

# 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:

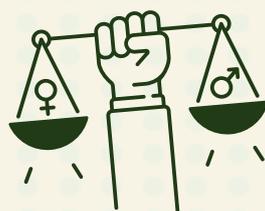
**Prof. Dr. Marcos  
Moraes Sousa**

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 (Saffioti, 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).

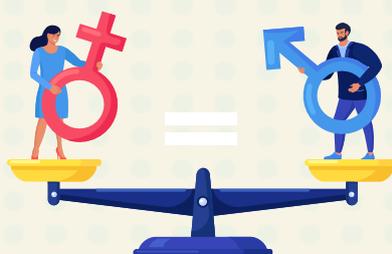


A igualdade de gênero é uma dimensão fundamental da civilização e um pré-requisito essencial para o desenvolvimento econômico e a competitividade global das economias (Medina et al, 2021).

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 nº5 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 nº 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 nº5 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=dKSdDQqkIM>

# 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 recebiam 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).

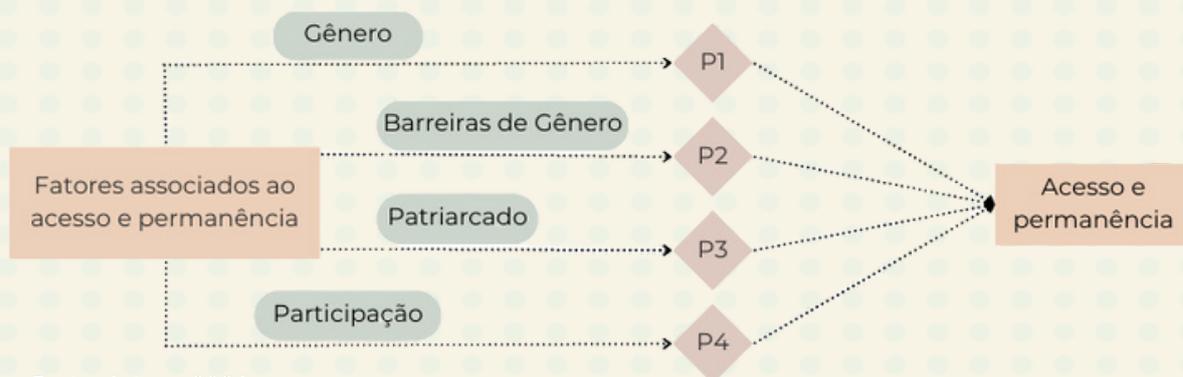
- Destaca-se a mulher como uma categoria que ainda luta em favor da garantia de espaços de equidade na sociedade brasileira, visto que por longos anos esteve excluída da participação política e cargos de poder. As desigualdades que afetam as mulheres estão profundamente enraizadas em contextos históricos 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.

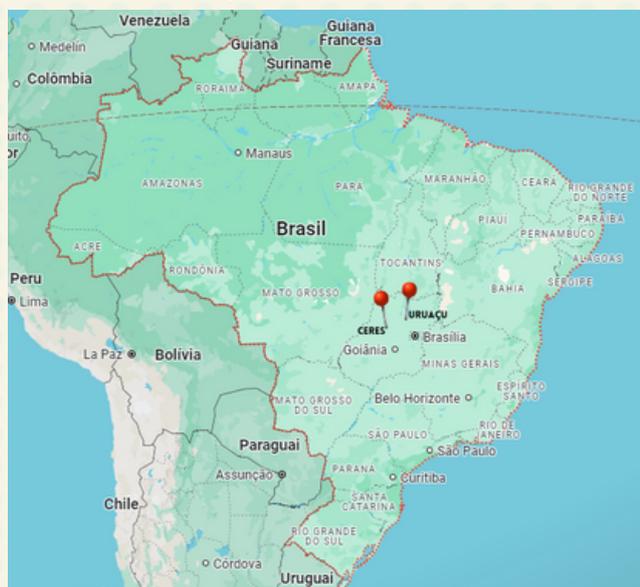


# Características dos servidores participantes

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**

<b>Faixa etária</b>	<b>Número de participantes</b>	<b>Percentual (%)</b>
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

<b>Raça</b>	<b>Número de participantes</b>	<b>Percentual (%)</b>
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

<b>Gênero</b>	<b>Número de participantes</b>	<b>Percentual (%)</b>
Feminino	10	66,7
Masculino	5	33,3
Total	15	100,0

<b>Estado Civil</b>	<b>Número de participantes</b>	<b>Percentual (%)</b>
Casado	8	53,3
Divorciado	1	6,7
Solteiro	6	40,0
Total	15	100,0

<b>Titulação</b>	<b>Número de participantes</b>	<b>Percentual (%)</b>
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

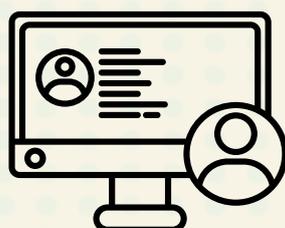
Em cargos de poder no IF Goiano e IF Goiás

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**.

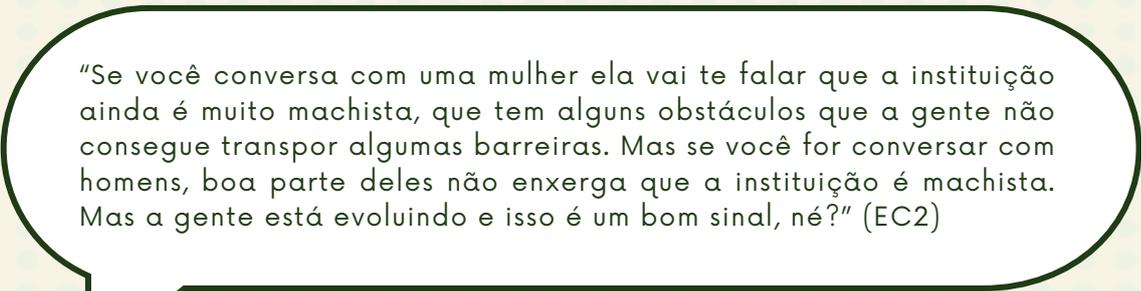


# Percepções dos entrevistados em relação à participação das mulheres na gestão:

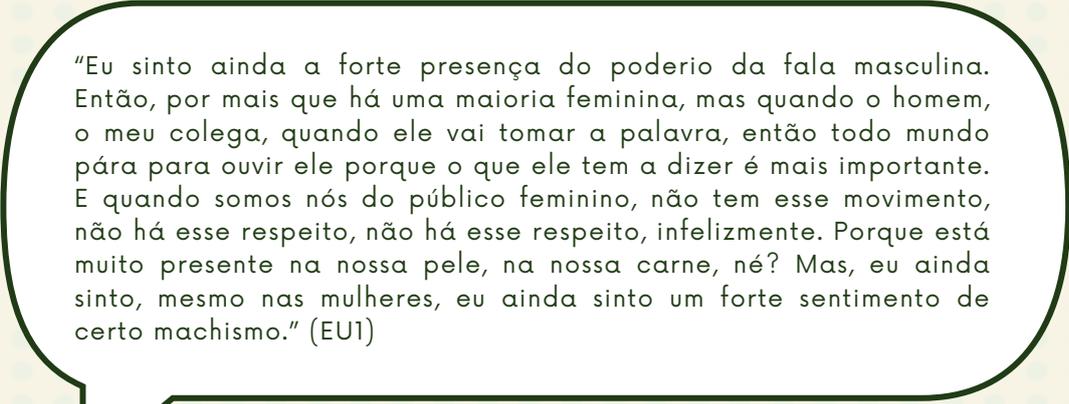
## Experiências e/ou superações

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 campos.



"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)

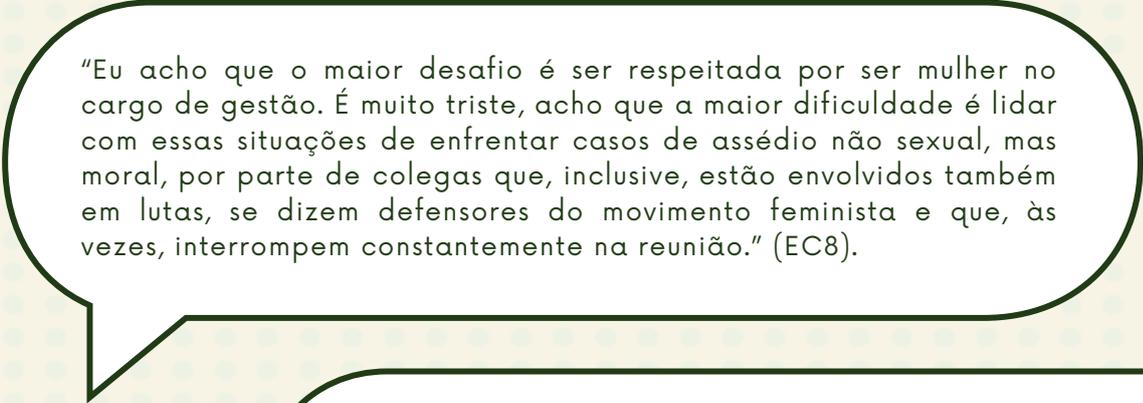
A partir dos relatos em análise, verifica-se que por meio da avaliação dos participantes acerca da distinção entre servidores e servidoras nas instituições de ensino, no quesito remuneração não há diferenças salariais, devido ser instituição pública e que segue a tabela remuneratória, porém existem diferenças 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

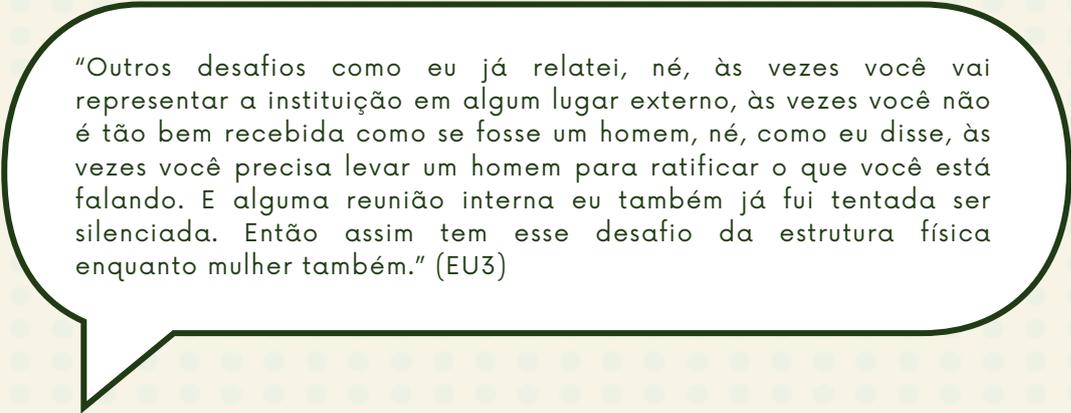


Acerca dessa lógica, há inúmeros **desafios** enfrentados pelos servidores e servidoras no acesso e permanência nos cargos de poder. Destaca-se ainda que as categorias serão analisadas com base na fundamentação teórica do estudo.

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 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 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

**1928** - Primeira prefeita brasileira é eleita

**1934** - Mulheres conquistam o direito de votar

**1962** - É criado o Estatuto da Mulher Casada

**1977** - Lei do Divórcio é aprovada

**1980** - Forças Armadas passa a aceitar também mulheres

**1988** - Ocorre o primeiro encontro nacional de mulheres negras

**2002** - "Falta de virgindade" deixa de ser crime

**2010** - É eleita a primeira mulher Presidente do Brasil

**1923** - A enfermagem começa no Brasil

**1932** - Maria Lenk se torna a primeira mulher a participar das Olimpíadas

**1936** - Primeiro Sindicato das Domésticas é criado

**1975** - Jornal Brasil Mulher é fundado

**1979** - Mulheres são autorizadas a praticar qualquer esporte

**1985** - Surge a primeira Delegacia da Mulher

**1996** - É reivindicado que mais mulheres participem ativamente da vida política brasileira

**2006** - É criada a Lei Maria da Penha





**2015** - É aprovada a Lei do Femicídio

**2018** - Pessoas trans podem alterar seus nomes indo apenas ao cartório / Importunação sexual passa a ser considerada crime

**2020** - Governo feminino vira exemplo de enfrentamento ao coronavírus

**2022** - Bancada feminina bate recorde nas eleições

**2023** - "Portaria do aborto" é derrubada pelo Ministério da Saúde / Brasil sai do Consenso de Genebra

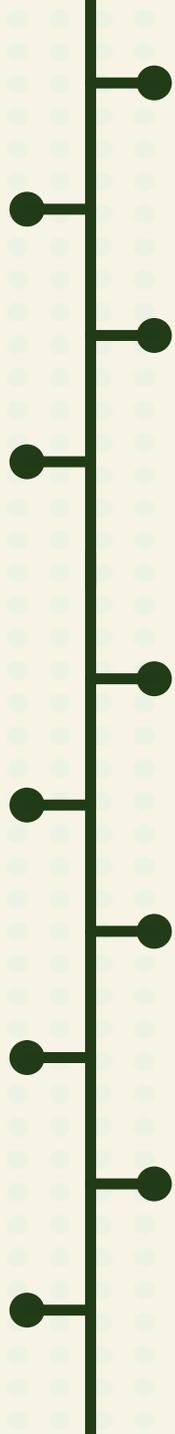
**2013** - Kathryn Bigelow é a 1ª mulher a ganhar Oscar de Melhor Direção

**2016** - Viola Davis é a primeira mulher negra a ganhar um Emmy

**2019** - Primeira jornalista negra a ocupar a bancada do Jornal Nacional

**2021** - Violência psicológica é criminalizada / Combate à violência política contra a mulher vira lei

**2023** - Ministérios dos Povos Indígenas e da Igualdade Racial são criados



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-do-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-comentada.html](http://www.institutomariadapenha.org.br/lei-11340/lei-maria-da-penha-na-integra-e-comentada.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.

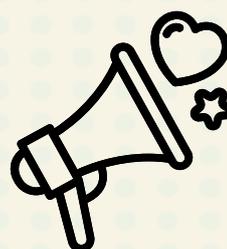
- Sugestões de criação de políticas que incentivam a participação feminina na força de trabalho, aliviando a carga de cuidados familiares, por meio de serviços públicos e benefícios para as famílias, mostrando assim uma associação com a redução da desigualdade de gênero.
- Criação de leis e políticas 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](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/l11892.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.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](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. **Trajatória 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).