a plena igualdade de gênero no país, porém observa-se que essa diferença vem diminuindo ao longo dos anos em todas as divisões do trabalho (Candido e Canguçu, 2021).

Mesmo no interior de instituições que, pela sua natureza deveriam **combater** qualquer tipo de **desigualdade**, as mulheres ainda enfrentam dificuldades para ocuparem espaços de poder e para terem a sua competência e autoridade legitimadas social e culturalmente, especialmente pelos homens, visto que para eles a divisão de espaço com as mulheres significa a perda de espaços de poder e decisão nas esferas públicas e privadas (Salomão, 2010).



Sugestão de conteúdo audiovisual: uma animação que faz refletir sobre o ODS 5:



<https://www.youtube.com/watch?v=dK5dDQqknIM>

Gênero e poder em Instituições de Ensino

É evidente que a Constituição Federal Brasileira afirma que todos têm o direito de igualdade de condições, promovendo a justiça e a equidade. Dessa forma, quando referimos à gestão democrática, é relevante destacar seu Artigo 1º, Parágrafo Único: **"Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição."**

- As mulheres encontram barreiras para alcançar **cargos de liderança** e decisão dentro das instituições de ensino. Os movimentos feministas e de grupos marginalizados têm confrontado as estruturas de dominação que são simultaneamente patriarcais, racistas e colonialistas (Biroli, 2018).
- Há **estereótipos de gênero** que questionam a capacidade das mulheres de exercerem autoridade e liderança, levando à sub-representação feminina em posições de alta gestão. É nessa perspectiva que o estereótipo é comparado como uma máscara, modelando homens e mulheres para relações de dominação (Saffioti, 1987).

- Há **disparidades salariais** significativas entre homens e mulheres, mesmo quando ocupam **posições equivalentes** e possuem qualificações similares. De acordo com o IBGE (2020), os homens recebem o rendimento médio de 22,3% maior do que o das mulheres. a maior parte dos empregos sem registros ou carteira são ocupados pelas mulheres. (Teixeira, 2017).



Acesso e permanência das mulheres no Ensino Profissional e Tecnológico

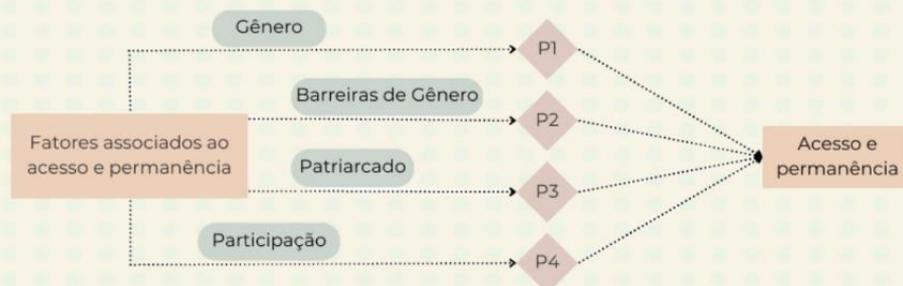
A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) tem estado presente na vida humana desde os tempos antigos, quando o conhecimento e as habilidades profissionais foram transmitidos por meio da observação, prática e reprodução (Vieira; Junior, 2016). Diante desta realidade, o cenário atual é caracterizado por um esforço constante na aquisição de saberes, promovendo o desenvolvimento integral da pessoa humana, por meio da construção do conhecimento (Gomes, 2024).

- Destaca-se a mulher como uma categoria que ainda luta em favor da garantia de espaços de equidade na sociedade brasileira, visto que por longos anos esteve excluída da participação política e cargos de poder. As desigualdades que afetam as mulheres estão profundamente enraizadas em contextos históricos e culturais, e continuam a existir devido a influências culturais e econômicas (Freitas; Santos; Jacinto, 2022).
- Percebe-se que as **mulheres** estão constantemente lutando para a **conquista de seus direitos**, impondo a própria vontade numa relação social, mesmo contra várias resistências (Weber, 1999).

Proposições

Com base no diálogo entre os autores mencionados, quatro proposições foram formuladas para explorar as ideias de dominação, poder e desigualdade.

- **Proposição 1.** Um dos fatores que resultam na diferenciação entre servidores e servidoras nas instituições de ensino é o gênero.
- **Proposição 2.** O gênero influencia no acesso e permanência nos cargos de poder nas instituições de ensino.
- **Proposição 3.** Os servidores do sexo masculino têm mais chances do acesso e permanência nos cargos de poder nas instituições de ensino.
- **Proposição 4.** A participação das mulheres em postos relevantes na gestão não ocorre de forma equitativa.



Fonte: Autora, 2024.

Acesso e permanência das mulheres no Ensino Profissional e Tecnológico

- O recorte gênero e poder na Educação Profissional e Tecnológica, é um tipo de educação caracterizada por um espaço essencial para os projetos de formação integral do ser humano, além de contribuir para a construção de caminhos que visam ao desenvolvimento (BRASIL, 2008).
- As instituições vinculadas a EPT apresentam uma formação voltada para as áreas técnicas industriais ou agropecuárias, retardando a presença das mulheres, discentes e docentes, este fato justifica a restrita participação feminina na EPT. De acordo com Pavan (2017), esta **precarização da educação** nas mãos do Estado, ofertando **salários mais altos** aos **homens** que trabalham nas indústrias, a docência fica a cargo das professoras da educação básica nos primeiros anos, assumindo o papel de “tia”.
- A participação das mulheres na educação, caminha de maneira decrescente, ao passo que vai aumentando o nível, sejam no ensino superior ou educação profissional, concluindo que a área da ciência e da pesquisa, ainda predomina a participação masculina Otte (2008).
- A fim de contribuir com a discussão dessa problemática, foi realizada uma pesquisa com o objetivo de **identificar e analisar os fatores associados ao gênero e poder**, na percepção dos servidores públicos em instituições de ensino, buscando a equidade de gênero no acesso e permanência nos Institutos Federais de Educação Ciência e Tecnologia do IF Goiano – Campus Ceres e IF Goiás – Campus Uruaçu.

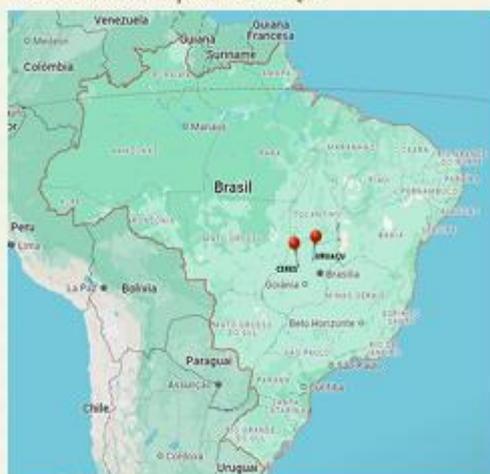


Características dos servidores participantes

Em cargos de poder no IF Goiano e IF Goiás

As informações foram obtidas destas duas organizações federais de ensino e pesquisa no centro-oeste do Brasil, Instituto Federal Goiano e Instituto Federal de Goiás, conforme apresenta a figura a seguir.

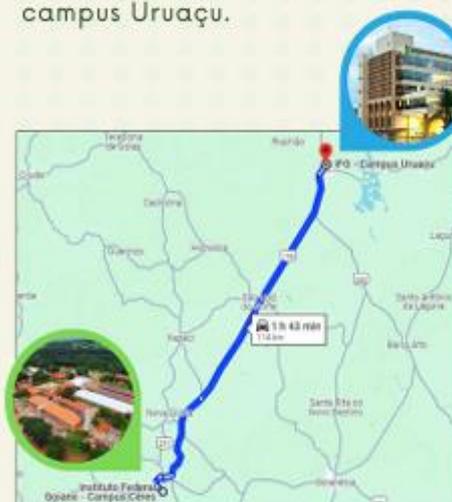
Mapa do Brasil com a localização das duas cidades que estão o IF Goiano campus Ceres e IF Goiás campus Uruaçu.



Mapa de Localização entre Ceres e Uruaçu. Fonte: Imagem retirada do aplicativo Google Maps, 2024.

Diante dessa informação, será apresentado também o mapa mostrando a rota de distância dos dois campi, que estão próximos um do outro, como pode ser observado na figura abaixo.

Mapa com rota do IF Goiano campus Ceres ao IF Goiás campus Uruaçu.



Distância e Conexão entre Ceres e Uruaçu. Fonte: Imagem retirada do aplicativo Google Maps, 2024.

Durante a pesquisa, a metodologia adotou os princípios da investigação exploratória, por meio de uma abordagem qualitativa, com elementos quantitativos, por meio de entrevistas semiestruturadas com 15 servidores e servidoras que exerceram cargos de gestão nas instituições no ano de 2023. O término da coleta de dados ocorreu pela saturação teórica dos dados. Com base nos dados coletados, foi empregada uma análise descritiva dos conteúdos das respostas das entrevistas.

A técnica utilizada para a interpretação dos dados qualitativos foi a análise de conteúdo temática de Bardin, buscando-se a correlação entre os fatores quantitativos e qualitativos que influenciam no acesso e permanência em cargos de poder.

Características dos servidores participantes

Em cargos de poder no IF Goiano e IF Goiás

Com o intuito de discutir como as características construídas historicamente e socialmente sobre os servidores podem ser generalizadas, influenciando as relações para o acesso e permanência em cargos de poder. São elas: Idade, raça, gênero, estado civil, área de formação, titulação, cargo e tempo de serviço na instituição. Os dados a seguir compõem o perfil dos 15 (quinze) entrevistados.

Tabela 1 - Características dos servidores participantes da pesquisa

Faixa etária	Número de participantes	Percentual (%)
18-29 anos	0	0,0
30-35 anos	1	6,7
36-40 anos	3	20,0
41-45 anos	4	26,7
46-50 anos	5	33,3
51 anos e mais	2	13,3
Total	15	100,0
Raça	Número de participantes	Percentual (%)
Branco	6	40,0
Pardo	7	46,7
Preto	2	13,3
Total	15	100,0

Características dos servidores participantes

Em cargos de poder no IF Goiano e IF Goiás

Gênero	Número de participantes	Percentual (%)
Feminino	10	66,7
Masculino	5	33,3
Total	15	100,0

Estado Civil	Número de participantes	Percentual (%)
Casado	8	53,3
Divorciado	1	6,7
Solteiro	6	40,0
Total	15	100,0

Titulação	Número de participantes	Percentual (%)
Especialização	2	13,4
Doutorado	5	33,3
Mestrado	8	53,3
Total	15	100,0

Características dos servidores participantes

Em cargos de poder no IF Goiano e IF Goiás

Área de Formação	Número de participantes	Percentual (%)
Ciências Agrárias	2	13,4
Ciências Exatas e da Terra	6	40,0
Ciências Humanas	2	13,3
Ciências Sociais Aplicadas	3	20,0
Linguística, Letras e Artes	2	13,3
Total	15	100,0

Tempo de Serviço na Instituição	Número de participantes	Percentual (%)
1 a 5 anos	1	6,7
6 a 10 anos	6	40,0
11 a 15 anos	4	26,6
16 a 20 anos	3	20,0
21 a 25 anos	0	0,0
26 a 30 anos	1	6,7
Total	15	100,0

Características dos servidores participantes

Em cargos de poder no IF Goiano e IF Goiás

Cargo	Número de Participantes		Percentual (%)	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Chefia	0	1	0,0	6,7
Coordenação	2	6	13,3	40,0
Diretoria	2	1	13,3	6,7
Gerência	1	2	6,7	13,3
Total	5	10	33,3	66,7

Fonte: Autora, 2024.

Neste cenário, no IF Goiano Campus Ceres, instituição participante e IF Goiás Campus Uruaçu, instituição coparticipante, com relação às características dos **15 servidores participantes** da pesquisa pode-se concluir que a **faixa etária** do perfil dos entrevistados em sua maioria, sua idade varia entre **41 a 50 anos**.

Em relação ao perfil racial dos participantes, observa-se que a **maioria** é da raça **parda**, com 46,7%, a branca com 40,0% e a minoria são negros, em um total de 13,3%. Em sequência, ao analisar o gênero do participante, foi constatado que a maioria dos servidores em cargo de gestão que participaram da entrevista, são do gênero feminino, ao todo foram entrevistadas 10 servidoras e 5 servidores do gênero masculino. Em seguida, constata-se que o estado civil dos participantes na grande maioria é casado, com 53,3% dos entrevistados, seguido por solteiros representando 40% do total; e por último, apenas 1 servidor se declarou divorciado, correspondendo a 6,7%.

Características dos servidores participantes

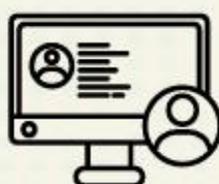
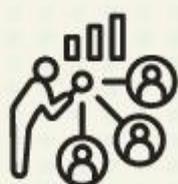
Em cargos de poder no IF Goiano e IF Goiás

Destaca-se ainda que os servidores participantes da pesquisa, estão assim distribuídos: a **maioria** são das áreas das **Ciências Exatas**, com **40,0%** dos entrevistados, seguido da área das Ciências Sociais Aplicadas, com 20,0% e as áreas das Ciências Humanas, Ciências Agrárias e Linguística, Letras e Artes com 13,3%. No tocante aos **títulos acadêmicos** dos entrevistados, conclui-se que a grande maioria são **mestres**, apresentado 53,3% dos servidores em cargos de gestão que participaram da pesquisa, em seguida 33,3% são doutores e a minoria são especialistas, com 19,3% dos participantes.

Em relação aos dados funcionais, observa-se que os 15 entrevistados têm **em média de 12 anos de serviços** prestados, variando de 2 anos e 10 meses a 27 anos na instituição.

Em síntese, observa-se que com relação à distribuição de cargos por gênero, temos nas duas instituições pesquisadas, dentre os 3 entrevistados nos cargos de direção, 2 servidores são do gênero masculino e 1 do gênero feminino; só um servidor que exerce o cargo de chefia foi entrevistado e é do gênero feminino. Da mesma maneira, dos 3 entrevistados que estão no cargo de gerência, 2 são mulheres e 1 é homem. E por último, dos 8 servidores que estão em cargos de coordenação, que participaram da entrevista, 6 são do gênero feminino e 2 do gênero masculino.

Diante do que foi analisado, pode-se perceber que as características dos servidores participantes são variadas, apresentando o **perfil da amostra da pesquisa**.



Percepções dos entrevistados em relação à participação das mulheres na gestão:

Experiências e/ou superações

Após ter conhecimento das características dos entrevistados, analisaram-se questões nas quais, tanto os servidores do sexo masculino, como as servidoras mulheres, que estão em cargos de poder, são percebidos na instituição. A **presença de mulheres** nesses cargos pode representar **diferentes** tipos de **percepções** pelos servidores, alguns conseguem perceber as desigualdades de gênero, outros podem ter visões diferentes, pois não reconhecem as barreiras ainda existentes para as mulheres.

Desse modo, na conversa com os entrevistados, observa-se que em suas experiências e/ou superações, foram relatados que um dos fatores que resultam na diferenciação entre servidores e servidoras nas instituições é o gênero. Na pesquisa realizada por meio de **entrevistas** com estes servidores, foram constatadas as seguintes experiências e superações nos dois campis.

"Se você conversa com uma mulher ela vai te falar que a instituição ainda é muito machista, que tem alguns obstáculos que a gente não consegue transpor algumas barreiras. Mas se você for conversar com homens, boa parte deles não enxerga que a instituição é machista. Mas a gente está evoluindo e isso é um bom sinal, né?" (EC2)

"Eu sinto ainda a forte presença do poderio da fala masculina. Então, por mais que há uma maioria feminina, mas quando o homem, o meu colega, quando ele vai tomar a palavra, então todo mundo pára para ouvir ele porque o que ele tem a dizer é mais importante. E quando somos nós do público feminino, não tem esse movimento, não há esse respeito, não há esse respeito, infelizmente. Porque está muito presente na nossa pele, na nossa carne, né? Mas, eu ainda sinto, mesmo nas mulheres, eu ainda sinto um forte sentimento de certo machismo." (EU1)



Dessa perspectiva, as análises dos relatos dos entrevistados sobre o recorte gênero e poder nas instituições de ensino se coadunam também com o pensamento de Siqueira et al. (2016), uma vez que o exercício da gestão constitui um desafio, não apenas devido às dificuldades, contradições e enfrentamentos cotidianos, mas principalmente **por causa das desigualdades**, devido à crença de que elas não possuíam a mesma capacidade dos homens (Bourdieu, 2002).

Avaliação dos entrevistados acerca da distinção entre servidores e servidoras

Em cargos de poder no IF Goiano e IF Goiás

No que diz respeito à avaliação dos participantes da pesquisa, acerca da distinção entre servidores e servidoras nas instituições de ensino, quanto ao tratamento, remuneração, acesso, respeito e reconhecimento, foi realizada uma análise dos seus depoimentos com a literatura pesquisada. De acordo com os relatos, **fica evidente que o gênero influencia no acesso e permanência nos cargos estratégicos** nas instituições de ensino. Quando da realização das entrevistas com os servidores em cargos de poder, veja o que foi dito em relação à proposição acima.

"No IF Goiano, assim como em qualquer outro local, tem muita distinção de gênero, muita, muita. A gente ainda vive uma instituição muito machista, que valoriza o trabalho do homem. Não que as mulheres não tenham condições, mas elas não têm oportunidade. E algumas ainda, quando têm oportunidade, têm medo de assumir por causa da cobrança que vem em cima delas." (EC2)

"Quanto à remuneração, não. Ela é igual para todos os gêneros. Mas quanto ao reconhecimento e quanto ao tratamento, existe uma diferença, sim." (EU2)



"Eu creio que eu percebo sim, que há uma diferenciação entre servidoras e servidores. Eu percebo que muitas vezes, se uma mulher, ela toma uma atitude, ela fala alguma coisa, ela é julgada. precisava sim que o homem reforçasse essa minha fala, como se a minha fala não fosse válida. Outra coisa é que muitas vezes em reuniões, às vezes a gente participa de algumas reuniões para que a gente tenha acesso a essas reuniões, sobretudo fora da instituição, representando a instituição, é preciso levar um homem acompanhando para que a gente entre nesses acessos." (EU3)

A partir dos relatos em análise, verifica-se que por meio da avaliação dos participantes acerca da distinção entre servidores e servidoras nas instituições de ensino, no quesito remuneração não há diferenças salariais, devido ser instituição pública e que segue a tabela remuneratória, porém existem diferenças bastante visíveis quanto ao tratamento, acesso, respeito e reconhecimento. Contextualizando os achados de nossa pesquisa, com os autores estudados, conforme apresenta Bourdieu (2002), no entanto, é possível que isso ocorra, especialmente nas relações cotidianas.

Mulheres em cargos de poder: desafios enfrentados pelos entrevistados quanto ao acesso e permanência

Acerca dessa lógica, há inúmeros **desafios** enfrentados pelos servidores e servidoras no acesso e permanência nos cargos de poder. Destaca-se ainda que as categorias serão analisadas com base na fundamentação teórica do estudo.

Poderá ser observado nos relatos dos entrevistados a seguir, que os servidores do **sexo masculino** têm **mais chances** do acesso e permanência nos cargos estratégicos nas instituições federais do ensino profissionalizante. Avançando nessa perspectiva, veja o que foi dito em relação aos desafios enfrentados.

"Eu acho que o maior desafio é ser respeitada por ser mulher no cargo de gestão. É muito triste, acho que a maior dificuldade é lidar com essas situações de enfrentar casos de assédio não sexual, mas moral, por parte de colegas que, inclusive, estão envolvidos também em lutas, se dizem defensores do movimento feminista e que, às vezes, interrompem constantemente na reunião." (EC8).

"Outros desafios como eu já relatei, né, às vezes você vai representar a instituição em algum lugar externo, às vezes você não é tão bem recebida como se fosse um homem, né, como eu disse, às vezes você precisa levar um homem para ratificar o que você está falando. E alguma reunião interna eu também já fui tentada ser silenciada. Então assim tem esse desafio da estrutura física enquanto mulher também." (EU3)



A partir dos relatos supracitados, evidencia-se nas instituições pesquisadas, que há uma percepção de que os servidores masculinos possuem um acesso maior nos cargos de poder, enfatizando a divisão sexual de trabalho.

Dando sequência às discussões realizadas, no contexto da proposição apresentada que a participação das mulheres em postos relevantes na gestão não ocorre de forma equitativa, pode-se observar mais alguns relatos dos servidores participantes das duas instituições pesquisadas. Desse modo, para ilustrar os desafios enfrentados pelos participantes, mais relatos abaixo.

Mulheres em cargos de poder: desafios enfrentados pelos entrevistados quanto ao acesso e permanência

"Para todo mundo que a gente consegue, que a gente é capaz, que a gente está ali porque a gente consegue estar, porque a gente tem condições de estar ali. Então, eu acho que nesse ponto é o principal, a maior dificuldade de conseguir ser ouvida." (EC2).

"Eu passei por assédio moral tanto horizontal quanto ascendente. E eu percebi que esse assédio moral muito se deu também pelo machismo, né. Foram... as duas pessoas que cometeram esse assédio com o meu amigo, foram dois homens. Um deles me mandou calar a boca, me mandava calar a boca e nada do que eu fazia tinha efeito para ele. Ele não considerava, ele desconsiderava tudo que eu falava. E o assédio ascendente também, que eu passei por assédio ascendente com uma pessoa que era subordinada a mim. E ele, muitas vezes ele fez isso também, ele só não gritou comigo, mas ele me desrespeitou, ele me anulava como chefe dele, ele não considerava." (EU2)



"Você sempre tem que estar com um homem do seu lado para poder validar. E toda vez que você chega com um homem, eles entendem que o homem é o gestor e não você. Às vezes, você em um diálogo fala, mas não é ouvida. Mas se um homem fala que você falou, ele valida o que você falou, mas é o que ele falou que está valendo, sabe? E na instituição em si, quando você assume um cargo que antes era um homem, a gente se vê, muitas vezes, com servidores questionando a sua competência, se você realmente sabe o que você está fazendo, se você tá naquele cargo ali porque você consegue fazer, e às vezes dúvida." (EU6).

No contexto da equidade nos cargos de poder, observa-se pelos depoimentos acima que ainda há **insegurança** por parte dos servidores homens a aceitação do trabalho que a mulher exerce nestes cargos, se tornando **desafiador** para as servidoras do **sexo feminino**, enquanto gestoras da instituição.

Mulheres em cargos de poder: desafios enfrentados pelos entrevistados quanto ao acesso e permanência

Neste cenário, observa-se que as **mulheres** encontram **dificuldades** para ingressar e avançar em suas carreiras, enfrentando experiências e condições marcadas por desigualdade e discriminação em ambientes predominantemente masculinos (Dorado et al., 2019). O ambiente de trabalho em instituições de ensino pode ser hostil ou discriminatório para mulheres. Assédios moral e sexual são problemas enfrentados por muitas servidoras, o que pode afetar sua saúde mental e desempenho profissional.

A violência contra a mulher é uma realidade que se experencia diariamente, por meio de olhares, gestos e toques (Silva, 2023). Assim, diante dos relatos, dos desafios enfrentados acerca da realidade vivenciada pelas servidoras, fica nítida que a presença feminina em posições de destaque na gestão, não acontece de maneira equânime.

Esse entendimento vem ao encontro do que foi discutido por Cappelle, Melo e Souza (2013), acerca deste recorte, pois de acordo com as autoras, essa inserção tem crescido no Brasil; contudo, um dos maiores desafios é a ocupação de cargos superiores nas organizações, um processo que ainda ocorre de maneira bastante lenta e que ainda serão necessárias propostas de políticas públicas para o **enfrentamento da desigualdade de gênero**.

Nesse mesmo viés, cabe salientar também que foi utilizado o recurso "nuvem de palavras" do software *Iramuteq*, que é uma imagem que reflete um conjunto de palavras que são ditas durante as entrevistas. Quanto mais vezes a palavra aparece no texto, maior é o seu tamanho, assim, como a associação entre elas é determinada pela proximidade que determinados termos têm uns dos outros, ou seja, apresenta uma maior frequência e associação. Optou-se por utilizar esse tipo de técnica para facilitar a visualização da distribuição dos dados coletados somente nas falas das mulheres e agregá-las de acordo com a sua frequência. A figura a seguir ilustra as palavras mais frequentes nas entrevistas e seu grau de associação, que são evidenciados pela proximidade entre as palavras.

Os caminhos para a equidade de gênero:

Gramsci (2001), se preocupava muito com a educação e a escola e acreditava que ambas merecem atenção especial, pois acreditava que o mundo poderia ser transformado e a causa e efeito desta transformação seriam a educação e a cultura, pois são espaços de formação, informação, reflexão e construção do consenso na sociedade. Também acreditava que a **formação “massiva”** de quadros dirigentes e de cidadãos em geral se dá através da **escolarização**. (Nosela; de Azevedo, 2012).

- Será necessário uma série de reflexões, pois segundo Miranda, Silveira e Hoeltgebaum (2008), o poder de participação social das mulheres, na luta por seus direitos, se expande à medida que o resgate da **dignidade humana** se torna mais sólido, ou seja, quando se compreende a mulher como protagonista social na história. É imprescindível mencionar um enfrentamento do modelo atuante de exploração feminina da sociedade vigente.
- O primeiro passo para uma maior organização política das mulheres, será essa promoção de discussões em diferentes contextos, contribuindo para a amenização das desigualdades de gênero que tanto assolam as mulheres em nossa sociedade.
- Torna-se necessário o fortalecimento de condições de acesso e permanência

da população feminina nos cargos de poder em instituições de ensino, assim como, o desenvolvimento de estratégias para que estes direitos sejam resguardados.

- De acordo com a Constituição Federal Brasileira (CFB), promulgada em 1988, que garante tratamento igual perante a Lei, conforme reza o Capítulo I – Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, Art. 5º, parágrafo 1º “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Diante disso, ficou formalizado que o princípio da igualdade entre os gêneros foi criado no cenário da sociedade e da família e que os direitos e deveres deveriam ser iguais para ambos os sexos, inclusive no mundo do trabalho.

Os mecanismos políticos e legais, embora necessários, são **insuficientes** para romper com a dominação e exploração resultantes da articulação entre patriarcado e capitalismo (Cisne e Santos, 2021). Destarte, urge novas políticas de inclusão e diversidade de gênero em cargos de chefia e liderança objetivando a uma ascensão social dos indivíduos, onde os mesmos possam alçar as suas posições, indiferente de seu gênero, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária.

Os caminhos para a equidade de gênero:

A linha do tempo do feminismo no Brasil de 1827 a 2023:

1832 - É publicado Direitos das mulheres e injustiças dos homens, de Nísia Floresta.

1871 - Lei do Ventre Livre é promulgada

1885 - Chiquinha Gonzaga se torna a primeira maestrina brasileira

1888 - É declarado o fim da escravidão

1918 - Maria Lacerda de Moura publica Em Torno da Educação

1921 - Primeiro jogo de futebol entre mulheres

1827 - Meninas são liberadas para frequentar escolas

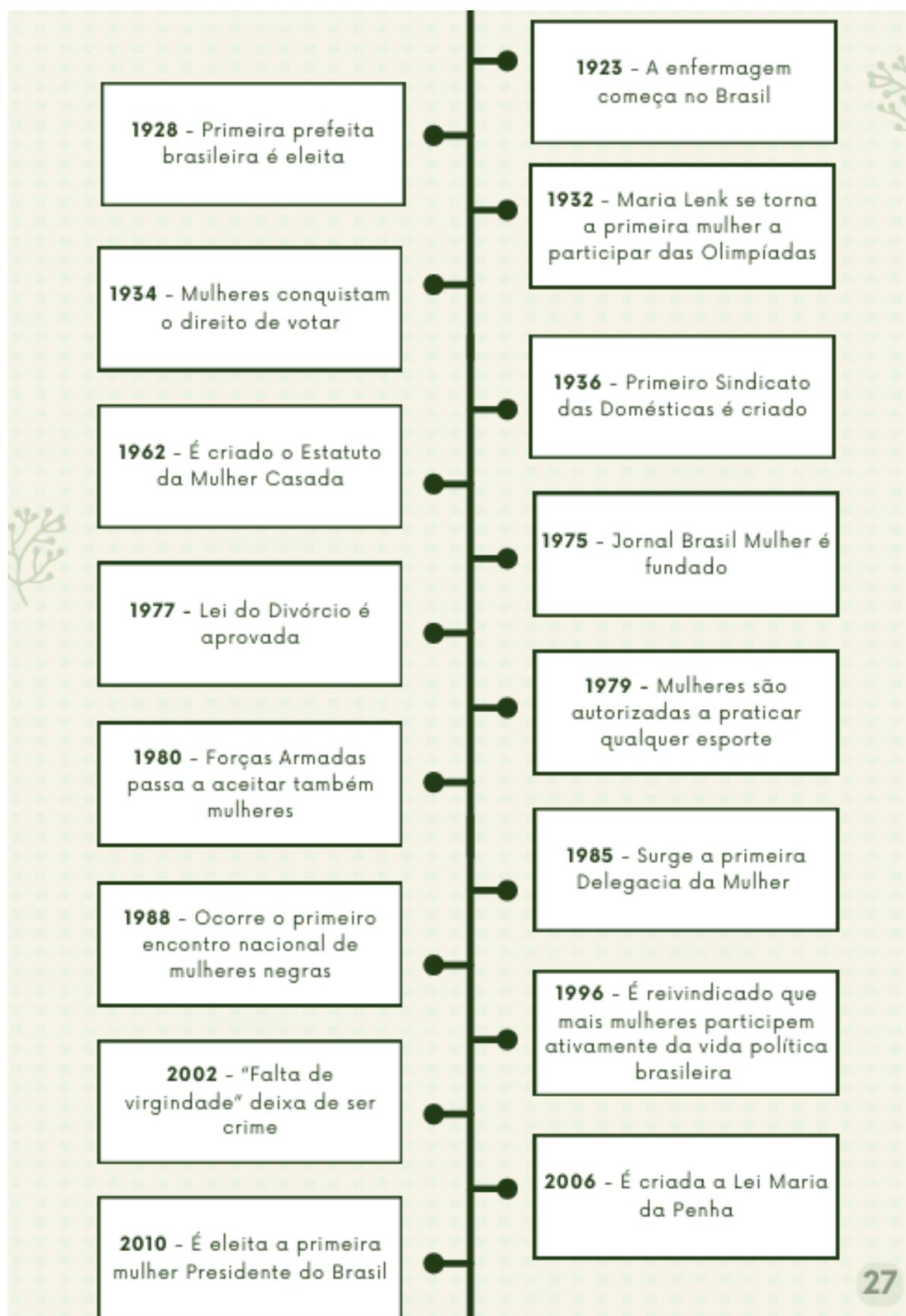
1852 - Primeiro jornal feminino é criado.

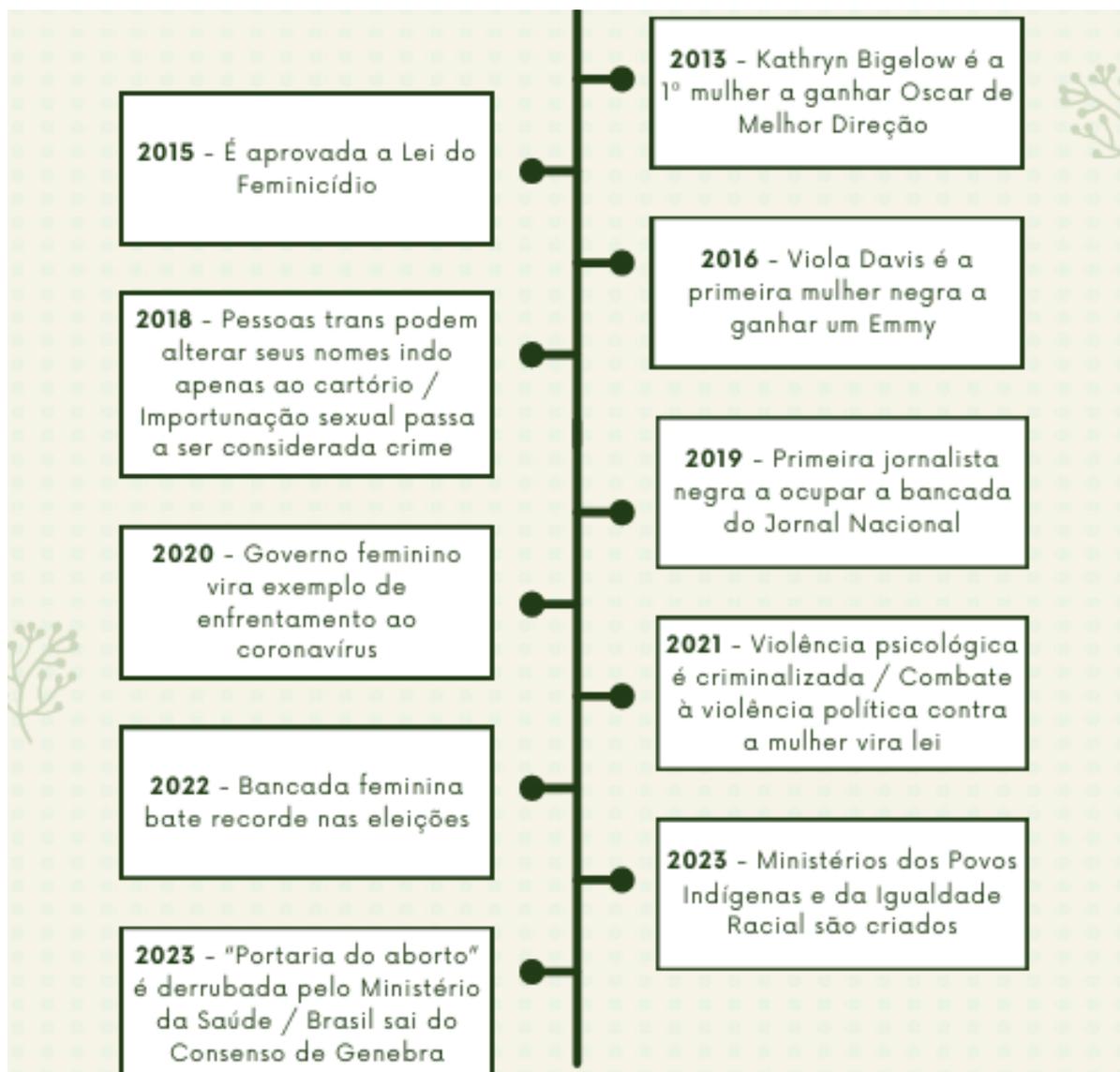
1879 - Mulheres podem ser aceitas em faculdades

1887 - Surge a primeira médica brasileira

1910 - É criado o Partido Republicano Feminino

1919 - Resolução de salários iguais para homens e mulheres é aprovada





Fonte: A linha do tempo do feminismo no Brasil de 1827 a 2023. Disponível em: <https://capricho.abril.com.br/sociedade/a-linha-do-tempo-da-feminismo-no-brasil-de-1827-a-2023/>.



Leia mais sobre a Lei Maria da Penha em:

www.institutomariadapenha.org.br/lei-11340/lei-maria-da-penha-na-integra-e-cometida.html



Propostas de políticas públicas para o enfrentamento da desigualdade de gênero

A desigualdade de gênero é um problema contínuo que impacta múltiplos aspectos da sociedade, como a educação, a saúde, a economia e a representação política. A seguir, serão apresentadas várias sugestões de políticas públicas com perspectivas inovadoras para o enfrentamento da desigualdade de gênero.

- Sugestões de criação de políticas que incentivam a participação feminina na força de trabalho, aliviando a carga de cuidados familiares, por meio de serviços públicos e benefícios para as famílias, mostrando assim uma associação com a redução da desigualdade de gênero.
- Criação de leis e políticas que garantem a educação primária gratuita, oferecendo licença-maternidade e pagamentos parentais significativos para a melhoria da saúde das mulheres e de seus filhos, contribuindo para a promoção da igualdade de gênero nas decisões dentro do lar.
- Elaboração de políticas de igualdade de gênero, como cotas para conselhos corporativos e licenças familiares, de forma inovadora, contribuindo assim para a equidade de gênero.
- Apresentação de intervenções focadas em estereótipos e normas de gênero, como programas de participação ativa, mobilização comunitária e reformas legislativas, com o objetivo de mudanças de atitudes e comportamentos existentes na sociedade.
- Desenvolvimento de questões de preconceito inconsciente, discriminação de gênero e promoção de práticas inclusivas no ambiente de trabalho entre funcionários e gestores.
- Criação de programas de mentoria e liderança para mulheres em instituições educacionais, visando o desenvolvimento de habilidade de liderança para ajudá-las a alcançar posições de gestão.
- Aprovação de políticas de trabalho flexíveis para as mulheres, permitindo um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, incluindo horários flexíveis, opções de trabalho remoto e licenças parentais ampliadas, para apoiar a equidade de gênero.
- Realização de campanhas de conscientização e comunicação interna que promovam a importância da equidade de gênero, destacando os benefícios de uma liderança diversificada por meio de palestras, workshops e materiais educativos.

Propostas de políticas públicas para o enfrentamento da desigualdade de gênero

- Criação de Redes de Apoio e Grupos de Afinidade para mulheres dentro das instituições educacionais, oferecendo um espaço seguro para a discussão de desafios, compartilhamentos de experiências e desenvolvimento de estratégias para o enfrentamento de barreiras no ambiente de trabalho.
- Organização do currículo e materiais educacionais para o combate de estereótipos de gênero desde cedo e incentivo a uma visão mais inclusiva entre os estudantes, por meio da representatividade de forma justa, apresentando as contribuições de mulheres em várias disciplinas para a garantia da promoção da igualdade de gênero.

Enfim, as políticas públicas voltadas ao combate à desigualdade de gênero devem ser abrangentes e multifacetadas, abrangendo áreas como saúde, educação e participação econômica e social. Diante disso, a implementação eficaz dessas políticas exige conscientização, financiamento adequado, participação ativa das mulheres na tomada de decisões e incentivo à mudança de normas e estereótipos de gênero. A colaboração entre os vários setores é primordial para a promoção da equidade de gênero.



Conclusão

Os resultados evidenciam que ainda há **preconceito** e **discriminação** nos cargos de poder nas organizações de ensino, pois mesmo na Educação Profissional e Tecnológica, com essência libertadora, ainda é apresentada como conservadora no que se refere à gênero e poder. O exercício da gestão é um desafio para as mulheres, especialmente devido à desigualdade de gênero ainda presente na sociedade contemporânea.

O **gênero** é um dos fatores que **influenciam** no **acesso** e **permanência** nos cargos de poder, pois foi comprovada a diferenciação entre servidores e servidoras nas instituições de ensino, sendo um reflexo de desigualdades. Em relação ao fato de o gênero do servidor influenciar no acesso e permanência, foi comprovado as mulheres encontram barreiras para alcançar cargos de liderança e decisão dentro das instituições de ensino, este fato se faz presente devido este fator estar relacionado aos fatores históricos e sociais.

Este trabalho mostra que os servidores do sexo **masculino** têm **mais chances** do acesso e permanência nos cargos de poder nas instituições de ensino. Além disso, ficou comprovado que a participação das mulheres

não é significativa. Isso se dá pela presença de estereótipos que rotulam percepções e comportamentos de maneira negativa. Além do mais, a percepção de alguns servidores sobre mulheres em posições hierárquicas reflete uma visão de superação da desigualdade de gênero.

Ademais, os estudos demonstraram que os fatores associados à equidade de gênero e poder em instituições de ensino, tem se mostrado uma fonte de experiências em que as mulheres precisam enfrentar diversos conflitos e contradições. Com isso, as percepções e desafios dos servidores nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, refletem sobre esta temática e compreendem a importância da representação feminina, contribuindo significativamente para a equidade de gênero no contexto em que atuam.

Enfim, os resultados sugerem estratégias tanto em nível de política pública de Estado e gestão educacional em nível organizacional, que poderão ser desenvolvidas no sentido de contribuir para a equidade de gênero em instituições de ensino.

Agradecimentos

Externamos os agradecimentos ao IF Goiano – campus Ceres, ao Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica do IF Goiano – campus Ceres e ao IF Goiás – campus Uruaçu, pelo apoio no desenvolvimento desta pesquisa. Agradecemos ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Goiás (FAPEG).

Referências

AMERICAN ASSOCIATION UNIVERSITY PROFESSORS. **The annual report on the economic status of the profession, 2019–20**. 2020. Disponível em: <https://www.aaup.org/report/annual-report-economic-status-profession-2019-20>. Acesso em: 28 jan. 2024.

BIROLI, F. **Gênero e desigualdades**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. Agenda 2030. **Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. [S.l.], 2021. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/5/>. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

BRASIL. **Constituição Federativa do Brasil de 1988**. Brasília-DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm. Acesso em: 1º abr. 2024.

CÂNDIDO, W.P.; CANGUÇU, L.R. Análise da ODS 5: igualdade de gênero nas organizações. **Brazilian Journal of Business**, Curitiba, v. 3, n. 3, p. 2349-2363, jul./set. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.34140/bjbv3n3-024>. Acesso em: 8 jul. 2024.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; SOUZA, N. L. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, UFBA, v. 2, p. 161-191, 2013.

CISNE, M.; SANTOS, S. M. Movimentos feministas e pela liberdade de orientação e expressão sexual: relações com a luta de classes no Brasil de hoje. In: ABRAMIDES, M.; DURIGUETTO, M. L. (Org.). **Movimentos sociais e Serviço Social: uma relação necessária**. São Paulo: Cortez, 2021. p. 153-173.

Referências

COMISSÃO EUROPEIA. **She Figures 2018**. 2019. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>. Acesso em: 28 jan. 2024.

FREITAS, G. L. T.; SANTOS, J. C.; JACINTO, P. M. S. Inserção da mulher negra no mundo do trabalho: uma revisão de literatura. **Zenodo**, v. 9, n. 26, p. 1-19, fev. 2022.

GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere**. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

MEDINA, T.; PLOTNIKOV, Y.; ZAGORUIKO, L. Women academics in Ukrainian tertiary education: gendered image of occupational segregation. **Brazilian Journal of Education, Technology and Society (BRAJETS)**, v. 14, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14571/brajets.v14.se1.2021>. Acesso em: 28 jan. 2024.

MENDES, M. L.; RIBEIRO, C. M. Feminism in Brazil: history and strengths. **Revista Mediação**, v. 17, n. 1, p. 21-36, 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/366175215_O_FEMINISMO_NO_BRASIL. Acesso em: 5 abr. 2024.

MIRANDA, C. M. S.; SILVEIRA, A. S.; HOELTGEBAUM, M. Empreendedorismo feminino: características das gestoras em uma instituição de ensino superior. In: Encontro de Estudos Organizacionais, V, Belo Horizonte. **Anais [...]**. Belo Horizonte: Anpad, 2008.

NOSELLA, P.; DE AZEVEDO, M. L. N. A educação em Gramsci. **Teoria e Prática da Educação**, v. 15, n. 2, p. 25-33, 2012. Acesso em: 01 abr. 2024.

OTTE, J. **Trajetória de mulheres na gestão de instituições públicas profissionalizantes: um olhar sobre os Centros Federais de Educação Tecnológica**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Brasília, 2008.

PAVAN, D.F.M. **Perfis, trajetórias e relações de gênero na gestão da educação científica, tecnológica e profissional de Goiás**. 225f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.

SAFFIOTI, H. **Gênero, patriarcado, violência**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular; Fundação Perseu Abramo, 2015.

Referências

SAFFIOTI, H. I. B. Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. **Caderno Pagu**, n. 16, p. 115-136, 2001.

SAFFIOTI, H. I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SALOMÃO, M. S. As mulheres e a gestão democrática. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 1, p. 29-37, jan./jun. 2010.

SILVA, M. P. da. **A representação da educação feminina no jornal Brado Conservador - Assú (RN) 1876-1881**. 2023. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/57172>. Acesso em: 30 maio 2024.

SIQUEIRA, R.F.B. et al. A presença de docentes mulheres em cargos gerenciais nas universidades federais do estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Universitária na América Latina (GUAL)**, v. 9, n. 2, p. 49, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2016v9n2p49>. Acesso em: 15 jan. 2024.

SMITH, S. G. Igualdade de gênero no século XXI: superar as barreiras à liderança feminina na saúde global. **Journal of Global Health**, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/jdd.13059>. Acesso em: 20 maio 2024.

TEIXEIRA, M. **Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013**. 2017. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2017.

UNESCO. Mulheres e meninas na Ciência. **Portal do Governo do Paraná - Secretaria da Educação**. Curitiba, 2019. Disponível em: <http://www.quimica.seed.pr.gov.br/modules/noticias/article.php?storyid=1083>. Acesso em: 20 set. 2024.

WEBER, M. **Economia e sociedade: Fundamentos da sociologia compreensiva**. Brasília: UnB, 1999.

AUTORA:

Eliana Aparecida da Silva

ORIENTADOR:

Prof. Dr. Flávio Manoel C. B. Cardoso

COORIENTADOR:

Prof. Dr. Marcos Moraes Sousa



“A identidade social da mulher, assim como a do homem, é construída através da atribuição de distintos papéis que a sociedade espera ver cumpridos pelas diferentes categorias de sexo. A sociedade delimita, com bastante precisão, os campos em que pode operar mulher, da mesma forma como escolhe os terrenos em que pode atuar o homem”. (Saffioti, 1987, p. 08).



APÊNDICE G – RESPOSTAS DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, estou de acordo em participar da avaliação do Produto Educacional intitulado “**Equidade de Gênero e Poder em Instituições de Educação e Pesquisa: Percepções e Propostas de Políticas Públicas**”, de forma livre e espontânea, podendo retirar meu consentimento a qualquer momento.

 Copiar gráfico

10 respostas

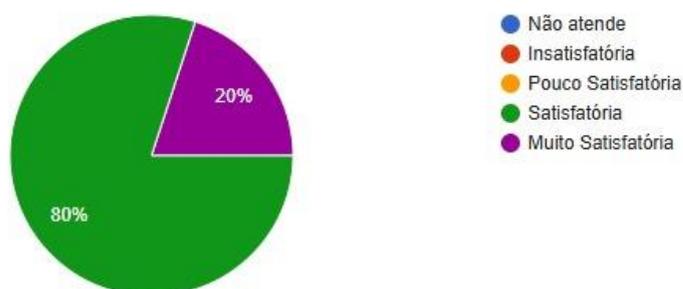


Questionário de Avaliação

1- Com base na proposta apresentada, você considera que o produto educacional atende seu objetivo, de forma:

 Copiar gráfico

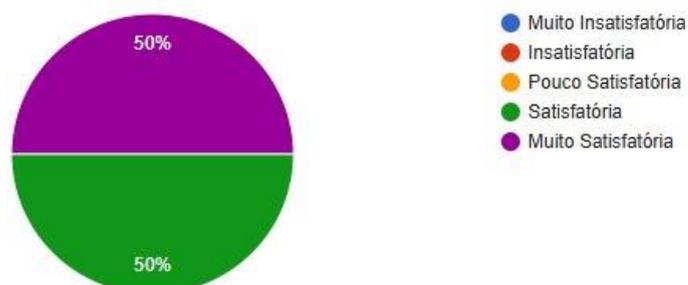
10 respostas



2- Como você avalia a qualidade do produto educacional?

 Copiar gráfico

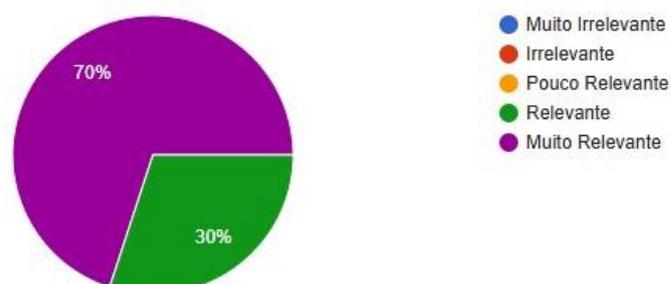
10 respostas



3- Qual a relevância do conteúdo apresentado no produto educacional?

 Copiar gráfico

10 respostas



4- Em sua opinião, qual a importância desse produto educacional para políticas de enfrentamento contra a equidade de gênero e poder nas instituições de ensino?

 Copiar gráfico

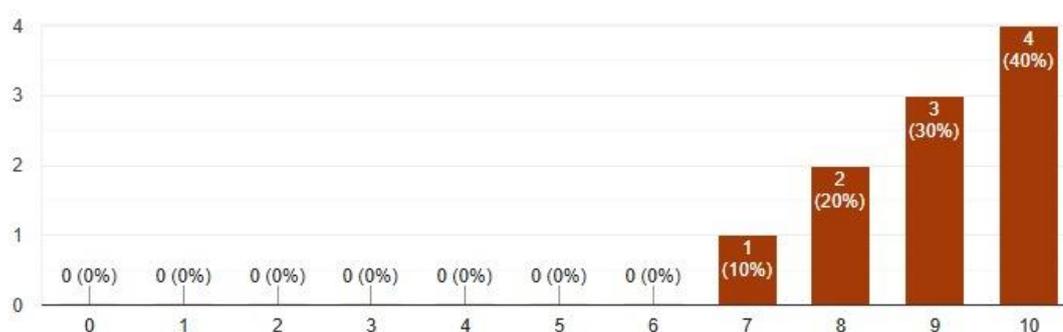
10 respostas



5- Em uma escala de 0 a 10, sendo 10 a mais alta e 0 a mais baixa, você avalia que esse produto seja útil para gestores da rede de educação profissional e tecnológica utilizarem como ferramenta para políticas de enfrentamento da equidade de gênero e poder no contexto da gestão?

 Copiar gráfico

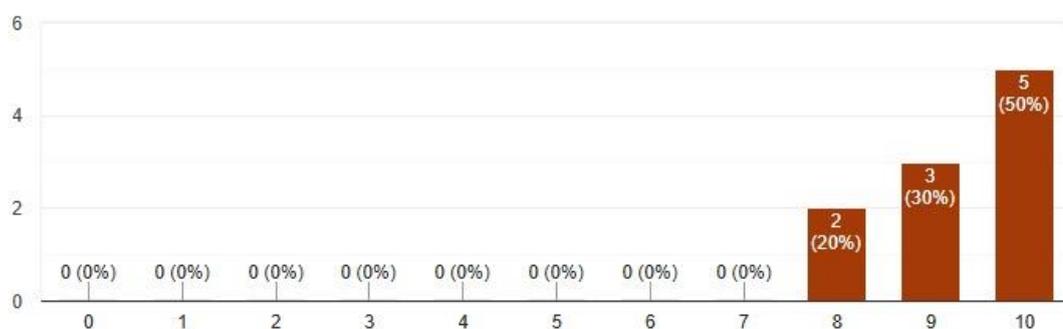
10 respostas



6- Em uma escala de 0 a 10, sendo 10 a mais alta e 0 a mais baixa, avalie a linguagem do produto educacional, é clara e objetiva?

 Copiar gráfico

10 respostas



7- Gostaríamos de ouvi-lo(a), para tal, utilize esse espaço para feedback e comentário sobre o produto educacional. O que podemos melhorar ou incluir?

3 respostas

Poderia incluir estatísticas fora do IFG e do IFGoiano

Ficou muito bom o produto educacional, parabéns pela construção. Sugiro a construção de um infográfico quanto aos Institutos pesquisados com um link QR-Code para este produto educacional e para a dissertação quando publicada. O Infográfico em uma página A4 com intuito de divulgar amplamente.

Parabenizo a pesquisadora, orientador e coorientador pelo relevante trabalho que, com certeza, será de grande relevância no meio acadêmico e também será objeto de tensionamento na luta pela igualdade de gênero, sobretudo nos espaços de poder no IFGoiano e IFGoiás. Parabéns!!! Ficou EXCELENTE!!!!!!!!!!

APÊNDICE H – DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DOS PESQUISADORES**DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DOS PESQUISADORES**

Declaramos para os devidos fins que cumprimos os requisitos éticos que constam na Resolução CNS nº 510, de 7 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde, e complementares, na execução da pesquisa intitulada “Desigualdades de gênero no acesso e permanência nos cargos de poder nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia”.

Comprometemo-nos a utilizar os materiais e dados adquiridos exclusivamente para fins previstos no protocolo e a divulgar os resultados, sejam favoráveis ou não, conforme consta previsto no respectivo projeto de pesquisa submetido na Plataforma Brasil.

Por fim, aceitamos as responsabilidades para condução científica do projeto acima identificado, conforme estabelecido pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

Por ser a expressão da verdade, firmamos a presente declaração de responsabilidade para que surta seus efeitos legais.

Ceres-GO, _____ de _____ de 2023.

Eliana Aparecida da Silva
Mestrando do ProfEPT

Pesquisador Responsável e Coordenador
do Projeto

Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges
Cardoso
Pesquisador Participante e Orientador da Pesquisa

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE MAIORES DE 18 ANOS)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa intitulada “Equidade de gênero no acesso e permanência nos cargos de poder nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia”. 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, você não será penalizado (a) de forma alguma. Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável Eliana Aparecida da Silva pelo telefone: (62) 98441-0749 ou através do e-mail: eliana.aparecida@estudante.ifgoiano.edu.br e também no endereço: Av. Caraíba, nº114 – Centro Rubiataba – GO. Em caso de dúvida sobre a ética aplicada a pesquisa, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal Goiano (CEP/IF Goiano), situado à Rua 88, nº 280, Setor Sul, Goiânia- Goiás ou pelo e-mail cep@ifgoiano.edu.br ou nos telefones: (62) 3605 3600/ 9 9926-3661. 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.

1. Justificativa, os objetivos e procedimentos

A presente pesquisa é motivada pela vontade de contribuir para uma maior reflexão sobre a participação das mulheres na gestão do Instituto Federal Goiano – Campus Ceres e Instituto Federal Goiano – Campus Uruaçu, visto que tal reflexão é relevante pois possibilita vislumbrar a participação das mulheres na educação profissional e tecnológica, que papel ela ocupa e que função desempenha na gestão das instituições. A importância desta pesquisa está na necessidade de compreender como se deu a construção do espaço feminino na gestão dos *campi* pesquisados, através de sua história, recordando as lutas e a participação destas mulheres na instituição ao longo dos anos, possibilitando olhar o presente e perceber os atuais desafios enfrentados por elas. A justificativa está na necessidade de conhecer melhor os envolvidos que estão realizando pesquisa no IF Goiano e IF Goiás.

O objetivo desse projeto é compreender como são tratadas as diferenças de gênero nos cargos de liderança em nível de diretoria no IF Goiano e IF Goiás, tanto no acesso quanto na permanência desses postos, considerando as implicações sociais e do sistema de gênero no ambiente educacional.

Para a coleta de dados serão utilizadas entrevistas com os homens e as mulheres que atuam em cargos de gestão (cargos com Função Gratificada – FG e Cargos de Direção – CD) no Campus; com o propósito de traçar o perfil destes que atuam em cargos de gestão no IF Goiano e IF Goiás nos *campi* pesquisados. As entrevistas serão direcionadas aos servidores públicos da pesquisa, onde serão gravadas com questões semiestruturadas, posteriormente serão transcritas e analisadas em categorias de conteúdo. Na busca por analisar o perfil, escolaridade, tempo na função e carga horária de trabalho, abordaremos questões sobre os desafios enfrentados para o acesso e permanência na função e o nível de satisfação ao exercer o cargo. Será realizado também análise de documentos como sites dos institutos federais pesquisados.

2. Desconfortos, riscos e benefícios

A presente pesquisa não apresenta riscos físicos ou químicos aos participantes. Porém, as entrevistas podem gerar situações de desconforto, vergonha, ansiedade, dúvidas, medo de identificação, porque suas falas estarão sendo gravadas pela entrevistadora no momento real. Diante do exposto, serão tomadas medidas para minimizar as situações acima descritas, como o agendamento prévio do dia, horário e local da entrevista, com também o cuidado quanto a privacidade e sigilo do participante que está sendo entrevistado. Nos casos em que ocorrer algum dano, a pesquisadora estará apta a auxiliar o avaliado bem como, caso seja necessário, encaminhá-lo para auxílio psicológico no próprio Campus, caso seja necessário, encaminhá-lo para auxílio psicológico via Assistência Social Municipal das cidades de Ceres e Uruaçu-GO. Os benefícios pela sua participação estão na aquisição dos conhecimentos adquiridos e na contribuição com a pesquisa científica. Os benefícios oriundos da sua participação nesta pesquisa estão na aquisição de conhecimentos sobre estudantes e orientadores pertencentes aos programas de pesquisa, e os resultados serão divulgados para toda comunidade acadêmica, no intuito de informar como vem sendo trabalhado a pesquisa nesta instituição.

3. Forma de acompanhamento e assistência

Aos participantes será assegurada a garantia de assistência integral em qualquer etapa do estudo. Você terá acesso aos responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. Caso você apresente algum problema será encaminhado para tratamento adequado ao SIASS (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal), o qual tem por objetivo promover, coordenar e integrar ações e programas de prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores. Se o problema apresentado, for no âmbito da instituição será encaminhado ao Departamento responsável do Município de Ceres e Uruaçu-GO, qual tem por objetivo promover, coordenar e integrar ações e programas de prevenção e acompanhamento da saúde dos munícipes.

4. Garantia de esclarecimento, liberdade de recusa e garantia de sigilo

Você será esclarecido(a) sobre a pesquisa em qualquer tempo e aspecto que desejar, através 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 o material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo.

5. 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, a pesquisadora garante indenizá-lo(a) por todo e qualquer gasto ou prejuízo. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes de sua participação. Caso você sofra algum dano decorrente dessa pesquisa, você terá o direito de pleitear a indenização por todo e qualquer gasto.

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 IF Goiás e assumidos todos os

compromissos éticos necessários para a realização da pesquisa e desenvolvimento do produto educacional.

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, eu _____, estou de acordo em participar da pesquisa intitulada “Equidade de gênero no acesso e permanência nos cargos de poder nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia”, de forma livre e espontânea, podendo retirar meu consentimento a qualquer momento.

Ceres, _____ de _____ de 20____.

Assinatura do responsável pela pesquisa

Assinatura do participante

ANEXO B – TERMO DE COMPROMISSO**Comitê de Ética em Pesquisa****TERMO DE COMPROMISSO**

Declaro para os devidos fins que cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares na execução da pesquisa intitulada “Desigualdade de gênero no acesso e permanência nos cargos de poder nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia”. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados, sejam eles favoráveis ou não.

Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima.

Ceres, 18 de julho de 2023.

Assinatura do pesquisador responsável

Assinatura do pesquisador participante

Assinatura do pesquisador participante

Observação: Incluir assinatura de todos os pesquisadores envolvidos na execução do projeto.

ANEXO C – TERMO DE ANUÊNCIA DE INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE



INSTITUTO FEDERAL
Goiás

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
CÂMPUS URUACU

TERMO DE ANUÊNCIA

O Câmpus Uruaçu do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG) está de acordo com a execução do projeto de pesquisa intitulado: **Desigualdades de Gênero no Acesso e Permanência nos Cargos de Poder nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia**, coordenado pela pesquisadora Eliana Aparecida da Silva (Coordenadora do Projeto - Pesquisadora Principal), sob orientação do Prof. Dr. Flávio Manoel Coelho Borges Cardoso e sob coorientação do Prof. Dr. Marcos de Moraes Sousa, no Câmpus Uruaçu do IFG.

Declaramos conhecer e dar condições para o cumprimento das Resoluções Éticas Brasileiras relacionadas à pesquisa com seres humanos, em especial, nos termos da Resolução CNS nº 510, de 7 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde.

O Câmpus Uruaçu do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás assume o compromisso de apoiar o desenvolvimento da referida pesquisa pela autorização da coleta de dados.

Declaramos ciência de que nossa instituição é coparticipante do presente projeto de pesquisa e requeremos o compromisso da pesquisadora responsável com o resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados.

Estamos cientes que a execução deste projeto dependerá do parecer consubstanciado enviado pelo CEP/IFGoiano mediante parecer "Aprovado".

Uruaçu, 28 de agosto de 2023

(assinado eletronicamente)

Andreia Alves do Prado

Diretora-Geral do Câmpus Uruaçu do IFG
Portaria nº 1.681 de 8 de outubro de 2021

Documento assinado eletronicamente por:

- **Andreia Alves do Prado, DIRETOR(A) GERAL - CD2 - CP-URUACU**, em 28/08/2023 10:21:08.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 28/08/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifg.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

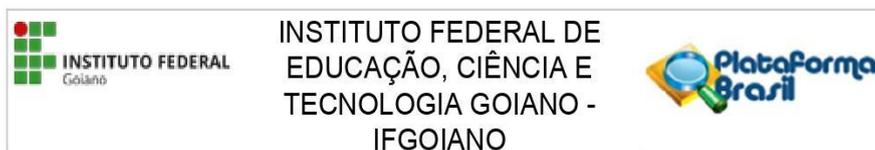
Código Verificador: 446713

Código de Autenticação: f273a1cf00



Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Rua Formosa, Qds. 28 e 29, Loteamento Santana, URUACU / GO, CEP 76400-000
(62) 3357-8154 (ramal: 8154)

ANEXO D – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP DO IF GOIANO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: DESIGUALDADES DE GÊNERO NO ACESSO E PERMANÊNCIA NOS CARGOS DE PODER NOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

Pesquisador: Eliana Aparecida da Silva

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 73823523.2.0000.0036

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

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

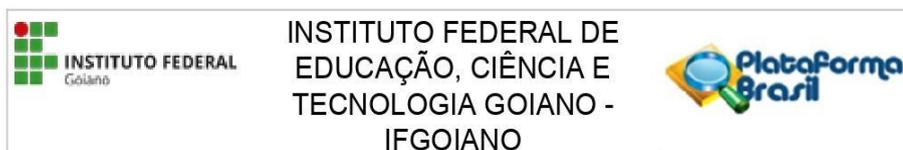
Número do Parecer: 6.390.751

Apresentação do Projeto:

Relata-se:

“Esta pesquisa tem como objetivo avaliar como são tratadas as diferenças de gênero nos cargos de poder, ou seja, cargos que exercem liderança e poder de mando e representação em nível de diretoria na Rede Federal de Ensino, no ano de 2023, no IF Goiano Campus Ceres e IF Goiás Campus Uruaçu, tanto no acesso quanto na permanência destes postos, considerando as implicações sociais e do sistema de gênero no ambiente educacional. Trata-se de um estudo comparativo, por meio do método qualitativo, estruturado em três fases: pesquisa bibliográfica e documental, coleta de dados e análise de dados coletados. Os procedimentos metodológicos utilizados consistem na revisão de literatura e pesquisa documental realizada nos arquivos destes institutos e pesquisa de campo. As pessoas que serão pesquisadas serão os homens e as mulheres que exercem cargos de gestão em nível de diretoria nos campi mencionados; sendo o instrumento selecionado a entrevista com roteiro semiestruturado para a coleta de dados, com a intenção de caracterizar as servidoras que estão atuando nos cargos de gestão e suas percepções sobre a participação da mulher na gestão. A partir dos dados obtidos, será proposto a elaboração de um produto educacional no formato de livro digital (ebook) e, posteriormente, será feito o relatório de aplicação, permitindo melhores reflexões no contexto educacional da rede federal, fortalecendo a busca para minimizar as desigualdades de gênero. Esta temática é de grande relevância, pois

Endereço: Rua 88, nº280, Prédio SIASS, andar térreo
Bairro: Setor Sul **CEP:** 74.085-010
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)99226-3661 **Fax:** (62)3605-3661 **E-mail:** cep@ifgoiano.edu.br



Continuação do Parecer: 6.390.751

surgiu de questionamentos e observações na Educação Profissional e Tecnológica, onde pode-se observar nitidamente a desigualdade de gênero. A divulgação das políticas públicas neste recorte deve ser conhecida pela comunidade em geral, para que as oportunidades sejam valorizadas e ampliadas, permitindo assim uma maior igualdade de gênero."

Objetivo da Pesquisa:

Relata-se:

"1.1.1 OBJETIVO GERAL Avaliar o acesso e permanência pelas mulheres nos cargos de poder em nível de diretoria no IF Goiano e IF Goiás. 1.1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS a) Identificar o quantitativo de mulheres que estão nos cargos estratégicos de gestão: diretoria geral, diretoria de área e gerência. b) Descrever como acontece a participação feminina nas instituições educacionais pesquisadas; c) Elaborar um produto educacional em forma de livro digital (ebook), contendo reflexões acerca da temática envolvida, que auxiliará no resultado desta pesquisa fortalecendo a busca para minimizar as desigualdades de gênero."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não houve alteração mediante parecer anterior.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

4.1 - Tema e Objeto da Pesquisa:

Idêntico ao último parecer substanciado emitido.

4.2 - Relevância Social e objetivos da pesquisa:

Não houve alteração mediante parecer anterior.

4.3- Metodologia, incluindo local, população e amostra, métodos de coleta:

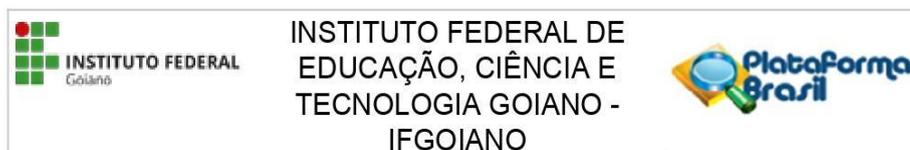
Não houve alteração mediante parecer anterior.

4.4- Avaliação do processo de obtenção do TCLE:

Para atender a pendência apresentada, neste item, no parecer n. 6.303.456, a pesquisadora acrescentou o trecho relatado abaixo:

"O pesquisador responsável, entrará nos sites dos dois institutos a serem pesquisados, IFGoiano campus Ceres e IFGoiás campus Uruaçu, na página Estrutura Organizacional, de posse do

Endereço: Rua 88, nº280, Prédio SIASS, andar térreo
Bairro: Setor Sul **CEP:** 74.085-010
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)99226-3661 **Fax:** (62)3605-3661 **E-mail:** cep@ifgoiano.edu.br



Continuação do Parecer: 6.390.751

organograma das instituições, onde são apresentados os cargos de direção (CD) e funções gratificadas (FG), para ter conhecimento dos nomes dos respectivos servidores e seus e-mails institucionais. Em seguida, de posse destes contatos, o pesquisador enviará um e-mail ao diretor geral dos campus, se apresentando como estudante e pesquisador do curso de mestrado do ProfEPT do Instituto Federal Goiano campus Ceres, detalhando que o local da sua pesquisa serão estes campus. Então, após confirmação destes diretores gerais, será enviado um convite por e-mail a cada um dos servidores que exercem cargos de gestão, fazendo esclarecimentos sobre a pesquisa e solicitando sua participação na coleta de dados, que será por meio da entrevista com roteiro semiestruturado.

Parecer: Atende a legislação.

4.5- Garantias Éticas aos Participantes da Pesquisa:

Não houve alteração mediante parecer anterior.

4.6- Critérios de Inclusão e Exclusão

Não houve alteração mediante parecer anterior.

4.7- Critérios de Encerramento ou Suspensão da Pesquisa

Idêntico ao último parecer substanciado emitido.

4.8- Resultados do Estudo

Não houve alteração mediante parecer anterior.

4.9- Divulgação dos Resultados

Não houve alteração mediante parecer anterior.

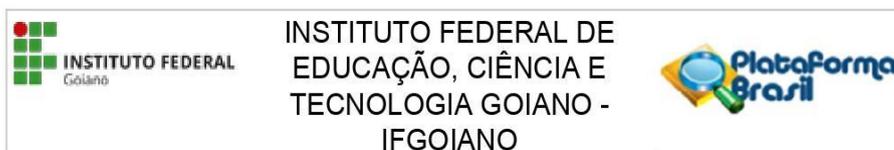
4.10- Cronograma

Parecer: Atende a legislação.

4.11- Orçamento

Parecer: Atende a legislação.

Endereço: Rua 88, nº280, Prédio SIASS, andar térreo
Bairro: Setor Sul **CEP:** 74.085-010
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)99226-3661 **Fax:** (62)3605-3661 **E-mail:** cep@ifgoiano.edu.br



Continuação do Parecer: 6.390.751

4.12- Compatibilidade entre currículos dos pesquisadores e a pesquisa
 Não houve alteração mediante parecer anterior.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

5.1- Folha de rosto:

Não houve alteração mediante parecer anterior.

5.2- TCLE (Exigência IV.4, IV.5 , IV.6 - Res. 466/12)

i) explicitação da garantia do ressarcimento;

Parecer: Atende a legislação.

ii) garantia de pleitear indenização diante de danos eventuais;

Parecer: Atende a legislação.

5.3- Termo de Compromisso:

Não houve alteração mediante parecer anterior.

5.4- Termos de Anuência das Instituições Coparticipantes

Idêntico ao último parecer consubstanciado emitido.

5.5- O projeto detalhado:

Parecer: Atende a legislação.

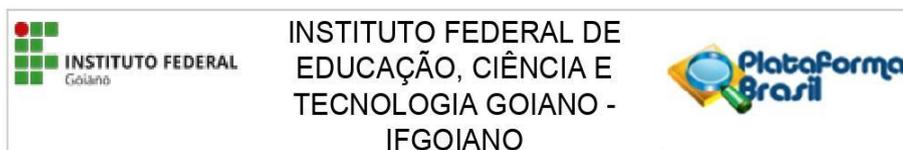
5.6 - Guarda e descarte de documentos:

Não houve alteração mediante parecer anterior.

5.7 – Entrevista semiestruturada

Parecer: Atende a legislação

Endereço: Rua 88, nº280, Prédio SIASS, andar térreo
Bairro: Setor Sul **CEP:** 74.085-010
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)99226-3661 **Fax:** (62)3605-3661 **E-mail:** cep@ifgoiano.edu.br



Continuação do Parecer: 6.390.751

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Prezado(a) Pesquisador(a),

O CEP IF Goiano aprova seu protocolo de pesquisa. Caso haja alguma modificação, solicitamos que seja inserida uma emenda para avaliação. Ao final da pesquisa, insira uma notificação na plataforma, anexando o relatório final. O prazo para envio de relatório final será de no máximo 60 dias após o término da pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

Prezado(a) pesquisador(a),

Após aprovação da pesquisa, segundo as normativas vigentes, a condução da pesquisa deve estar de acordo com o protocolo aprovado pelo colegiado. Caso ocorra a necessidade de fazer qualquer alteração, deve ser submetida uma emenda com as alterações para nova avaliação ética. Exemplos: alterações metodológicas de coleta de dados, público participante e inserção de pesquisadores entre outras.

A saber:

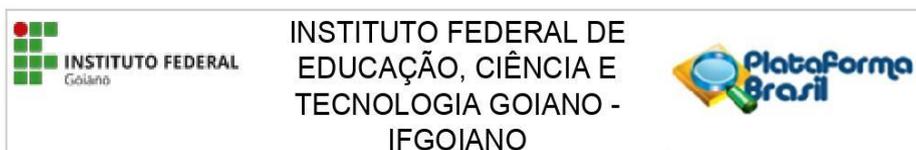
"O que é uma emenda?

Emenda é toda proposta de modificação ao projeto original, encaminhada ao Sistema CEP/CONEP pela Plataforma Brasil, com a descrição e a justificativa das alterações. As emendas devem ser apresentadas de forma clara e sucinta, destacando nos documentos enviados os trechos modificados. A emenda será analisada pelas instâncias de sua aprovação final (CEP e/ou CONEP). As modificações propostas pelo pesquisador responsável não podem descaracterizar o estudo originalmente proposto e aprovado pelo Sistema CEP-CONEP. Em geral, modificações substanciais no desenho do estudo, nas hipóteses, na metodologia e nos objetivos primários não podem ser consideradas emendas, devendo o pesquisador responsável submeter novo protocolo de pesquisa para ser analisado pelo Sistema CEP-CONEP." (Manual do usuário - Plataforma Brasil - versão 3.2)

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
----------------	---------	----------	-------	----------

Endereço: Rua 88, nº280, Prédio SIASS, andar térreo
Bairro: Setor Sul CEP: 74.085-010
UF: GO Município: GOIANIA
Telefone: (62)99226-3661 Fax: (62)3605-3661 E-mail: cep@ifgoiano.edu.br



Continuação do Parecer: 6.390.751

Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2182199.pdf	24/09/2023 15:51:46		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	24/09/2023 15:50:47	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Outros	Resposta_as_pendencias_do_CEP.pdf	24/09/2023 15:49:20	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_detalhado.pdf	24/09/2023 15:47:55	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.pdf	24/09/2023 15:47:40	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	24/09/2023 15:47:23	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Parecer Anterior	Informacoes_basicas_do_projeto_resumo.pdf	03/09/2023 14:27:55	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Outros	Curriculo_do_Sistema_de_Curriculos_Lattes_Marcos_de_Moraes_Sousa.pdf	31/08/2023 22:03:17	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Outros	Curriculo_do_Sistema_de_Curriculos_Lattes_Flavio_Manoel_Coelho_Borges_Cardoso.pdf	31/08/2023 21:56:57	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Outros	Curriculolattes_Eliana.pdf	31/08/2023 21:51:44	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Outros	Termo_de_Anuencia.pdf	31/08/2023 19:39:52	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Folha de Rosto	FolhadeRosto_Eliana.pdf	31/08/2023 19:32:34	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Outros	Termo_de_Compromisso_assinado_Flavio_Marcos.pdf	20/07/2023 23:02:12	Eliana Aparecida da Silva	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

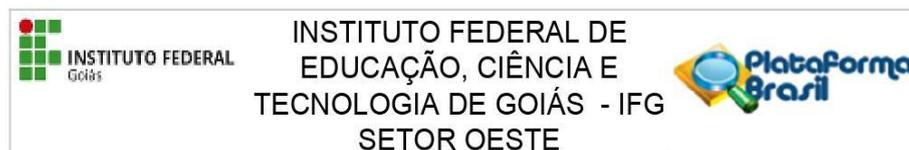
Não

GOIANIA, 05 de Outubro de 2023

Assinado por:
Paula Medeiros Costa
(Coordenador(a))

Endereço: Rua 88, nº280, Prédio SIASS, andar térreo
Bairro: Setor Sul **CEP:** 74.085-010
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)99226-3661 **Fax:** (62)3605-3661 **E-mail:** cep@ifgoiano.edu.br

ANEXO E – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP DO IF GOIÁS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Elaborado pela Instituição Coparticipante

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: DESIGUALDADES DE GÊNERO NO ACESSO E PERMANÊNCIA NOS CARGOS DE PODER NOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

Pesquisador: Eliana Aparecida da Silva

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 73823523.2.3001.8082

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

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

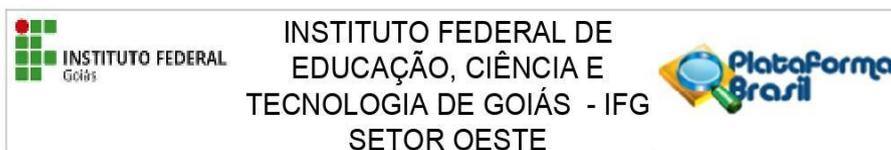
DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.505.033

Apresentação do Projeto:

Relata-se: "Esta pesquisa tem como objetivo avaliar como são tratadas as diferenças de gênero nos cargos de poder, ou seja, cargos que exercem liderança e poder de mando e representação em nível de diretoria na Rede Federal de Ensino, no ano de 2023, no IF Goiano Campus Ceres e IF Goiás Campus Uruaçu, tanto no acesso quanto na permanência destes postos, considerando as implicações sociais e do sistema de gênero no ambiente educacional. Trata-se de um estudo comparativo, por meio do método qualitativo, estruturado em três fases: pesquisa bibliográfica e documental, coleta de dados e análise de dados coletados. Os procedimentos metodológicos utilizados consistem na revisão de literatura e pesquisa documental realizada nos arquivos destes institutos e pesquisa de campo. As pessoas que serão pesquisadas serão os homens e as mulheres que exercem cargos de gestão em nível de diretoria nos campi mencionados; sendo o instrumento selecionado a entrevista com roteiro semiestruturado para a coleta de dados, com a intenção de caracterizar as servidoras que estão atuando nos cargos de gestão e suas percepções sobre a participação da mulher na gestão. A partir dos dados obtidos, será proposto a elaboração de um produto educacional no formato de livro digital (ebook) e, posteriormente, será feito o relatório de aplicação, permitindo melhores reflexões no contexto educacional da rede federal, fortalecendo a busca para minimizar as desigualdades de gênero. Esta temática é de grande relevância, pois surgiu de questionamentos e observações na Educação Profissional e Tecnológica, onde pode-se

Endereço: Rua C-198 Quadra 500, Jardim América
Bairro: SETOR OESTE **CEP:** 74.270-040
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3612-2239 **Fax:** (62)3612-2203 **E-mail:** cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 6.505.033

observar nitidamente a desigualdade de gênero. A divulgação das políticas públicas neste recorte deve ser conhecida pela comunidade em geral, para que as oportunidades sejam valorizadas e ampliadas, permitindo assim uma maior igualdade de gênero”.

Objetivo da Pesquisa:

Relata-se: “Avaliar o acesso e permanência pelas mulheres nos cargos de poder em nível de diretoria no IF Goiano e IF Goiás”.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

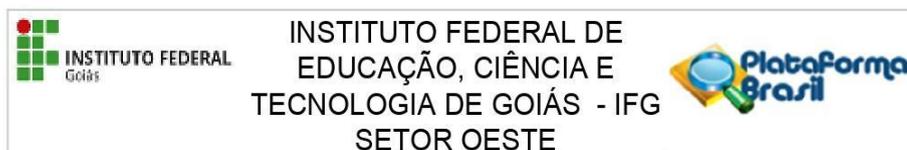
Relata-se: “Esta pesquisa, após o envio e avaliação dos aspectos éticos ao Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal Goiano e Instituto Federal de Goiás, é que se iniciará a etapa da coleta de dados, garantindo a todas as participantes a confidencialidade de todas as informações ali contidas. De acordo com a Resolução CNS nº 510, de 7 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde, faz-se necessário a utilização dos procedimentos éticos, pois esta pesquisa irá envolver seres humanos e levando-se em conta que a mesma poderá trazer alguns riscos físicos, químicos, biológicos, materiais e psicológicos. Diante disso, ainda que este estudo não apresente nenhum risco aos participantes, poderá haver mínimos riscos psicológicos, pois na entrevista a ser realizada, é possível que os participantes, possam sentir ansiedade ou incômodo, devido simplesmente saber que estará sendo gravada, mesmo com seu consentimento, poderá ficar constrangido. Para que isso não venha a acontecer, o pesquisador na elaboração e aplicação da entrevista, tomará todos os cuidados éticos e na validação prévia da mesma, objetivando a minimizar tal situação com algum desconforto, sendo previamente agendada e confirmada nos dias, horários e locais combinados; para a gravação, será solicitada autorização do participante, resguardando privacidade e sigilo. [...] Já os benefícios para os participantes poderão ser vários, como, ao relatar sua história e vivências, e o contato com o pesquisador, poderá também ser uma forma de aquisição de conhecimentos, por meio da troca de experiências, visto que o pesquisador faz parte de outra rede pública de ensino, que de alguma forma se torna diferente da vivência do participante, podendo contribuir para uma gestão mais proativa e eficiente, favorecendo uma educação de melhor qualidade”.

Parecer: Atende a legislação

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

1) Tema e Objeto da Pesquisa:

Endereço: Rua C-198 Quadra 500, Jardim América
Bairro: SETOR OESTE **CEP:** 74.270-040
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3612-2239 **Fax:** (62)3612-2203 **E-mail:** cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 6.505.033

Relata-se: Desigualdade de Gênero em cargos de poder nos institutos federais.

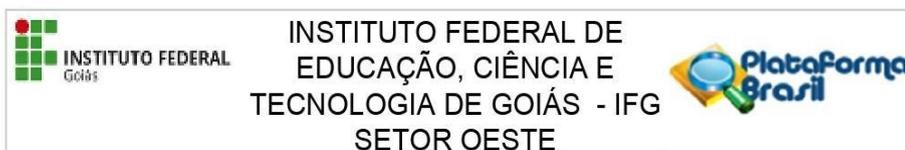
2) Relevância Social:

Relata-se: “Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego, em 2020, dos 2,5 milhões de trabalhadores registrados em cargo de chefia, sendo eles diretores, chefes, supervisores, coordenadores e dirigentes, apenas 43% eram ocupados por mulheres. Considerando todos os estados brasileiros, o estado de Mato Grosso ocupa a 7º posição dos estados com menos mulheres em cargos de chefia, e o 1º lugar da região do CentroOeste, com apenas 6.44% de mulheres em ocupação de tais espaços, revelando assim, a desigualdade existente entre os gêneros no ambiente de trabalho, tanto no país e no estado de Mato Grosso (BRASIL, 2020). A partir destas considerações, torna-se necessário refletir sobre o estudo do poder e dominação nas organizações, levando-se em conta que há grupos considerados minoritários, que sentem inferiorizados”.

3) Metodologia, incluindo local, população e amostra, métodos de coleta:

Relata-se: “A pesquisa será realizada em duas instituições: no Instituto Federal Goiano Campus Ceres, que se situa no centro goiano, na região do Vale do São Patrício, e na instituição coparticipante que é o Instituto Federal de Goiás Campus Uruaçu. O Instituto Federal Goiano campus Ceres, de acordo com Segundo o Ministério de Educação e Cultura (MEC Brasil, 2007), foi criado em 30 de junho de 1993 pela Lei 8.670 e transformada em Autarquia pela Lei 8.731, de 16 de novembro do mesmo ano, com o nome de Escola Agrotécnica Federal de Ceres. Sua inauguração ocorreu em 30 de janeiro de 1994, mas o efetivo ingresso da primeira turma, para o Curso Técnico em Agropecuária Integrado ao Ensino Médio, se deu no dia 06 de março de 1995. De acordo Ministério de Educação e Cultura (MEC Brasil, 2007), o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, autarquia federal de regime especial vinculada ao Ministério da Educação, foi criado por meio da Lei nº 11.892, em 29 de dezembro de 2008, atendendo a uma proposta do governo federal, que desde 2003 editava novas medidas para a educação profissional e tecnológica, ao qual o campus Uruaçu faz parte. Estes dados são apresentados em conformidade com os sites das instituições. O período compreendido para análise será durante o ano de 2023. A fase de coleta de dados desta pesquisa, será realizada nas dependências do IF Goiano, campus Ceres e IF Goiás, campus Uruaçu. Para essa finalidade, serão utilizadas uma sala de aula ou sala de reuniões, que venham a ser disponibilizados, conforme agendamento prévio, disponibilidade e autorização do responsável local, para a aplicação de questionários e/ou entrevistas. [...] A atual

Endereço: Rua C-198 Quadra 500, Jardim América
Bairro: SETOR OESTE **CEP:** 74.270-040
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3612-2239 **Fax:** (62)3612-2203 **E-mail:** cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 6.505.033

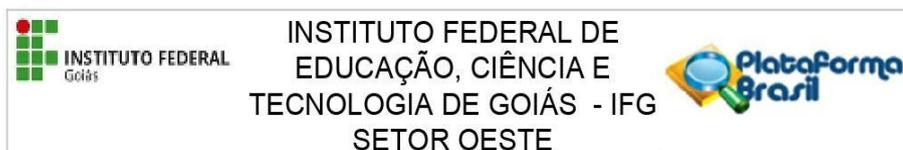
pesquisa será realizada no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano – Campus Ceres e Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás – Campus Uruaçu. O estudo pretende contar com a participação de uma amostra dos servidores destes campi que ocupam cargos de gestão, como diretoria geral, diretoria de área e gerência, nas referidas instituições, podendo ser homens ou mulheres pertencentes ao quadro ativo permanente das instituições. Além disso, o pesquisador está ciente de que poderá ocorrer o fato que nem todos os servidores mencionados, aceitarão participar voluntariamente. Diante desse fato, torna-se necessário concentrar esforços, ajustando dia e horário para que a entrevista seja realizada, visto que a participação de todos é fundamental para a evidência dos resultados da pesquisa. Os participantes desta pesquisa serão uma amostra de servidores homens e mulheres que ocupam cargos de gestão, na vigência 2023, que concordarem em participar da entrevista. Tomado desse ângulo, entre eles, serão entrevistados de cada campus: diretor geral, diretores de áreas e gerentes de áreas; como são dois campi pesquisados, serão entrevistados os servidores no campus Ceres e Uruaçu [...]. a pesquisa será dividida em fases: 1ª fase: Pesquisa bibliográfica e documental, no recorte temporal de todo o período histórico dos dois campi: IFGoiano, campus Ceres, de 1994 a 2023 e IFGoiás, campus Uruaçu, de 2008 a 2023, que será realizada por meio da análise de documentos relacionados à temática, sobre a participação das mulheres em cargos de gestão: quantas foram e que cargos ocuparam. Para esta pesquisa, será utilizado a lei de acesso à informação e também será solicitado formalmente esses dados para o campus. 2ª fase: Coleta de dados por meio de entrevistas com uma pequena amostra de servidores homens e mulheres que atuam em cargos de gestão (cargos com Função Gratificada – FG e Cargos de Direção – CD) no Campus. Nas entrevistas serão coletadas as seguintes variáveis: idade, gênero, raça, estado civil, formação acadêmica, cargo, titulação, tempo de serviço na instituição, dificuldades e desafios e participação das mulheres na gestão. 3ª fase: Análise dos dados coletados nas entrevistas; 4ª fase: Desenvolvimento do produto educacional no formato de livro digital (ebook); 5ª fase: Aplicação do produto educacional para os participantes; 6ª fase: Validação do produto educacional, por meio de aplicação de entrevistas às participantes da amostra; 7ª fase: Consolidação dos resultados, por meio da escrita da dissertação e artigos científicos”.

Parecer: Atende a legislação

4) Avaliação do processo de obtenção do TCLE:

Relata-se: “somente após a aprovação pelo CEP que ocorrerá a pesquisa, em conformidade com o

Endereço: Rua C-198 Quadra 500, Jardim América
Bairro: SETOR OESTE **CEP:** 74.270-040
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3612-2239 **Fax:** (62)3612-2203 **E-mail:** cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 6.505.033

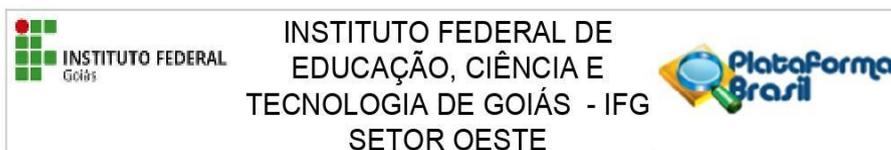
cronograma definido e logo em seguida, os servidores participantes serão convidados a participar da mesma. O pesquisador responsável, entrará nos sites dos dois institutos a serem pesquisados, IFGoiano campus Ceres e IFGoiás campus Uruaçu, na página Estrutura Organizacional, de posse do organograma das instituições, onde são apresentados os cargos de direção (CD) e funções gratificadas (FG), para ter conhecimento dos nomes dos respectivos servidores e seus e-mails institucionais. Em seguida, de posse destes contatos, o pesquisador enviará um e-mail ao diretor geral dos campus, se apresentando como estudante e pesquisador do curso de mestrado do ProfEPT do Instituto Federal Goiano campus Ceres, detalhando que o local da sua pesquisa serão estes campus. Então, após confirmação destes diretores gerais, será enviado um convite por e-mail a cada um dos servidores que exercem cargos de gestão, fazendo esclarecimentos sobre a pesquisa e solicitando sua participação na coleta de dados, que será por meio da entrevista com roteiro semiestruturado. Assim, o primeiro contato do pesquisador responsável com os participantes da pesquisa – isto é, com o público-alvo – a serem envolvidos na pesquisa, será realizado por este e-mail que consistirá na explicação dos objetivos e da importância do estudo em questão, além do esclarecimento de todos os procedimentos que serão realizados durante o processo, sendo disponibilizado a cada um deles uma via do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) devidamente assinado pelo pesquisador, conforme exigido na legislação que trata sobre a ética nesse tipo de abordagem. Caso aceite participar da pesquisa, os voluntários deverão preencher eletronicamente o TCLE que consta no Anexo A, a partir de um link enviado por e-mail. Só depois desse aceite é que o participante será entrevistado com agendamento prévio, enviado por e-mail”.

Parecer: Atende a legislação

5) Garantias Éticas aos Participantes da Pesquisa:

Relata-se: “Durante todo o processo da pesquisa, o pesquisador responsável esclarecerá que poderá haver alguma desistência na participação por parte dos entrevistados a qualquer momento da pesquisa, se comprometendo com a privacidade e preservação de identidade dos mesmos por meio da confidencialidade dos dados obtidos, responsabilizando também por quaisquer danos, seja de ordem física, material ou psicológica que este estudo poderá acarretar aos participantes. Vale mencionar também que cada servidor participante terá plena liberdade na decisão de participação ou não da respectiva entrevista, não sendo penalizado e nem receber algum tipo de vantagem ou privilégio por isso. Cabe salientar também que os dados obtidos em decorrência da

Endereço: Rua C-198 Quadra 500, Jardim América
Bairro: SETOR OESTE **CEP:** 74.270-040
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3612-2239 **Fax:** (62)3612-2203 **E-mail:** cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 6.505.033

realização da pesquisa, assim como os materiais elaborados com esta finalidade, serão armazenados pelo pesquisador em sua residência própria, apresentando segurança e que posteriormente por um período de cinco anos e que depois será descartado para reciclagem e caso tenha algum material digital, será permanentemente excluído, na presença de testemunhas e registro de ata”

Parecer: Atende a legislação

6) Critérios de Inclusão e Exclusão:

Relata-se: “Serão inclusos na pesquisa, como público-alvo, todos os servidores que aceitarem participar do estudo, tanto do gênero masculino como do gênero feminino, em cargos efetivos que atuam no Instituto Federal Goiano – Campus Ceres e Instituto Federal Goiano Campus Uruaçu, que ocupam cargos de gestão (cargos com Função Gratificada – FG e Cargos de Direção – CD: o diretor geral, diretores de área e gerência de área), como critério de inclusão de participantes da pesquisa. Salieta-se ainda que, com base nos critérios de exclusão, definidos neste projeto, serão excluídos da pesquisa, os servidores que nunca atuaram/atuam em cargos de gestão nos campi apresentados, como critério de exclusão das participantes da pesquisa”.

Parecer: Atende a legislação

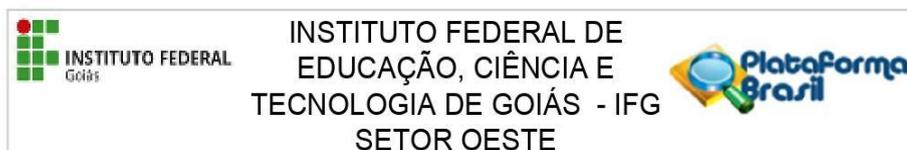
7) Critérios de Encerramento ou Suspensão da Pesquisa:

Relata-se: “De acordo com os critérios de encerramento ou suspensão da pesquisa, se porventura esta pesquisa oferecer riscos ao sigilo aos servidores participantes, será encerrada ou suspensa e avisada a todos, após justificativa aprovada pelo CEP. Poderá ser suspensa também, caso o pesquisador esteja impossibilitado de continuar a pesquisa por motivo de saúde ou desligamento do programa de pós-graduação estrito senso ou em último caso, por morte ou invalidez. Caso seja interrompida, será comunicado a todos os participantes por meio de um email”.

8) Resultados do Estudo:

Relata-se: “Cabe salientar ainda que a divulgação das políticas públicas neste recorte deve ser conhecida pela comunidade em geral, para que as oportunidades sejam valorizadas e ampliadas, permitindo assim uma maior igualdade de gênero. Ademais, evidencia-se que este produto educacional será disponibilizado para publicação nas páginas dos institutos federais, nos campus

Endereço: Rua C-198 Quadra 500, Jardim América
Bairro: SETOR OESTE **CEP:** 74.270-040
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3612-2239 **Fax:** (62)3612-2203 **E-mail:** cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 6.505.033

pesquisados e será realizada também uma divulgação por meio de e-mails para toda esta comunidade”.

Parecer: Atende a legislação

9) Divulgação dos Resultados:

Relata-se: “[...] Cabe aqui esclarecer que formular um produto educacional para uma pesquisa documental focada na gestão deve ser acessível e de fácil divulgação, portanto é algo desafiador; diante disso, foi pensado na produção de um ebook, abreviação do termo em inglês eletrônico book e significa livro em formato digital”.

Parecer: Atende a legislação

10) Cronograma

Parecer: Atende a legislação

11) Orçamento

Parecer: Atende a legislação

12) Compatibilidade entre currículos dos pesquisadores e a pesquisa.

Parecer: Atende a legislação

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

1) Folha de rosto:

Parecer: Devidamente preenchida e assinada

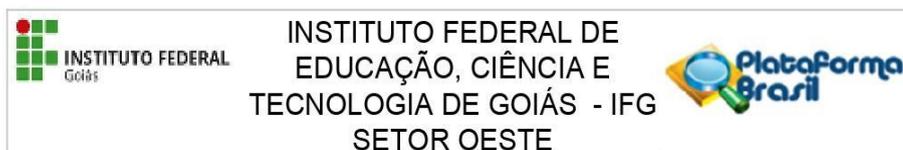
2) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE):

Parecer: Atende a legislação

3) Termo de Compromisso:

Parecer: Atende a legislação

Endereço: Rua C-198 Quadra 500, Jardim América
Bairro: SETOR OESTE **CEP:** 74.270-040
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3612-2239 **Fax:** (62)3612-2203 **E-mail:** cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 6.505.033

4) Termos de Anuência das Instituições Coparticipantes, quando houver:

Parecer: Atende a legislação

5) O projeto detalhado:

Parecer: Devidamente preenchido.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Prezado Pesquisador, o CEP/IFG aprova seu projeto. Caso haja alguma modificação, solicitamos que seja inserida uma emenda para avaliação. Ao final da pesquisa, insira o relatório final, no prazo máximo de 60 dias, na Plataforma.

Considerações Finais a critério do CEP:

Prezada pesquisadora, o CEP/IFG APROVA o protocolo de pesquisa "DESIGUALDADES DE GÊNERO NO ACESSO E PERMANÊNCIA NOS CARGOS DE PODER NOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, CAAE: 73823523.2.3001.8082"

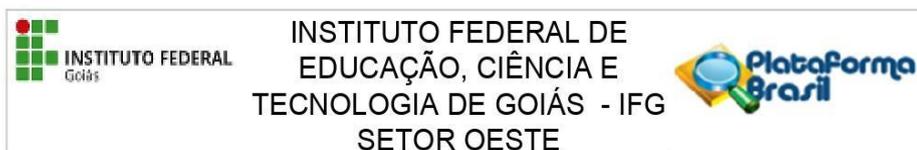
Caso haja alguma modificação, conforme a Norma Operacional CNS nº 001/2013 é obrigação do pesquisador responsável submeter uma emenda para avaliação, via Plataforma Brasil.

É imprescindível que, ao final da pesquisa, seja submetido o relatório final via Plataforma. O envio de Relatórios Finais é obrigatório para todos os pesquisadores(as) que encerraram projetos que foram aprovados pelo CEP/IFG (Resolução 466/2012, XI.2.d e Resolução 510/16, Art. 28, V). Segundo a Norma Operacional CNS nº 001/2013, o prazo para o envio do relatório final será de, no máximo, 60 dias após o término da pesquisa. Um modelo do relatório final está disponível no site do CEP IFG, para maiores informações acesse: <https://www.ifg.edu.br/comites/cep?showall=&start=6>.

Conforme preconizado pela Resolução CNS nº 466/2012 é preciso: "f) manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa".

Em caso de submissão de novos projetos de pesquisa, os documentos deverão ser submetidos via Plataforma Brasil e alguns modelos estão disponíveis no site do CEP/IFG: <https://www.ifg.edu>.

Endereço: Rua C-198 Quadra 500, Jardim América
Bairro: SETOR OESTE **CEP:** 74.270-040
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3612-2239 **Fax:** (62)3612-2203 **E-mail:** cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 6.505.033

br/comites/cep

Atenciosamente,

Comitê de Ética em Pesquisa/CEP – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás/IFG

Site: <https://www.ifg.edu.br/comites/cep>

Horário de Funcionamento: de 08h às 12h

Telefone: (62) 3612-2239

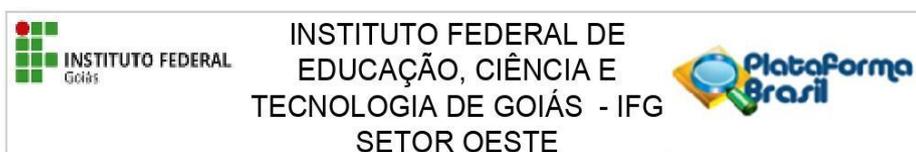
E-mail: cep@ifg.edu.br

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	24/09/2023 15:50:47	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Outros	Resposta_as_pendencias_do_CEP.pdf	24/09/2023 15:49:20	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_detalhado.pdf	24/09/2023 15:47:55	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Parecer Anterior	Informacoes_basicas_do_projeto_resumo.pdf	03/09/2023 14:27:55	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Outros	Curriculo_do_Sistema_de_Curriculos_Lattes_Marcos_de_Moraes_Sousa.pdf	31/08/2023 22:03:17	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Outros	Curriculo_do_Sistema_de_Curriculos_Lattes_Flavio_Manoel_Coelho_Borges_Cardoso.pdf	31/08/2023 21:56:57	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Outros	Curriculolattes_Eliana.pdf	31/08/2023 21:51:44	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Outros	Termo_de_Anuencia.pdf	31/08/2023 19:39:52	Eliana Aparecida da Silva	Aceito
Outros	Termo_de_Compromisso_assinado_Flavio_Marcos.pdf	20/07/2023 23:02:12	Eliana Aparecida da Silva	Aceito

Situação do Parecer:

Endereço: Rua C-198 Quadra 500, Jardim América
Bairro: SETOR OESTE **CEP:** 74.270-040
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3612-2239 **Fax:** (62)3612-2203 **E-mail:** cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 6.505.033

Aprovado

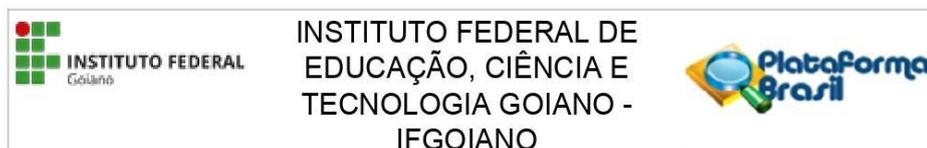
Necessita Apreciação da CONEP:

Não

GOIANIA, 13 de Novembro de 2023

Assinado por:
Simone Paixão Araújo
(Coordenador(a))

Endereço: Rua C-198 Quadra 500, Jardim América
Bairro: SETOR OESTE **CEP:** 74.270-040
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)3612-2239 **Fax:** (62)3612-2203 **E-mail:** cep@ifg.edu.br

ANEXO F – COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO AO CEP**COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: DESIGUALDADES DE GÊNERO NO ACESSO E PERMANÊNCIA NOS CARGOS DE PODER NOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

Pesquisador: Eliana Aparecida da Silva

Versão: 2

CAAE: 73823523.2.0000.0036

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

DADOS DO COMPROVANTE

Número do Comprovante: 101301/2023

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

Informamos que o projeto DESIGUALDADES DE GÊNERO NO ACESSO E PERMANÊNCIA NOS CARGOS DE PODER NOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA que tem como pesquisador responsável Eliana Aparecida da Silva, foi recebido para análise ética no CEP Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano - IFGoiano em 04/09/2023 às 15:39.

Endereço: Rua 88, nº280, Prédio SIASS, andar térreo
Bairro: Setor Sul **CEP:** 74.085-010
UF: GO **Município:** GOIANIA
Telefone: (62)99226-3661 **Fax:** (62)3605-3661 **E-mail:** cep@ifgoiano.edu.br

ANEXO G – FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS



MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP

FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

1. Projeto de Pesquisa: DESIGUALDADES DE GÊNERO NO ACESSO E PERMANÊNCIA NOS CARGOS DE PODER NOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA			
2. Número de Participantes da Pesquisa: 34			
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: Grande Área 7. Ciências Humanas			
PESQUISADOR RESPONSÁVEL			
5. Nome: Eliana Aparecida da Silva			
6. CPF: 484.934.731-20		7. Endereço (Rua, n.º): Av Caraiba, 114 Centro RUBIATABA GOIAS 76350000	
8. Nacionalidade: BRASILEIRO		9. Telefone: 62984410749	10. Outro Telefone:
		11. Email: elianaisabela210@gmail.com	
<p>Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.</p> <p style="text-align: center;">Data: ____ / ____ / ____</p> <p style="text-align: right;">_____</p> <p style="text-align: right;">Assinatura</p>			
INSTITUIÇÃO PROPONENTE			
12. Nome: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA GOIANO		13. CNPJ: 10.651.417/0005-00	14. Unidade/Órgão: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA GOIANO
15. Telefone: (64) 3620-5600		16. Outro Telefone:	
<p>Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.</p> <p>Responsável: _____ CPF: _____</p> <p>Cargo/Função: _____</p> <p style="text-align: center;">Data: ____ / ____ / ____</p> <p style="text-align: right;">_____</p> <p style="text-align: right;">Assinatura</p>			
PATROCINADOR PRINCIPAL			
Não se aplica.			