



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL
CAMPUS PORTO ALEGRE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA**

ANDRÉA MARTA DONADEL BERGONCI

**CONSIDERAÇÕES SOBRE A GESTÃO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO:
DESAFIOS ÀS COMISSÕES PERMANENTES DO IFRS**

Porto Alegre/RS

2023

ANDRÉA MARTA DONADEL BERGONCI

**CONSIDERAÇÕES SOBRE A GESTÃO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO:
DESAFIOS ÀS COMISSÕES PERMANENTES DO IFRS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo *Campus* Porto Alegre do Instituto Federal do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Maria Cristina Caminha de Castilhos França

Porto Alegre/RS

2023

B499 Bergonci, Andréa Marta Donadel

Considerações sobre a gestão e as relações de gênero: desafios às Comissões Permanentes do IFRS / Andréa Marta Donadel Bergonci – Porto Alegre, 2023.

163 f. : il., color.

Orientadora: Dra. Maria Cristina Caminha de Castilhos França

Dissertação (mestrado) – Instituto Federal do Rio Grande do Sul Campus Porto Alegre, Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, Porto Alegre, 2023.

1. Educação Profissional e Tecnológica. 2. Gestão pública. 3. Mulheres - emprego. I. França, Maria Cristina Caminha de Castilhos. II. Título.

CDU: 37:004

ANDRÉA MARTA DONADEL BERGONCI

**CONSIDERAÇÕES SOBRE A GESTÃO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO:
DESAFIOS ÀS COMISSÕES PERMANENTES DO IFRS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 13 de novembro de 2023.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Maria Cristina Caminha de Castilhos França

IFRS – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
Orientadora

Prof^a. Dr^a. Liliane Madruga Prestes

IFRS – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

Prof^a. Dr^a. Ana Maria Colling

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados

ANDRÉA MARTA DONADEL BERGONCI

**EQUIDADE DE GÊNERO & GESTÃO NO IFRS:
DIAGNÓSTICO E CONSIDERAÇÕES À CIS E CPPD**

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Validado em 13 de novembro de 2023.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Maria Cristina Caminha de Castilhos França

IFRS – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

Orientadora

Prof^a. Dr^a. Liliane Madruga Prestes

IFRS – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

Prof^a. Dr^a. Ana Maria Colling

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados

Dedico este trabalho a todos os que me ajudaram ao longo desta caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me permitido concluir este curso tão sonhado.

À minha mãe, Maria Angélica, sempre orgulhosa da filha que tem e minha grande incentivadora.

À minha filha, Letícia, que procuro sempre mostrar que o estudo é o melhor caminho, sempre e que me dá forças para seguir em frente.

Ao meu companheiro, Fabiano, pela parceria e apoio nesta caminhada, e por ter me acompanhado em trabalho de campo.

À minha tia Margaret, pelo estímulo e companhia em orientação do curso no *Campus Porto Alegre IFRS*.

A meus familiares que me são caros e que não estão mais neste plano, como meu Pai, Luiz Carlos, minha avó materna, Carmem e minha tia, Rita.

Ao IFRS, pelo incentivo à minha qualificação, por meio da sua política de capacitação.

À minha querida orientadora, Professora Maria Cristina, que me escolheu e me acolheu com muito carinho e sabedoria neste percurso.

Às Professoras Ana Maria Colling e Liliane Madruga Prestes, pelas contribuições visando o resultado de excelência da temática escolhida.

Aos meus colegas de curso, pela troca de experiências durante as aulas.

Às minhas colegas de trabalho da Reitoria, pela torcida constante e suporte nos momentos de ausência.

Aos membros da CIS e CPPD, por aderirem inicialmente à pesquisa.

Às interlocutoras por terem aceitado participar da entrevista e avaliar o produto educacional.

A todos e todas, que de alguma forma torceram por mim neste processo.

“A pessoa mais qualificada para liderar não é a pessoa fisicamente mais forte. É a mais inteligente, a mais culta, a mais criativa, a mais inovadora. E não existem hormônios para esses atributos.”

(Chimamanda Ngozi Adichie, 2012)

RESUMO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), cuja missão é a de ofertar educação profissional, científica e tecnológica, inclusiva, pública, gratuita e de qualidade, não dispõe de normas de procedimentos para o enfrentamento a situações excepcionais ao cotidiano, principalmente em momentos tão adversos, a exemplo da pandemia vivenciada pela transmissão do vírus Sars-CoV-2 que radicalizou as relações desiguais de gênero nos contextos da vida privada, e do trabalho remoto. Essa situação expôs um fator que, no transcurso normal do dia a dia, não havia possibilidade de se verificar: a sobrecarga que as mulheres enfrentaram em relação às atividades que envolvem as tarefas de casa, os cuidados familiares, as obrigações laborais. E, em especial, observou-se a assimetria da representação feminina nos lugares de decisão no IFRS. Com base no exposto, compreende-se importante a discussão e possíveis encaminhamentos de ações que prevejam uma relação mais equânime na distribuição dos cargos de gestão e, conseqüentemente, a compreensão efetiva da necessidade de as mulheres terem espaço em posição institucional decisória. Nosso objetivo com esta pesquisa será o de analisar as fragilidades reveladas às relações de gênero nos quadros funcionais efetivos da Instituição. Na sequência, indicar possíveis ações institucionais que estabeleçam o equilíbrio por meio da participação das mulheres na gestão institucional, cujas condições de gênero é mais um dos fatores determinantes de desigualdade social. A abordagem desta pesquisa vinculada ao ProfEPT terá cunho exploratório, de natureza qualitativa e com vistas à aplicabilidade voltada à área de ensino em Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Cabe ressaltar que a investigação está vinculada à linha de pesquisa “Organização e Memórias do espaço pedagógico formal e não formal em EPT” e ao macroprojeto 6 - Organização de espaços pedagógicos da EPT. O produto educacional decorrente desta pesquisa resultou num material textual, com foco no diagnóstico e considerações às comissões permanentes (CIS e CPPD) e com a proposição de considerar os inúmeros desafios e dificuldades enfrentados pelas mulheres, bem como incentivar a paridade das relações de gênero nas funções de gestão no IFRS.

Palavras-Chave: Educação Profissional e Tecnológica. Gênero. Gestão. ProfEPT/IFRS. Produto educacional.

ABSTRACT

The Federal Institute of Education, Science and Technology of Rio Grande do Sul (IFRS), whose mission is to offer vocational, scientific, and technological education that is inclusive, public, free, and of quality, does not have rules of procedures for dealing with exceptional everyday situations, especially at such adverse times, such as the pandemic experienced by the transmission of the Sars-CoV-2 virus which radicalized unequal gender relations in the contexts of private life and remote working. This situation has exposed a factor that, in the regular course of everyday life, there was no possibility of seeing: the overload women faced concerning activities involving housework, family care, and work obligations. In particular, the asymmetry of women's representation in decision-making positions in the IFRS was observed. Based on the above, it is important to discuss and possibly take action to ensure a more equitable relationship in the distribution of management positions and, consequently, an effective understanding of the need for women to have a place in institutional decision-making positions. Our aim with this research will be to analyze the weaknesses revealed in gender relations in the Institution's permanent staff. After that, we aim to indicate possible institutional actions that establish a balance through the participation of women in institutional management, whose gender conditions are one of the determining factors of social inequality. The approach of this research linked to ProfEPT will be exploratory, of a qualitative nature, and with a view to applicability in the teaching field in Vocational and Technological Education (EPT). It should be noted that the research is linked to the line of research "Organization and Memories of the formal and non-formal pedagogical space in EPT" and macro-project 6 - Organization of pedagogical spaces in EPT. The educational product arising from this research resulted in a text material, focusing on the diagnosis and considerations for the standing committees (CIS and CPPD) and with the proposal to consider the numerous challenges and difficulties faced by women, as well as to encourage parity of gender relations in management functions in the IFRS.

Keywords: Vocational and Technological Education. Gender. Management. ProfEPT/IFRS. Educational product.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Princípios do Empoderamento das Mulheres.....	28
Figura 2 – Porcentagem de mulheres em cargos de liderança.....	29
Figura 3 – Cargos e Funções na Administração Pública Federal.....	30
Figura 4 – Cargos e Funções nas Universidades e Institutos Federais.....	30
Figura 5 – Etapas da Pesquisa.....	37
Figura 6 – Documentos/transcrições das entrevistas.....	40
Figura 7 – Questões das entrevistas.....	41
Figura 8 – Códigos – Questões 1 a 6.....	42
Figura 9 – Códigos – Questões 7 a 12.....	43
Figura 10 – Estudantes do IFRS – distribuição por gênero.....	49
Figura 11 – IFRS – Docentes e técnicos.....	50
Figura 12 – IFRS – Quantidade de projetos por ano, tipo e sexo.....	52
Figura 13 – Pró-reitorias IFRS – Distribuição por gênero.....	53
Figura 14 – Pró-reitorias Adjuntas IFRS – Distribuição por gênero.....	54
Figura 15 – Diretorias-gerais dos <i>Campi</i> – IFRS – distribuição por gênero.....	54
Figura 16 – Diretorias/Coordenadorias sistêmicas nos <i>Campi</i> - Geral.....	56
Figura 17 – Diretorias/Coordenadorias sistêmicas nos <i>Campi</i>	56
Figura 18 – Questão 1.1 do questionário – comissões.....	57
Figura 19 – Questão 1.2 do questionário – comissões.....	58
Figura 20 – Questão 3 do questionário – comissões.....	58
Figura 21 – Opções de resposta do questionário – comissões.....	59
Figura 22 – Nuvem de palavras.....	65
Figura 23 – Teia de relações entre as codificações.....	68
Figura 24 – Questão 1 – Avaliação do PE.....	90
Figura 25 – Questão 2 – Avaliação do PE.....	90
Figura 26 – Questão 3 – Avaliação do PE.....	91
Figura 27 – Questão 4 – Avaliação do PE.....	91
Figura 28 – Questão 5 – Avaliação do PE.....	92
Figura 29 – Questão 6 – Avaliação do PE.....	92
Figura 30 – Questão 7 – Avaliação do PE.....	93

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Levantamento de Dissertações ProfEPT.....	46
Quadro 2 – Diretorias/Coordenadorias Sistêmicas nos <i>campi</i>	55
Quadro 3 – Questão 3 – Com quem você reside?.....	59
Quadro 4 – Distribuição do tempo – trabalho remoto.....	63
Quadro 5 – Distribuição do tempo compartilhado – trabalho remoto.....	64
Quadro 6 – Questões e codificação.....	66
Quadro 7 – Questão 1 – Com quem vive, rede de apoio e sobrecarga.....	69
Quadro 8 – Questão 2 – Equilíbrio de atribuições.....	72
Quadro 9 – Dificuldades e formas de lidar com elas.....	77
Quadro 10 – Avaliadoras – Ingresso no IFRS e tempo no cargo.....	89
Quadro 11 – Questão 8 – Sugestões e Opiniões.....	93

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABL – Academia Brasileira de Letras

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEFET-BG – Centro Federal de Educação Profissional e Tecnológica de Bento Gonçalves

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

CIS – Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

CNE – Conselho Nacional de Educação

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CPII – Colégio Pedro II

COGEPE – Comitê de Gestão Pessoas

COVID 19 - do inglês, *corona virus disease* 19

CPPD – Colegiado da Comissão Permanente de Pessoal Docente

DGP – Diretoria de Gestão de Pessoas

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EAF”PJK” – Escola Agrotécnica Federal “Presidente Juscelino Kubitschek”

EJA – Educação de Jovens e Adultos

EPT – Educação Profissional e Tecnológica

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFFAR – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha

IFMA – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão

IFPR – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

IFRS – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

IFSUL – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

MEC – Ministério da Educação

NEPGS – Núcleos de Estudos e Pesquisa em Gênero e Sexualidade

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização Mundial das Nações Unidas

PE – Produto Educacional

PROAD – Pró-reitoria de Administração
PRODI – Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional
PROEJA – Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos
PROEN – Pró-reitoria de Ensino
PROEX – Pró-reitoria de Extensão
PROPPI – Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação e Inovação
PROFEPT – Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica
SARS-CoV-2 – do inglês, *corona virus 2* da síndrome respiratória aguda grave
SIGRH – Sistema Integrado de Gestão e Recursos Humanos
TAE – Técnico-Administrativo em Educação
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UNFPA – do inglês, *United Nations Population Fund*
UNGC – Pacto Global das Nações Unidas
UTFPR – Universidade Federal Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1 GÊNERO	20
2.2 TRABALHO	24
2.3 GESTÃO	29
2.4 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – EPT	32
2.4.1 Evolução do IFRS quanto à simetria de gênero: lugares de decisão	34
3 METODOLOGIA	37
3.1 FASE EXPLORATÓRIA	38
3.1.1 Bibliografia e Mapeamentos	38
3.1.2 Levantamentos estatísticos	38
3.1.3 Questionários às comissões permanentes	38
3.1.4 Entrevistas semiestruturadas	39
3.2 FASES DE DESENVOLVIMENTO E DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL	44
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	46
4.1 ANÁLISE DOS DADOS: MAPEAMENTO DE TESES E DISSERTAÇÕES	46
4.2 ANÁLISE DOS DADOS: LEVANTAMENTOS ESTATÍSTICOS NO IFRS	48
4.2.1 Estudantes: distribuição por gênero	48
4.2.2 Docentes e Técnicos Administrativos: distribuição por gênero	50
4.2.3 Projetos de pesquisa: distribuição por gênero	51
4.2.4 Gestão: distribuição por gênero	53
4.3 ANÁLISE DOS DADOS DO QUESTIONÁRIO PRÉVIO: COMISSÕES PERMANENTES	57
4.4 ANÁLISE DOS DADOS DAS ENTREVISTAS	65
5 PRODUTO EDUCACIONAL	87
5.1 Construção do Produto Educacional	87
5.2 Avaliação do Produto Educacional	89
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	95
REFERÊNCIAS	97
APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL	109
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	141
APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO PRÉVIO AOS MEMBROS DA CIS E CPPD	145
APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	151
APÊNDICE E – QUESTIONÁRIO: AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL	153
ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO - APROVAÇÃO DO CEP/IFRS	158

1 INTRODUÇÃO

Ingressei no cargo de Assistente em Administração na Escola Agrotécnica Federal “Presidente Juscelino Kubitschek” (EAF”PJK”) em 1995, atual Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS)/*Campus* Bento Gonçalves, atuando inicialmente no Gabinete da Direção como secretária, e nos anos seguintes no Setor de Pessoal, Informática e Biblioteca.

No ano de 2007 tive a honra de ser convidada pela Professora Cláudia Schiedeck Soares de Souza, Diretora-geral da época a trabalhar na Chefia de Gabinete do então CEFET-BG. Em junho de 2011 fui removida para a Reitoria do IFRS, já sob uma nova identidade institucional, e integrando novamente a equipe da Reitora Cláudia, onde permaneci na Chefia de Gabinete até o ano de 2016. Em virtude da troca de gestão, a partir desse ano, fui designada para desempenhar minhas atividades junto à Secretaria das Comissões Permanentes, que assessora os segmentos docente e técnico-administrativo, representados por duas comissões, CPPD (Comissão Permanente de Pessoal Docente) e CIS (Comissão Interna de Supervisão); função que exerço até o momento.

Atualmente, com quase trinta anos de atividade pública, optei por investir num projeto no decorrer desses anos e que adiei sistematicamente em virtude de outras questões. Era o sonho ingressar em um mestrado, com vistas ao coroamento da trajetória profissional e consequente progressão na carreira, com avanço na instrumentalização para o trabalho, com a busca também da realização pessoal.

Embora a mulher desde os primórdios da civilização sempre tenha tido o gerenciamento e execução de tudo o que implica no funcionamento de um lar e no bem-estar de uma família, historicamente não teve o justo reconhecimento desta desgastante jornada. Ou seja, ela esteve inserida nesse contexto de trabalho, desde que o mundo é mundo, mas sem a real consciência do seu considerável envolvimento.

A sociedade brasileira marcada pela estrutura familiar patriarcal, teve o provimento da família garantido pela figura masculina, com raras exceções. Entretanto, os dados mais recentes mostram que a maioria dos domicílios no Brasil é chefiada por mulheres. Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), do 3º trimestre de 2022, informam que, dos 75 milhões de lares, 50,8% tinham liderança feminina, o correspondente a 38,1 milhões de famílias. (DIEESE, 2023).

No ano de 2020, a pandemia mundial da Covid-19 mudou radicalmente a rotina das pessoas, tendo em vista as restrições de convivência pelo distanciamento social impostas pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Dessa forma, o deslocamento das atividades laborais do ambiente regular para o ambiente doméstico foi uma das medidas mais impactantes no cotidiano dos indivíduos, de modo geral.

Ademais, observou-se que muitas famílias foram levadas a dispensar as empregadas domésticas, as babás, os cuidadores de idosos, enfim, todos aqueles profissionais que auxiliavam na condução das tarefas, no apoio diário. Com todas estas mudanças, principalmente a figura da mulher, passou a ter uma rotina diária um tanto desordenada. Em *home office*, ela teve que dar conta de seu ofício, além de ajudar também nas tarefas escolares de seus filhos menores, cuidar de seus bebês, acompanhar e participar de todo o funcionamento de seu lar, bem como prestar assistência a seus familiares com problemas de saúde ou não.

Somados à sobrecarga de atribuições e responsabilidades que, em determinados casos chegou à exaustão física e emocional, as mulheres se depararam com o luto, com o desemprego, com a depressão, com os divórcios e, em alguns casos, com a violência doméstica. Ou seja, se viram proprietárias de uma sucessão de problemas de difícil e delicada resolução. O equilíbrio físico e emocional da mulher foi posto em xeque, em face desta nova realidade.

Com a pandemia, o *home office* passou a ser desempenhado dentro das possibilidades e realidade de cada um. Os desafios foram inúmeros e, até então, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) não dispunha de legislação que regulamentasse esta circunstância, ainda que não houvesse se furtado a criar alguns documentos para auxiliar no exercício laboral em momentos tão adversos. Em 2022, foi aprovada a IN 008, que trouxe regulamentação do Programa de Gestão e Desempenho, viabilizando a possibilidade de teletrabalho. (IFRS, 2022b).

Por essa razão, inicialmente o foco desta pesquisa era a investigação das fragilidades impostas às mulheres por situações excepcionais ao cotidiano, a exemplo da pandemia. A questão de gênero implica um olhar mais apurado à condição da mulher que, oficialmente, usufruiria da igualdade entre os sexos. No entanto, o momento revelou – entre tantas outras situações – que o “papel” proclama a regra, mas não é suficiente para alterar costumes e preconceitos.

Em virtude do abrandamento do cenário pandêmico, com o retorno gradual às

atividades normais e presenças, optou-se por alterar o centro desta pesquisa para as questões que as fragilidades geram e que estão relacionadas às desigualdades da condição de gênero nas carreiras dos servidores do IFRS.

Devido a minha atuação na Secretaria das Comissões Permanentes optou-se por desenvolver uma pesquisa voltada aos estudos da desigualdade de gênero nas carreiras dos servidores técnico-administrativos e docentes do IFRS. Dentro deste enfoque, buscava-se, naquele momento, desenvolver uma pesquisa exploratória com as duas comissões de assessoramento, vinculadas à Secretaria das Comissões Permanentes: a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CIS) e o Colegiado da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), com a finalidade de identificar como as relações de gênero estabelecem ou não a desigualdade no meio profissional.

Sobre as comissões: cada Instituição Federal de Ensino deverá ter duas comissões, acima indicadas, na sua composição organizacional. A CIS, criada pela Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e regulamentada pela Resolução 059/2012 do Conselho Superior do IFRS e alterada pela Resolução 043/2022, é composta por servidores de cargos técnico-administrativos em educação, integrantes do plano de carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação do plano de carreira no âmbito da respectiva instituição federal de ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento. No IFRS, essa comissão conta com a participação de um representante de cada *campus* do IFRS, sendo composta por dezoito (18) membros titulares e dezoito (18) membros suplentes, incluindo a representação da Reitoria; unidade na qual os técnico-administrativos são maioria.

Por sua vez, a CPPD foi criada pelo Decreto nº 94.664 de 23 de julho de 1987 e regulamentada pela Portaria do nº 475 de 26 de agosto de 1987 do Ministério da Educação. Desde então, outras normativas alteraram o funcionamento da CPPD que tem seu formato atual definido pela Lei 12.772/2012 e pela Resolução 115/2012 do Conselho Superior do IFRS. A referida comissão (CPPD) é composta de um colegiado de docentes e conta com a participação de um representante de cada *campus* do IFRS, tendo uma mesa diretora responsável pela condução dos trabalhos e a articulação com as representações locais, num total de dezessete (17) membros titulares e dezessete (17) membros suplentes. Quanto à estrutura das respectivas comissões, os *campi* do IFRS terão uma representação local de cada uma das

comissões, CIS e CPPD.

Para uma melhor compreensão das complexidades e especificidades relacionadas à distribuição de gênero no IFRS, inicialmente, na fase pré-qualificação – e já na fase exploratória -, realizou-se um levantamento de dados estatísticos contemplando: a) estudantes; b) técnicos e docentes; c) projetos de pesquisa distribuídos por gênero; d) distribuição por gênero dos cargos de comando no IFRS (Pró-reitorias, Direções-gerais nos *campi* e diretorias/coordenadorias sistêmicas nos *campi*).

Os resultados desse levantamento estatístico, descritos em detalhe no capítulo 4, apontaram para um perfil masculino da instituição, de modo geral. Mais especificamente, chamaram a atenção os resultados assimétricos referentes à ocupação dos cargos de liderança e gestão por pessoas do sexo masculino e feminino, apontando para uma possível dificuldade de acesso das mulheres aos cargos de gestão.

De fato, em relação à atuação em espaços decisórios na instituição, os dados apontaram para a existência de uma assimetria significativa entre os gêneros. Concluiu-se, então, por realizar uma investigação mais aprofundada em relação à desigualdade de gênero no IFRS, mais especificamente em relação à ocupação de posições de liderança e cargos de gestão. Na sequência, buscou-se conduzir o desenvolvimento da pesquisa, de modo que esta pudesse identificar as possibilidades de se reduzir essas desigualdades, com vistas ao enfrentamento e fortalecimento das mulheres, incluindo a de atuação em espaços institucionais de decisão.

Assim, o objetivo geral da pesquisa foi analisar as fragilidades reveladas às relações de gênero nos quadros funcionais efetivos da instituição. A partir dos resultados obtidos, indicar possíveis ações institucionais que estabelecessem o equilíbrio por meio da participação das mulheres na gestão institucional, considerando que a condição de gênero é mais um dos fatores determinantes de desigualdade social.

Os objetivos específicos foram: a) indicar possíveis ações institucionais que estabeleçam o equilíbrio por meio da participação das mulheres na gestão Institucional; b) elaborar um Produto Educacional com potencial de promover a sensibilização quanto à desigualdade de gênero; c) propor, através das comissões permanentes, CIS e CPPD, reflexões e possíveis medidas que promovam a equidade de gênero nas funções de gestão do IFRS.

Nesse trajeto, buscou-se responder às seguintes questões de pesquisa: Há assimetria quanto à representação feminina nos lugares de decisão do IFRS? Como é possível minimizar/eliminar essa assimetria?

O tema e a problemática do presente estudo estão inseridos na Linha de Pesquisa 2: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e, em específico, no macroprojeto 6 que tem a seguinte orientação: “abriga projetos que trabalham questões relacionadas à organização e planejamento de espaços pedagógicos, formais e não formais, da pesquisa, do ensino, da extensão e da gestão da EPT”. (ProfEPT, 2018.s/p)

A escola, juntamente com o ambiente doméstico, é historicamente responsável pela manutenção e reprodução da desigualdade entre os gêneros. Mas também é um lugar de mudança, onde é possível se transformar a perspectiva cultural centrada no respeito entre homens e mulheres. Esse ambiente pode contribuir para a formação de homens e mulheres igualitários (COLLING, 2013).

Assim, justifica-se a relevância de investigar as fragilidades reveladas às relações de gênero, bem como promover reflexões sobre a participação das mulheres em cargos de gestão no IFRS - instituição federal de ensino público, gratuito e de qualidade, como um caminho para que possam ser discutidas políticas de inclusão e medidas para facilitar o acesso feminino a posições de liderança. A inclusão de mulheres na gestão é um fato primordial. Contudo, implica que tal atuação tenha como foco o empoderamento coletivo e a gestão democrática.

O presente trabalho de pesquisa encontra-se dividido em 6 capítulos. Na Introdução, são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos, o problema de pesquisa e a justificativa. As bases teóricas são apresentadas no capítulo 2, divididas nos eixos: gênero, trabalho, gestão e educação profissional e tecnológica. A natureza da pesquisa e o percurso metodológico estão descritos no capítulo 3, abordando as metodologias utilizadas na fase exploratória, como também nas fases de desenvolvimento e avaliação do produto educacional. A análise dos dados é realizada no capítulo 4, que contempla a discussão dos resultados obtidos com a realização dos mapeamentos, dos levantamentos estatísticos, dos questionários às comissões e das entrevistas semiestruturadas. Os processos de construção e avaliação do Produto Educacional estão detalhadamente descritos no capítulo 5. Por fim, o capítulo 6 é dedicado às considerações finais em relação aos objetivos da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GÊNERO

O conceito de gênero, para além da dicotomia determinada pelos sexos masculino e feminino, tem sua primeira aparição em 1949, na obra “O Segundo Sexo” de Simone de Beauvoir. A famosa frase “Ninguém nasce mulher, torna-se mulher” foi um marco na expressão da ideia de que são as construções sociais, e não a biologia puramente, que definem o gênero.

De acordo com Saffioti (2015, p. 160) nessa frase “reside a manifestação primeira do conceito de gênero. Ou seja, é preciso aprender a ser mulher, uma vez que o feminino não é dado pelos aspectos biológicos, ou mais simplesmente pela anatomia, e sim construído pela sociedade.”.

Essa conceituação evoluiu ao longo do tempo, alcançando proeminência a partir dos movimentos feministas nos anos 1960 e 1970. Conforme Telles (2017), o feminismo, em seu significado mais amplo, é um movimento político que propõe transformações sociais, econômicas, políticas e ideológicas da sociedade. É um movimento político que “questiona as relações de poder, a opressão e a exploração de grupos de pessoas sobre as outras, contrapondo-se radicalmente ao poder patriarcal.”. (TELLES, 2017, p.18).

Ainda sobre feminismo, Pachá e Piedade (2021) afirmam que, ao falar-se em feminismo, não se fala de privilégios, mas de igualdade. Mas destacam que em ambientes onde prevalecem o discurso de ódio, o esvaziamento das palavras, e o silenciamento, há a impossibilidade de se avançar com o discurso da igualdade.

Nos anos que se seguiram, o termo gênero passou a ser utilizado para “ênfatar as conotações sociais de gênero em contraste com as conotações físicas de sexo”. (SCOTT, 1992, p. 86).

Ainda, a autora Joan Scott (1995), criadora do conceito de gênero, apresentou a condição de gênero na visão das construções culturais, enquanto categoria de análise utilizada para melhor compreender a construção do masculino e do feminino, e da condição das relações sociais de poder e de dominação. Assim, a autora define gênero como a conexão entre duas proposições:

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

forma primária de dar significado às relações de poder. (SCOTT, 1995, p. 86, grifo nosso).

A construção de uma identidade social da mulher, assim como a do homem é efetivada por meio da atribuição de papéis distintos de acordo com a expectativa da sociedade, que delimita com muita precisão os campos em que a mulher pode atuar e os terrenos nos quais o homem pode operar. (SAFFIOTI, 1987).

Nesse sentido, Foucault (1985) traz o conceito de subjetivação, que é constituição do sujeito a partir do conjunto de condições da vida material, associado aos signos sociais e dependentes das relações de poder entre os indivíduos. Assim, a subjetivação das mulheres e sua construção histórica tiveram sempre como panorama as práticas discursivas da sociedade e de um sem-número de instituições – igreja, família, governos, meios de comunicação – que, ao longo do tempo, moldaram a identidade das mulheres como uma forma de controle.

Essa construção histórica interferiu na forma como as mulheres são percebidas e como elas mesmas se percebem, até os dias atuais. Foucault (1988, p. 99) fala da histerização do corpo da mulher:

Histerização do corpo da mulher: tríplice processo pelo qual o corpo da mulher foi analisado — qualificado e desqualificado — como corpo integralmente saturado de sexualidade; pelo qual, este corpo foi integrado, sob o efeito de uma patologia que lhe seria intrínseca, ao campo das práticas médicas; pelo qual, enfim, foi posto em comunicação orgânica com o corpo social (cuja fecundidade regulada deve assegurar), com o espaço familiar (do qual deve ser elemento substancial e funcional) e com a vida das crianças (que produz e deve garantir, através de uma responsabilidade biológico-moral que dura todo o período da educação): a Mãe, com sua imagem em negativo que é a "mulher nervosa", constitui a forma mais visível desta histerização.

A subjetivação, que é a construção da identidade a partir dos signos e discursos sociais, influencia até mesmo a percepção das mulheres em relação a si mesmas. Bourdieu (2010, p. 48) observa que as mulheres em geral concordam com os homens na aceitação dos signos exteriores da posição de dominadas que lhes é imposta, levando em consideração, na representação que fazem de sua relação com o homem, a representação que o conjunto dos homens e mulheres fazem, a partir dos esquemas de percepção e de avaliação universalmente partilhados no grupo em questão.

Como se vê, a desigualdade de gênero é histórica e sempre esteve presente, inclusive nas sociedades mais antigas, como Grécia e Roma. A produção do gênero masculino e feminino veio sendo construída por meio da cultura das sociedades. De

modo geral, desde a antiguidade as mulheres possuíam pouquíssimos direitos e eram consideradas como parte ou propriedade dos homens.

Mesmo na cultura ocidental atual, esse padrão de que a mulher pertence ao homem estava sendo reproduzido inclusive pelas leis que regiam o Brasil, há nem tanto tempo atrás. Por exemplo: no Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916), a mulher casada era considerada relativamente incapaz:

Art. 6. São **incapazes, relativamente a certos atos** (art. 147, n. 1), ou à maneira de os exercer:
[...]
II. As **mulheres casadas**, enquanto subsistir a sociedade conjugal. (BRASIL, 1916, não paginado, grifos nossos)

Colling (2021, p. 168) afirma que o Código Civil de 1916 seguia a cartilha do Código napoleônico [...] “que legitimava a incapacidade civil das mulheres casadas, consideradas menores submetidas à autoridade do marido, desprovidas de todos os direitos políticos”. Assim, como a mulher casada era considerada relativamente incapaz para certos atos da vida civil, a representação legal de toda a família cabia ao homem – o chefe da sociedade conjugal – o que fica explícito na redação do artigo:

Art. 233. O marido é o **chefe da sociedade conjugal**.
Compete-lhe:
I. **A representação legal da família.**
II. **A administração dos bens comuns e dos particulares da mulher**, que ao marido competir administrar em virtude do regime matrimonial adaptado, ou do pacto antenupcial; [...]
III. **direito de fixar e mudar o domicílio da família.** [...]
IV. **O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do tecto conjugal** [...]
V. Prover à manutenção da família, guardada a disposição do art. 277. (BRASIL, 1916, não paginado, grifos nossos)

Posteriormente, em uma tentativa de atualização da redação dada ao artigo 233 do Código Civil de 1916 por meio do Estatuto da Mulher Casada (BRASIL, 1962), passados quase cinquenta anos entre uma lei e outra, o marido passou a contar com a “colaboração” da mulher, e foi lhe retirado o direito de autorizar a profissão da mulher e sua residência fora do domicílio conjugal.

No entanto, o marido permaneceu como o representante legal da família. Além de receber o *status* de colaboradora, à mulher também passou a ser permitido recorrer ao juiz caso entendesse que a decisão de fixar o domicílio da família tomada pelo marido lhe prejudicasse. Apenas isso, como se vê:

Art. 233. O marido é o **chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher**, no interesse comum do casal e dos filhos. Compete-lhe:

I – **a representação legal da família;**

II – **a administração dos bens comuns e dos particulares da mulher** que ao marido incumbir administrar, em virtude do regime matrimonial adotado, ou de pacto antenupcial;

III – o direito de fixar o domicílio da família, ressalvada a **possibilidade de recorrer a mulher ao juiz, no caso de deliberação que a prejudique;**

IV – prover a manutenção da família, guardadas as disposições dos artigos 275 e 277.

Parágrafo único. Havendo divergência, qualquer dos cônjuges poderá recorrer ao juiz, que decidirá tendo em consideração aqueles interesses. (BRASIL, 1962, não paginado, grifos nossos)

Nessa direção, percebe-se que, mesmo com esforços ao longo dos anos no sentido de legislar em favor de uma dita “igualdade”, a sociedade sempre viveu sob uma ideologia patriarcal, que se apresenta arraigada dessa herança cultural com relação à discriminação contra mulher e a sua condição de subordinação. Para Colling (2014, p. 101):

A subordinação das mulheres é um fenômeno transgeográfico e transcultural, que não desaparece nem com o desenvolvimento econômico nem com a legislação sobre a igualdade. As leis sobre a igualdade de tratamento não produzem, por si só, resultados iguais e justos, nem no plano individual, nem no coletivo. Por esse motivo, é necessário encontrar uma nova metáfora, que faculte a leitura diferente das relações sociais entre homens e mulheres. Hoje parece consensual a ideia de que o corpo contém muito pouco do biológico (COLLING, 2014, p.101).

O ambiente de trabalho e a gestão das organizações e instituições também estão permeados por relações sociais e de poder, em ambientes nos quais expectativas culturais, comportamentais e sociais são criadas, associadas com o gênero dos indivíduos. Os papéis de gênero tradicionais, os estereótipos de gênero, a divisão do trabalho, o papel na família, o comportamento e expressão, além da disparidade no acesso a oportunidades são exemplos dessas expectativas, que levam a um desequilíbrio nas relações de gênero.

Nesse compasso, Andreucci (2012) destaca os desafios da mulher na era contemporânea: a relação entre mulher e a família; o papel da mulher-mãe; a conciliação entre filhos e carreira e a mulher no mercado de trabalho.

A busca pela equidade de gênero constitui um movimento social e político que objetiva a igualdade de direitos entre homens e mulheres. Equidade de gênero significa reconhecer que as mulheres não estão no mesmo patamar inicial que os homens, principalmente em razão das desvantagens históricas e sociais, sendo

também o processo por meio do qual chega-se à igualdade de gênero.

Já a igualdade de gênero é a possibilidade de homens e mulheres poderem usufruir igualmente de bens, oportunidades, recursos e retribuições valorados pela sociedade (UNFPA, 2005). Porém, a busca por direitos não é apenas individual, mas coletiva. Por isso mesmo, conceitos como alteridade e sororidade devem ser compreendidos e explorados.

De acordo com França (2019, p. 39, grifo nosso) “Alteridade, do latim *alteritas*, significa ser outro, colocar-se ou constituir-se como outro.” [...] “Nessa direção, a alteridade enquanto uma abordagem antropológica é o fenômeno que promove o reconhecimento, o conhecimento e a compreensão de humanidade plural. (FRANÇA, 2019, p. 40).

Sororidade, termo cunhado pela feminista estadunidense Kate Millett ainda na década de 70 significa, segundo o dicionário da Academia Brasileira de Letras (ABL):

Sentimento de irmandade, empatia, solidariedade e união entre as mulheres, por compartilharem uma identidade de gênero; conduta ou atitude que reflete este sentimento, especialmente em oposição a todas as formas de exclusão, opressão e violência contra as mulheres. [Do latim *soror*, ‘irmã’ + *-(i)dade*.] (ABL, 2023, não paginado).

Desse modo, a alteridade e a sororidade são componentes fundamentais para a busca de uma sociedade mais igualitária. A alteridade estimula a empatia, o combate aos estereótipos e o sentimento de solidariedade por grupos aos quais não pertencemos, todos fundamentais para reconhecer e respeitar as diferenças e a diversidade. A sororidade fortalece os vínculos entre as mulheres, fazendo-as reconhecer que suas lutas são por causas comuns. Além disso, incentiva o apoio mútuo, a visibilidade e reconhecimento e a desconstrução das rivalidades entre as mulheres.

2.2 TRABALHO

O trabalho, pela ótica marxista, é um processo entre o homem e a natureza. Nesse processo o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. (SAVIANI, 2003). O trabalho define a natureza humana, caracterizando a sua realidade, pois o homem se constrói como homem “à medida que necessita produzir continuamente sua própria existência”. (SAVIANI, 2003, p. 132).

Para Ramos (2008) o ser humano produz a sua própria realidade por meio do trabalho, que é a primeira mediação entre estes. Isso constitui o trabalho como princípio educativo, pois ao fazer isso, o homem se apropria de sua realidade, podendo transformá-la. Frigotto (2009) complementa:

O trabalho é princípio educativo porque é através dele que o ser humano produz a si mesmo, produz a resposta às necessidades básicas, imperativas, como ser da natureza (mundo da necessidade), mas também e não separadamente às necessidades sociais, intelectuais, culturais, lúdicas, estéticas, artísticas e afetivas. (FRIGOTTO, 2009, p. 72)

No entanto, pelo fato de o trabalho estar intrinsecamente ligado à natureza humana, e permeado por normas culturais, históricas e econômicas, a desigualdade de gênero também se expressa no mundo do trabalho, do qual a mulher sempre fez parte:

A mulher das camadas sociais diretamente ocupadas na produção de bens e serviços nunca foi alheia ao trabalho. Em todas as épocas e lugares tem ela contribuído para a subsistência de sua família e para criar a riqueza social. Nas economias pré-capitalistas, especificamente no estágio imediatamente anterior à revolução agrícola e industrial, a mulher das camadas trabalhadoras era ativa: trabalhava nos campos e nas manufaturas, nas minas e nas lojas, nos mercados e nas oficinas, tecia e fiava, fermentava a cerveja e realizava outras tarefas domésticas. (SAFFIOTI, 1978, p. 17)

O universo do mundo produtivo e reprodutivo efetiva uma construção social sexuada, na qual homens e mulheres são qualificados e capacitados de modo diferente – pela família e pela escola – para serem inseridos no mercado de trabalho. (ANTUNES, 2000).

Perrot (2017) afirma que o século XIX acentuou a racionalidade harmoniosa da divisão sexual, na qual cada sexo possui sua função, papéis, tarefas, espaços, lugares quase predeterminados, mesmo nos detalhes. O discurso dos ofícios torna a linguagem do trabalho “[...] uma das mais sexuadas possíveis. “Ao homem, a madeira e os metais. À mulher, a família e os tecidos”, declara um delegado operário da exposição mundial de 1867.” (PERROT, 2017, p. 162).

Sobre os papéis destinados a homens e mulheres, Hirata e Kergoat (2007) afirmam que há uma ideia de complementaridade entre os sexos. Isso é coerente com a ideia de divisão entre homens e mulheres quanto ao trabalho profissional e doméstico e, dentro do âmbito profissional, a divisão entre as modalidades de trabalho que possam reproduzir os papéis sexuados.

Assim, os arranjos sociais, a história, as condições de acesso aos recursos da sociedade e às formas de representação é que trazem as justificativas para as desigualdades entre homens e mulheres, e não as diferenças biológicas. (QUIRINO, 2015). Essas desigualdades não se limitam às condições de seleção e inserção no mercado de trabalho, mas também estão presentes em situações inerentes à manutenção da condição de trabalhadora.

Por estar inserida na realidade de todas as culturas, a desigualdade de gênero se tornou uma preocupação global, visto que até a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu como prioridade o enfrentamento desse desequilíbrio nas relações de gênero. Na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, o órgão internacional estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que são metas globais para o enfrentamento de desafios sociais, econômicos e ambientais (ONU, 2015). O objetivo nº 5 é “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

As metas do Objetivo nº 5, estão relacionadas, em menor ou maior grau, à desigualdade de gênero na esfera do mundo do trabalho. São elas:

- 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;
- 5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;
- 5.a Realizar 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. (ONU, 2015)

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 o efetivo cumprimento desta meta, é necessário que se promova a igualdade de oportunidades, tratamento e representação para os gêneros em cargos de liderança e gestão.

Em uma instituição pública, a redução das desigualdades de gênero envolve o estímulo à criação de ambientes de trabalho inclusivos, o combate ao preconceito de gênero e a garantia de igualdade de acesso à progressão de carreira e oportunidades de crescimento profissional iguais a homens e mulheres.

Para o avanço da igualdade de gênero no mundo do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) propõe o diálogo social, que é um processo que envolve a comunicação, troca de informações, consultas e negociação entre representantes do governo, empresas e trabalhadores. Esse processo visa a tomada de decisões de forma conjunta, sempre com a participação ativa das mulheres. (THE GLOBAL DEAL, 2019). O diálogo social tripartite¹ e a negociação coletiva possuem grande potencial para promover a igualdade de gênero. A relação entre a participação/representação das mulheres e a promoção da igualdade de gênero faz com que ambas avancem na mesma velocidade. Existe uma sub-representação das mulheres em todos os níveis e espaços do diálogo social, o que deriva da sub-representação nas unidades governamentais, comerciais e sindicais.

Isso pode ser a razão da falta de discussões significativas e iniciativas em assuntos relacionados ao gênero. Aumentar a participação das mulheres em cargos de liderança pode significar um primeiro passo importante na representação dos interesses das mulheres. (BRISKIN; MULLER, 2011).

Nessa mesma direção, o Pacto Global das Nações Unidas (UNGC) e a ONU Mulheres propõem os Princípios de Empoderamento das Mulheres, para que a sua utilização como um roteiro inspirador, direcione os esforços para que as mulheres sejam integradas em todos os níveis. (ONU Mulheres Brasil, 2017).

¹ O diálogo social tripartite tem sua raiz na natureza tripartite da própria OIT, que sempre garante a participação das três partes na elaboração das normas internacionais do trabalho: representantes dos governos, dos empregados e dos trabalhadores. (OIT, 2023).

Figura 1 – Princípios do Empoderamento das Mulheres



Fonte : ONU Mulheres Brasil (2017)

No entanto, o processo da busca da igualdade de gênero por meio do empoderamento passa por mudanças nas estruturas das relações de poder.

Freire (1986), sobre o conceito de empoderamento, menciona que o empoderamento individual não transforma a sociedade, mas é necessário para o processo de transformação social. O autor também é citado na obra de Bell Hooks (1984):

Encorajar as mulheres a lutar pela educação, para desenvolver seus intelectos, deve ser um objetivo primordial do movimento feminista. A educação como uma "prática de liberdade" (para usar outra frase de Freire) será uma realidade para as mulheres somente quando desenvolvermos uma metodologia educacional que atenda às necessidades de todas as mulheres. Esta é uma importante agenda feminista. (HOOKS, 1984, p. 114 -115).

Assim, podemos evidenciar o vínculo entre educação e empoderamento feminino, sugerindo que, para atingir uma plena igualdade de gênero, é fundamental investir na educação das mulheres e estabelecer abordagens educacionais que fomentem a liberdade e a autonomia.

Nesse sentido também:

Ainda, o processo de empoderamento não pode ser dado a alguém, ou seja, se configura como um processo, individual, de reconhecimento das condições e sistemas que mantém situações de opressão e domínio. Embora este processo seja individual ele demanda que as estruturas de dominação sejam evidenciadas, ou seja, ele pode e deve ser facilitado pelas mais diversas formas, em especial, com o conhecimento e desconstrução dos paradigmas

opressores em que vivemos desde que nascemos. (SILVA; PRESTES, 2020, p. 398).

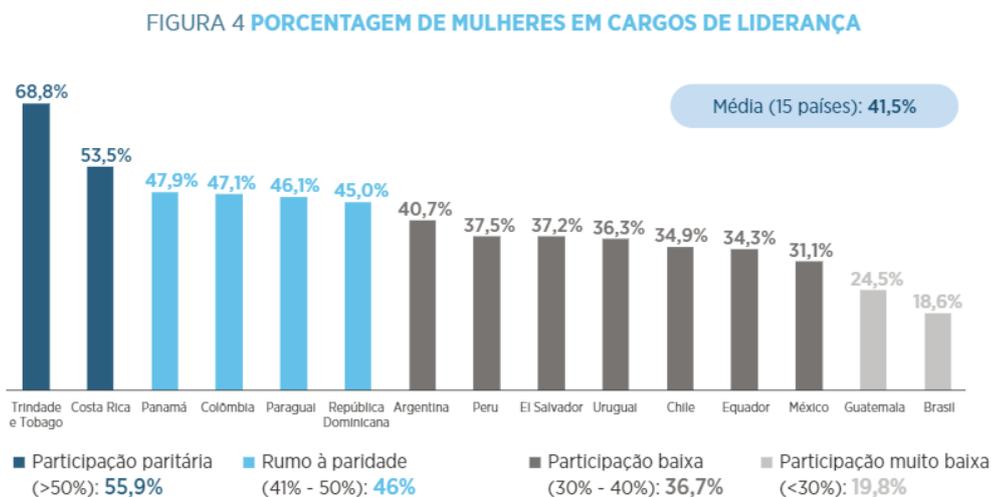
A busca pelo empoderamento das mulheres, em especial no âmbito do mundo do trabalho, é essencial para o futuro. Não somente para a evolução da sociedade e dos direitos humanos, mas também no aspecto econômico e social.

2.3 GESTÃO

A cultura que estimula a desigualdade de gênero, fruto da subjetivação feminina, retira das mulheres o protagonismo em todas as áreas. Os espaços decisórios, pela construção histórica, social e cultural, são espaços reservados pelo androcentrismo para a figura masculina. Isso se reflete no quantitativo de mulheres em cargos de gestão nas organizações públicas e privadas, em todos os lugares.

Um estudo desenvolvido pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento em 2022 revelou que o Brasil está em último lugar na porcentagem de mulheres em cargos de liderança, entre os países da América Latina e Caribe, com apenas 18% (dezoito por cento). Esse percentual é classificado como “participação muito baixa”, conforme se vê na tabela comparativa extraída do Estudo.

Figura 2 – Porcentagem de mulheres em cargos de liderança



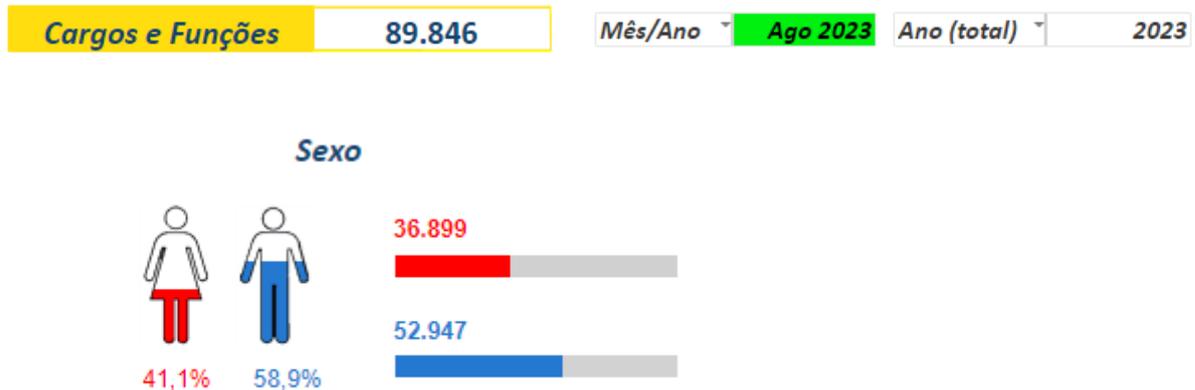
Fonte: elaboração própria com base na metodologia utilizada neste estudo.

Fonte: BID (2022)

Em relação ao Governo Federal, o Painel Estatístico de Pessoal, atualizado até o mês de agosto de 2023, também demonstra um desequilíbrio bastante expressivo

entre os gêneros masculino e feminino na distribuição de Cargos e Funções de Direção e Assessoramento. Na Administração Pública Federal o cenário que se apresenta é:

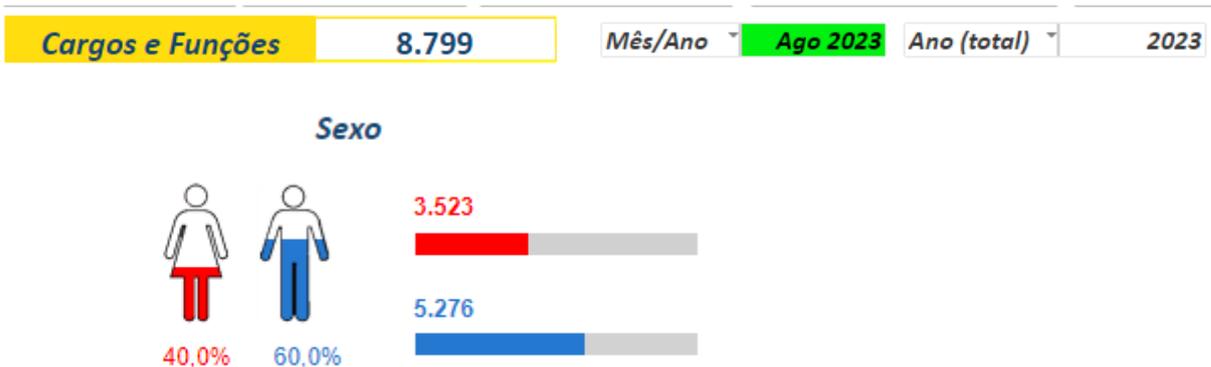
Figura 3 – Cargos e Funções na Administração Pública Federal – por gênero



Fonte: Brasil – Ministério do Planejamento (2023)

Em relação às Universidades e Instituições Federais de Ensino, especificamente, a diferença é ainda mais expressiva:

Figura 4 – Cargos e Funções nas Universidades e Institutos Federais – por gênero



Fonte: Brasil - Ministério do Planejamento (2023)

Nessa direção, embora as mulheres representem a maior parcela do serviço público no Brasil, quando se fala em paridade de gênero em cargos de gestão, chefia e assessoramento, observa-se uma distância significativa entre homens e mulheres na composição desses quadros. A desigualdade fica mais evidente na Rede de

Educação Profissional e Tecnológica (EPT), na qual os quadros docentes, funções gratificadas e cargos de direção de maior nível hierárquico possuem maioria masculina. (RODRIGUES, 2021).

Essa disparidade é parte da investigação realizada na presente pesquisa, que buscou justamente averiguar as razões para a assimetria na ocupação das posições de liderança no IFRS.

Sabe-se que para a obtenção de promoções, há uma necessidade de maior formação profissional das mulheres, o que significa um sacrifício maior para estas do que para os homens, até mesmo pelo tempo dispendido para o estudo, que precisa ser dividido com o tempo do trabalho em si e com o tempo do trabalho doméstico. (HIRATA, 2015).

O aumento do acesso das jovens ao ensino secundário e superior, junto com as transformações das estruturas produtivas, tem levado ao aumento na representação de mulheres nas profissões intelectuais, na administração e no setor de serviços. Mesmo assim, as diplomadas, segundo Bourdieu:

[...] encontraram sua principal oferta de trabalho nas profissões intermediárias de nível médio (quadros administrativos de nível médio, técnicos, membros do corpo médico e social etc.), mas **continuam vendo-se praticamente excluídas dos cargos de autoridade e de responsabilidade**, sobretudo na economia, nas finanças e na política. (BOURDIEU, 2010, p. 108, grifos nossos).

Para Colling (2013), além da separação dos sexos entre as esferas pública e privada, existe uma hierarquização e valoração direcionada a cada um desses espaços. O espaço privado seria feminino – associado à natureza, amor e intuição - e o espaço público seria masculino – associado à cultura, política, razão, justiça e poder. E a autora complementa:

Aos homens o espaço público, político, onde centraliza-se o poder; à mulher, o privado e seu coração, o santuário do lar. Fora do lar, as mulheres são perigosas para a ordem pública. Poderíamos arrolar e multiplicar as citações que conclamam as mulheres a não se misturarem com os homens, permanecendo em sua função caseira e materna (COLLING, 2014, p. 24).

A cruel realidade é que, para levar adiante seus projetos profissionais, as mulheres precisam enfrentar as relações de dependência intrínsecas à sua vivência, com a atribuição do trabalho doméstico. Para corresponder ao padrão de excelência que é esperado, as mulheres se veem obrigadas a uma rotina de excessiva

programação do tempo, obsessão exagerada até a exaustão. (HIRATA,2009).

Além de enfrentar os mais diversos tipos de discriminação, dentro e fora do ambiente de trabalho, mesmo quando alcançam posições idênticas aos homens, as mulheres enfrentam a inexplicável desigualdade salarial, proibida por lei em muitos países. (SAFFIOTI, 1981).

Ademais, mesmo quando as mulheres conquistam o acesso aos cargos de liderança e poder dentro de uma organização, existe um afunilamento no acesso aos cargos mais altos, ou “de topo”.

Para Marilyn Loden, escritora norte americana que cunhou o termo “*glass ceiling*”, ou “teto de vidro”, uma geração inteira de mulheres executivas competentes parecem ser incapazes de quebrar o “teto de vidro” que as impede de alcançar o topo. O “teto de vidro” seriam barreiras invisíveis que as impedem de avançar em suas carreiras por conta de preconceitos de gênero e desigualdades sistêmicas. Como resultado desse fenômeno de estagnação, muitas mulheres optam por deixar o mundo corporativo para buscar oportunidades de empreender. (LODEN, 1984).

Em outras palavras, de acordo com Rocha et al. (2014, p. 7) o que se observa são “barreiras sutis e imperceptíveis impeditivas de oportunidades de carreira ao gênero feminino, bem como de progresso profissional, denominado de efeito teto de vidro (*glass ceiling*) e mais atualmente cunhado de “labirinto organizacional”.

Desse modo, mesmo após alcançarem posições de liderança, as mulheres são tolhidas e impedidas de avançar, seja pela construção histórica, cultural e social, seja por sentimentos de autossabotagem, originados da subjetivação. Enfrentar a desigualdade de gênero no trabalho e, especificamente, nos cargos de liderança e gestão, de modo a alcançar no mínimo uma paridade, significa agir em prol de uma sociedade mais evoluída, mais humana, com maior respeito ao outro e à natureza.

2.4 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – EPT

O marco inicial da Educação profissional e Tecnológica no Brasil como política pública foi a criação de dezenove escolas de Aprendizes Artífices, em 1909. No entanto, estas eram destinadas a atender apenas meninos com idade de 10 a 13 anos. Apenas em 1927 foi aprovado o projeto que tornaria a sua oferta obrigatória nas escolas primárias vinculadas à União Federal. (BRASIL, 2023).

De acordo com Rocha (2016), ao longo da história da Educação Profissional

no Brasil, observou-se o seu papel atrelado à instrumentalização dos operários, com a formação para o trabalho de acordo com as necessidades econômico-sociais, para a manutenção do sociometabolismo do capital.

No entanto, as instituições e as propostas de pensar a formação profissional da mulher, ao longo da história, sempre foram voltadas para finalidades específicas, e partiram da perspectiva de um universo androcêntrico, baseado na divisão sexual do trabalho. Por essa perspectiva, algumas áreas não são adequadas às mulheres por não possuírem capacidades, e outras são melhores para as mulheres, por terem mais habilidades específicas.

Nessa direção:

As aspirações de ascensão social, grandemente responsáveis pela maior atenção merecida hoje pela educação feminina e pelo engajamento da mulher nas ocupações fora do lar, não superam, contudo, **a necessidade que a sociedade de classes apresenta para manter seu próprio equilíbrio de hierarquizar as ocupações masculinas e femininas, em defesa da posição de chefe que o homem ocupa na família e na sociedade.** Assim, se a qualificação profissional da mulher interfere na posição ocupacional desta, a estratificação por sexo intervém, não raro de modo negativo, quer na qualificação da força de trabalho feminina, quer no posicionamento da mulher na estrutura ocupacional (SAFFIOTI, 1978, p. 129, grifos nossos).

Inicialmente, era ofertada às mulheres uma formação que as preparavam para um futuro como mães e cuidadoras da casa, como prendas domésticas e trabalhos manuais. Na década de 20, no período entre guerras, a formação ofertada foi voltada às chamadas “profissões de cuidado”, na área da saúde, como enfermagem. Além disso, privilegiou-se a formação das mulheres para o Magistério das séries do primário, considerada uma profissão que lhes daria dignidade.

Perrot (2019) afirma que a organização do ensino interna as percepções de que os meninos devem ser instruídos, enquanto as meninas devem ser educadas. E de que a educação, ou o saber, pode até fazer mal às meninas, pois seu espírito, sendo frágil, poderia ser enlouquecido e desviado dos seus deveres. Tem mais importância inculcar-lhes bons hábitos para que sejam dóceis, as donas de casa econômicas e necessárias em seus lares.

Por outro lado, a formação humana integral propõe a superação do ser humano, historicamente dividido entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar, causada pela divisão social do trabalho. Para isso, dois pressupostos se fazem presentes: a compreensão do ser humano como ser histórico e social; e a apreensão de que a realidade concreta é uma totalidade, fruto de múltiplas relações

que deve ser apreendida em suas mediações para ser compreendida e transformada.(RAMOS, 2014).

A busca por uma formação omnilateral da mulher passa por inúmeros desafios, que envolvem tanto a luta pela equidade de gênero e inserção igualitária no mundo do trabalho, vislumbrando sempre o rompimento de barreiras, como a dualidade estrutural ancorada na figura masculina, tida como sendo a referência e unanimidade de exemplo de desempenho laboral.

Desse modo, Frigotto (2009), ao discutir a polissemia da categoria trabalho, afirma ser comum que a grande massa que pertence à classe trabalhadora, e que nem por isso possui consciência de classe, considera trabalho e emprego como sinônimos. Por isso, destaca em sua análise que “[...] é comum que, em pesquisas com mulheres que fazem trabalho doméstico, embora tenham jornada tripla de trabalho, afirmem que não trabalham.”. (FRIGOTTO, 2009, p. 172).

A Lei nº 11.892/2008 (BRASIL, 2008), que criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia trouxe um novo modelo em educação profissional e tecnológica, cujo foco:

[...] será a justiça social, **a equidade**, a competitividade econômica e a geração de novas tecnologias. Responderão, de forma ágil e eficaz, às demandas crescentes por formação profissional, por difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos e de suporte aos arranjos produtivos locais. Os novos Institutos Federais atuarão em todos os níveis e modalidades da educação profissional, com estreito compromisso com o desenvolvimento integral do cidadão trabalhador. (BRASIL, 2010, p. 2, grifos nossos).

Percebe-se, no cerne da criação dos Institutos Federais, a preocupação com a justiça social e com a equidade, além do foco na formação integral para a cidadania.

2.4.1 Evolução do IFRS quanto à simetria de gênero: lugares de decisão

O IFRS tem como um de seus princípios norteadores o compromisso com a justiça social, equidade, cidadania, ética, preservação do meio ambiente, transparência e gestão democrática.

Partindo desta premissa, observamos que a gestão vem avançando no sentido de estabelecer o equilíbrio por meio da participação das mulheres em posições de liderança. E dispõe de medidas formalizadas, como: a Resolução nº 042/2020, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio (IFRS, 2020); a Instrução

Normativa IFRS nº 006/2022, que regulamenta o fluxo de procedimentos para denúncia de assédios e violências em atendimento à mencionada Resolução (IFRS, 2022a); e a Cartilha de Enfrentamento às Violências de Gênero (SALATINO, 2022), material elaborado para orientar, informar e auxiliar nas atividades pedagógicas sobre violências de gênero e contribuir com a divulgação da Política instituída pela Resolução nº 042/2020.

Além disso, em decorrência do período pandêmico, o IFRS aprovou, em dezembro de 2022, a Instrução Normativa nº 008 que regulamenta os critérios e procedimentos para a implementação do Programa de Gestão e Desempenho no âmbito do IFRS.

O referido Programa de Gestão tem sido gradativamente implementado para os ocupantes de cargos técnicos administrativos em educação e tem viabilizado a possibilidade de teletrabalho, com vistas a melhorar a qualidade de vida dos servidores, principalmente por meio da otimização do tempo com mobilidade, escolha do ambiente de trabalho de modo a conciliar as atividades cotidianas, redução de custos com transporte, entre outros. (IFRS, 2022b).

Cabe destacar que a composição das comissões permanentes do Conselho Superior deverá ser paritária quanto a questões de gênero, assim como deverá garantir, sempre que possível, espaços de representatividade étnico-racial. (IFRS, 2022c).

Como uma das principais referências para nortear as decisões da instituição, temos o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), que serve para orientar a instituição no alcance de suas metas e objetivos planejados nas áreas de ensino, pesquisa, extensão, administração e desenvolvimento institucional, além de servir como referência para os processos de avaliação, credenciamento e reconhecimento das instituições de ensino superior junto ao Ministério de Educação (MEC) e Conselho Nacional de Educação (CNE). (IFRS, 2019).

De forma a realizar sua missão e atingir seus objetivos estratégicos, o PDI 2019-2023 do IFRS foi aprovado pelo Conselho Superior da instituição no mês de dezembro de 2018 e publicado pela Resolução nº 84/2018 (IFRS, 2018). No que tange às ações e políticas de Gestão de Pessoas, verifica-se que elas são contempladas no referido documento e tem como parceiros o Comitê de Gestão de Pessoas (COGEPE), a CIS e a CPPD.

O COGEPE é um órgão colegiado consultivo e propositivo que tem a finalidade

de colaborar para o desenvolvimento das políticas e ações do IFRS na área de Gestão de Pessoas. É constituído pelo Diretor de Gestão de Pessoas e pelos Coordenadores de Gestão de Pessoas dos *Campi* do IFRS ou ocupantes de função equivalente e tem como um dos objetivos avaliar a efetividade das políticas relativas à gestão.

Nessa perspectiva inferimos que o COGEPE deve buscar ampliar esta pauta junto aos *campi* do IFRS, consolidando assim, as políticas norteadoras que tratam da equidade de gênero na gestão.

3 METODOLOGIA

A abordagem desta pesquisa teve cunho exploratório e de natureza qualitativa. De acordo com Gerhardt e Silveira (2009, p.31): “A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc.”. No entanto, Minayo (2018) não visualiza contradição ou incompatibilidade entre a abordagem qualitativa e quantitativa, podendo esta ser complementar àquela, produzindo-se assim, maior fidedignidade interpretativa, aprofundamento e riqueza de informações. No presente estudo, embora predomine a análise qualitativa, também foram levados em consideração alguns dados quantitativos, disponíveis em sites específicos, no intuito de auxiliar a interpretação realizada.

O estudo, no que concerne à pesquisa propriamente dita, foi dividido em três fases: fase exploratória, fase de desenvolvimento do produto educacional e fase de avaliação do produto educacional.

Figura 5 – Etapas da Pesquisa



Fonte: a autora (2023).

3.1 FASE EXPLORATÓRIA

3.1.1 Bibliografia e Mapeamentos

Durante a fase exploratória, foi realizado levantamento bibliográfico e documental relacionado ao tema da pesquisa, para aprofundamento dos conhecimentos que deram base ao estudo.

De modo a verificar a pertinência de efetivar o estudo, realizou-se um mapeamento no Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), buscando verificar os estudos cujo enfoque tivesse sido a pesquisa em relação às desigualdades de gênero no âmbito dos Institutos Federais, vinculados ao Programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT). Como resultado, verificou-se que a maioria das dissertações selecionadas focaram nas questões de equidade de gênero relacionadas **às estudantes** dos IFs. Os resultados completos do mapeamento estão dispostos no capítulo 4.

Ademais, a pesquisa tomou por base ideias e pressupostos de autores que apresentam significativa importância na definição e construção dos conceitos discutidos nesta análise: gênero, trabalho, gestão e educação profissional e tecnológica (EPT). Para isso, tais objetos foram abordados em fontes primárias e secundárias como trabalhos acadêmicos, artigos, livros e afins.

3.1.2 Levantamentos estatísticos

Para uma melhor compreensão das complexidades e especificidades relacionadas à distribuição de gênero no IFRS, realizou-se também levantamento de dados estatísticos contemplando: a) estudantes; b) técnicos e docentes; c) projetos de pesquisa distribuídos por gênero; d) distribuição por gênero dos cargos de comando no IFRS (Pró-reitorias, Direções-gerais nos *Campi* e Diretorias/Coordenadorias Sistêmicas nos *Campi*). Os resultados dos levantamentos, bem como a sua análise, estão descritos no Capítulo 4.

3.1.3 Questionários às comissões permanentes

No início da pesquisa, para averiguar as eventuais fragilidades em razão da situação excepcional que a pandemia causou, pensou-se na aplicação de um

questionário que investigasse as considerações relacionadas ao trabalho remoto e à sobrecarga de atividades. De acordo com Marconi e Lakatos (2017a), o questionário é composto por uma série de perguntas que são respondidas sem que o pesquisador esteja presente. De acordo com Gil (2014), essa técnica de investigação é

[...] um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado, etc.” (GIL, 2017, p. 121).

Foram aplicados questionários (Apêndice C) encaminhados aos membros da Comissão Central da CIS (trinta e seis, entre titulares e suplentes) e aos membros da Comissão Central da CPPD (trinta e quatro, entre titulares e suplentes). Para isso foi enviado às Comissões, via e-mail e por meio do *Google Forms*, o Formulário intitulado: “Considerações sobre as particularidades de gênero no trabalho remoto: desafios às Comissões Permanentes.” A análise sucinta e exemplificativa dos dados obtidos com esse questionário preliminar está apresentada no capítulo 4.

3.1.4 Entrevistas semiestruturadas

Para a pesquisa de campo, foi utilizada a técnica de entrevista semiestruturada. Markoni e Lakatos (2017) classificam a entrevista como uma conversação que se realiza de forma metódica, face a face.

Foram entrevistadas, nos meses de fevereiro e março de 2023, 18 servidoras. Destas, 16 ocupam cargos de gestão na instituição e 2 participam das comissões CIS e CPPD no IFRS. As servidoras foram convidadas por meio do e-mail institucional, e as que aceitaram participar da pesquisa foram entrevistadas em local específico para essa finalidade, com data e horário previamente agendados.

Antes do início das entrevistas, foi entregue às participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B), para que o assinassem e estivessem cientes de seu conteúdo. As entrevistas possuíam roteiro prévio semiestruturado (Apêndice D), e foram gravadas com um equipamento de gravação de voz e posteriormente transcritas em sua integralidade.

As narrativas obtidas com as entrevistas foram analisadas por meio da metodologia de Análise de Conteúdo.

De acordo com Moraes (1999), para a realização da metodologia de análise de

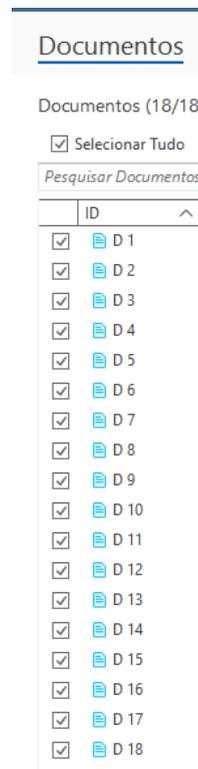
conteúdo, é necessário dividir o procedimento em fases. A primeira fase é a de preparação das informações; a segunda fase é a unitarização, que é a transformação do conteúdo em unidades; a terceira etapa é a categorização das unidades; a quarta etapa é a descrição do conteúdo obtido; e por fim, a quinta e última etapa contempla a interpretação dos dados.

Para a fase de preparação das informações, as entrevistas foram transcritas a partir dos áudios gravados, de forma que as transcrições contivessem todo o conteúdo que foi obtido com as respostas das participantes.

Para as fases de unitarização e categorização, utilizou-se o software Atlas.TI, que é uma ferramenta que facilita a análise de dados qualitativos, simplificando a organização desses dados e facilitando o acesso por meio de categorizações. (ATLAS .TI, 2023).

A utilização do software possibilitou a organização dos dados em unidades de código e categorias. Em um primeiro momento, foram adicionados ao Atlas.TI as 18 transcrições de entrevistas, visualizadas no recorte de tela da Figura 6 como documentos D1 a D18.

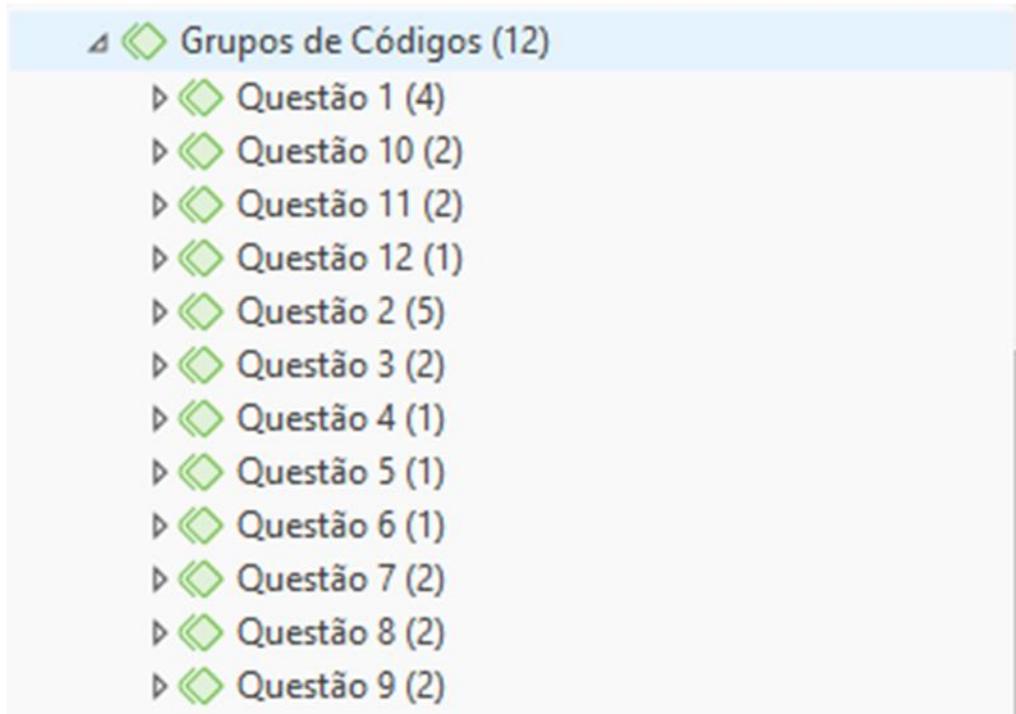
Figura 6 – Documentos/transcrições das entrevistas



Fonte: Atlas.ti (2023)

Após, ainda com a utilização do software, foram criados 12 Grupos de Códigos, representando cada uma das questões que compunham o roteiro das entrevistas realizadas, o que pode ser visualizado na cópia de tela do software que compõe a Figura 7.

Figura 7 – Questões das entrevistas



Fonte: Atlas.ti (2023)

Com base nas questões, foram criadas as unitarizações/codificações da figura 8 (questões 01 a 06) e da figura 9 (questões 07 a 12), as quais foram utilizadas para categorizar os segmentos dos relatos obtidos na transcrição das entrevistas. Como os discursos nas entrevistas são fluidos, e há interrelação entre os temas, a categorização por codificações, permitiu a geração de planilhas, o que propiciou uma análise categorizada das falas, inclusive separadas por código.

Figura 8 – Códigos – Questões 1 a 6

Mostrar códigos no grupo Questão 1	
Nome	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ◇ Condições de Vida ● ◇ Divisão de Atribuições ● ◇ Rede de Apoio ● ◇ Sobrecarga

Mostrar códigos no grupo Questão 2	
Nome	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ◇ Casa ● ◇ Equilíbrio de Atribuições ● ◇ Filhos ● ◇ Parentes idosos ● ◇ Tarefas domésticas

Mostrar códigos no grupo Questão 3	
Nome	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ◇ Contexto social de trabalho aliado à atribuições familiares ● ◇ Equanimidade trabalho/família

Mostrar códigos no grupo Questão 4	
Nome	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ◇ Atividades funcionais e posição de gênero

Mostrar códigos no grupo Questão 5	
Nome	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ◇ Diferenciação gênero no IFRS

Mostrar códigos no grupo Questão 6	
Nome	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ◇ Dificuldades desempenho cargo/gênero

Fonte: Atlas.TI (2023)

Figura 9 – Códigos – Questões 7 a 12

Mostrar códigos no grupo Questão 7	
Nome	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ◇ Levantamento desafios mulheres IFRS ● ◇ Medidas formalizadas IFRS

Mostrar códigos no grupo Questão 8	
Nome	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ◇ Medidas tomadas ● ◇ Situações enfrentadas

Mostrar códigos no grupo Questão 9	
Nome	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ◇ Assédio ou discriminação no IFRS ● ◇ Assédio ou discriminação outros locais

Mostrar códigos no grupo Questão 10	
Nome	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ◇ Justa divisão por gênero na gestão IFRS ● ◇ Participação mulheres na gestão IFRS

Mostrar códigos no grupo Questão 11	
Nome	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ◇ Mudanças participação mulheres na gestão IFRS desde a criação ● ◇ Sinalização de ocupação de espaços decisórios

7

Mostrar códigos no grupo Questão 12	
Nome	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ◇ Relato livre

Após a realização das codificações no Atlas TI, a relação entre as questões e os códigos criados pode ser visualizada de forma mais clara no Quadro 6, apresentado no item 4.4 do Capítulo 4, que traz a análise dos dados das entrevistas.

3.2 FASES DE DESENVOLVIMENTO E DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

A fase de desenvolvimento do produto educacional envolveu, primeiramente, a análise dos temas e a seleção do conteúdo que iria compor o material textual elaborado.

Inicialmente, foi considerado primordial que o produto educacional contivesse alguns conceitos essenciais para o entendimento da temática. Por isso, foram incluídos no material textual conceitos de: gênero, equidade e igualdade de gênero, alteridade, sororidade e empoderamento.

Além disso, conceitos relacionados a comportamentos comuns no ambiente de trabalho também foram incluídos, para familiarizar os(as) leitores(as) com termos como *manterrupting*, *hepeating*, *bropropriating*, *mansplaining* e *gaslighting*. Para auxiliar no combate a esses comportamentos, foram exemplificadas atitudes que as próprias mulheres e a instituição podem tomar no intuito de minimizar a sua frequência e evitar que se perpetuem e normalizem.

Como um dos objetivos do produto educacional envolve a sensibilização quanto à situação atual na gestão do IFRS em relação à equidade de gênero, optou-se por incluir os diagnósticos obtidos na fase exploratória no âmbito específico do IFRS. Mas, para um panorama mais abrangente, incluíram-se também informações referentes ao âmbito global e nacional.

Para que a visualização se tornasse mais clara e atrativa, foram reproduzidas no PE 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 também 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) online, e a paleta de cores foi escolhida em tons de verde para se harmonizar com as cores do logotipo do IFRS. As imagens de base que compõem o produto educacional foram obtidas de banco de imagens sem direitos autorais disponíveis no website Freepik (2023). A partir das imagens de base, utilizou-se a ferramenta Playground (2023) para realizar a uniformização das cores de fundo das figuras, padronizando o conjunto de imagens utilizadas. Tudo isso no intuito de deixar o material atrativo e agradável para a leitura e compreensão de seu conteúdo.

Para a avaliação do Produto Educacional, foram utilizados questionários (Apêndice E) encaminhados por e-mail por meio do *Google Forms*, acompanhados do PE em anexo. Para a elaboração das questões de avaliação utilizou-se como base a teoria de Leite (2018). O resultado das avaliações está descrito no capítulo 4.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 ANÁLISE DOS DADOS: MAPEAMENTO DE TESES E DISSERTAÇÕES

De modo a verificar a pertinência de efetivar o estudo, realizou-se um mapeamento no Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), buscando verificar os estudos cujo enfoque tivesse sido a pesquisa em relação às desigualdades de gênero no âmbito dos Institutos Federais, vinculados ao Programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT). Para isso, foi realizada a pesquisa pela palavra "gênero" no Banco de Teses e Dissertações da CAPES. A pesquisa sem filtros retornou mais de 40 mil resultados.

Assim, optou-se por utilizar, em um primeiro momento, os filtros das instituições, tendo sido marcados todos os Institutos Federais. Esses filtros retornaram, 97 resultados. Após foi aplicado outro filtro, o do programa Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), para o qual retornaram 37 trabalhos.

Com a análise dos resumos dos 37 trabalhos, chegou-se a uma seleção de 13 dissertações de mestrado do ProfEPT dos Institutos Federais selecionadas, que abordam temas relacionados à equidade de gênero.

Quadro 1 - Levantamento de Dissertações ProfEPT

SEQUÊNCIA	TÍTULO DA DISSERTAÇÃO	AUTOR	INSTITUTO FEDERAL
1	UM OLHAR SOBRE A INCLUSÃO DAS MULHERES NO CURSO TÉCNICO INTEGRADO EM AGROPECUÁRIA DO INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA – CAMPUS SÃO VICENTE DO SUL	GISIE MELLO BALSAMO (2020)	INSTITUTO FED. DE EDUC, CIÊNC E TECNOLOGIA FARROUPILHA
2	UMA INTERVENÇÃO PEDAGÓGICA QUE VISE A IGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO PARA OS CURSOS TÉCNICOS INTEGRADOS DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FARROUPILHA (IFFAR)	RONI DE MELLO PERONIO (2020)	INSTITUTO FED. DE EDUC, CIÊNC E TECNOLOGIA FARROUPILHA
3	A EMERGÊNCIA DAS MULHERES NA AÇÃO COMUNITÁRIA: NARRATIVAS, FEMINISMOS E DIREITOS HUMANOS	THAIS TEIXEIRA DA SILVA (2019)	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL

4	ESTUDO DE RELAÇÕES DE GÊNERO E EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: desconstruindo estereótipos para promover a equidade	IEDA FRAGA SANTOS (2019)	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SERGIPE
6	NARRATIVAS DE MULHERES-ENGENHEIRAS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E MUNDO DO TRABALHO: reflexões e contribuições para o curso de Engenharia Civil de um Instituto Federal	DENISE VALERIA OLIVEIRA NUNES (2019)	INSTITUTO FED. DE EDUC., CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO
10	EDUCAÇÃO FÍSICA E GÊNERO: ESTUDO SOBRE A PARTICIPAÇÃO FEMININA NAS AULAS DE EDUCAÇÃO FÍSICA EM CURSOS TÉCNICOS INTEGRADOS AO ENSINO MÉDIO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA	CRISTINA FERREIRA DE SÁ (2020)	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO
12	"Convidadas a sair?" sentidos e desafios da participação feminina no contexto da educação profissional	NIEDJA DE FREITAS PEREIRA (2020)	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
22	RELAÇÕES DE GÊNERO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TECNOLÓGICA: mapeamento das violências sofridas por mulheres no Campus Sapucaia do Sul do IFSul (D)	GISLAINE GABRIELE SAUERESSIG (2020)	INSTITUTO FEDERAL DE EDUC., CIÊNC. E TECN. SUL-RIO-GRANDENSE
24	A participação feminina no Ensino Médio Integrado: Desafios e perspectivas das meninas na área de exatas no Campus Bragança Paulista (D)	SILVANA CAMARGO DE CASTRO (2021)	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS GERAIS
26	A TRAJETÓRIA DA MULHER NA DOCÊNCIA NAS ÁREAS DE EXATAS, DA TERRA E ENGENHARIAS DO IFPR – CAMPUS CURITIBA (D)	ELISETE LOPES CASSIANO (2021)	INSTITUTO FEDERAL DE EDUC., CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARANÁ
29	A FEMINIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: o ressoar das vozes de mulheres - professoras do IFMA. (D)	CLAUDILENA CORREA ARAUJO (2021)	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO
30	MULHERES NA EJA/EPT (PROEJA): uma aproximação a partir das histórias de vida (D)	ALINE SEVERO DA SILVA (2020)	INSTITUTO FEDERAL DE EDUC., CIÊNC. E TECN. SUL-RIO-GRANDENSE
36	EQUIDADE DE GÊNERO E EMPODERAMENTO FEMININO EM AMBIENTES CORPORATIVOS: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE SANTA CATARINA (D)	LAILA CAROLINE PEREIRA (2021)	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA CATARINA

Fonte: A autora (2022)

Ao realizar-se a análise das dissertações selecionadas, foi possível concluir que:

a) A maioria das dissertações selecionadas 1 (BALSAMO, 2020), 2 (PERONIO, 2020), 4 (SANTOS, 2019), 6 (NUNES, 2019), 10 (SÁ, 2020) 12 (PEREIRA, 2020), 24 (CASTRO, 2021), 26 (CASSIANO, 2021), 30 (SILVA, 2020) focaram nas questões de equidade de gênero relacionadas **às estudantes** dos Institutos Federais;

b) O trabalho selecionado 3 (SILVA, 2019) teve por objeto de estudo **as mulheres protagonistas nas comunidades** do Bairro Restinga de Porto Alegre;

c) O trabalho selecionado 29 (ARAÚJO, 2021) teve como foco as **docentes (professoras)** do *Campus* Curitiba do IFPR;

d) O trabalho selecionado 22 (SAUERESSIG, 2020) se dedicou ao estudo da violência de gênero sofrida pelas mulheres (**estudantes e servidoras**) do *Campus* Sapucaia do Sul do IFSUL;

e) O trabalho selecionado 36 (PEREIRA, 2021) teve como enfoque a análise em **uma empresa corporativa** de Santa Catarina.

Desse modo, após o levantamento, verificou-se que os estudos em relação à equidade de gênero nos Institutos Federais estão, em sua maioria, focados nas estudantes. Apenas alguns dos trabalhos selecionados consideraram também as servidoras e/ou docentes do IFRS.

Assim, justifica-se uma investigação mais aprofundada em relação à desigualdade de gênero entre servidores em cargos de gestão no IFRS, bem como o desenvolvimento de uma pesquisa que venha a identificar as possibilidades de se reduzir essas desigualdades, com vistas ao enfrentamento e fortalecimento das mulheres, incluindo a de atuação em espaços institucionais de decisão.

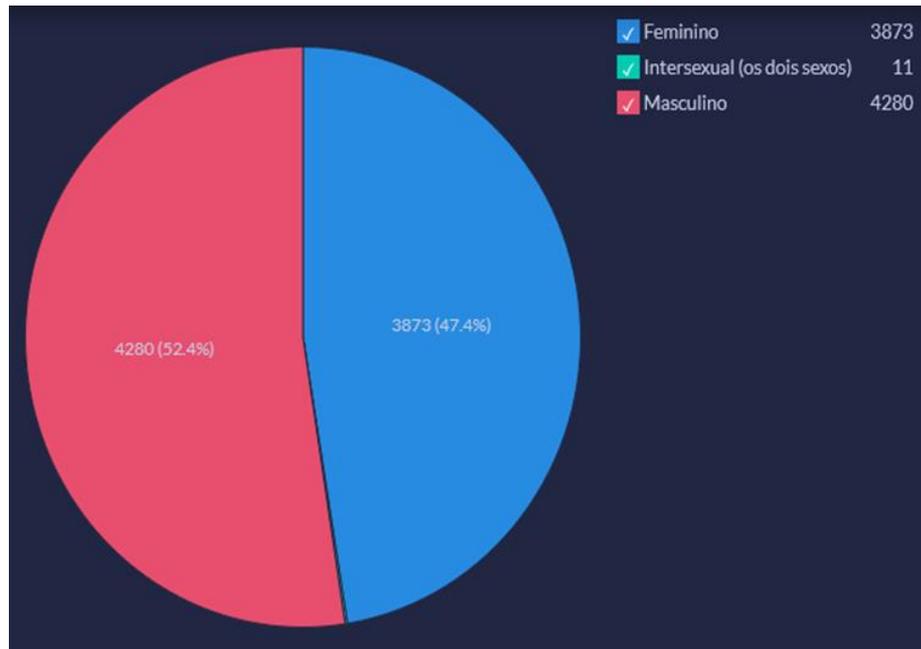
4.2 ANÁLISE DOS DADOS: LEVANTAMENTOS ESTATÍSTICOS NO IFRS

4.2.1 Estudantes: distribuição por gênero

Na fase pré-qualificação, foi solicitado à Pró-reitoria de Ensino (PROEN) o compartilhamento de alguma base de dados que trouxesse a informação de quantos estudantes (ingressantes e em curso) e a distribuição por gênero. Para esta solicitação, o setor retornou com o *link* para uma Base de Dados na qual é possível a seleção dos dados que se deseja extrair. A seleção resultou no gráfico de distribuição

por gênero reproduzido abaixo, que revelou que a maioria dos discentes, 52,4% (4.280), é do gênero masculino, contrapondo-se ao percentual de 47,4% (3.873) do gênero feminino. Há também o registro de 0,2% que se identificam com os dois gêneros.

Figura 10 - Estudantes do IFRS - Distribuição por gênero



Fonte: Diagnóstico Discente do IFRS – Ingressantes e cursando (2022)
<https://analytics.zoho.com/open-view/2260418000000036086>

Os resultados obtidos refletem a predominância masculina entre os alunos do IFRS. Isso demonstra que essa realidade, do maior acesso aos estudos no ensino técnico pelo gênero masculino está se modificando ao longo do tempo. O equilíbrio em curso se deve a lutas marcadas historicamente pelas mulheres em melhores condições de vida e igualdade de direitos sociais. Avanço que pode ser comprovado no histórico do Colégio Pedro II (CPII), instituição integrante da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, que é composta também por 38 Institutos Federais, 02 Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet), a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) e 22 escolas técnicas vinculadas às universidades federais.

Fundado em 1837, o Colégio Pedro II, em seu decreto de criação, não especificou destinar-se exclusivamente à educação de meninos. Segundo os costumes da época, no entanto, era essa a clientela possível. O ingresso das mulheres no corpo discente do Colégio somente efetivou-se noventa anos após a sua fundação, em 1927. Essa conquista, de certa forma, pode ser

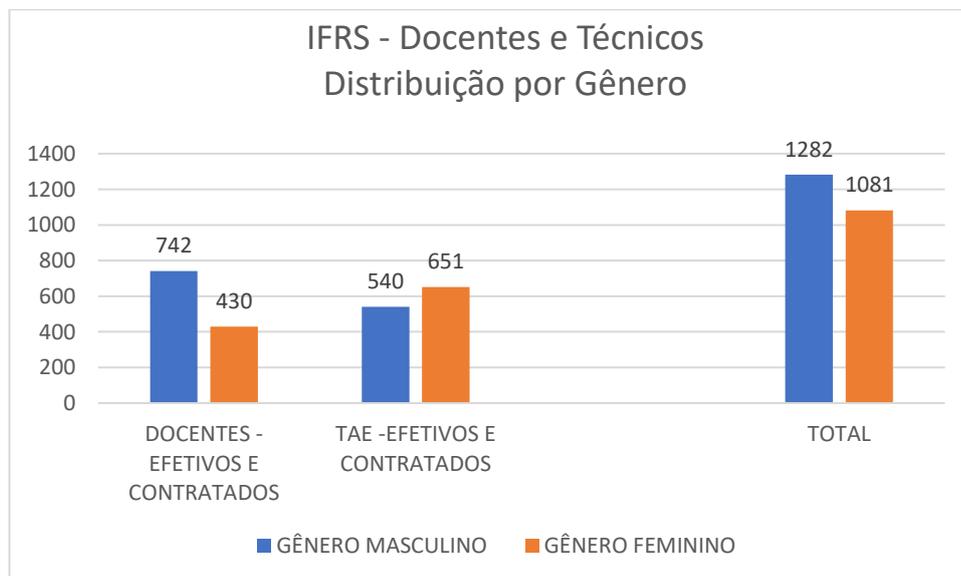
considerada como um atendimento a uma das reivindicações do movimento feminista que naquela década lutava, principalmente, pelo acesso das mulheres a uma maior escolarização e inserção social. (ALVES, 2009, p. 1)

Percebe-se uma evolução significativa no que diz respeito ao acesso das mulheres à educação, apesar das barreiras econômicas e sócio-culturais imbuídas por desafios e desigualdades.

4.2.2 Docentes e Técnicos Administrativos: distribuição por gênero

Foi solicitado à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) informações relativas à distribuição de gênero dos docentes e técnico-administrativos, atuantes no IFRS. Essa diretoria retornou com uma planilha de dados obtidos a partir do Sistema Integrado de Gestão e Recursos Humanos (SIGRH) em 15/07/2022, na qual foi possível aplicar filtros que trouxeram os seguintes resultados:

Figura 11 – IFRS – Docentes e Técnicos



Fonte: Planilha SigRH – dados de 15/07/2022

Assim, observou-se uma predominância masculina de modo geral, pois dos 2.363 servidores (efetivos e contratados), 1.282 (54,25%) são do gênero masculino, enquanto 1.081 (45,75%) são do gênero feminino. Quando analisadas as categorias, verificou-se que, entre os docentes (efetivos e contratados), há também uma maioria masculina, já que, de um total de 1.172 docentes, 742 (63,31%) são do gênero masculino e 430 (36,69%) correspondem ao gênero feminino. Na categoria de

técnicos administrativos em educação, observou-se o inverso: de um total de 1.191 técnicos, 540 (45,34%) são do gênero masculino e 651 (54,66%) do gênero feminino.

Essa predominância masculina na docência do ensino técnico e no mesmo sentido, maioria feminina nas atividades técnicas/de apoio apontam que não é uma incidência exclusiva do IFRS. Como se pode fazer um paralelo com a pesquisa realizada com estudantes matriculadas/os nos cursos de Técnico em Mecânica e Técnico em Processos Fotográficos, do Instituto Federal do Paraná (IFPR) – *Campus Curitiba*, conforme relatado:

A partir dos relatos das/os entrevistadas/os, observamos, tanto nas relações entre colegas, quanto nos discursos propagados por professoras/es em sala de aula, que as situações de desigualdade de gênero são realidade no IFPR. Essa observação é presente nas falas das/os estudantes dos dois cursos. No decorrer das entrevistas realizadas, as/os estudantes apontaram situações que podemos inferir como possíveis contribuições da escola na discussão de gênero, especialmente no que se refere à reflexão sobre as desigualdades presentes e arraigadas no ambiente escolar e em outras instituições sociais e ações que possam contribuir para a construção e/ou manutenção da (des)igualdade de gênero. (INCERTI; CASAGRANDE, 2021, p.16)

De fato, em relação à docência, de acordo com Rocha (2016), mesmo com o magistério tendo sido por muito tempo um espaço feminino, houve mais resistência à presença de mulheres na educação profissional. Outra vez, a base biológica foi utilizada para segregar a mulher, visto que elas não poderiam ensinar o que, em tese, não saberiam fazer bem.

4.2.3 Projetos de pesquisa: distribuição por gênero

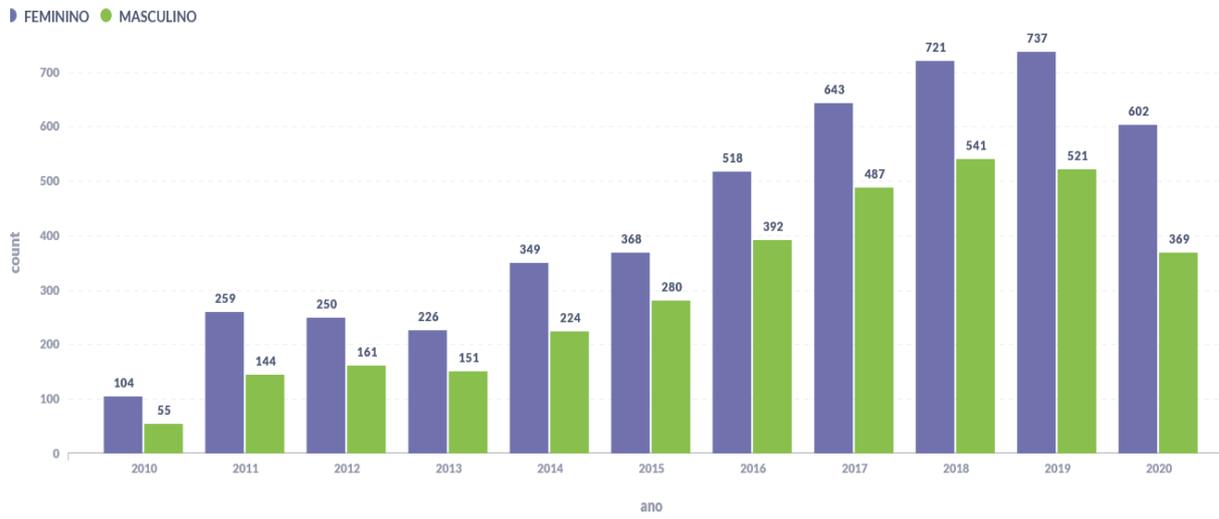
Com o intuito de traçar um panorama mais completo relativo à distribuição de gênero no IFRS, foi solicitado à PROPI (Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação e Inovação) se havia algum banco de dados no qual constasse a quantidade de projetos de pesquisa divididos por gênero. O setor retornou com o *link* para o gráfico abaixo, que revela que o número de projetos propostos/conduzidos por mulheres, historicamente, quando avaliado o período de 2010 a 2020, supera o número de projetos propostos por homens. Tal resultado surpreende, tendo em vista que há uma dificuldade notória ao acesso aos espaços em que se faz ciência pelas mulheres.

O fato é que, de modo geral, as relações de gênero do cotidiano das universidades e instituições de pesquisa e dos demais espaços onde a ciência é produzida, também são influenciadas pelas relações de poder que produzem e

reproduzem identidades e diferenças (SILVA; RIBEIRO, 2014).

Figura 12 - IFRS – Quantidade de projetos por ano, tipo e sexo

Quantidade de projetos por ano, tipo e sexo



Fonte: <https://gestor.ifrs.edu.br/public/question/51725fd1-67a2-484f-818a-79ce30c37c0e>

Esses dados, de certa forma surpreenderam. Pois ao analisarmos a composição do corpo docente do IFRS, verificamos que a maioria é do gênero masculino. Tal contrassenso motivou uma pesquisa mais aprofundada em relação aos motivos que levam a essa disparidade. Assim:

Nessa perspectiva, as narrativas apresentadas criam condições para pensarmos nas distintas formas de viver das mulheres na ciência, que exigem movimentos de resistência e de luta num contexto masculino. Assim, é fundamental compreender que as relações entre homens e mulheres na ciência se constituem por relações de poder que expressam e determinam valores, interesses, necessidades, desejos e representações sociais e culturais, que, muitas vezes, podem produzir preconceitos de gênero. Se entendermos que essas relações são construídas, elas podem, então, ser modificadas. Precisamos romper com a lógica binária e, de certo modo, “perversa” do preconceito de gênero, problematizando as relações que nos constituem como sujeitos de determinada história e cultura. (SILVA; RIBEIRO, 2014, p.453-454)

O que vem sendo observado no Brasil, é que a base da pirâmide educacional vem se alterando rapidamente, movimentando, assim, o fenômeno da desigualdade na representação das mulheres. O Censo escolar do Inep (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira) registrou que, de 2000 a 2012, o número de mulheres concluintes do ensino médio é superior, mesmo que

ligeiramente, ao número de homens. E na graduação, quando consideradas todas as áreas do conhecimento – inclusive as de predominância feminina –, as mulheres representavam 57,1% dos concluintes em 2012. (BOLZANI, 2017).

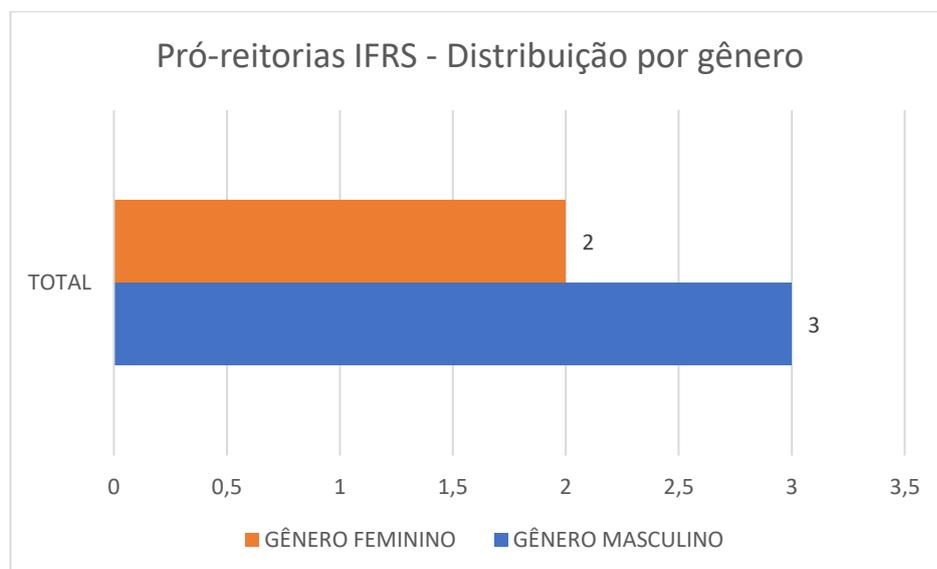
4.2.4 Gestão: distribuição por gênero

Por fim, optou-se por realizar o levantamento da distribuição por gênero nos espaços decisórios do IFRS. Na fase pré-qualificação, os resultados já apontaram para uma assimetria bastante significativa na distribuição dos cargos de gestão por gênero, com uma predominância masculina nesses cargos. Por isso, o foco da pesquisa, após a qualificação, passou a ser a análise das dificuldades e desafios enfrentados pelas mulheres na instituição, no acesso aos espaços decisórios na Instituição.

Com esse objetivo, foram atualizados em 2023, os gráficos e o levantamento dos quantitativos realizados em 2022, relacionados à distribuição de cargos por gênero no IFRS.

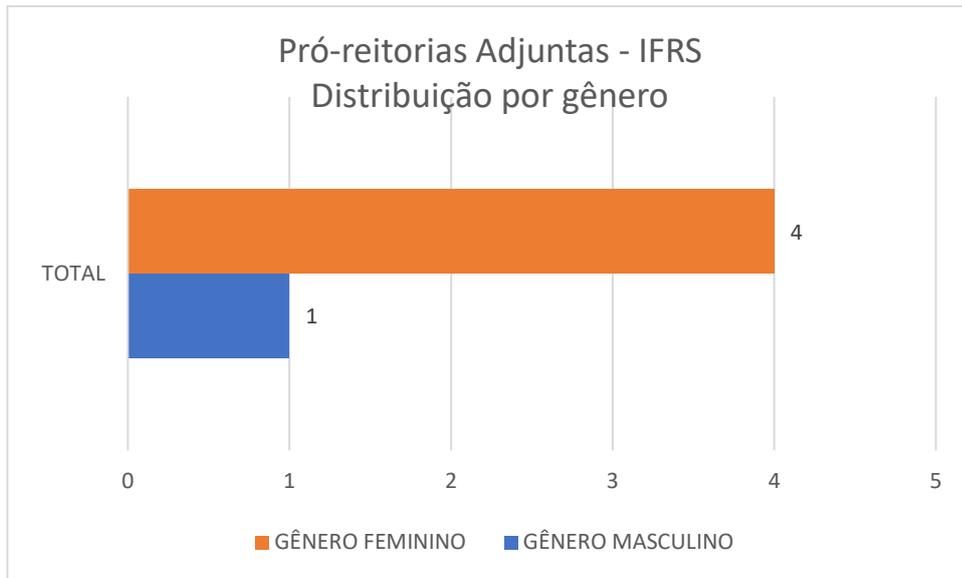
Assim, em relação às Pró-reitorias do IFRS: Pró-reitoria de Administração (PROAD); Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODI); Pró-reitoria de Ensino (PROEN); Pró-reitoria de Extensão (PROEX); e Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação e Inovação (PROPPi).

Figura 13 -Pró-reitorias IFRS – Distribuição por gênero



Fonte: A autora (2023)

Figura 14 – Pró-reitorias Adjuntas IFRS -Distribuição por gênero

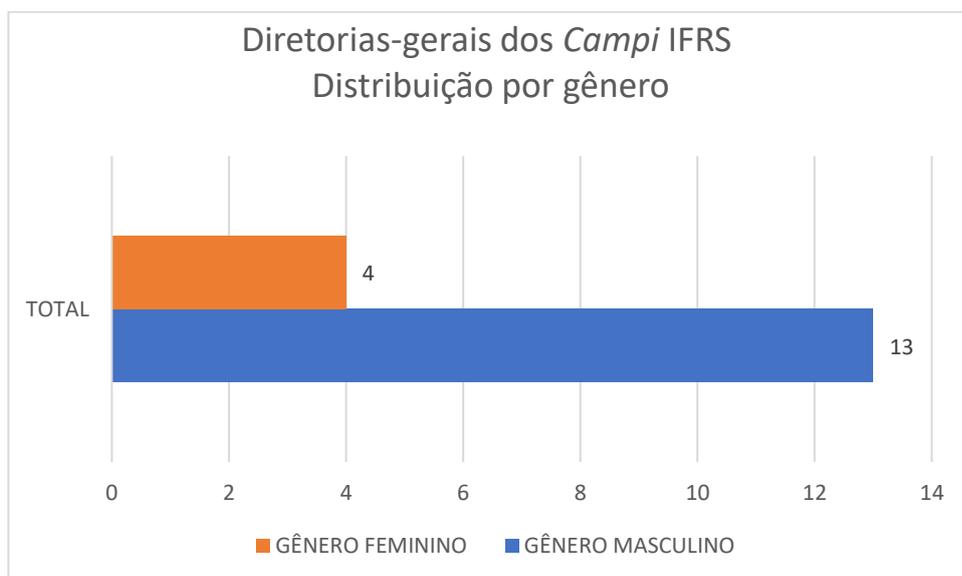


Fonte: A autora (2023)

Percebe-se que há 3 Pró-reitores e 2 Pró-reitoras, 1 Pró-reitor adjunto e 4 Pró-reitoras adjuntas, revelando uma maioria feminina apenas nas substituições desses cargos.

Após isso, analisaram-se as Diretorias-gerais dos *Campi* do IFRS – cargos ocupados por pessoas eleitas. Os resultados foram que, dos 17 cargos de Direção-geral, 13 são ocupados por pessoas do gênero masculino e apenas 4 por pessoas do gênero feminino.

Figura 15 – Diretorias-gerais dos *Campi* IFRS – distribuição por gênero



Fonte: A autora (2023)

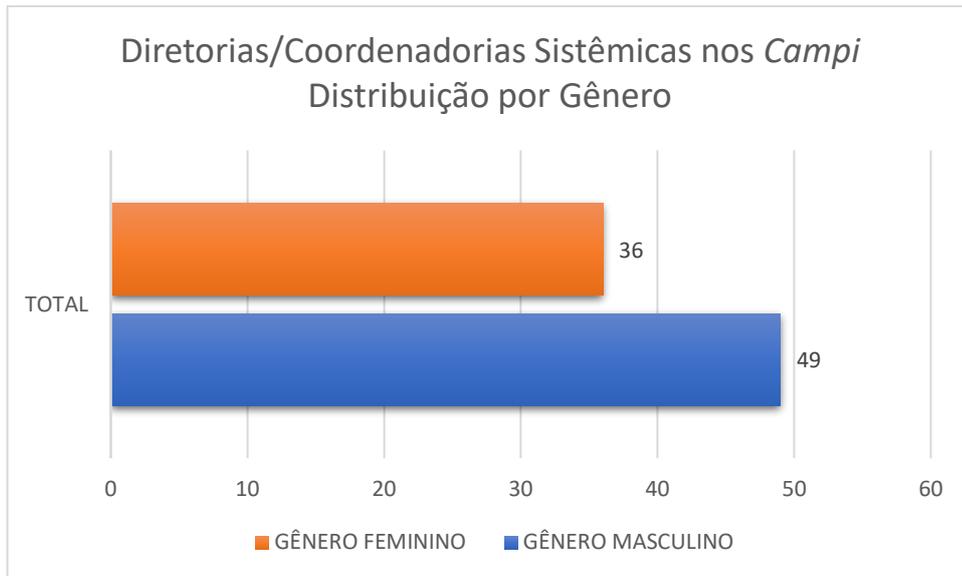
Foi incluído nessa pesquisa também o levantamento da composição das Diretorias e Coordenadorias nos *Campi* do IFRS. De modo a espelhar a análise que havia sido feita nas Pró-reitorias, foram analisadas as diretorias/coordenadorias de: Administração; Desenvolvimento Institucional; Ensino; Extensão; e Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação;

Para isso, foi montado a partir do Quadro 2, o gráfico da Figura 16.

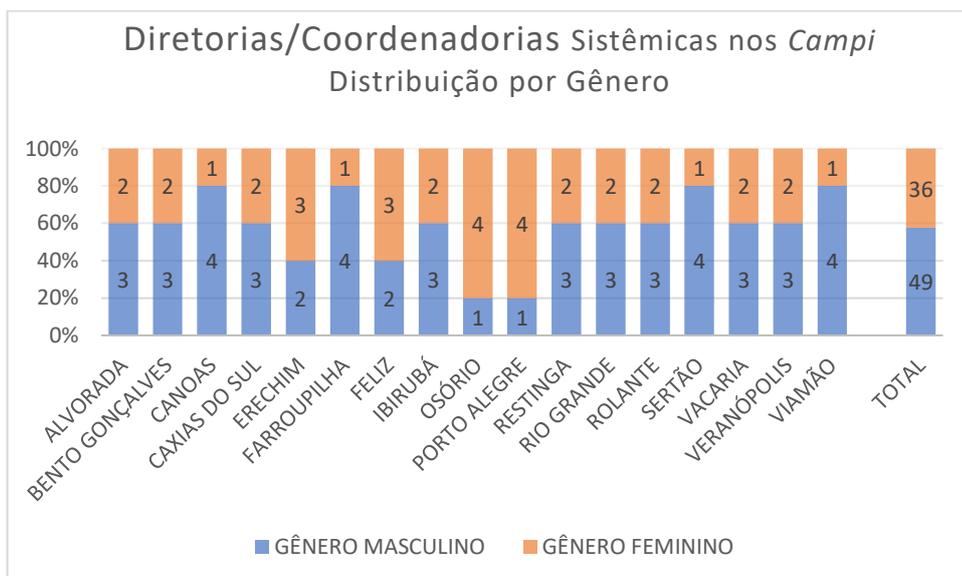
Quadro 2 – Diretorias/Coordenadorias Sistêmicas nos *Campi*

CAMPUS	GÊNERO MASCULINO	GÊNERO FEMININO
ALVORADA	3	2
BENTO GONÇALVES	3	2
CANOAS	4	1
CAXIAS DO SUL	3	2
ERECHIM	2	3
FARROUPILHA	4	1
FELIZ	2	3
IBIRUBÁ	3	2
OSÓRIO	1	4
PORTO ALEGRE	1	4
RESTINGA	3	2
RIO GRANDE	3	2
ROLANTE	3	2
SERTÃO	4	1
VACARIA	3	2
VERANÓPOLIS	3	2
VIAMÃO	4	1
TOTAL	49	36

Fonte: a autora (2023).

Figura 16 – Diretorias/Coordenadorias Sistêmicas nos *Campi* - Geral

Fonte: A autora (2023)

Figura 17 – Diretorias/Coordenadorias Sistêmicas nos *Campi*

Fonte: A autora (2023)

Verificou-se que nas Diretorias e Coordenadorias, a maioria dos *campi* do IFRS possui pessoas do gênero masculino responsáveis pelo comando desses setores. As exceções foram os *Campi* Erechim, Feliz, Osório e Porto Alegre, cuja maioria das Diretorias e Coordenadorias abarcadas pelo levantamento são conduzidas por mulheres.

De modo geral, observando-se os dados do IFRS como um todo, verificou-se que a instituição possui sim, um perfil masculino em seus cargos de gestão. Devido a

isso se justificou a pertinência de se investigar as desigualdades da condição de gênero nas carreiras do IFRS com o objetivo de analisar possibilidades de redução dessas desigualdades, para possibilitar a expansão da atuação feminina em espaços decisórios da instituição.

4.3 ANÁLISE DOS DADOS DO QUESTIONÁRIO PRÉVIO: COMISSÕES PERMANENTES

O pré-projeto de pesquisa original teve como cenário o momento grave da pandemia no Brasil. A situação levou os servidores a adotarem o trabalho remoto de forma inesperada e com pouco domínio sobre o deslocamento das ações que eram estabelecidas em processos de interação física, para atuação cujas interações eram mediadas pela tecnologia.

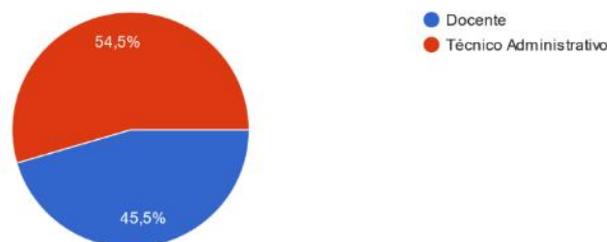
Como o foco inicial da pesquisa estava centrado na pandemia e no trabalho remoto, foi encaminhado às Comissões o Formulário intitulado: “Considerações sobre as particularidades de gênero no trabalho remoto: desafios às Comissões Permanentes.”

Em que pese tenha se optado por modificar o foco da pesquisa, as respostas obtidas a partir desse formulário podem ser consideradas como uma fase exploratória, pois descortinaram as fragilidades da desigualdade de gênero. Por isso, optou-se por se fazer uma breve análise de aspectos relevantes para o estudo, a partir dessas respostas.

A **questão 1.1** solicitava que os respondentes informassem se atuavam no IFRS como Docentes ou Técnicos Administrativos, sendo a maioria dos respondentes (54,5%) são técnicos administrativos.

Figura 18 – Questão 1.1 do questionário - comissões

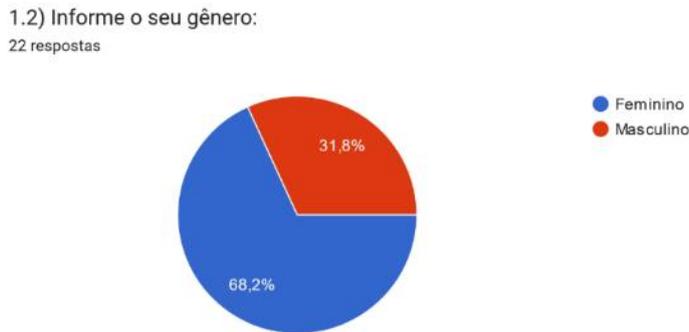
1.1) Informe a sua área atuação no IFRS:
22 respostas



Fonte: Google Forms (2022).

A **questão 1.2** revelou que a maioria dos respondentes eram do gênero feminino (68,2%).

Figura 19 – Questão 1.2 do questionário - comissões

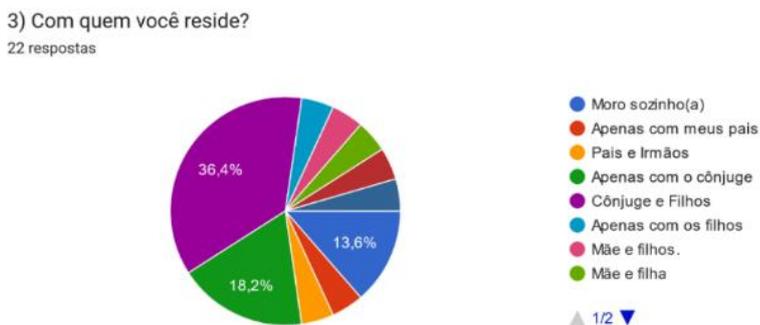


Fonte: *Google Forms* (2022).

A **questão 2** solicitava que os membros das comissões respondessem em que ano ingressaram na instituição, e as respostas obtidas permitiram concluir que a maioria dos respondentes, 5, (22,7%) ingressaram no ano de 2010; os anos que contemplaram o segundo maior percentual de ingresso no IFRS dos respondentes foram os anos de 2014, 2016 e 2017, com 3 respondentes cada (13,6% cada).

A **questão 3** solicitava que os respondentes informassem com quem residiam, e os três maiores grupos de respostas foram: a) Cônjuge e filhos (8 respostas – 36,4%); b) Apenas com o cônjuge (4 respostas – 18,2%) e c) Moro sozinho (3 respostas – 13,6%).

Figura 20 – Questão 3 do questionário - comissões



Fonte: *Google Forms* (2022).

Nesse ponto, é relevante ressaltar que as opções de resposta para a questão 3 eram:

Figura 21 – Opções de resposta do questionário - comissões

The image shows a screenshot of a Google Form question. The question is '3) Com quem você reside?'. The response type is set to 'Múltipla escolha' (Multiple choice). The options are:

- Moro sozinho(a)
- Apenas com meus pais
- Pais e Irmãos
- Apenas com o cônjuge
- Cônjuge e Filhos
- Apenas com os filhos
- Outros...
- Adicionar opção

 Each option has a small 'x' icon to its right, indicating it is a selectable option.

Fonte: *Google Forms* (2022).

Para que fosse possível analisar as respostas, foi necessário categorizar os resultados da pesquisa. A cada um dos respondentes foi atribuído um código composto de 1 número e 2 letras, para preservar-se o anonimato. Assim, o primeiro aparece o número da sequência cronológica em que respondeu ao formulário (numerados de 1 a 22); depois, a letra D (Docente) ou (T) Técnico; por fim, a segunda letra M (gênero masculino) ou F (feminino). Exemplificativamente, o primeiro respondente (técnico e do sexo feminino) foi identificado com o código 1-TF;

Nesse aspecto, para a **questão 3** foi montada a tabela abaixo, com base nas respostas recebidas, apenas para que se montasse um panorama da composição dos grupos familiares, possibilitar a compreensão da realidade vivida pelos respondentes – e traçar um paralelo de análise de suas respostas.

Quadro 3 - Questão 3 – “Com quem você reside?”

Respondente	Respostas da Questão 3
1-TF	Mãe e filhos
2-DF	Apenas com o cônjuge
3-DM	Moro sozinho(a)
4-TM	Cônjuge e Filhos
5-DF	Cônjuge e Filhos
6-TF	Cônjuge e Filhos
7-TF	Apenas com o cônjuge

8-DM	Apenas com o cônjuge
9-TF	Apenas com os filhos
10-TF	Cônjuge e Filhos
11-TF	Cônjuge e Filhos
12-TF	Pais e irmãos
13-DF	Mãe e filha
14-DF	Cônjuge e Filhos
15-TF	Com a mãe
16-DM	Cônjuge e Filhos
17-TF	Cônjuge e Filhos
18-DF	Moro sozinho(a)
19-TF	Mãe, filhas e cônjuge
20-DM	Apenas com meus pais
21-DM	Apenas com o cônjuge
22-TM	Moro sozinho(a)

Fonte: A autora (2022)

A partir da questão 4, passaram a ser solicitadas respostas individualizadas dos membros das comissões. A análise preliminar das respostas, e a experiência do período pandêmico nos trouxe indícios de vulnerabilidade, despertando a consciência do trabalho invisibilizado desempenhado ligado à condição de gênero.

Exemplificativamente, registramos a fala de 1-TF, em resposta à **questão 4**, que indagava “Como foram distribuídos os espaços de trabalho entre os membros residentes?”:

[...] Foi e está sendo um período difícil pois fomos obrigados a levar o trabalho para dentro de casa, adaptando espaços e tentando organizar horários e rotinas. As crianças precisavam de suporte constante, seja para a execução das tarefas rotineiras como as da escola. Foi necessário investimento em melhorias de conexão com internet, mobiliário e equipamentos eletrônicos. Tentamos dividir as tarefas do lar, porém houve bastante resistência por parte de todos. (TF-1)

A **questão 5** era: “Foram distribuídas as atividades domésticas e o cuidado com familiares? Como estruturaram essas atividades e a sua distribuição?”. As respostas de 1-TF e 7-TF ilustram a realidade vivida:

Houve uma tentativa de distribuição de atividades domésticas, porém em função da idade e da quantidade de atividades escolares, acabou que a maior parte delas era de minha responsabilidade. Minha mãe quando possível colaborava com a preparação das refeições, porém ocorria raramente. Não conseguimos sentar e elaborar um plano de estruturação, ou seja, agíamos conforme demanda. (1-TF)

Várias atividades que antes eram divididas passaram a ser exclusivamente minhas devido ao tempo que passava em casa. (7-TF)

As desigualdades de gênero, mesmo que permeando a sociedade como um todo, evidenciam-se nos grupos familiares compostos pelos dois gêneros, e nos quais a hierarquia de gênero costuma ser uma constante. Assim, para uma análise preliminar, foram destacadas, para as questões mais relevantes, algumas das respostas dos servidores que afirmaram residir “Apenas com o cônjuge” e com “Cônjuge e Filhos”.

Os respondentes que afirmaram residir “Apenas com o cônjuge” foram, na ordem: 2-DF; 7-TF; 8-DM; e 21-DM. Os que afirmaram residir com “Cônjuge e Filhos” foram, na ordem: 4-TM; 5-DF; 6-TF; 10-TF; 11-TF; 14-DF; 16-DM; e 17-TF.

A **questão 6** era: “Ao estabelecer uma rotina ao longo do tempo de trabalho remoto, você percebeu alguma sobrecarga de tarefas a um ou mais membros da família? Se sim, qual membro especificamente? Quais as causas desse familiar ter assumido mais atividades que os outros membros?”

Sim, fiquei mais sobrecarregada por poder dividir as tarefas ao longo do dia enquanto meu marido pode utilizar o tempo fora do trabalho para realizar cursos e se qualificar. (7-TF)

A **questão 7**: “Discorra sobre sua experiência com o home-office/trabalho remoto neste período que estamos vivenciando da pandemia pela transmissão do vírus Sars-CoV-2?”. Vejamos o registro:

Dificuldade de separar o trabalho da vida e do espaço privado. Inicialmente um acúmulo de reuniões e atividades online, ocupando vários momentos, como se o trabalho remoto significasse disponibilidade em tempo integral para o trabalho, uma vez que pode ser realizado de casa, e também como se não fosse trabalho, já que está em casa. (5-DF)

As respostas para a **questão 8**, que era: “Como percebe o home office/trabalho remoto como alternativa de trabalho neste cenário?”. Exemplificada na resposta:

Em parte, tivemos avanços em algumas atividades,

proporcionado pelo formato online, otimização de reuniões, por exemplo, organização de documentos e processos de forma digital. De outro, uma sobrecarga de trabalho pelo acúmulo de burocracias, papéis, formulários, atividades online, como aulas, organização de materiais em espaços virtuais como moodle, atendimento aos estudantes, organizar materiais e disponibilizar acesso aos materiais adaptados para estudantes com necessidades... enfim, uma demanda enorme de trabalho para muito além de atividade de ensino em sala de aula. (5-DF)

A **questão 9** solicitava “Como define as implicações atreladas ao convívio familiar deste novo formato de trabalho?”.

Pude estar mais presente, justamente por não ter o tempo de deslocamento. Ainda assim estive sobrecarregada e, por semanas a fio, tinha a impressão de mal e mal ver meu marido, mesmo dividindo a mesma casa.(2-DF)

Já a **questão 10** perguntava “Como identifica as fragilidades que o trabalho remoto revelou às relações de gênero nos quadros funcionais do IFRS? Indique as fragilidades e justifique cada uma delas:”.

Vi colegas sobrecarregadas com as atividades dos filhos porque "estavam em casa", enquanto os maridos "estavam trabalhando". (2-DF)

“Mães e o trabalho remoto - Percebi nas reuniões e contatos que as servidoras mães encontravam-se divididas entre os cuidados com os filhos e escola e o trabalho, não percebi tanta dualidade no contato com servidores pais. Mulheres em busca de reconhecimento - Buscando um reparo histórico nós mulheres costumamos nos esforçar muito para buscar reconhecimento e espaço no ambiente de trabalho. Durante o trabalho remoto divididas entre casa, filhos e trabalho acredito que as mulheres sentiram-se sobrecarregadas e frustradas em relação ao trabalho. (7-TF)

Entendi que as relações de gênero só apareceram de forma mais explícita durante a pandemia, pois as atividades que sempre foram realizadas pelas mulheres continuam sendo responsabilidade das mesmas. (10-TF)

A **questão 11** indagava: “Como avalia os desafios da questão de gênero num

contexto social de trabalho aliado a atribuições familiares? Percebe que ocorre de forma equânime?”

Na maioria das famílias não é equânime, há uma sobrecarga para as mulheres, mesmo com divisão de tarefas, ainda percebo sobrecarga mental das mulheres. Espera-se que mulheres trabalhem fora de casa como se não fossem mães nem tivessem família, e que sejam mães e donas de casa como se não trabalhassem fora de casa também. O trabalho doméstico em casa e a maternidade são trabalhos não reconhecidos e não valorizados na sociedade. (5-DF)

Na **questão 12** foi perguntado: “Como você "quantifica" o tempo de dedicação e quais foram as suas atividades em situação de trabalho remoto, classificando-as em:

12.1) Atribuições do trabalho:

12.2) Atividades domésticas de rotina:

12.3) Atribuições com os familiares:”

Para ilustrar como se deu a distribuição do tempo na rotina das mulheres, foram selecionadas as respostas de 2-DF e 5-DF:

Quadro 4 – Distribuição do tempo – trabalho remoto

Respondente	Respostas Questão 13.1 (trabalho)	Respostas da Questão 13.2 (atividades domésticas)	Respostas da Questão 13.3 (familiares)
2-DF	Em alguns períodos do semestre letivo, penso que cheguei a me dedicar 7/10 para atividades profissionais. Parecia que só fazia isso, por três turnos consecutivos. Mas em geral, acho que 5 ou 6/10	Metade do restante	Metade do restante
5-DF	difícil quantificar, mas somavam horas diárias em diferentes turnos (manhã, tarde e noite), e quase sempre ocupando também finais de semana para dar conta de tudo: Preencher documentos: planos de ensino [...]	Atividades diárias que se sobrepõe aos turnos e horários de trabalho, como cuidado de filhos (vestir, alimentar, dar banho, brincar), tarefas da casa (tirar lixos, limpar banheiros, varrer, passar pano no chão, cozinhar, lavar roupas, fazer mercado...)	Pais idosos que necessitam de auxílio em algumas questões, como ir ao banco, médico, exames, etc.

Fonte: a autora (2022)

Para a **questão 13**, foi perguntado: “Indique as mesmas situações acima listadas, em caso de compartilhamento da rotina doméstica com outro membro familiar: quantificação do tempo de dedicação e quais foram as suas atividades em situação de trabalho remoto, classificando-as em:

13.1) Atribuições do trabalho:

13.2) Atividades domésticas de rotina:

13.3) Atribuições com os familiares:”

Os registros exemplificativos quanto ao compartilhamento da rotina e quantificação do tempo, de 4-TM e 17-TF, foram:

Quadro 5 – Distribuição do tempo –compartilhamento - trabalho remoto

Respondente	Respostas Questão 13.1 (trabalho)	Respostas da Questão 13.2 (atividades domésticas)	Respostas da Questão 13.3 (familiares)
4-TM	4h: atividades do setor [...], organização do setor, reuniões online, estar à disposição para responder e-mail, dentre outros.	4h: limpeza e organização da casa, lavar louça, lavar roupas, fazer almoço e jantar, dentre outros.	6h: atividades de entretenimento com a família (brincar [...]), atividades relacionadas a higiene e alimentação [...] (banho, almoço, jantar, lanches).
17-TF	Mínimo 8 horas diárias. Todas as atividades demandadas e que são obrigatórias de realização. Nada ficou para trás.	2 a 4 horas. A rotina ficou dentro do esperado, atendendo as necessidades da família.	2 a 4 horas. Atividades escolares, convívio familiar, brincadeiras, descanso, etc.

Fonte: a autora (2022).

Por fim, a **questão 14** perguntou: “Quais são as suas expectativas quanto ao retorno às atividades regulares?”

Já aconteceu e está bem aquém daquilo que imaginava. Tentando manter a mesma rotina da família, das crianças, da época do trabalho remoto e agora com trabalho presencial, está sendo muito difícil. (17-TF)

Nos exemplos de registros das respostas obtidas, ficou evidente a percepção do trabalho invisibilizado e da sobrecarga das mulheres na equalização família e trabalho. Essa constatação, aliada ao levantamento relacionado à gestão na instituição, e a disparidade de ocupação dos espaços decisórios por homens e mulheres, motivou a mudança de foco da pesquisa, passando essa a ser uma investigação das dificuldades e desafios enfrentados pelas mulheres para o acesso

às posições de liderança e aos cargos de gestão.

4.4 ANÁLISE DOS DADOS DAS ENTREVISTAS

Para facilitar o processo de análise dos dados obtidos com a transcrição das entrevistas, utilizou-se o software Atlas.TI (2023) para a codificação.

Preliminarmente, por meio do software, foi gerada uma planilha com o quantitativo da frequência de palavras, filtrando-se do texto completo, numerais, preposições, artigos, pronomes, dentre outros componentes gramaticais de limitado valor simbólico à análise de conteúdo. Desse modo, o foco da geração da nuvem de palavras foram os substantivos e adjetivos que apareceram nas transcrições. A partir desse quantitativo, foi possível gerar a nuvem de palavras visualizada na figura 22.

Figura 22 – Nuvem de palavras



Fonte: a autora (2023) – Atlas TI

Com a análise da figura, fica evidenciada a importância das palavras GENTE, MULHER, MULHERES, QUESTÃO, CASA, HOMENS, ATIVIDADES, TRABALHO, GÊNERO, COISA, RELAÇÃO, FORA, HOME.

Após a realização das codificações no Atlas TI, a relação entre as questões e os códigos criados pode ser visualizada de forma mais clara no Quadro 6:

Quadro 6 – Questões e codificação

Questões do Roteiro de Entrevista	Codificação
1) Descreva brevemente sobre as suas condições de vida, referentes à sua família nuclear: com quem vive, há uma rede de apoio às atividades do âmbito privado, há sobrecarga de atividades domésticas? Com quem você divide as atribuições da sua vida privada?	-Condições de Vida -Rede de Apoio -Sobrecarga -Divisão de Atribuições
2) O fato de você ser mulher, as suas atribuições são maiores no que se refere aos cuidados com a casa, com os filhos, com parentes mais idosos? Como você percebe a relação homem/mulher nas tarefas domésticas?	- Equilíbrio de Atribuições - Casa - Filhos - Parentes idosos - Tarefas domésticas
3) Como avalia os desafios da questão de gênero num contexto social de trabalho aliado a atribuições familiares? Percebe que ocorre de forma equânime?	- Contexto social de trabalho aliado à atribuições familiares - Equanimidade trabalho/família
4) Com relação às suas atividades funcionais, como você as analisaria considerando a posição de gênero?	- Atividades funcionais e posição de gênero
5) Na sua opinião, existe diferenciação entre servidores mulheres e homens no IFRS? Pode explicar mais sobre a sua opinião?	- Diferenciação gênero no IFRS
6) Ao desempenhar suas atividades (cargo diretivo/CPPD/CIS) você enfrentou/enfrenta dificuldades pelo fato de ser mulher? Se houver, descreva-as, por favor, e indique como você lida com as dificuldades?	- Dificuldades desempenho cargo/gênero
7) Há um levantamento sobre quais desafios são enfrentados cotidianamente pelas servidoras mulheres, de modo geral, no IFRS? Há alguma medida formalizada institucionalmente que trate sobre essa questão?	- Levantamento desafios mulheres IFRS - Medidas formalizadas IFRS
8) Enquanto gestora/membra da CIS/membra da CPPD, você já teve que lidar com situações dessa natureza? Se sim, pode descrevê-las e relatar sobre as medidas tomadas sobre os fatos?	- Situações enfrentadas - Medidas tomadas
9) Você já sofreu com alguma forma de assédio ou discriminação por ser mulher no IFRS? E em outro local ou locais no qual você estava representando a instituição? Se houve, pode descrever?	- Assédio ou discriminação no IFRS - Assédio ou discriminação outros locais
10) Como você percebe a participação das mulheres na gestão do IFRS? Você acha que ela ocorre de uma forma significativa? Há uma justa divisão de cargos por gênero? Justifique a sua resposta, por favor?	- Participação mulheres na gestão IFRS - Justa divisão por gênero na gestão IFRS
11) Na sua opinião, acredita que houve mudanças quanto a participação das mulheres na gestão desde a criação do IFRS? Há sinalização de que as mulheres estão ocupando espaços decisórios na instituição? Como você descreve as suas observações a esse respeito?	- Mudanças participação mulheres na gestão IFRS desde a criação - Sinalização de ocupação de espaços decisórios
12) Caso sinta o desejo de relatar algo mais não contemplado no questionário e relacionado ao tema da pesquisa, fique à vontade nesse espaço.	- Relato Livre

Fonte: a autora (2023)

A codificação no atlas TI permitiu a construção de uma teia de relações entre os códigos no próprio software, com base nos conceitos e interdependências entre eles. Essa teia pode ser visualizada na figura 23, e permitiu que se fizessem algumas associações entre os códigos, com interpretações específicas.

As condições de vida das mulheres são determinadas por um conjunto de fatores: a sobrecarga, a existência de divisão e/ou o equilíbrio de atribuições e o fato de haver rede de apoio ou não. A sobrecarga das mulheres se dá pelo acúmulo de responsabilidades, como cuidar dos filhos e/ou de parentes idosos, fazer a administração das responsabilidades da casa, além das tarefas domésticas, o que também as impede de conquistar o equilíbrio de atribuições.

Esse equilíbrio é fundamental para que as mulheres possam buscar equanimidade entre trabalho e família, bem como gerir o contexto social de trabalho, aliado a atribuições familiares. Nesse contexto, as atividades funcionais sofrem interferência da posição de gênero, pois a existência de diferenciação de gênero e situações como assédio e discriminação na Instituição e fora dela, muitas vezes dificultam o acesso à participação das mulheres na gestão, levando a uma injusta divisão por gênero nos espaços decisórios.

Mesmo que tenha sido percebido avanço na distribuição de cargos/gênero na Instituição, com uma sinalização de maior ocupação dos cargos decisórios por mulheres, suas condições de vida também interferem nessas possibilidades.

Essas dificuldades no desempenho do cargo, que envolvem situações específicas e também a necessidade da adoção de medidas para o enfrentamento, levaram a Instituição a formalizar algumas medidas, no intuito de minimizar esses desafios.

De modo a permitir a análise detalhada do conteúdo das transcrições, foi necessário atribuir um código de identificação para as entrevistadas. A cada uma, foi atribuído um código composto de 2 letras e 1 número, para preservar o anonimato. Assim, a primeira letra será sempre E (entrevistada) e a segunda letra será referente ao fato de pertencer ao quadro da Gestão (letra G) ou das Comissões (letra C). Exemplificativamente, a primeira entrevistada, ocupante de cargo de Gestão, foi identificada com o Código EG-1.

Para essa identificação inicial, para a **Questão 1**, na qual se solicitava a descrição sobre as condições de vida, família nuclear, se havia rede de apoio, sobrecarga e com quem eram divididas as atividades, foi elaborado o Quadro 7, com base nas respostas obtidas, apenas para que se montasse um panorama da composição dos grupos familiares, e possibilitar a compreensão da realidade vivida pelas entrevistadas; assim foi possível traçar um paralelo para a análise desta e de todas as demais respostas das entrevistadas.

Quadro 7 – Questão 1 - Com quem vive, rede de apoio e sobrecarga

Entrevistada	Com quem vive	Rede de Apoio	Sobrecarga nas atividades
EG-1	Marido	Sim	Não
EG-2	Namorado	Sim	Não
EG-3	Marido e filho(a)	Não	Sim
EG-4	Pais e filha(a)	Sim	Não
EG-5	Sozinha	Não	Não
EG-6	Sozinha	Não	Sim
EG-7	Marido	Sim	Não
EG-8	Marido e filhos(as)	Sim	Sim
EG-9	Namorado	Não	Não
EG-10	Companheiro e filho(a)	Não	Sim
EG-11	Marido e filhos(as)	Não	Não
EG-12	Marido e filho(a)	Não	Não
EC-13	Mãe	Não	Sim
EG-14	Marido e filhos(as)	Sim	Não
EC-15	Marido e filho(a)	Sim	Não
EG-16	Marido e filho(a)	Sim	Não
EG-17	Marido e filhos(as)	Não	Não
EG-18	Companheiro	Não	Sim

EG= entrevistada ocupante de cargo de gestão

EC = entrevistada membra de comissão permanente (CPPD e CIS)

Fonte: a autora (2023)

Na sequência, passou-se à análise das respostas das entrevistadas, no que concerne à rede de apoio e à percepção de sobrecarga nas atividades privadas. Constatou-se que 7 servidoras, relataram possuir rede de apoio e não relataram sobrecarga, enquanto 5 entrevistadas relataram não possuir rede de apoio e relataram sobrecarga. Por outro lado, 5 entrevistadas responderam que não possuíam rede de apoio, e tampouco relataram sobrecarga.

Pelas respostas, visualiza-se que a maioria das entrevistadas (7) que disseram contar com rede de apoio, não registraram a percepção de sobrecarga. Dentre estas, destacamos a resposta da entrevistada EG-4:

Bem, lá em casa sou eu, a minha filha e os meus pais. Eles não moram comigo, mas moram no mesmo prédio [...] E como a minha mãe gosta muito de ajudar, então eu tenho todo esse apoio deles hoje para cuidar da minha casa. A rotina, quando eu vejo, a minha mãe está sempre me ajudando. Principalmente nessas atividades domésticas. Como ela tem o tempo dela e gosta de ajudar [...]

Apenas 1 das entrevistadas relatou que, mesmo com a rede de apoio, ainda assim percebia sobrecarga nas atividades.

Bom, eu tenho, como toda mulher que tem uma família, a gente é muito sobrecarregada. Então, isso é um fato. Talvez alguma não, tenha alguma exceção, mas é um fato [...] temos vários dados com relação a isso. Que as mulheres, independente de ter filhos, elas são mais sobrecarregadas. (EG-8)

Por outro lado, 5 das entrevistadas que não possuem rede de apoio relataram a sobrecarga nas atividades, conforme registro exemplificativo do relato da entrevistada EG-3:

Eu acho, parece que 24 horas não chega nunca no fim do dia, a gente tá sempre correndo. E são as atividades domésticas, e envolvem, às vezes, o cuidado com a casa, o cachorro, o filho; mais as nossas atividades; são mais, além do trabalho. É sempre uma gincana, parece, o dia. (EG-3)

Nesse sentido, dados do IBGE coletados em 2018 informam que:

Entre as pessoas de 14 anos ou mais, 87,0% (147,5 milhões) realizaram afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas em 2018. As mulheres não ocupadas no mercado de trabalho dedicavam 23,8 horas a essas atividades, enquanto os homens nessa mesma situação, 12,0 horas. A diferença também era grande entre mulheres (18,5 horas) e homens (10,3 horas) ocupados. (IBGE, 2019, não paginado).

Ou seja, os dados acima citados denotam a desproporcionalidade entre o tempo dedicado por homens e mulheres às atividades domésticas e de cuidado. Isso corrobora os relatos de sobrecarga por parte das entrevistadas.

Colling e Tedeschi (2019) ressaltam que, mesmo com o aumento de domicílios chefiados por mulheres, e com a contribuição feminina cada vez maior para os orçamentos familiares, atividades de cuidado com filhos e afazeres domésticos “continuam majoritariamente sob responsabilidade das mulheres, sobrecarregando seu cotidiano envolto numa “dupla jornada”.” (COLLING; TEDESCHI 2019, P. 708)

Por fim, outras 5 interlocutoras, embora não contando com rede de apoio, não relataram sobrecarga. No entanto, percebe-se que EG-5 mora sozinha; EG-9 vive apenas com o namorado; EG-12 vive com marido e filha adolescente; EG-17 mora com o marido e filhos adolescentes. Apenas EG-11 mora com marido e filhos pequenos. Portanto, pode-se inferir que a configuração do núcleo familiar contribui significativamente na percepção de sobrecarga por parte das entrevistadas. Percebeu-se que núcleos com menor número de pessoas aparentam significar menos atribuições e sobrecarga.

A **Questão 2** indagava se havia a percepção de que as atribuições da mulher eram maiores no que se refere aos cuidados com a casa, com os filhos, com parentes mais idosos e como se dava a percepção da relação homem/mulher nas tarefas domésticas. Das respostas obtidas, foram criados os códigos do Quadro 8, no qual a primeira coluna registra a percepção do equilíbrio de atribuições em geral, referente ao momento atual da entrevistada. Nas demais colunas constam os registros que emergiram nas respostas, da percepção quanto ao fato de as mulheres terem mais atribuições em relação à casa, aos filhos, aos parentes idosos e às tarefas domésticas, ainda que isso tenha sido apenas observado pela entrevistada, tenha feito parte de sua realidade no passado, ou ainda que ela vislumbre que será sua responsabilidade no futuro.

Quadro 8 – Questão 2 – Equilíbrio de Atribuições

Entrevistada	Equilíbrio de Atribuições de modo geral	Casa	Filhos	Parentes Idosos	Tarefas domésticas
EG-1	Sim				
EG-2	Sim				•
EG-3	Não	•	•	•	•
EG-4	Sim			•	
EG-5	mora sozinha			•	
EG-6	mora sozinha			•	
EG-7	Sim			•	
EG-8	Não	•	•	•	•
EG-9	Sim				
EG-10	Não	•	•		•
EG-11	Sim				
EG-12	Sim				
EC-13	Não	•	•	•	•
EG-14	Sim				
EC-15	Sim				
EG-16	Sim				
EG-17	Sim				
EG-18	Não	•	•		•

EG= entrevistada ocupante de cargo de gestão

EC = entrevistada membra de comissão permanente (CPPD e CIS)

Fonte: a autora (2023)

Ao analisarem-se os relatos transcritos das entrevistas, em relação à Questão 2, percebe-se que as entrevistadas que relataram a percepção de desequilíbrio entre as atribuições da mulher em relação ao homem, foram as mesmas que já haviam relatado sobrecarga na Questão 1, o que faz muito sentido. No entanto, como os relatos foram baseados em questões semiestruturadas, mesmo as entrevistadas que num primeiro momento não haviam relatado percepção de sobrecarga, puderam identificar desequilíbrios/maiores atribuições alocadas às mulheres em outros aspectos, conforme verificado no Quadro 8.

Relevante destacar que, mesmo entrevistadas que relataram perceber equilíbrio nas atribuições em sua realidade atual, revelaram a preocupação ou a consciência de que, especialmente em relação a parentes idosos, existe uma espécie de “responsabilidade automática” da mulher, no caso, filha. É o que se verifica nos relatos das entrevistadas EG-4, EG-6 e EG-7,:

Agora, enquanto tu estavas fazendo a pergunta, eu lembrei no momento da escolha do meu irmão, com quem eles vão ficar.

“Quem vai assumir o pai e a mãe, tu ou eu?” E aí sim, eu disse: “Não, deixa comigo”. Aí caiu talvez por eu ser mulher. (EG-4)

E os meus pais moram longe de mim, são pessoas que são absolutamente lúcidas e independentes, autônomos ainda, então não é o caso, mas se vier a acontecer, daqui a alguns anos pode se tornar. Certamente eu seria a pessoa de referência, eu tenho um irmão, um homem [...] E óbvio. A gente observa isso na nossa sociedade, se um dia os meus pais necessitarem, a pessoa serei eu. (EG-6)

Sim, eu percebo no núcleo familiar maior. O meu pai começou com um quadro de Alzheimer e como eu não tenho filhos, os meus irmãos inicialmente acharam que ia ser minha responsabilidade [...]. (EG-7)

Um estudo apresentado por Araújo e Fernandes (2015) no 4º Congresso Internacional de Envelhecimento Humano, em 2015, revelou que 85% dos cuidadores são do sexo feminino, havendo a estimativa de 75% se tratar de filha ou cônjuge da pessoa idosa. Além disso, o estudo concluiu que “A maioria dos sujeitos cuidadores de idosos era formada por mulheres casadas, filhas dos idosos e que não dispunham de nenhuma renda para efetivação do exercício de cuidar.” (ARAÚJO; FERNANDES, 2015, p. 9).

Os dados apresentados no estudo são congruentes com a percepção registrada pelas entrevistadas, vez que admitem uma expectativa da sociedade em relação à responsabilidade da filha em relação aos pais idosos.

Na **Questão 3**, indagou-se às entrevistadas como estas avaliavam os desafios da questão de gênero num contexto social de trabalho aliado a atribuições familiares, e se percebiam a sua ocorrência de maneira equânime.

Analisando as respostas obtidas, verifica-se que a maioria das entrevistadas (13 do universo de 18) relatou identificar que há desafios enfrentados pelas mulheres enquanto aliam as atribuições familiares ao contexto social de trabalho. A maioria (15 dentre as 18) também relatou perceber que não há equanimidade nessa dinâmica.

Relevante que se destaquem alguns relatos:

[...] tem alguns na minha própria rede de amigos assim, [...] que às vezes o marido não ajuda, que dá aquele quebra-pau, porque as mulheres todas trabalham fora, [...] aí tem a criança, que também são com ela, tema de casa é com elas, a mochila, consulta, tudo fica em torno da mãe, e mais a casa [...] contas.

(EG-11)

[...] A minha situação, eu sei que ela é bem exceção. Principalmente mulher com filhos pequenos é muito, muito, muito complicado. [...] tem coisas que é pra gente. Que não adianta. Inclusive a questão de como enxerga. A escola sempre vai falar com a mãe. [...] - As outras atividades, eles sempre vão falar com a mãe. Qualquer questão, vão procurar a mãe. Então, eu acho que isso é uma questão bem social [...] até me incomoda bastante [...] socialmente, a sociedade entende que a questão da responsabilidade pelas crianças, pela casa é da mãe. [...] Isso é uma carga pesada. (EG-16)

Na verdade, o que se observa – que foi mencionado pelas servidoras – é a normalização desse tipo de conduta e expectativa pela sociedade como um todo. Além disso, explicita uma certa noção de superioridade dos homens em relação às mulheres.

De acordo com Eggert (2006), as meninas são ensinadas para que continuem sendo apenas auxiliares no orçamento, e os homens são instruídos para que apenas auxiliem as mulheres nos afazeres domésticos, que são considerados como pertencentes às mulheres. Além disso, valoriza-se que filhos homens curse engenharia, enquanto as filhas mulheres são orgulhosamente levadas ao altar. Eggert analisa que: “São essas pequenas violências, especialmente no campo das simbologias e do imaginário que compõem uma compreensão de inferioridade e superioridade”. (EGGERT, 2006, p. 229).

Em muitas respostas, observou-se que, mesmo não observando essa falta de equanimidade em sua própria situação, houve entrevistadas que apontaram situações vivenciadas por outras mulheres, numa clara expressão do conceito de sororidade, que é o sentimento de irmandade, empatia e união entre as mulheres. Ao compartilharem uma identidade de gênero, se opõem à opressão vivenciada por outras mulheres. (ABL, 2023).

O sentimento moral de sororidade ficou explícito também nas respostas da **Questão 4**, na qual foi solicitado às entrevistadas que analisassem as suas atividades funcionais considerando a posição de gênero. Das entrevistas resultaram 8 interlocutoras que disseram não perceber dificuldades nesse aspecto, enquanto 2 servidoras não abordaram diretamente a resposta da questão.

O que emergiu dos relatos foi que 2 interlocutoras informaram não perceber dificuldades em sua vivência, embora percebam as dificuldades vividas por outras

mulheres – numa clara demonstração de sororidade. E 6 das entrevistadas relataram a percepção de dificuldades na relação entre o desempenho das atividades funcionais e posição de gênero, em situações vividas por elas mesmas. Conforme trechos dos relatos de EG-11 e EG-17:

[...]. Te digo que já sofri preconceito na iniciativa privada, sabe? Às vezes, o preconceito vem da forma que tu não percebe na hora, porque eu sofri tipo um assédio, digamos[...] do tipo assim: “que tu é mulher e tu sabe tu não deveria [...] então, eu sou homem, eu tenho que saber mais que você” [...] mas eu era subordinada, era meu chefe, que era homem, mas não podia ter ideia melhor que ele. [...] E aqui a gente teve colegas, aqui dentro, no sentido que era colega, não era chefe [...] que sempre quis colocar as mulheres no chão. [...] Pela idade, “ah...porque vocês são novas, não sabem nada, porque vocês são mulheres.”[...] (EG-11)

[...]. Eu acho que era mais difícil. Depois talvez eu tenha conquistado algum respeito, assim, das pessoas, pelas atividades, pelo desempenho, mas é difícil. Muitas vezes a gente se depara com situações que eu acredito que um homem não passaria, então isso acontece. Assim, por ser mulher, é velado. Não é tão claro...[...]. Mas eu sinto isso. Algumas decisões que a gente toma, que tem que seguir, porque é o regulamento, não é porque alguém vai ser criticado, não. O que diz aí tu tem que seguir. “Mas por quê?” Tu é mais questionada. (EG-17)

Os relatos destacados mais uma vez revelam as mazelas da nossa sociedade patriarcal, que ainda normaliza certos comportamentos masculinos que estabelecem uma relação de inferioridade e subordinação quando na relação com as mulheres. Scott (1995, p. 75) assinala que a forma de organização social do patriarcado tem suas relações baseadas em dois princípios essenciais: o de que as mulheres são hierarquicamente subordinadas aos homens, e de que os jovens são subordinados hierarquicamente aos homens mais velhos.

A percepção de existir ou não diferenciação entre servidores mulheres e homens na Instituição IFRS foi investigada na **Questão 5**. Também foi solicitado que as entrevistadas explicassem a sua opinião em relação à resposta dada para a questão.

Das 18 servidoras, apenas 5 relataram não perceber a existência de diferenciação entre servidores mulheres e homens no IFRS; 8 afirmaram haver sim diferenciação, com destaque para a resposta de EG-4:

Eu diria assim [...] em alguns momentos, sim, com alguns colegas [...] a gente sente essa diferença. Até em situações mais recentes [...]. Eu falei uma coisa e ignoraram. Quando o colega homem falou, concordaram, digamos assim[...]. Outra forma, outra resposta. Tanto que, infelizmente, eu brinco. Quando vou fazer reunião com este grupo, eu chamo o colega porque eu sinto essa diferença. (EG-4)

Esse hábito que se observa, de um homem repetir as ideias expostas por uma mulher, e costumeiramente levar o crédito pelo que foi dito, possui um neologismo específico: *hepeating*. É uma espécie de contração do inglês da palavra *he* = ele + *repeating* = repetir. Em tradução livre, algo como “repetido por ele”. (BENNET, 2015, não paginado).

O *hepeating* também pode ser considerado uma variação do termo *bropropriating*, ou *bropropriating*, vindo de *bro* (*brother*) = gíria para “cara” e *propriating* (de *appropriating*) = apropriação. Que é quando um homem toma para si o crédito de uma ideia apresentada por uma mulher, como se fosse dele.

O *bropropriating* também pode se apresentar como “o silêncio após uma mulher propor algo (em uma reunião, por exemplo) e, pouco tempo depois, o mesmo ser proposto por um homem e, então, ser recebido como uma ótima ideia”. (MENA, 2017, não paginado).

Ambas as situações são muito comuns em ambientes corporativos e reuniões de negócios, situação que foi retratada no relato da servidora entrevistada.

Embora afirmando não terem vivenciado pessoalmente essa diferenciação entre servidores homens e mulheres no IFRS, 5 entrevistadas identificaram situações em que isso se faz presente na Instituição. É o que se destaca nas respostas:

Eu não percebo tanta diferença entre homens e mulheres. Eu me sinto bem na condição de mulher. Apesar de algumas vezes eu já me pegar tendo que agir de uma forma mais firme, mais como um homem. Pra poder ser ouvida, já aconteceu. [...]. Então, já me peguei fazendo isso muitas vezes. E já me questionei também se realmente é isso que eu deveria fazer ou não. Mas é uma coisa que às vezes vem natural. Que a gente vem sentindo naturalmente. Essa necessidade pra poder ser respeitada naquele momento. (EG-12)

De forma geral, não existe, mas existe. Não é pra existir [...] Nós temos políticas que acabam promovendo esse tipo de situação, mas, por outro lado, a gente ainda tem colegas que, não vou dizer que nos testam, mas que muitas vezes nos colocam em situações que, por vezes, eles não questionariam um colega

homem se ele tivesse se posicionado ou dito alguma coisa. (EG-17)

Nesse aspecto, do quanto a sociedade possui estereótipos para o que podem ser considerados comportamentos tipicamente masculinos e femininos, e que ficaram explicitados nos relatos colhidos, relevante mencionar Louro (1994):

(...) se constituem como sujeitos masculinos ou femininos não por um dado resolvido no momento do nascimento, mas por um processo muito mais amplo e continuado, que se dá através de práticas sociais masculinizantes e feminilizantes, e que isso ocorre numa dinâmica de relações. (LOURO, 1994, p. 28).

A **Questão 6** buscou investigar se as servidoras, independentemente de sua atuação em cargos de gestão, CPPD ou CIS, enfrentaram ou enfrentam dificuldades no desempenho de suas atividades pelo fato de serem mulheres. Também foi solicitado que, caso a resposta fosse positiva, descrevessem essas dificuldades, além de explicar como lidaram ou lidam com isso.

Para a análise dessa questão, considerou-se relevante registrar no Quadro 9, as dificuldades relatadas e a forma como as entrevistadas lidam ou lidaram com as situações.

Quadro 9 – Dificuldades e formas de lidar com elas

Entrevistada	Percepção de dificuldades	Descrição das dificuldades	Como lidaram
EG-1	Sim	Ter que provar a capacidade/ afirmação constante	-
EG-2	Não	-	-
EG-3	Sim	Desafio conciliar com atividades de casa/filhos	-
EG-4	Sim	Apropriação de ideias por um homem	Faz colocação/observação quando necessário
EG-5	Não	-	-
EG-6	Sim	Postura diferente das pessoas homem x mulher	Expõe claramente
EG-7	Sim	Falas ofensivas	Sendo clara
EG-8	Sim	Brincadeiras/piadas machistas	-
EG-9	Sim		-
EG-10	Sim	Sobrecarga maior das mulheres	-
EG-11	Não	-	-
EG-12	Sim	Deixar o instinto materno falar mais alto, prejudicando a objetividade.	-
EC-13	Não	-	-

EG-14	Sim	Conciliar/gerenciar questão familiar - sobrecarga	-
EC-15	Não	-	-
EG-16	Sim	A “normalização” do machismo	-
EG-17	Sim	Situações de preconceito/machismo	-
EG-18	Não	-	-

Fonte: a autora (2023).

Percebe-se que 6 das entrevistadas não relataram a percepção de dificuldades. Dentre as 12 que relataram dificuldades, 3 associaram essas dificuldades com a sobrecarga e conciliação das atividades profissionais com a administração da casa/família.

As demais (9 entrevistadas) relataram as mais diversas situações, conforme pode ser visualizado no Quadro 9. No entanto, apenas EG-4, EG-6 e EG-7 relataram expressamente como lidaram/lidam com isso. Pode ser inferido que, na maioria das vezes, mesmo diante das dificuldades identificadas, as mulheres, consciente ou inconscientemente, adotam uma postura mais passiva em relação ao enfrentamento dessas dificuldades.

Assim, por terem sido definidas a partir das concepções da sociedade, de como se espera que as mulheres se comportem, elas acabam por realmente expressar esse comportamento menos agressivo e mais passivo, dificultando os enfrentamentos, de maneira geral.

Na **Questão 7** as entrevistadas foram questionadas se tinham conhecimento de haver um levantamento sobre quais desafios são enfrentados cotidianamente pelas servidoras mulheres, de modo geral, no IFRS. E também de haver alguma medida formalizada institucionalmente que trate sobre essa questão.

Quanto à existência de levantamento sobre os desafios enfrentados pelas mulheres no IFRS, apenas 2 das 18 entrevistadas mencionaram um trabalho de pesquisa em forma de Painel, intitulado “Painel Maternidade e Ciência” (BOSSLE, 2021) apresentado no 6º Salão de Ensino, pesquisa e Extensão do IFRS em 2021. As demais disseram não saber se existia, ou até mesmo acharam que não havia nenhum levantamento.

Sobre medidas formalizadas no IFRS que tratassem sobre essa questão, 6 das interlocutoras afirmaram não conhecer ou não saber a respeito; 4 servidoras mencionaram o trabalho dos NEPGS (Núcleos de Estudos e Pesquisa em Gênero e

Sexualidade) nos *Campi* do IFRS sem, no entanto, apontar nenhuma medida concreta; 4 entrevistadas mencionaram a “Política Institucional de Combate ao Assédio e à Violência no IFRS” - Resolução nº 42, de 27 de outubro de 2020. (IFRS, 2020). Além disso, 2 servidoras mencionaram a Assessoria de Gênero e Sexualidade do IFRS; 1 das entrevistadas mencionou critérios de pontuação utilizados na PROPI e apenas 1 mencionou, além dos NEPGS e da Assessoria de Gênero e Sexualidade, também a “Cartilha de enfrentamento às violências de gênero no IFRS” elaborada pela PROEN - Pró-reitoria de Ensino (SALATINO et al., 2022).

Ao analisarmos as respostas obtidas, nota-se que a maioria das entrevistadas ou: a) desconhece completamente a existência de medidas institucionais para o enfrentamento das dificuldades; b) conhece muito superficialmente e de modo vago as medidas institucionais.

Foi indagado na **Questão 8**, se as entrevistadas, enquanto gestoras ou membras das Comissões Permanentes, já haviam lidado com situações dessa natureza e, em caso afirmativo, se poderiam descrevê-las e relatar eventuais medidas tomadas.

Das respostas analisadas, verificou-se que 9 das servidoras relataram não ter lidado com situações dessa natureza. Das demais, 4 (EG-3, EG-9, EG-12 e EG-16) relataram mais uma vez a sobrecarga das mulheres e a necessidade de se desdobrar nos cuidados com a casa/família/filhos como situações que representam dificuldades no desempenho de seus cargos.

As 5 entrevistadas restantes relataram alguns exemplos de situações em que se desvela uma cultura na qual o machismo está inserido, mesmo que de forma discreta ou velada. Destacam-se os relatos de EG-8, EG-6 e EG-14.

[...] A gente como mulher, muitas vezes a gente sente que é mais interrompida. Nas reuniões [...] - Não em todas. Mas às vezes com alguns grupos, tu acaba tendo que te impor um pouco. Isso é muito cansativo. É assim, é cansativo. (EG-8)

Esse relato escancara uma situação conhecida como *maninterrupting*, do inglês *man* = homem e *interrupting* = interromper. Se trata da interrupção desnecessária de uma mulher por um homem. Bennet (2015, não paginado) afirma que, como resultado, na prática se observa que as mulheres se contêm, acabando por não se manifestar mais. Ou esse comportamento se desdobra para situações de *hepeating* e *bropropriating*

– que já foram apresentadas neste estudo, e nas quais as mulheres acabam por abdicar dos créditos que lhe seriam devidos, inclusive tendo suas ideias cooptadas por homens. Como consequência, acabam por ficar desmotivadas e suprimir a sua criatividade, além de começarem a duvidar delas mesmas.

Os outros relatos também descortinam situações de discriminação e machismo que são, muitas vezes, veladas e tidas como normalizadas no ambiente de trabalho:

Algumas questões que são difíceis de discutir, que são no grupo difíceis. Mas que, por exemplo, entramos em acordo, a questão está pacificada e existe um colega que é inconformado. [...] Normalmente, esse tipo de enfrentamento e questionamento permanente, onde alguém te enfrenta e diz: “Eu não vou fazer”, as experiências que eu tive foram com homens, eu não sei se isso é coincidência. Não significa que uma mulher não possa desafiar, mas no mínimo é menos frequente. (EG-6)

[...] Mas logo no início [...] nós tivemos um colega aqui que não está mais. Ele era um pouco mais velho, mas não que isso tenha inferências sobre as ações dele. Mas ele não falava com mulheres que não fossem doutoras [...] É que, na verdade, já tinha discriminação pelo fato de serem mulheres [...] - Então, ele já não se dirigia a mulheres. Com mulheres que eram doutoras, ele abria uma exceção, vamos dizer assim. (EG-14)

Das 5 entrevistadas que mencionaram situações enfrentadas, apenas 2 relataram exemplos de medidas tomadas para enfrentamento das situações elencadas, que se resumem, basicamente, a conversar sobre as questões, como pode ser visto nos relatos de EG-4 e EG-18.

[...] a gente conseguiu conversar com esse grupo e mostrar essa questão de que nós estamos trabalhando e as mulheres sim, tem as mesmas atribuições e às vezes são chefes. [...] E a questão das medidas tomadas, claro, conversamos [...] em alguns momentos a gente fez uma fala um pouco mais firme nesse sentido, mas eu acho que a gente pode ampliar, sim. Não precisamos tomar nenhuma medida extrema, mas fizemos algumas conversas nesse sentido [...]. (EG-4)

[...] Mas igual eu comentei sobre eu ter escutado alguns comentários, [...] esses comentários bem machistas, em alguns sentidos. [...] Então, foram em momentos de reuniões onde a gente ‘tava’ falando das ações relacionadas à coordenação de cada Campus. E aí, nesses momentos que eu escutei [...] E o que eu fiz no momento foi justamente trazer ele para a situação

atual e mostrar para ele que ele ‘tava’ trazendo uma crítica em relação a uma colega. Aonde ele falava que a culpa de muita coisa não ter acontecido era o fato dessa gestão.[...] Mas eu tenho certeza que com as perguntas que eu fiz ele entendeu o que eu quis dizer [...] Então... eu tento sempre fazer isso.(EG-18)

Os relatos demonstram que existe uma dificuldade em realizar o enfrentamento desse tipo de situação, além de uma certa resistência até mesmo para ouvir a opinião dissonante do que está socialmente estabelecido. Mas também demonstram o quanto isso se faz necessário, na desconstrução do que está posto e na construção de uma sociedade na qual esse tipo de comportamento não deve mais ter lugar. Nesse passo:

Os discursos que nortearam o masculino e o feminino se inculcaram profundamente na cultura ocidental e estabeleceram a preponderância do masculino e a subordinação do feminino. Abrir os discursos, mostrar como e quando foram arquitetados, desconstruí-los, é uma tarefa árdua e difícil, mas necessária. (COLLING; TEDESCHI, 2019, p. 172)

Para a **Questão 9**, foi questionado se as servidoras já haviam sofrido com alguma forma de assédio ou discriminação por serem mulheres, tanto no IFRS ou fora deste, enquanto representando a Instituição. E caso a resposta fosse afirmativa, se elas poderiam descrever os fatos.

As respostas de 10 das entrevistadas foram negativas, tanto para situações no IFRS quanto fora deste, enquanto representantes da Instituição. Reportaram situações vividas no IFRS, 5 das entrevistadas. Nesses relatos, foram citadas situações de: gritos em frente a colegas, por colega do sexo masculino (EG-2); piadas machistas, no sentido de que o setor estaria “melhorando” pois havia ocorrido a substituição de um servidor homem por uma servidora mulher (EG-8); tratamento “diferenciado” por parte dos homens quando a mulher coordena algumas situações profissionais (EG-9); críticas, proferidas por colega do sexo masculino ao trabalho estar “malfeito” por estar sendo realizado por mulheres (EG-11).

E por fim, destaque para a fala da entrevistada EG-10, que relatou um caso de *stalking*:

Eu acho que quando eu ingressei na instituição, a gente almoçava né na instituição, no restaurante próximo, assim, e aí eu tive um colega que todo dia ele dava um jeito de almoçar junto [...] - E aí eu me sentia assim um pouco assediada, sabe? Mas eu levei uma boa, nunca dei abertura, nada. Só que o que aconteceu: quando ingressou uma nova servidora, ele passou a almoçar com aquela nova servidora. E aí depois que eu consegui

ter mais proximidade com os colegas, que eu consegui comentar sobre isso, [...] e eles falavam que ele fazia isso com todas. Então toda nova servidora ele se aproximava... [...].

De acordo com a Política Institucional de Combate ao Assédio e à Violência no IFRS (IFRS, 2020), a atitude do colega relatada pela servidora se caracteriza como um dos tipos de violência psicológica, pois tem elementos de vigilância constante e perseguição contumaz, gerando constrangimento. Vejamos:

Violência psicológica: conduta que provoca abalo emocional e diminuição da autoestima ou prejudica comportamentos e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, intimidação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação. (IFRS, 2020, p. 4)

Houve 1 relato de situação de discriminação sofrida por servidora fora do IFRS (EG-7), mas enquanto representava a instituição, substituindo um colega do sexo masculino. O relato foi no sentido de que, por estar substituindo, e muito provavelmente por ser mulher, já que era a única mulher em um grupo de homens, lhe foi “sugerido” que não falasse ao público, sendo que era esperado que todos falassem. E certamente, na percepção da servidora entrevistada, caso não estivesse substituindo o colega, a este seria dada a oportunidade de falar.

Relevante registrar que a entrevistada EG-6 mencionou ter presenciado um caso de assédio moral com uma colega no IFRS; e que a servidora EG-17 relatou de forma espontânea, duas situações vividas por ela fora do IFRS; uma delas merece o registro:

[...] eu fui fazer a prova, eu estava grávida de seis meses, e na banca tinha uma mulher e dois homens, e um deles começou a perguntar para mim, mas o que eu estava fazendo lá, e se eu fosse selecionada, e eu ia ter um bebê, e quem ia me substituir [...] e daí ele disse: “mas o que é que tu está fazendo aqui, por que que tu não está em casa para parir?”. E aí, eu fiquei muito brava, e eu disse assim: “mas como que o senhor está perguntando isso, se eu quisesse estar em casa parindo, eu estava, com os pés para cima, eu não estava fazendo o doutorado, se eu estou fazendo o doutorado, é porque eu busco a docência”. (EG-17)

Esse testemunho revela a realidade de todas as mulheres que são também, mães: a penalização da maternidade em uma realidade associada ao ambiente de

trabalho. As respostas obtidas nas questões seguintes, 10 e 11, deixam ainda mais evidente esse tipo de situação. E os relatos similares se repetem até mesmo na questão 12, que era de livre resposta.

A **Questão 10** buscou verificar como as entrevistadas percebem a participação das mulheres na gestão do IFRS e se acham que ela ocorre de forma significativa. Além disso, foi questionado se, na visão das interlocutoras, há uma justa divisão de cargos por gênero, e solicitado que justificassem suas respostas.

Nas respostas verificadas, 9 das servidoras foram categóricas ao afirmar que na Reitoria do IFRS elas observam um equilíbrio na participação das mulheres e na divisão de cargos por gênero, enquanto não têm a mesma percepção em relação aos *campi* do IFRS. Há, por parte de duas das entrevistadas, a percepção de que na Reitoria a situação é mais justa, enquanto nos *campi*, vem melhorando aos poucos. Em 4 respostas, embora tenham relatado que observam equilíbrio na Reitoria, não houve menção aos *campi*.

A Reitoria não foi mencionada em 2 das respostas, nas quais 1 das servidoras relatou considerar injusta a distribuição de cargos nos *campi*, enquanto a outra registrou ter observado uma melhora nos *campi*. Não houve percepção de “injusta divisão de cargos por gênero” na Instituição como um todo por parte de 1 das servidoras.

Importante que se destaque nas respostas das entrevistadas, o fato de registrarem que muitas vezes, embora haja o esforço da Instituição no intuito de distribuir justamente os cargos de gestão por gênero, a realidade enfrentada pelas mulheres não permite que elas mesmas se disponham a candidatar-se ao desempenho desses cargos. É o que fica evidenciado nos relatos de EG-2, EG-14 e EG-17.

[...] Mas eu acho que é mais por esse lado, por a mulher estar atribuída com outras tarefas, principalmente falando da vida pessoal dela. Que, “Ah, não vai dar tempo pra isso, eu preciso ter mais tempo com meu filho, com isso e com aquilo” e querendo ou não vem a parte cultural de que é o homem que tem que dar o sustento, por mais que eu não concordo com nada disso. E aí acaba ficando essas tarefas que te levam mais tempo, que muitas vezes tu leva atividade pra fazer em casa. Quando tu tá em cargo de gestão. E a mulher muitas vezes não quer isso por não ter tempo. (EG-2)

Mas eu acho que o que pega, é essa questão que a gente conversou nas perguntas anteriores. Porque é uma instituição nova. Então, muitas mulheres que participam da instituição ainda estão com uma vida familiar e com os filhos em idade que precisa de muita atenção. Então, se tu não tem uma rede de apoio, ou se tu não tem, daqui a pouco, um grau alto de loucura, tu não aceita esses desafios. Porque tu tem que ter um grau um pouquinho alto de... Ser um pouquinho workaholic demais [...]. Não é fácil para a mulher tomar essa decisão [...] E às vezes tem a vontade, gostaria de assumir um cargo de gestão, e realmente as questões familiares pesam muito. (EG-14)

Não é equilibrada.[...]. Eu não sei se, mas como ocorre nos demais campus. Se isso é uma questão das mulheres, eu não sei, não sei dizer, mas vou te dizer da minha experiência. Então, eu sempre desenvolvi projetos de pesquisa com os estudantes. E sempre viajei muito, [...] e minhas colegas, por vezes, me falaram que eu era desnaturada, “como que tu vai deixar teu filho?”, e isso acontecia, vindo de mulher [...] Mas aí eu me lembro, eu viajava com [...] mulheres muito fortes, e eu acho que isso acaba nos tornando mais fortes. Mas eu, de forma alguma, me sentia desnaturada, ou que eu não estava cumprindo o papel de mãe [...] ...e isso é ruim, sabe? Daí a mulher acaba se colocando numa posição inferior [...] - Diferente, inferior e não precisa ser, entendeu? (EG-17)

Scavone (2001, p. 142-143) revela que a perspectiva de gênero aborda a maternidade em facetas múltiplas: o símbolo da realização feminina, mas também da opressão das mulheres e do poder das mulheres. Esse símbolo foi construído histórico, cultural e politicamente, resultando das relações de poder e dominação de um sexo sobre o outro. E essa abordagem da maternidade contribuiu para a sua compreensão no complexo contexto das sociedades contemporâneas.

Na **Questão 11**, as entrevistadas foram instadas a informar, de acordo com a opinião de cada uma, se acreditam que houve mudanças quanto a participação das mulheres na gestão desde a criação do IFRS, bem como se há a sinalização de que as mulheres estão ocupando espaços decisórios na instituição. Ademais, solicitou-se para que descrevessem suas observações a esse respeito.

Nas respostas, apenas uma das entrevistadas disse não perceber mudanças, enquanto outra não soube responder, embora acreditando que sim. Os *campi* deixaram de ser mencionados por duas das entrevistadas, que registraram apenas a percepção de mudanças na Reitoria. A Reitoria não foi mencionada por três das entrevistadas, que registraram a percepção de mudanças nos *campi*, mesmo que de

modo lento.

Das demais, onze relataram ter percebido mudanças, especialmente na Reitoria, desde a sua criação; quanto aos *campi*, a percepção dessas servidoras, de modo geral, é de que, embora tenha havido mudanças, estas ocorrem de forma muito lenta, o que se reflete na desproporcionalidade de ocupação dos cargos de gestão por homens e mulheres nesses espaços.

Sobre as mudanças nos *campi*, que ocorrem de forma mais lenta, relevante que se destaque o registro de EG-8:

A gente dobrou o número de diretoras, tinha duas, foi pra quatro. E nos campi ficou 60 a 40, mas tinha uma compensação. [...] E são Campus, inclusive, bem progressistas. Que tu olha assim, eles falando, sempre com ideias, mas quando tu vê na prática, “tá, onde é que estão as mulheres na gestão?” [...] Não, porque, na verdade, é a escolha. É a escolha do diretor geral. É, porque o que que acontece, o Diretor-geral, assim como o Reitor escolhe os seus Pró-reitores, o Diretor-geral, ele escolhe o seu diretor de ensino, de pesquisa, de extensão. [...]. Então o que que acontece [...] É, porque mesmo nas eleições, o diretor é eleição, só que a mulher, no fim, é uma sobrecarga tão grande, e o ambiente institucional, ele tem que dar condições pra mulher participar[...] Não ser já excludente de cara. Então o próprio ambiente já é excludente. E mesmo nesses cargos que são escolhidos, eles são ainda mais significativos. Porque o diretor geral, ele pode escolher uma mulher ou um homem, ele escolhe um homem. (EG-8)

Além disso, mesmo ocupando os espaços em cargos de gestão, percebe-se pelos relatos, que na prática muitas vezes há uma resistência na aceitação dessa condição por parte de colegas. É o que o registro de EG-4 demonstra.

Mas é o que a gente está dizendo desde o início da entrevista. [...]. Sim, a gente tem mais esses espaços decisórios. Mas em alguns momentos a gente ainda percebe que a palavra final é de um homem. [...] É masculina. Eu gostaria que fosse mais uma feminina. E aí eu vejo até na forma como é conduzido muitas vezes nas reuniões. Palavra final mesmo [...]. Porque às vezes a gente está ali e tem informações, contribuições importantes. Mas em algum momento o homem precisa falar. [...]. Bater o martelo. Muitas vezes é a mesma posição, mas é a fala final tem que ser masculina. Isso. (EG-4)

Os relatos livres foram registrados com a **Questão 12**, na qual foi solicitado que

as servidoras, caso sentissem o desejo de relatar algo mais, não contemplado no questionário e relacionado ao tema da pesquisa, ficassem à vontade para isso. Além disso, relatos livres que foram colhidos durante a entrevista, considerados relevantes para o estudo, também foram destacados.

Na minha entrevista de emprego, o diretor da empresa disse que o sonho dele era esterilizar todas as mulheres que trabalhavam para ele, pra não ter que dar licença maternidade. Isso foi uma lição para mim, de nunca ser um chefe assim. (EG-1)

A minha irmã sofreu com isso, foi demitida. Há muitos anos atrás [...] Depois dos filhos [...]. Ela sabe que foi por isso e ela tinha cargo também, ela era muito conceituada, porém, o que que aconteceu? O segundo filho foi gravidez de risco. A partir dos cinco meses de gestação[...] ela teve que se afastar [...] A empresa foi mantendo, por lei. [...] A empresa mandou embora. [...]. Então, na iniciativa privada, isso é muito mais forte. (EG-11)

[...], Mas eu acho que é um caminho, em que a mulher vem galgando posições dentro das instituições. E não é sem custo pra mulher. Porque tu ter a obrigatoriedade, tu ter a carga com filhos e com a casa, maior, mesmo tendo ajuda. A responsabilidade recai, parece que em primeiro lugar é tua a responsabilidade, mesmo que haja uma divisão. [...]. Se tem alguma coisa errada, a cobrança da casa em relação aos filhos recai sobre a mulher. (EG-12)

A misoginia revelada no discurso do relato de EG-1, na intenção de realizar a esterilização compulsória das mulheres, e de EG-11, que penaliza com a demissão a mulher que resolve exercer esse direito, revela o quanto a sociedade não reconhece o direito da mulher ao seu próprio corpo. Ora decide por impedi-la de realizar a maternidade, ora decide que a maternidade lhe é compulsória, como pode ser visto no relato de EG-12.

A experiência de EG-12 demonstra o quanto também está intrínseca em nossa cultura a ideia de que a maternidade faz parte da identidade da mulher. Ao abordar a perspectiva de Foucault, Butler (2003, p. 138) afirma que “o corpo materno seria como o efeito ou consequência de um sistema de sexualidade em que se exige do corpo feminino que ele assuma a maternidade como essência do seu eu e lei do seu desejo”.

5 PRODUTO EDUCACIONAL

5.1 Construção do Produto Educacional

O Produto Educacional (PE) “Equidade de Gênero & Gestão no IFRS: Diagnóstico e Considerações à CIS e CPPD” é parte integrante da pesquisa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT intitulada “CONSIDERAÇÕES SOBRE A GESTÃO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO: DESAFIOS ÀS COMISSÕES PERMANENTES DO IFRS”, desenvolvida junto ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – *Campus* Porto Alegre.

Trata-se de um produto educacional classificado como material textual no documento CAPES da área de ensino. O PE está vinculado à linha de pesquisa “Organização e Memórias do espaço pedagógico em EPT” e ao macroprojeto 6 – Organização de espaços pedagógicos da EPT.

O conteúdo do material textual tem como foco o diagnóstico e considerações às comissões permanentes (CIS e CPPD), com a proposição de considerar os inúmeros desafios e dificuldades enfrentados pelas mulheres, bem como incentivar a paridade das relações de gênero nas funções de gestão no IFRS. Tem abrangência em espaços de gestão educacional, bem como quaisquer espaços de gestão que envolvam relações de gênero e o mundo do trabalho.

O PE foi construído com o objetivo de dar visibilidade e, por meio de uma perspectiva crítica, colaborar com a atuação dos membros das Comissões de assessoramento aos segmentos docente e técnico-administrativo, por meio da sensibilização e apontamentos da situação diagnóstica da equidade de gênero no contexto da gestão do IFRS. Ao desempenhar funções de liderança e ocupar cargos de gestão, a mulher se vê confrontada com inúmeras dificuldades e desafios, muitas vezes invisibilizados.

Este PE está acessível em formato digital à comunidade interna e externa ao IFRS. A produção de dados utilizou as técnicas de questionários e entrevistas semiestruturadas, e foi utilizada a técnica de análise de conteúdo para a análise dos dados.

Segundo Kaplún (2003), os materiais educativos são objetos facilitadores da experiência de aprendizado. A sua elaboração requer pesquisa temática, pesquisa diagnóstica e saber como repassar isso. Desse modo, para a elaboração do PE, foram

utilizadas as ferramentas dos eixos mencionadas pelo autor, que ajudaram a nortear o processo de criação. Kaplún divide a análise e construção de mensagens educativas em três eixos: o conceitual, o pedagógico e o comunicacional. Segundo o autor:

O primeiro se refere aos conteúdos, sua seleção e organização. A construção do segundo implica uma análise dos destinatários da mensagem, propondo identificar suas ideias construtoras e os possíveis conflitos conceituais a provocar. Finalmente, o eixo comunicacional propõe, através de algum tipo de figura retórica ou poética, um modo concreto de relação com os destinatários. (KAPLÚN, 2003, p. 60)

Desse modo, para o eixo conceitual, 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.

Já para o eixo pedagógico, traçou-se um percurso, com ponto de partida e chegada, iniciando-se com conceitos basilares relacionados 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 se 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 as servidoras, cujos relatos e conclusões têm o potencial de enriquecer possíveis reflexões e debates, constituindo o ponto de chegada do percurso do eixo pedagógico.

Por fim, quanto ao eixo comunicacional, o produto educacional 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).

A relação trabalho-educação, na perspectiva de SAVIANI (2007), possui fundamentos histórico-ontológicos: o ser humano é entendido como ser histórico que, a partir de suas relações sociais, transforma-se no decorrer de sua trajetória através de suas ações, sendo que o resultado dessas ações se torna “o próprio ser dos homens” (SAVIANI, 2007, p. 155).

O produto educacional, nesse contexto, foi elaborado com base nas experiências vivenciadas pelas mulheres ocupantes de cargos de gestão na instituição. A proposta apresentada no PE está pautada na 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 Educação Profissional e Tecnológica.

5.2 Avaliação do Produto Educacional

Para a avaliação do Produto Educacional “Equidade de Gênero e Gestão no IFRS: Diagnóstico e Considerações à CIS e CPPD”, optou-se por convidar as participantes da pesquisa que haviam sido entrevistadas na fase exploratória e que colaboraram com a construção deste material. Sendo assim, foram encaminhados via e-mail convites com o *link* do *Google Forms* para o Questionário de Avaliação (Apêndice X), tendo sido anexado o PE em arquivo *Portable Document Format* (pdf), para as 18 entrevistadas.

O retorno foi de 9 avaliações, o que corresponde a 50% das participantes convidadas. O questionário contou com 8 questões: 7 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 as avaliadoras pudessem deixar sugestões para o aperfeiçoamento do PE.

Para a ilustração dos resultados, as avaliadoras foram identificadas de A1 até A9, e foram solicitadas a informar dados sobre o ingresso no IFRS e desde quando estão no cargo atual.

Quadro 10 - Avaliadoras – Ingresso no IFRS e tempo no cargo

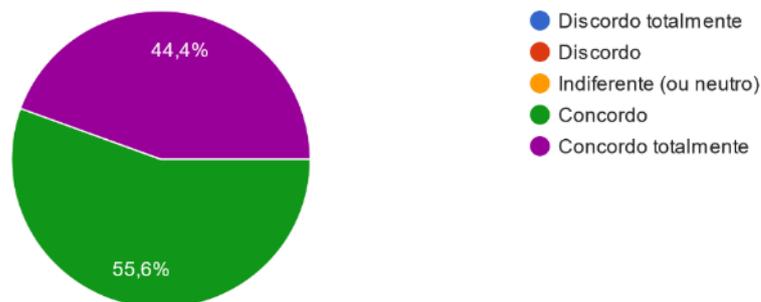
Avaliadora	Ingresso no IFRS	No cargo desde
A-1	2020	2022
A-2	2014	2022
A-3	2022	2022
A-4	2011	2017
A-5	2010	2020
A-6	2017	2018
A-7	2006	2022
A-8	1995	2010
A-9	2010	2015

Fonte: a autora (2023)

A questão 1, indagou se o PE pode contribuir na elaboração dos documentos e deliberações das Comissões arroladas na pesquisa. As respostas foram: 44,4% “Concordo totalmente” e 55,6% “Concordo”.

Figura 24 – Questão 1 – Avaliação do PE

1. O Produto Educacional (PE) exposto por meio do material textual “Equidade de Gênero & Gestão no IFRS Diagnóstico e Considerações à CIS e CPP...eliberações das Comissões arroladas na pesquisa?
9 respostas

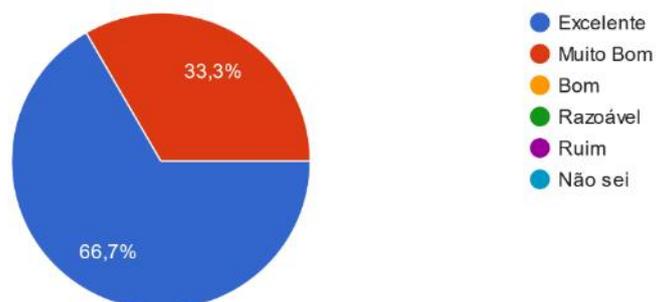


Fonte: *Google Forms (2023)*.

A questão 2 refere-se à estética e ao aspecto visual, e 66,7% das avaliadoras consideraram o Produto Educacional “Excelente” e 33,3% o consideraram “Muito Bom”.

Figura 25 – Questão 2 – Avaliação do PE

2. No que se refere à estética e ao aspecto visual, o Produto Educacional é:
9 respostas



Fonte: *Google Forms (2023)*.

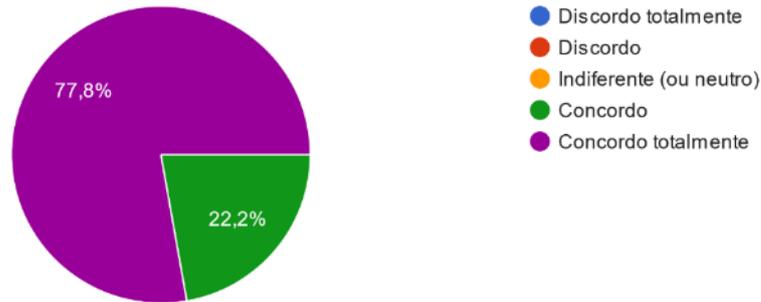
A questão 3, que verificava se no quesito clareza de ideias e estilo de escrita do PE, este facilita a leitura e o entendimento pelos usuários, as respostas foram:

77,8% “Concordo totalmente” e 22,2% “Concordo”.

Figura 26 – Questão 3 – Avaliação do PE

3. No quesito clareza de ideias e estilo de escrita, o Produto Educacional facilita a leitura e o entendimento pelos usuários?

9 respostas



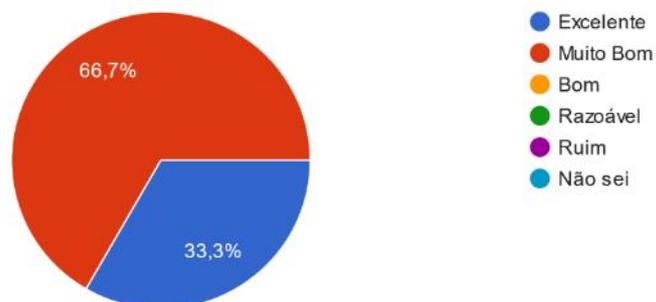
Fonte: *Google Forms (2023)*.

Em relação ao encadeamento de ideias do Produto Educacional, a questão 4 perguntou como as avaliadoras o consideram. As respostas foram: 66,7% “Muito Bom” e 33,3% “Excelente”.

Figura 27 – Questão 4 – Avaliação do PE

4. Em relação ao encadeamento de ideias do Produto Educacional, como você o considera?

9 respostas



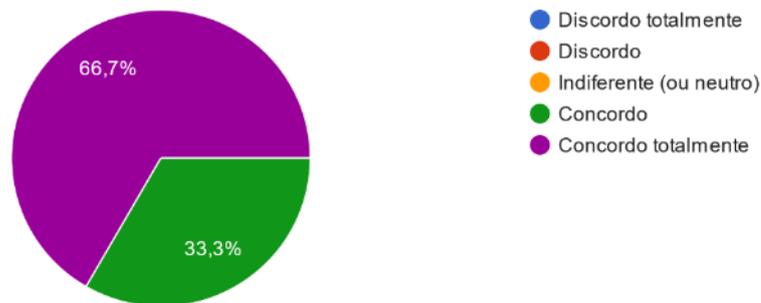
Fonte: *Google Forms (2023)*.

O potencial do PE de atuar como um material textual que promova a sensibilização sobre o tema Gênero & Gestão foi avaliada na questão 5. 66,7% responderam “Concordo totalmente” e 33,3% responderam “Concordo”.

Figura 28 – Questão 5 – Avaliação do PE

5. O PE tem potencial de atuar como um material textual que promova a sensibilização sobre o tema Gênero & Gestão?

9 respostas



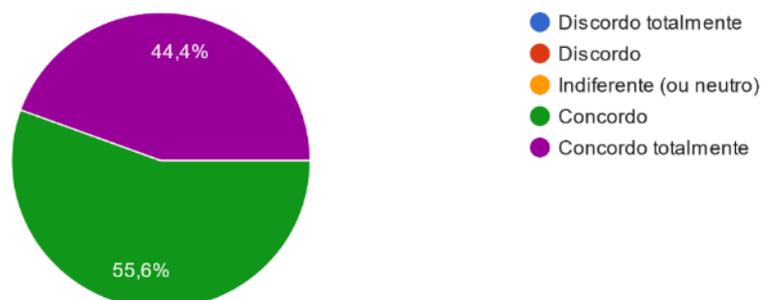
Fonte: *Google Forms (2023)*.

Na questão 6 foi perguntado se o PE tem potencial de promover o conhecimento como ferramenta pedagógica na área de ensino. Os registros das respondentes foram: 55,6% “Concordo” e 44,4% “Concordo totalmente”.

Figura 29 – Questão 6 – Avaliação do PE

6. O PE tem potencial de promover o conhecimento como ferramenta pedagógica na área de ensino?

9 respostas



Fonte: *Google Forms (2023)*.

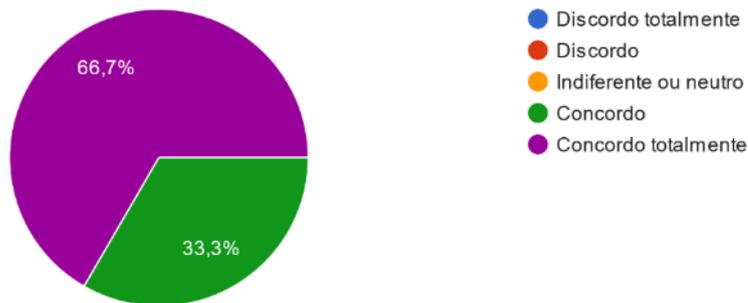
O potencial do PE de contribuir para a formação integral dos servidores e servidoras, sendo voltado à Educação Profissional e Tecnológica (EPT), foi avaliado na questão 7. As avaliadoras responderam: “Concordo totalmente” (66,7%) e

“Concordo” (33,3%).

Figura 30 – Questão 7 – Avaliação do PE

7. O PE tem potencial de contribuir para a formação integral dos servidores e servidoras, sendo voltado à Educação Profissional e Tecnológica (EPT)?

9 respostas



Fonte: *Google Forms (2023)*.

Na questão 8, que era a única questão aberta do formulário, foi solicitado às respondentes que apontassem sugestões que pudessem aprimorar o PE.

No Quadro 11 foram registradas as respostas, bem como a informação referente ao aceite ou não da sugestão e da sua implementação, para o aperfeiçoamento do Produto Educacional.

Quadro 11 - Questão 8 – Sugestões e Opiniões

Avaliadora	Sugestões e Opiniões	Situação
A-1	Acredito que para o objetivo proposto o material está perfeito. Mas sugiro que um questionário semelhante seja aplicado com o público masculino em uma pesquisa futura, e que sejam confrontadas as respostas. Obviamente que essa análise trará outras questões à tona, e levará a muitas outras discussões, mas acho bem importante analisar o ponto de vista masculino. Pois muitas questões que levam a mulher à sobrecarga de trabalho e responsabilidade, são vistas como "normais" pelos homens. Como se "fosse função da mulher assumir esse papel".	Sugestão anotada para potencial aplicabilidade futura do PE.
A-2	Parabéns pelo trabalho, e principalmente pelo tema.	-
A-3	Muito bom, parabéns!	-

A-4	Não tenho sugestões no momento.	-
A-5	Parabéns pelo trabalho. Que a sensibilização e conhecimento sobre Gênero & Gestão faça parte do dia a dia de todas(os) servidores do IFRS	-
A-6	Não tenho sugestões. Achei excelente!	-
A-7	Sugiro revisar a fala das entrevistadas. Aparecem todos os vícios de linguagem da transcrição literal, fica um pouco complicado de ler. Dá para fazer uma revisão para deixar mais claro, sem perder a essência.	Sugestão acatada. Realizadas as revisões nas falas das entrevistadas, com a retirada dos vícios de linguagem e adequação do PE.
A-8	Como sugestão, poderiam ser propostas reuniões semestrais entre CIS, CPPD e NEPEGS para estes levantamentos constante, para diagnóstico entre as servidoras em geral. Ótimo trabalho!	Sugestão anotada para potencial aplicabilidade futura do PE.
A-9	No momento estou sem ideia de sugestão.	-

Fonte: a autora (2023)

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 & Gestão no IFRS: Diagnóstico e Considerações à CIS e CPPD”. Pelas respostas, o PE possui potencial como uma ferramenta didática e pode auxiliar no estímulo ao debate e às reflexões sobre o tema gênero e gestão, com vistas à sensibilização, criticidade e transformação social.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou responder às seguintes questões de pesquisa: Há assimetria quanto à representação feminina nos lugares de decisão do IFRS? Como é possível minimizar/eliminar essa assimetria?

No percurso traçado para alcançarmos essa resposta, o objetivo geral da pesquisa foi analisar as fragilidades reveladas às relações de gênero nos quadros funcionais efetivos da Instituição. Para isso, buscou-se o levantamento diagnóstico no IFRS quanto à participação das mulheres em cargos de gestão. Identificou-se que a percepção das servidoras entrevistadas foi ao encontro do referido levantamento, pois revelaram observar a participação das mulheres em cargos de gestão do IFRS de forma mais equânime na Reitoria e menos equânime nos *campi*.

Nessa trajetória, também foram investigados, por meio de entrevistas semiestruturadas, vários aspectos do contexto de gênero e gestão na instituição, suas dificuldades e desafios, no intuito de que esses resultados possam ser considerados em ações e políticas promovidas pelas comissões permanentes da instituição (CIS e CPPD). A maioria das entrevistadas percebeu evolução no IFRS quanto ao aumento da participação das mulheres na gestão desde a sua criação, sendo que foi observado que nos *campi* essa evolução ocorre de forma mais lenta. Houve também o reconhecimento do fato de a primeira Reitora do IFRS ter sido uma mulher

No entanto, inúmeras dificuldades e desafios foram relatados pelas servidoras, tanto em relação à dificuldade de acesso às posições de liderança, quanto ao desempenho de suas funções nos espaços decisórios da instituição. Esse fato aponta para a necessidade de ampliar as ações institucionais que possam viabilizar a paridade de gênero na gestão e minimizar os efeitos desses desafios.

Para se chegar ao objetivo geral da pesquisa, foram delineados 3 objetivos específicos. O primeiro objetivo específico era indicar possíveis ações institucionais que estabelecessem o equilíbrio por meio da participação das mulheres na gestão Institucional. Pode-se considerar que esta etapa foi atendida, pois o levantamento realizado, que integra o referencial teórico desse estudo, aponta alguns avanços institucionais, inclusive com a redação de instrumentos e a implantação de políticas afirmativas para enfrentar a desigualdade de gênero na instituição.

O segundo objetivo específico da pesquisa foi a elaboração de um Produto Educacional com potencial de promover a sensibilização quanto à desigualdade de

gênero. O PE “Equidade de Gênero e Gestão no IFRS: Diagnóstico e Considerações à CIS e CPPD” foi elaborado e é classificado como um material textual pela determinação de produtos instrucionais oriundos dos mestrados ou doutorados profissionais, vinculados à Área de Ensino da CAPES. Ele será disponibilizado em formato digital à toda a comunidade interna e externa, por meio de depósito em um repositório de acesso público.

Propor, através das comissões permanentes, CIS e CPPD, reflexões e possíveis medidas que promovam a equidade de gênero nas funções de gestão do IFRS era o terceiro objetivo específico. Esse objetivo foi plenamente atendido, pois viabilizou o compartilhamento de experiências das servidoras, na busca da promoção e fortalecimento de um ambiente acadêmico mais inclusivo e igualitário.

O objetivo geral da pesquisa, que era analisar as fragilidades reveladas às relações de gênero nos quadros funcionais efetivos da Instituição, foi atendido na medida em que o levantamento diagnóstico e os resultados obtidos na pesquisa de campo revelaram diversas fragilidades, expostas e analisadas detalhadamente neste trabalho, em conjunto com o suporte do embasamento teórico dos temas relacionados à desigualdade de gênero.

Conclui-se que o protagonismo e a equidade de gênero na gestão são questões muito importantes na conjuntura ora vivenciada, pois buscam promover a representatividade equânime nos cargos de decisão, bem como a igualdade de oportunidades. Valorizar esse protagonismo, além de ser uma questão de justiça social, também contribui para a excelência e o equilíbrio das instituições, ao aproveitar em sua plenitude o potencial de cada servidor e servidora.

REFERÊNCIAS

ABL. Academia Brasileira de Letras. **Sororidade**. Website. 2023. Rio de Janeiro – RJ. Disponível em:

<https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/sororidade> . Acesso em: 01 ago. 2023.

ALVES, Rosana Llopis. **Trajetórias femininas no Colégio Pedro II**. ANPUH – XXV SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA – Fortaleza, 2009. Disponível em:

https://anpuh.org.br/uploads/anais-simposios/pdf/2019-01/1548772190_ad7604ad01d195549ab1c7d193589b53.pdf .Acesso em: 15 jul.2022.

ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan, **Igualdade de Gênero e Ações Afirmativas: desafios e perspectivas para as mulheres brasileiras pós Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2012.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho**. Ed. Boitempo, São Paulo, 2000.

ARAÚJO, Claudilena Correa. **A feminização do magistério na Educação Profissional e Tecnológica: o ressoar das vozes de mulheres - professoras do IFMA**. 2021. 152 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - EPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão. São Luís - MA. Disponível em:

https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vie wTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11317627 . Acesso em: 13 jul. 2022.

ARAÚJO, Flávia Nunes Ferreira de; FERNANDES, Maria Janine Pereira. **Perfil de Cuidadores Idosos no Brasil**. Anais CIEH (4º Congresso Internacional de Envelhecimento Humano), (2015) – Vol. 2, N.1. Disponível em:

https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/cieh/2015/TRABALHO_EV040_MD2_SA11_ID1826_25072015161043.pdf . Acesso em: 10 ago. 2023.

ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH. (2023). ATLAS.ti Windows (version 23.2.1) [Qualitative data analysis software]. Disponível em: <https://atlasti.com>

Acesso em: 20 abr. 2023.

BALSAMO, Gisie Mello. **Um olhar sobre a inclusão das mulheres no Curso Técnico Integrado em Agropecuária do Instituto Federal Farroupilha – Campus São Vicente do Sul**. 2020. 106 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - EPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha - IFFar. Jaguari, RS. Disponível em:

https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vie wTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=9245799 . Acesso em: 13 jul. 2022.

BAUTISTA, Sandra Naranjo; et al.. **Mulheres Líderes no Setor Público da América Latina e do Caribe: Lacunas e Oportunidades**. Banco Interamericano de

Desenvolvimento. 2022. Disponível em:
<https://publications.iadb.org/publications/portuguese/viewer/Mulheres-lideres-no-setor-publico-da-America-Latina-e-do-Caribe-lacunas-e-opportunidades.pdf> Acesso em: 05 jul. 2023.

BENNET, Jessica. **How Not to Be 'Manterrupted' in Meetings**. Revista Time. Website. 2015. Disponível em:
<https://time.com/3666135/sheryl-sandberg-talking-while-female-manterruptions/> . Acesso em: 12 ago. 2023.

BOLZANI, Vanderlan da Silva. **Mulheres na ciência: por que ainda somos tão poucas?**. Cienc. Cult. vol.69 no.4 São Paulo Oct./Dec. 2017.
<http://dx.doi.org/10.21800/2317-66602017000400017>. Disponível em:
http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252017000400017 . Acesso em 20 ago. 2023.

BOSSLE, Marília Bonzanini. **Painel Maternidade e Ciência**. 6º Salão de Ensino, pesquisa e Extensão do IFRS. 2021.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2010. Disponível em:
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/762315/mod_folder/content/0/BOURDIEU_A%20domina%C3%A7%C3%A3o%20masculina.pdf?forcedownload=1 . Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro De 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. 1916. Não paginado. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm#art277 . Acesso em: 03 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, 1962. Não paginado. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm . Acesso em 03 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm
 Acesso em: 03 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, 2008. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 06 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Educação Profissional e Tecnológica (EPT)**. Brasília, DF. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/educacao-profissional-e-tecnologica-ept/apresentacao-ept>. Acesso em: 12 jul. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Histórico da EPT**. Website. 2023. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/educacao-profissional-e-tecnologica-ept/historico-da-ept> . Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Um novo modelo em educação profissional e tecnológica**. Concepção e Diretrizes Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. 2010. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=6691-if-concepcaoediretrizes&category_slug=setembro-2010-pdf&Itemid=30192 Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Resolução CNS/MS 510/2016**. https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581 Acesso em: 12 jul. 2022.

BRASIL. Ministério do Planejamento e Orçamento. **Painel Estatístico de Pessoal**. Website. Brasília: Ministério do Planejamento. 2023. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true> . Acesso em: 09 out. 2023.

BRISKIN, Linda; MULLER, Angelika. **Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles**. In: ILO – International Labor Organization. Industrial and Employment Relations Department. Website. 2011. (Tradução livre). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172636.pdf . Acesso em: 15 ago. 2023.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: Feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CANVA INC. Graphic Design Platform. 2023. Disponível em: <https://www.canva.com/>. Acesso em 29 set. 2023.

CASSIANO, Elisete Lopes. **A trajetória da mulher na docência nas áreas de exatas, da terra e engenharias do IFPR – Campus Curitiba**. 2021. 171 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - EPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná. Curitiba, PR. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vieWTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11026566 . Acesso em: 13 jul.

CASTRO, Silvana Camargo de. **A participação feminina no Ensino Médio Integrado: Desafios e perspectivas das meninas na área de exatas no Campus Bragança Paulista**. 2021. 68 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - EPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais. Poços de Caldas, MG. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vieWTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11528256 . Acesso em: 13 jul. 2022.

COLLING, Ana Maria. **A cidadania da mulher brasileira: uma genealogia**. São Leopoldo: Oikos, 2021.

COLLING, Ana Maria. **Gênero e Educação: um diálogo necessário**. 2013. Revista Contexto & Educação, 19(71-72), 29–43. <https://doi.org/10.21527/2179-1309.2004.71-72.29-43> . Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/contextoeducacao/issue/view/80> . Acesso em 01 ago. 2023.

COLLING, Ana Maria. Direitos Humanos. COLLING, Ana Maria; TEDESCHI, Losandro Antonio (Orgs.). **Dicionário crítico de gênero**. 2.ed. Dourados, MS : Ed. Universidade Federal da Grande Dourados, 2019. Disponível em: <https://omp.ufgd.edu.br/omp/index.php/livrosabertos/catalog/view/2/2/29> . Acesso em: 10 ago. 2023

COLLING, Ana Maria. **Tempos diferentes, discursos iguais: a construção histórica do corpo feminino**. Dourados, MS: Editora UFGD, 2014.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf> . Acesso em: 25 set. 2023.

EGGERT, Edla. **Supremacia da masculinidade: questões para um debate sobre violência contra mulheres e educação**. Cadernos de Educação I FaE/UFPel, Pelotas, p. 223-232, jan-jun 2006. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/caduc/article/view/1829> . Acesso em: 22 ago. 2023.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: A vontade de saber**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2940534/mod_resource/content/1/Hist%C3%B3ria-da-Sexualidade-1-A-Vontade-de-Saber.pdf . Acesso em: 20 jul. 2023.

FOUCAULT, Michel. **História da Sexualidade III: O cuidado de si**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1985. Disponível em:

FRANÇA, Maria Cristina Caminha de Castilhos. **Alteridade**. In: COLLING, Ana Maria; TEDESCHI, Losandro Antonio (Orgs.). **Dicionário crítico de gênero**. 2.ed. Dourados, MS : Ed. Universidade Federal da Grande Dourados, 2019. Disponível em: <https://omp.ufgd.edu.br/omp/index.php/livrosabertos/catalog/view/2/2/29> . Acesso em: 10 ago. 2023.

FREEPIK. Freepik Company S.L. 2023. Disponível em: <https://br.freepik.com/> . Acesso em: 28 set. 2023.

FREIRE, Paulo. **Medo e Ousadia**. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1986.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe**. Revista Brasileira de Educação v. 14 n. 40 jan./abr. 2009. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/praxis/426/v14n40a14.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: 25 jul. 2023.

FRIGOTTO Gaudêncio. **Teoria e práxis e o antagonismo entre a formação politécnica e as relações sociais capitalistas**. Trabalho, Educação e Saúde, 2009, v. 7, supl. 1 pp. 67-82. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tes/a/zQ8Gc4nzcz3y5kSfxcqdRZk/abstract/?lang=pt> . Acesso em 06 ago. 2023.

GERHARDT, Tatiana Engel e SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. 1ed.. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

HIRATA, Helena et al. (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

HIRATA, Helena. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa**. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2015, n.7. p.4- 9. Disponível em:

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em 22 ago. 2023.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set/dez. 2007. Tradução Fátima Murad. Disponível em: <http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>. Acesso em: 22 ago. 2023.

HOOKS, Bell. **Feminist Theory from margin to center**. Boston: South End Press, 1984.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens**. Website Agência IBGE Notícias. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens>

Acesso em: 31 jul. 2023.

INCERTI, Tânia Gracieli Veja; CASAGRANDE, Lindamir Salete. **Discutindo gênero na educação profissional e tecnológica: conquistas, desafios, tabus e preconceitos**. Cadernos pagu (61), 2021:e216117 ISSN 1809-4449. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cpa/a/sqTCxk8VxCKpYtn7Wm9hpHv/?format=pdf&lang=pt> .

Acesso em: 15 jul. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). **Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CIS)**. Bento Gonçalves, 2021. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/institucional/comissoes/comissao-interna-de-supervisao-cis-central/>. Acesso em: 13 ago. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). **Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD)**. Bento Gonçalves, 2021. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/institucional/comissoes/comissao-permanente-de-pessoal-docente-cppd-central/>. Acesso em: 03 ago. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). **Instrução Normativa IFRS Nº 006, de 01 de dezembro de 2022a**. Regulamenta o fluxo e procedimentos para denúncia de assédios e violências, em atendimento a Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no IFRS. Disponível em: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2022/12/IN_06-2022-Regulamenta-e-estabelece-fluxo-e-procedimentos-para-denuncia-de-assedios-e-violencias.pdf. Acesso em 12 ago. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). **Instrução Normativa IFRS Nº 008, de 01 de dezembro de 2022b**. Disponível em: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2022/12/IN_08-2022-Regulamenta-os-criterios-e-procedimentos-para-implementacao-do-Programa-de-Gestao-e-Desempenho-no-ambito-do-IFRS.pdf . Acesso em 07 dez. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). **Plano de Desenvolvimento Institucional IFRS 2019-2023**. Bento Gonçalves, 2019. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/pdi-2019-2023/missao-visao-valores-e-prioridades/>. Acesso em: 01 ago. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). **Política Institucional de Combate ao Assédio e à Violência no IFRS**. Resolução nº 42, de 27 de outubro de 2020. Bento Gonçalves, 2020. Disponível em: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2020/11/Resolucao_042_2020_Aprova_Politica-Institucional-Combate-ao-Assedio-e-a-Violencia_IFRS.pdf . Acesso em: 12 ago. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). **Regimento Interno do Conselho Superior**. Bento Gonçalves, 2022c. Disponível em: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2022/10/RESOLUCAO_CONSUP_56_2022_Recomp-das-comissoes-permanentes.pdf . Acesso em: 15 ago. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). **Resolução nº 084, de 11 de dezembro de 2018**. Aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional IFRS 2019-2023. Bento Gonçalves, 2018. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/wp->

[content/uploads/2019/01/Resolucao_084_18_Aprova_PDI_2019_2023_Completa.pdf](#) . Acesso em: 05 ago. 2023.

KAPLÚN, Gabriel. **Material educativo: a experiência do aprendizado**. Revista Comunicação & Educação, n. 27, Universidade de São Paulo: 2003. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/37491/40205>. Acesso em: 10 ago. 2023.

LEITE, Priscila de Souza Chisté. **Produtos Educacionais em Mestrados Profissionais na Área de Ensino: uma proposta de avaliação coletiva de materiais educativos**. Atas CIAIQ 2018 - Investigação Qualitativa em Educação, vol 1. 2018. Disponível em: <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2018/article/view/1656/1609> . Acesso em: 17 ago. 2023.

LODEN, Marilyn. **Recognizing Women's Potential: No Longer Business as Usual**. In: Management Review. New York Vol. 76, Ed. 12, (Dec 1987): 44. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/1fdb2369655188d6aa153ae30acf3d7d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=41493> . Acesso em: 15 set. 2023.

LOURO, Guacira L. **A história oral e a pesquisa sobre gênero. Seminário História da Educação Brasileira: a ótica dos pesquisadores**. Brasília: MEC/Inep. Série Documental, nº 5, 1994.

MARCONI, Marina Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARCONI, Marina Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017a.

MENA, Isabela. **Verbete Draft Feminismo nos Negócios: o que é Bropropriating**. Website. Projeto Draft. São Paulo: 2017. Disponível em: <https://www.projetedraft.com/verbete-draft-feminismo-nos-negocios-o-que-e-bropriating/> . Acesso em: 12 ago. 2023.

MERRIAM WEBSTER ONLINE. **Gaslighting**. 2023. Merriam-Webster, Incorporated. Disponível em: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/gaslighting#:~:text=%3A%20psychological%20manipulation%20of%20a%20person,or%20mental%20stability%2C%20and%20a> . Acesso em: 10 set. 2023.

MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA EM REDE NACIONAL. **Anexo ao Regulamento geral**. Vitória, 2018. Disponível em: https://profep.ifes.edu.br/images/stories/ProfEPT/Turma_2018/Regulamento/Anexo-ao-Regulamento-2019.pdf . Acesso em: 24 out. 2023.

MORAES, Roque. **Análise de Conteúdo**. Revista Educação, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4125089/mod_resource/content/1/Roque-Moraes_Analise%20de%20conteudo-1999.pdf . Acesso em: 10 jul. 2023.

NUNES, Denise Valeria Oliveira. **Narrativas de mulheres-engenheiras sobre formação profissional e mundo do trabalho: reflexões e contribuições para o curso de Engenharia Civil de um Instituto Federal**. 2019. 115 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - EPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco. Olinda, PE. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7893632 . Acesso em: 13 jul. 2022.

OIT – Organização Internacional do Trabalho **Tripartismo e Diálogo Social**. 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650874/lang--pt/index.htm . Acesso em: 20 set. 2023.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5> . Acesso em: 16 ago. 2023.

ONU Mulheres. **Princípios do Empoderamento das Mulheres**. Cartilha. 2017. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf . Acesso em: 12 ago. 2023.

PACHÁ, Andréa; PIEDADE, Vilma. **Sobre feminismos**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2021. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Sobre_feminismos/uuRIEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1 . Acesso em: 28 ago. 2023.

PEREIRA, Laila Caroline. **Equidade de gênero e empoderamento feminino em ambientes corporativos: um estudo de caso em uma empresa de Santa Catarina**. 2021. 203 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - EPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina. Florianópolis - SC. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11044748 . Acesso em: 13 jul. 2022

PEREIRA, Niedja de Freitas. **Convidadas a sair?" sentidos e desafios da participação feminina no contexto da educação profissional**. 2020. 145 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - EPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. João Pessoa, PB. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10012023 . Acesso em: 13 jul. 2022.

PERONIO, Roni de Mello. **Uma intervenção pedagógica que vise a igualdade de gênero no mundo do trabalho para os Cursos Técnicos Integrados do Instituto Federal de Educação Farroupilha (IFFar)**. 2020. 142 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - EPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha - IFFar. Jaguari, RS. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=9245796 . Acesso em: 13 jul. 2022.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. 2ª. ed. São Paulo: Editora Contexto, 2019.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: Operários, mulheres e prisioneiros**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5569693/mod_resource/content/1/PERROT%20Michelle.%20Os%20excluidos%20da%20hist%C3%B3ria.pdf . Acesso em: 20 ago. 2023.

PLAYGROUND.AI. LLC. 2023. Disponível em: <https://playgroundai.com/> . Acesso em: 28 set. 2023.

QUIRINO, Raquel. **Divisão sexual do trabalho, gênero, relações de gênero e relações sociais de sexo: aproximações teórico-conceituais em uma perspectiva marxista** Trabalho & Educação, Belo Horizonte , v.24 , n.2 , p.231, 2015.

RAMOS, Marise Nogueira. **História e Política da Educação Profissional**. Coleção Formação Pedagógica. Volume V. 2014. Disponível em: <https://memoria.ifrn.edu.br/bitstream/handle/1044/2219/Historia%20e%20Politic%20da%20Educacao%20Profissional%20no%20Brasil%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: 06 ago. 2023.

RAMOS, M. N. **Concepção do ensino médio integrado**. Texto apresentado em seminário promovido pela Secretaria de Educação do Estado do Pará nos dias 8 e 9 de maio de 2008. Disponível em: http://www.iiep.org.br/curriculo_integrado.pdf . Acesso em 06 de jul. de 2023.

ROCHA, Ananda Figueiredo. **Educação Profissional Brasileira e a participação feminina: uma análise histórica**. 2016: Edição Especial II Congresso Ibero-Americano /2016. DOI: <https://doi.org/10.18616/ce.v0i0.2861> . Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/criaredu/article/view/2861/2646> . Acesso em: 25 set. 2023.

ROCHA, Caroline Dantas; SILVA, Gleice Rodrigues da; SÉ, Verônica Aparecida da; FLORIANO, Viviane Aparecida da Silva; MELO, Fernanda Augusta de Oliveira. SEGeT, 2014. XI Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. **O Fenômeno Teto de Vidro na Ascensão à Posição Hierárquica das Mulheres no Mercado Formal: Barreiras**. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/38320405.pdf> . Acesso em: 12 set. 2023.

RODRIGUES, Carolina Vergara. **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/desfazendo-genero/2021/TRABALHO_COMPLETO_EV168_MD_SA_ID_10122021210104.pdf. Acesso em: 05 ago. 2023.

SÁ, Cristina Ferreira de. **Educação Física e gênero: estudo sobre a participação feminina nas aulas de educação física em Cursos Técnicos integrados ao Ensino Médio da Educação Profissional e Tecnológica**. 2020. 73 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - EPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso. Cuiabá, MT. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10727538. Acesso em: 13 jul. 2022.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Do Artesanal ao Industrial: A Exploração da Mulher**. São Paulo: Editora Hucitec, 1981.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna LTDA, 1987.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Primórdios do conceito de gênero**. Cadernos Pagu, (12), 157–163. 2015. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8634812/2731>. Acesso em: 10 ago 2023.

SALATINO, Alba Cristina Couto dos Santos et al.(Org.) **Cartilha de enfrentamento às violências de gênero no IFRS**. 2. ed.; e-book. São Leopoldo: Oikos, 2022. Disponível em: <https://oikoseditora.com.br/files/Cartilha-Enfrentamento-do-Assedio-IFRS%20-%20E-book.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2023.

SANTOS, Ieda Fraga. **Estudo de relações de gênero e educação profissional: desconstruindo estereótipos para promover a equidade**. 2019. 140 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - EPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe. Aracaju, SE. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7902360. Acesso em: 13 jul. 2022.

SAUERESSIG, Gislaine Gabriele. **Relações de gênero na Educação Profissional e Tecnológica: mapeamento das violências sofridas por mulheres no Campus Sapucaia do Sul do IFSul**. 2020. 129 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - EPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense - IFSUL. Charqueadas, RS. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10683555. Acesso em: 13 jul. 2022.

SAVIANI, Dermeval. **O choque teórico da Politecnia**. Trabalho, Educação e Saúde. [online]. 2003, vol.1, n.1, pp.131-152. ISSN 1981-7746. Disponível em

<https://www.scielo.br/pdf/tes/v1n1/10pdf> . Acesso em: 17 jul. 2023.

SAVIANI, Demerval. **Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos**. Revista Brasileira de Educação, Campinas, v.12, n.32, p. 52-180, jan./abr. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v12n34/a12v1234.pdf>. Acesso em: 02 set. 2023.

SCAVONE, Lucila. **A maternidade e o feminismo: diálogo com as ciências sociais**. Revista Cadernos Pagu, São Paulo, n. 16, p. 137-150, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/3wSKqcsySs8ZV4rHM63K8Lz/> . Acesso em: 15 ago. 2023.

SCOTT, Joan Wallach. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade, Porto Alegre, vol. 20, nº 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 13 ago. 2023.

SCOTT, Joan Wallach. História das Mulheres. In: BURKE, Peter (org.). **A escrita da história: novas perspectivas**. São Paulo: Editora UNESP, 1992. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4468957/mod_resource/content/1/Hist%C3%B3ria%20das%20Mulheres%20Joan%20Scott.pdf . Acesso em: 08 ago. 2023.

SILVA, Aline Severo da. **Mulheres na EJA/EPT (PROEJA): uma aproximação a partir das histórias de vida**. 2020. 72 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - EPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense. Charqueadas, RS. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=9791510 . Acesso em: 13 jul. 2022.

SILVA, Fabiane Ferreira da; RIBEIRO, Paula Regina Costa. **Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”**. Ribeiro. Ciênc. Educ., Bauru, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1516-73132014000200012> . Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ciedu/a/wNkT5PBqydG95V9f4dJH4kN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 jul. 2022.

SILVA, Thais Teixeira da. **A emergência das mulheres na ação comunitária: narrativas, feminismos e direitos humanos**. 2019. 120 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - EPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - IFRS. Porto Alegre, RS. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7895260 . Acesso em: 13 jul. 2022.

SILVA, Thaís Teixeira da; PRESTES, Liliane Madruga. **A emergência das mulheres na ação comunitária: uma experiência educativa coletiva**. RevistAleph, (34). <https://doi.org/10.22409/revistaleph.v0i34.39767> - ISSN 1807-6211 [Julho.2020]. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaleph/article/view/39767/25236> . Acesso em: 15 set.

2023.

SOLNIT, Rebecca. Os homens explicam tudo para mim. 1ª ed. São Paulo: Editora Cultrix, 2017.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil e outros ensaios**. São Paulo. Editora Alameda Casa Editorial, 2017.

THE GLOBAL DEAL. **A Contribuição do diálogo Social para a Igualdade de Gênero**. Partners: OIT. OECD. 2019. Disponível em: <https://www.theglobaldeal.com/resources/A%20CONTRIBUI%C3%87%C3%83O%20DO%20DI%C3%81LOGO%20SOCIAL%20PARA%20A%20IGUALDADE%20DE%20G%C3%89NERO.pdf> . Acesso em: 15 ago. 2023.

UNFPA - United Nations Population Fund. **Frequently Asked Questions about Gender Equality**. 2005. Disponível em: <https://www.unfpa.org/resources/frequently-asked-questions-about-gender-equality> Acesso em: 02 ago. 2023.

APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL

Equidade de Gênero & Gestão no IFRS

Diagnóstico e Considerações

À CIS E CPPD




INSTITUTO
FEDERAL
Rio Grande
do Sul
Campus
Porto Alegre


PROFEPT
MESTRADO PROFISSIONAL EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL
Rio Grande do Sul

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

B499e Bergonci, Andréa Marta Donadel
Equidade de gênero & gestão no IFRS: diagnóstico e considerações à
CIS e CPPD [recurso eletrônico] / Andréa Marta Donadel Bergonci, Maria
Cristina Caminha de Castilhos França. -- Porto Alegre, RS, 2023.
1 arquivo em PDF (28 f.)

ISBN: 978-65-5950-231-8

Produto educacional elaborado a partir da dissertação intitulada:
"Considerações sobre a gestão e as relações de gênero: desafios às comissões
permanentes do IFRS". (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica). -
IFRS, *Campus* Porto Alegre, RS, 2023.

1. Ensino profissional. 2. Igualdade - Gênero. 3. Institutos federais de
educação, ciência e tecnologia. I. França, Maria Cristina Caminha de Castilhos.
II. Título.

CDU(online): 377

Catálogo na publicação: Aline Terra Silveira CRB10/1933

Andréa Marta Donadel Bergonci

AUTORA

Prof.^a Dr.^a Maria Cristina Caminha de Castilhos França

COAUTORA E ORIENTADORA



Índice

Apresentação.....	1
Precisamos falar sobre gênero e gestão.....	2
Objetivo nº 5 - ONU - Agenda 2030.....	3
Empoderamento das mulheres.....	4
Equidade e igualdade de gênero: alteridade e sororidade.....	5
O diálogo social para a igualdade de gênero.....	6
Gênero e participação na Gestão Pública.....	7
Gênero e participação na Gestão: Governo Federal.....	8
Gênero e educação.....	9
Participação das mulheres na Gestão do IFRS: Pró-reitorias.....	10
Participação das mulheres na Gestão do IFRS: Diretorias-gerais e sistêmicas.....	11
Mulheres em cargos de gestão: dificuldades e desafios no contexto familiar.....	12
Mulheres em cargos de gestão: dificuldades e desafios no contexto do trabalho.....	16
Violências contra mulheres no ambiente de trabalho: como identificar?.....	19
Como a instituição pode lidar com esses comportamentos.....	20
Como as mulheres podem lidar com esses comportamentos.....	21
Apoio Institucional IFRS: Assessoria e Núcleos.....	22
Apoio Institucional IFRS: Medidas formalizadas.....	23
Percepções das entrevistadas quanto à Gestão no IFRS.....	24
Conclusão.....	25
Referências.....	26



Apresentação

O Produto Educacional (PE) “Equidade de Gênero & Gestão no IFRS: Diagnóstico e Considerações à CIS e CPPD” é parte integrante da pesquisa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT intitulada “CONSIDERAÇÕES SOBRE A GESTÃO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO: DESAFIOS ÀS COMISSÕES PERMANENTES DO IFRS”, desenvolvida junto ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - *Campus* Porto Alegre.

Trata-se de um produto educacional classificado como material textual no documento CAPES da área de ensino. O PE está vinculado à linha de pesquisa “Organização e Memórias do espaço pedagógico formal e não formal em EPT” e ao macroprojeto 6 - Organização de espaços pedagógicos da EPT.

O conteúdo do material textual tem como foco o diagnóstico e considerações às comissões permanentes (CIS e CPPD), com a proposição de considerar os inúmeros desafios e dificuldades enfrentados pelas mulheres, bem como incentivar a paridade das relações de gênero nas funções de gestão no IFRS.

O PE foi construído com o objetivo de dar visibilidade e, por meio de uma perspectiva crítica, colaborar com a atuação dos membros das Comissões de assessoramento aos segmentos docente e técnico-administrativo, por meio da sensibilização e apontamentos da situação diagnóstica da equidade de gênero no contexto da gestão do IFRS. Tem abrangência em espaços de gestão educacional, bem como quaisquer espaços de gestão que envolvam relações de gênero e o mundo do trabalho.

Ao desempenhar funções de liderança e ocupar cargos de gestão, a mulher se vê confrontada com inúmeras dificuldades e desafios, muitas vezes invisibilizados.

Este PE está acessível em formato digital à comunidade interna e externa ao IFRS.

Boa leitura!



Precisamos falar sobre gênero e gestão

Joan Scott define **gênero** a partir da perspectiva das relações sociais e das relações de poder.

“O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) **o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos** e (2) **o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder**. (SCOTT, 1995, p. 86, grifo nosso).

Nesse sentido, o ambiente de trabalho e a gestão das organizações e instituições também estão permeados por relações sociais e de poder, em ambientes nos quais expectativas culturais, comportamentais e sociais são criadas, associadas com o gênero dos indivíduos.

Os papéis de gênero tradicionais, os estereótipos de gênero, a divisão do trabalho, o papel na família, o comportamento e expressão, além da disparidade no acesso a oportunidades são exemplos dessas expectativas, que levam a um desequilíbrio nas relações de gênero.

Até mesmo a Organização das Nações Unidas (ONU), na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que são metas globais para o enfrentamento de desafios sociais, econômicos e ambientais (ONU, 2015). O objetivo nº 5 é **“Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”**.



Fonte: ONU (2015)



Objetivo nº 5 da ONU Agenda 2030

As metas do Objetivo nº 5, estão relacionadas, em menor ou maior grau, à desigualdade de gênero na esfera do mundo do trabalho. São elas:

- **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;
- **5.6** Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;
- **5.a** Realizar 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)

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.**

Para o efetivo cumprimento desta meta, é necessário que se promova a igualdade de oportunidades, tratamento e representação para os gêneros em cargos de liderança e gestão.

Em uma instituição pública, isso envolve o estímulo à criação de ambientes de trabalho inclusivos, o combate ao preconceito de gênero e a garantia de igualdade de acesso à progressão de carreira e oportunidades de crescimento profissional iguais a homens e mulheres.



Princípios de empoderamento das mulheres

O Pacto Global das Nações Unidas (UNGC) e a ONU Mulheres propõem os Princípios de Empoderamento das Mulheres, para que a sua utilização como um roteiro inspirador, direcione os esforços para que as mulheres sejam integradas em todos os níveis. (ONU Mulheres Brasil, 2017).



Fonte : ONU Mulheres Brasil (2017)

No entanto, o processo da busca da igualdade de gênero por meio do empoderamento passa por mudanças nas estruturas das relações de poder. Freire (1986), sobre o conceito de empoderamento, menciona que o empoderamento individual não transforma a sociedade, mas é necessário para o processo de transformação social. O autor também é citado na obra de Bell Hooks (1984):

Encorajar as mulheres a lutar pela educação, para desenvolver seus intelectos, deve ser um objetivo primordial do movimento feminista. A educação como uma "prática de liberdade" (para usar outra frase de Freire) será uma realidade para as mulheres somente quando desenvolvermos uma metodologia educacional que atenda às necessidades de todas as mulheres. Esta é uma importante agenda feminista. (HOOKS, 1984, p. 114 -115).

Nesse sentido também:

Ainda, o processo de empoderamento não pode ser dado a alguém, ou seja, se configura como um processo, individual, de reconhecimento das condições e sistemas que mantêm situações de opressão e domínio. Embora este processo seja individual ele demanda que as estruturas de dominação sejam evidenciadas, ou seja, ele pode e deve ser facilitado pelas mais diversas formas, em especial, com o conhecimento e desconstrução dos paradigmas opressores em que vivemos desde que nascemos. (SILVA; PRESTES, 2020, p. 398).



Equidade e igualdade de gênero: alteridade e sororidade



Equidade de gênero significa reconhecer que as mulheres não estão no mesmo patamar inicial que os homens, principalmente em razão das desvantagens históricas e sociais. A equidade de gênero é o processo por meio do qual chega-se à igualdade de gênero.

Igualdade de gênero é a possibilidade de homens e mulheres poderem usufruir igualmente de bens, oportunidades, recursos e retribuições valorados pela sociedade (UNFPA, 2005).

Porém, a busca por direitos não é apenas individual, mas coletiva. Por isso mesmo, conceitos como alteridade e sororidade devem ser compreendidos e explorados.

De acordo com França (2019, p. 39, grifo nosso) “**Alteridade**, do latim *alteritas*, significa ser outro, colocar-se ou constituir-se como outro.” [...] “Nessa direção, a alteridade enquanto uma abordagem antropológica é o fenômeno que promove o reconhecimento, o conhecimento e a compreensão de humanidade plural. (FRANÇA, 2019, p. 40).

Já a **sororidade**, termo cunhado pela feminista estadunidense Kate Millett ainda na década de 70 significa, segundo o dicionário da Academia Brasileira de Letras (ABL):

Sentimento de irmandade, empatia, solidariedade e união entre as mulheres, por compartilharem uma identidade de gênero; conduta ou atitude que reflete este sentimento, especialmente em oposição a todas as formas de exclusão, opressão e violência contra as mulheres. [Do latim *soror*, ‘irmã’ + -(i)dade.] (ABL, 2023, não paginado)



O diálogo social para a igualdade de gênero



Para o avanço da igualdade de gênero no mundo do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) propõe o diálogo social, que é um processo que envolve a comunicação, troca de informações, consultas e negociação entre representantes do governo, empresas e trabalhadores. Esse processo visa a tomada de decisões de forma conjunta, sempre com a participação ativa das mulheres. (THE GLOBAL DEAL, 2019).

O diálogo social tripartite e a negociação coletiva possuem grande potencial para promover a igualdade de gênero. A relação entre a participação/representação das mulheres e a promoção da igualdade de gênero faz com que ambas avancem na mesma velocidade.

Existe uma sub-representação das mulheres em todos os níveis e espaços do diálogo social, o que deriva da sub-representação nas unidades governamentais, comerciais e sindicais.

Isso pode ser a razão da falta de discussões significativas e iniciativas em assuntos relacionados ao gênero. Aumentar a participação das mulheres em cargos de liderança pode significar um primeiro passo importante na representação dos interesses das mulheres. (BRISKIN; MULLER, 2011).



Gênero e participação na Gestão Pública



Um estudo desenvolvido pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento em 2022 revelou que o Brasil está em último lugar na porcentagem de mulheres em cargos de liderança, entre os países da América Latina e Caribe, com apenas 18% (dezoito por cento). Esse percentual é classificado como Participação muito baixa, conforme se vê na tabela comparativa extraída do Estudo.

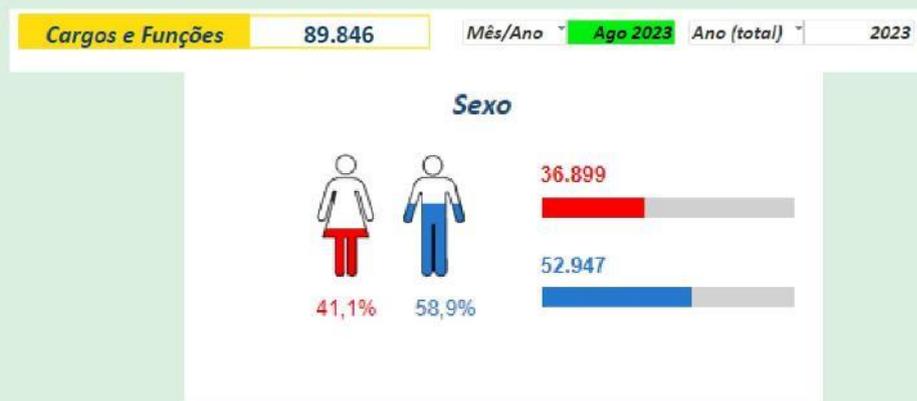


Fonte: BID (2022)



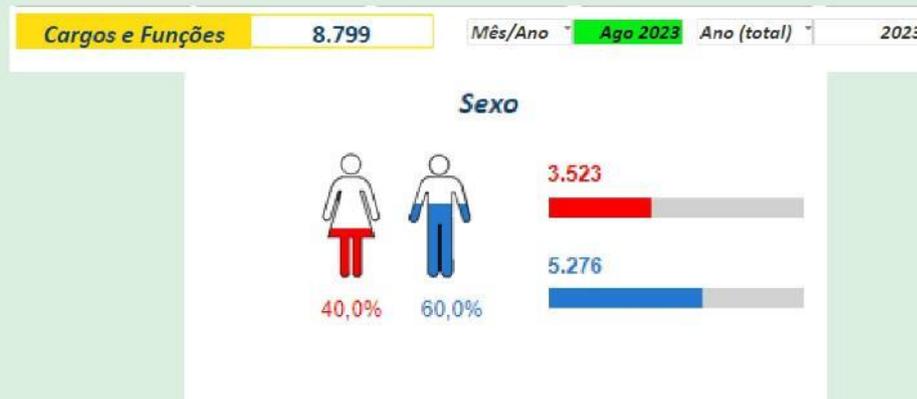
Gênero e participação na Gestão: Governo Federal

Em relação ao Governo Federal, o Painel Estatístico de Pessoal, atualizado até o mês de agosto de 2023, também demonstra um desequilíbrio bastante expressivo entre os sexos masculino e feminino na distribuição de Cargos e Funções de Direção e Assessoramento. Na Administração Pública Federal o cenário que se apresenta é:



Fonte: BRASIL. Ministério do Planejamento e Orçamento (2023)

Em relação às Universidades e Instituições Federais de Ensino, especificamente, a diferença é ainda mais expressiva:



Fonte: BRASIL. Ministério do Planejamento e Orçamento (2023)



Gênero e educação

Embora as mulheres representem a maior parcela do serviço público no Brasil, quando se fala em paridade de gênero em cargos de gestão, chefia e assessoramento, observa-se uma distância significativa entre homens e mulheres na composição desses quadros. A desigualdade fica mais evidente na Rede de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), na qual os quadros docentes, funções gratificadas e cargos de direção de maior nível hierárquico possuem maioria masculina. (RODRIGUES, 2021).

A escola, juntamente com o lar, é historicamente responsável pela manutenção e reprodução da desigualdade entre os gêneros. Mas também é um lugar de mudança, onde é possível se iniciar uma nova cultura de respeito entre homens e mulheres. Esse ambiente pode contribuir para a formação de homens e mulheres igualitários (COLLING, 2013).

Promover reflexões sobre a participação das mulheres em cargos de gestão no IFRS - instituição federal de ensino público, gratuito e de qualidade, é um caminho para que possam ser discutidas políticas de inclusão e medidas para facilitar o acesso feminino a posições de liderança.

A inclusão de mulheres na gestão é um fato primordial. Contudo, implica que tal atuação tenha como foco o empoderamento coletivo e a gestão democrática.

Com esse objetivo, buscou-se o levantamento diagnóstico no IFRS quanto à participação das mulheres em cargos de gestão. Nesse percurso, também foram investigados, por meio de entrevistas semiestruturadas, vários aspectos do contexto de gênero e gestão na instituição, suas dificuldades e desafios, no intuito de que esses resultados possam ser considerados em ações e políticas promovidas pelas comissões permanentes da instituição (CIS e CPPD).



Participação das mulheres na Gestão do IFRS Pró-reitorias



Durante a pesquisa, buscou-se o levantamento em relação aos cargos de atuação em espaços decisórios na instituição. Ressalta-se que o cargo máximo da instituição, de Reitor, é ocupado por uma pessoa do sexo masculino.

O levantamento em relação às Pró-reitorias do IFRS incluiu: Pró-reitoria de Administração (PROAD); Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODI); Pró-reitoria de Ensino (PROEN); Pró-reitoria de Extensão (PROEX); e Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação (PROPI).



Fonte: a autora (2023)



Fonte: a autora (2023)

Percebe-se que há 3 Pró-reitores e 2 Pró-reitoras, 1 Pró-reitor adjunto e 4 Pró-reitoras adjuntas, revelando uma maioria feminina apenas nas substituições desses cargos.

Uma das razões históricas que podem contribuir para essa dinâmica inclui a estrutura social patriarcal, que historicamente concedia autoridade e poder aos homens.



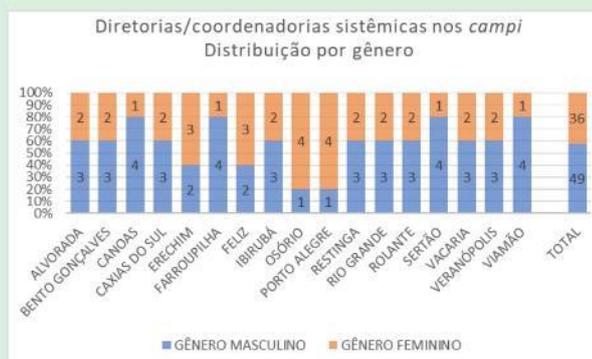
Participação das mulheres na Gestão do IFRS Diretorias-gerais e sistêmicas

Após isso, analisaram-se as Diretorias-gerais dos *campi* do IFRS – cargos ocupados por pessoas eleitas. Os resultados foram que, dos 17 cargos de Direção Geral, 13 são ocupados por pessoas do gênero masculino e apenas 4 por pessoas do gênero feminino.



Fonte: a autora (2023)

O levantamento da composição das Diretorias e Coordenadorias nos *campi* do IFRS, de modo a espelhar a análise realizada em relação às Pró-reitorias, compreendeu as diretorias/coordenadorias de: Administração; Desenvolvimento Institucional; Ensino; Extensão; e Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação. Observou-se que nas Diretorias e Coordenadorias, a maioria dos *campi* do IFRS possui pessoas do gênero masculino responsáveis pelo comando desses setores. As exceções foram os *campi* Erechim, Feliz, Osório e Porto Alegre, cuja maioria das Diretorias e Coordenadorias abarcadas pelo levantamento são conduzidas por mulheres.



Fonte: a autora (2023)



Mulheres em cargos de gestão: dificuldades e desafios no contexto familiar

Na pesquisa realizada por meio de entrevistas com as servidoras, foram constatadas as seguintes dificuldades e desafios no contexto familiar:

• Dupla jornada e sobrecarga

Desproporcionalidade entre o tempo dedicado por homens e mulheres às atividades domésticas e de cuidado, corroborando os relatos de sobrecarga por parte das entrevistadas. De acordo com os registros:

Bom, eu tenho, como toda mulher que tem uma família, a gente é muito sobrecarregada. Então, isso é um fato. Talvez alguma não, tenha alguma exceção, mas é um fato [...] temos vários dados com relação a isso. Que as mulheres, independente de ter filhos, elas são mais sobrecarregadas. (EG-8)

Eu acho, parece que 24 horas não chega nunca no fim do dia, a gente tá sempre correndo. E são as atividades domésticas, e envolvem, às vezes, o cuidado com a casa, o cachorro, o filho; mais as nossas atividades; são mais, além do trabalho. É sempre uma gincana, parece, o dia. (EG-3)



Nesse sentido, dados do IBGE coletados em 2018 informam que 87,0% (147,5 milhões) das pessoas de 14 anos ou mais realizaram afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas em 2018. As mulheres não ocupadas no mercado de trabalho dedicavam 23,8 horas a essas atividades, enquanto os homens nessa mesma situação, 12,0 horas. A diferença também era grande entre mulheres (18,5 horas) e homens (10,3 horas) ocupados. (IBGE, 2019, não paginado).

Colling e Tedeschi (2019) ressaltam que, mesmo com o aumento de domicílios chefiados por mulheres, e com a contribuição feminina cada vez maior para os orçamentos familiares, atividades de cuidado com filhos e afazeres domésticos “continuam majoritariamente sob responsabilidade das mulheres, sobrecarregando seu cotidiano envolto numa “dupla jornada”. ” (COLLING; TEDESCHI 2019, P. 708).



Mulheres em cargos de gestão: dificuldades e desafios no contexto familiar

- **Desequilíbrio nas atribuições: casa, filhos, tarefas domésticas e parentes idosos.**

Identificação de desequilíbrio nas atribuições, ficando a maior parte das responsabilidades com as mulheres. Preocupação ou a consciência de que, especialmente em relação a parentes idosos, existe culturalmente uma espécie de “responsabilidade automática” da mulher. É o que se verifica nas falas:

Agora, enquanto tu estavas fazendo a pergunta, eu lembrei no momento da escolha do meu irmão, com quem eles vão ficar. “Quem vai assumir o pai e a mãe, tu ou eu?” E aí sim, eu disse: “Não, deixa comigo”. Aí caiu talvez por eu ser mulher. (EG-4)



E os meus pais moram longe de mim, são pessoas que são absolutamente lúcidas e independentes, autônomos ainda, então não é o caso, mas se vier a acontecer, daqui a alguns anos pode se tornar. Certamente eu seria a pessoa de referência, eu tenho um irmão, um homem [...] E óbvio. A gente observa isso na nossa sociedade, se um dia os meus pais necessitarem, a pessoa serei eu. (EG-6)

Sim, eu percebo no núcleo familiar maior. O meu pai começou com um quadro de Alzheimer e como eu não tenho filhos, os meus irmãos inicialmente acharam que ia ser minha responsabilidade [...]. (EG-7)

Um estudo apresentado por Araújo e Fernandes (2015) no 4º Congresso Internacional de Envelhecimento Humano, em 2015, revelou que 85% dos cuidadores é do sexo feminino, havendo a estimativa de 75% se tratarem de filha ou cônjuge da pessoa idosa. Além disso, o estudo concluiu que “A maioria dos sujeitos cuidadores de idosos era formada por mulheres casadas, filhas dos idosos e que não dispunham de nenhuma renda para efetivação do exercício de cuidar.” (ARAÚJO; FERNANDES, 2015, p. 9).



Mulheres em cargos de gestão: dificuldades e desafios no contexto familiar

• Falta de equanimidade trabalho x família

Relatos de desafios enfrentados pelas mulheres enquanto aliam as atribuições familiares ao contexto social de trabalho. A maioria também relatou perceber que não há equanimidade nessa dinâmica.

[...] tem alguns na minha própria rede de amigos [...] que às vezes o marido não ajuda, que dá aquele quebra-pau, porque as mulheres todas trabalham fora, [...] aí tem a criança, que também são com ela, tema de casa é com elas, a mochila, consulta, tudo fica em torno da mãe, e mais a casa [...] contas.(EG-11)

[...] A minha situação, eu sei que ela é bem exceção. Principalmente mulher com filhos pequenos é muito, muito, muito complicado.[...] tem coisas que é pra gente. Que não adianta. Inclusive a questão de como enxerga. A escola sempre vai falar com a mãe.[...] - As outras atividades, eles sempre vão falar com a mãe. Qualquer questão, vão procurar a mãe. Então, eu acho que isso é uma questão bem social [...] até me incomoda bastante [...] socialmente, a sociedade entende que a questão da responsabilidade pelas crianças, pela casa é da mãe.[...] Isso é uma carga pesada. (EG-16)

Na verdade, o que se observa – que foi mencionado pelas servidoras – é a normalização desse tipo de conduta e expectativa pela sociedade como um todo. Além disso, explicita uma certa noção de superioridade dos homens em relação às mulheres.

De acordo com Eggert (2006), as meninas são ensinadas para que continuem sendo apenas auxiliares no orçamento, e os homens são instruídos para que apenas auxiliem as mulheres nos afazeres domésticos, que são considerados como pertencentes às mulheres. Além disso, valoriza-se que filhos homens curse engenharia, enquanto as filhas mulheres são orgulhosamente levadas ao altar. Eggert analisa que: “São essas pequenas violências, especialmente no campo das simbologias e do imaginário que compõem uma compreensão de inferioridade e superioridade”. (EGGERT, 2006, p. 229).



Mulheres em cargos de gestão: dificuldades e desafios no contexto familiar

• Penalização da maternidade

Respostas evidenciaram práticas que desfavorecem as mulheres ao se tornarem mães ou no exercício da maternidade. Incluindo discriminação no trabalho e rótulos impostos pela sociedade. É o que se percebe nos relatos:

Na minha entrevista de emprego, o diretor da empresa disse que o sonho dele era esterilizar todas as mulheres que trabalhavam para ele, pra não ter que dar licença maternidade. Isso foi uma lição para mim, de nunca ser um chefe assim. (EG-1)

A minha irmã sofreu com isso, foi demitida. Há muitos anos atrás [...] Depois dos filhos [...]. Ela sabe que foi por isso e ela tinha cargo também, ela era muito conceituada, porém, o que que aconteceu? O segundo filho foi gravidez de risco. A partir dos cinco meses de gestação[...] ela teve que se afastar [...] A empresa foi mantendo, por lei. [...] A empresa mandou embora. [...]. Então, na iniciativa privada, isso é muito mais forte. (EG-11)



[...], Mas eu acho que é um caminho, em que a mulher vem galgando posições dentro das instituições. E não é sem custo pra mulher. Porque tu ter a obrigatoriedade, tu ter a carga com filhos e com a casa, maior, mesmo tendo ajuda. A responsabilidade recai, parece que em primeiro lugar é tua a responsabilidade, mesmo que haja uma divisão. [...]. Se tem alguma coisa errada, a cobrança da casa em relação aos filhos recai sobre a mulher. (EG-12)

A misoginia revelada em discursos como os acima demonstra o quanto a sociedade não reconhece o direito da mulher ao seu próprio corpo. Ora decide por impedi-la de realizar a maternidade, ora decide que a maternidade lhe é compulsória. Os relatos desvelam também o fato de quanto está intrínseca em nossa cultura a ideia de que a maternidade faz parte da identidade da mulher. Ao abordar a perspectiva de Foucault, Butler (2003, p. 138) afirma que “o corpo materno seria como o efeito ou consequência de um sistema de sexualidade em que se exige do corpo feminino que ele assuma a maternidade como essência do seu eu e lei do seu desejo”.



Mulheres em cargos de gestão: dificuldades e desafios no contexto do trabalho

Já no contexto do trabalho, a investigação também revelou dificuldades e desafios:

- **Diferenciação entre homens e mulheres e sentimento de subordinação**

Percepção da existência de diferenciação entre servidores mulheres e homens no IFRS e de certos comportamentos masculinos que estabelecem uma relação de inferioridade e subordinação quando na relação com as mulheres.

Eu não percebo tanta diferença entre homens e mulheres. Eu me sinto bem na condição de mulher. Apesar de algumas vezes eu já me pegar tendo que agir de uma forma mais firme, mais como um homem. Pra poder ser ouvida, já aconteceu. [...]. Então, já me peguei fazendo isso muitas vezes. E já me questionei também se realmente é isso que eu deveria fazer ou não. Mas é uma coisa que às vezes vem natural. Que a gente vem sentindo naturalmente. Essa necessidade pra poder ser respeitada naquele momento. (EG-12)

Eu diria assim [...] em alguns momentos, sim, com alguns colegas [...] a gente sente essa diferença. Até em situações mais recentes [...]. Eu falei uma coisa e ignoraram. Quando o colega homem falou, concordaram, digamos assim [...]. Outra forma, outra resposta. Tanto que, infelizmente, eu brinco. Quando vou fazer reunião com este grupo, eu chamo o colega porque eu sinto essa diferença. (EG-4)

Nesse aspecto, do quanto a sociedade possui estereótipos para o que podem ser considerados comportamentos tipicamente masculinos e femininos, e que ficaram explicitados nos relatos colhidos, relevante mencionar Louro (1994):



(...) se constituem como sujeitos masculinos ou femininos não por um dado resolvido no momento do nascimento, mas por um processo muito mais amplo e continuado, que se dá através de práticas sociais masculinizantes e feminilizantes, e que isso ocorre numa dinâmica de relações. (LOURO, 1994, p. 28).



Mulheres em cargos de gestão: dificuldades e desafios no contexto do trabalho

• Cultura do Silenciamento

Dificuldades na adoção de medidas para o enfrentamento das situações vividas, muito em função da cultura do silenciamento das mulheres, que as desencoraja a falar e denunciar injustiças de gênero.



De forma geral, não existe, mas existe. Não é pra existir [...] Nós temos políticas que acabam promovendo esse tipo de situação, mas, por outro lado, a gente ainda tem colegas que, não vou dizer que nos testam, mas que muitas vezes nos colocam em situações que, por vezes, eles não questionariam um colega homem se ele tivesse se posicionado ou dito alguma coisa. (EG-17)

O relato demonstra que existe uma dificuldade em realizar o enfrentamento desse tipo de situação, além de uma certa resistência até mesmo para ouvir a opinião dissonante do que está socialmente estabelecido. Mas também demonstram o quanto isso se faz necessário, na desconstrução do que está posto e na construção de uma sociedade na qual esse tipo de comportamento não deve mais ter lugar. Nesse sentido:

Os discursos que nortearam o masculino e o feminino se inculcaram profundamente na cultura ocidental e estabeleceram a preponderância do masculino e a subordinação do feminino. Abrir os discursos, mostrar como e quando foram arquitetados, desconstruí-los, é uma tarefa árdua e difícil, mas necessária. (COLLING, 2019, p. 172)

• Desconhecimento sobre medidas

Observou-se o desconhecimento completo sobre a existência de medidas institucionais formalizadas para o enfrentamento das dificuldades ou um conhecimento muito superficial.



Mulheres em cargos de gestão: dificuldades e desafios no contexto do trabalho

• Cultura machista, discriminação e assédio

O machismo está inserido, mesmo discreto ou velado, em situações normalizadas no ambiente de trabalho. Comportamentos como *manterrupting*, *hepeating*, *bropropriating* e *mansplaining* foram relatados, além de situações em que colegas do sexo masculino protagonizaram cenas de: gritos em frente a demais colegas; piadas machistas; tratamento “diferenciado” quando a mulher coordena algumas situações profissionais; críticas ao trabalho realizado por mulheres. Alguns exemplos:

[...] A gente como mulher, muitas vezes a gente sente que é mais interrompida. Nas reuniões [...] - Não em todas. Mas às vezes com alguns grupos, tu acaba tendo que te impor um pouco. Isso é muito cansativo. É assim, é cansativo. (EG-8)



Algumas questões que são difíceis de discutir, que são no grupo difíceis. Mas que, por exemplo, entramos em acordo, a questão está pacificada e existe um colega que é inconformado. [...] Normalmente, esse tipo de enfrentamento e questionamento permanente, onde alguém te enfrenta e diz: “Eu não vou fazer”, as experiências que eu tive foram com homens, eu não sei se isso é coincidência. Não significa que uma mulher não possa desafiar, mas no mínimo é menos frequente. (EG-6)



Violências contra mulheres no ambiente de trabalho: como identificar?



- **MANERRUPTING**

Quando a mulher não consegue concluir uma frase e é interrompida constantemente por um homem. (BENNET, 2015)

- **HEPEATING**

Quando a mulher tem sua fala ignorada, e um homem presente repete o que ela diz e tem a sua fala levada em consideração. (BENNET, 2015)

- **BROPRIATING**

Quando o homem se apropria da ideia de uma mulher, levando o crédito por ela. (MENA, 2017)

- **MANSPLAINING**

Quando o homem assume uma postura de superioridade, presumindo que sabe mais e, por isso, explica à mulher coisas óbvias, subestimando a capacidade dela. (SOLNIT, 2017)

- **GASLIGHTING:**

Quando um homem tenta fazer a mulher pensar que suas reações são exageradas ou que ela está mentalmente desequilibrada, manipulando-a. Pode ser praticado também por familiares e amigos, independentemente do sexo. (MERRIAN-WEBSTER, 2022)



Como a instituição pode lidar com esses comportamentos



- **Conscientização:** Promover a conscientização desses comportamentos, para que possam ser percebidos no momento em que ocorrem é o primeiro passo para combater essas práticas.
- **Educação e sensibilização:** Oferecer treinamento de conscientização e sensibilização de gênero para educar as pessoas quanto aos problemas associados a esses comportamentos.
- **Promoção da diversidade e inclusão:** Promover políticas e culturas no ambiente de trabalho que valorizem as experiências, independentemente do gênero.
- **Estimulo à escuta ativa:** Incentivar para que as mulheres sejam ouvidas com atenção e não sejam interrompidas até terminarem de falar.
- **Incentivo à atribuição correta:** Promover a cultura de que as ideias sejam atribuídas às suas autoras adequadamente, corrigindo eventuais apropriações indevidas.
- **Feedback:** fornecer feedback sobre os comportamentos inadequados, valorizando a igualdade de gênero no ambiente de trabalho.



Como as mulheres podem lidar com esses comportamentos



- **Assertividade:** ao fazer uma contribuição ou sugestão, certificar-se de que está recebendo o reconhecimento devido, pontuando que a ideia original foi sua, se for o caso.
- **Comunicação direta:** falar direta e firmemente, comunicando expressamente se perceber que sua ideia está sendo cooptada indevidamente.
- **Intervenção educada:** se for alvo de “mansplaining”, interromper educadamente e informar que já está familiarizada com o assunto.
- **Intervenção construtiva:** intervir de maneira educada e construtiva ao perceber que uma mulher está sendo interrompida, solicitando a quem interrompe que permita a conclusão da fala antes de interromper.
- **Confiança em si:** Acreditar em seus sentimentos e intuições. Se algo parecer não estar certo, busque valorizar suas percepções e agir de acordo com elas.
- **Busca por ajuda:** buscar ajuda e apoio. Seja de colegas de trabalho, setor de recursos humanos ou por meio dos canais adequados na instituição.



Apoio Institucional IFRS Assessoria e núcleos

- **Assessoria de Gênero e Sexualidade do IFRS**

Criada em 2022, com o propósito de estimular, promover e fortalecer ações de ensino, pesquisa e extensão orientadas à temática da educação para a diversidade de gênero e sexualidade.



- **Núcleos de estudos e Pesquisas em Gênero e Sexualidade (NEPGS)**

A Assessoria de Ações Afirmativas, Inclusivas e Diversidade conta com os Núcleos de Estudos e Pesquisas em Gênero e Sexualidade (NEPGS), criados por portarias instituídas em cada *campus* - setores propositivos e consultivos que estimula e promove ações de Ensino, Pesquisa e Extensão orientadas à temática da educação para a diversidade de gênero e sexualidade.

Informações no Link: <https://ifrs.edu.br/ensino/assessoria-de-acoes-inclusivas/nucleo-de-estudos-e-pesquisas-em-genero-e-sexualidade-nepgs/>



Apoio Institucional IFRS Medidas formalizadas

- **Resolução n° 042, de 27 de outubro de 2020. Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS)**

Disponível no Link:

https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2020/11/Resolucao_042_2020_Aprova_Politica-Institucional-Combate-ao-Assedio-e-a-Violencia_IFRS.pdf

- **Instrução Normativa IFRS n° 006/2022 de 1 de dezembro de 2022** - Regulamenta o fluxo e procedimentos para denúncia de assédios e violências, em atendimento a Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no IFRS.

Disponível no Link:

<https://ifrs.edu.br/documentos/instrucao-normativa-ifrs-no-006-2022/>



- **Cartilha de Enfrentamento às Violências de Gênero no IFRS** - material para orientar, informar e auxiliar nas atividades pedagógicas sobre violências de gênero e contribuir com a divulgação da Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no IFRS. Reúne, entre outros, conceitos, indicações de leitura, vídeos e filmes. (SALATINO, 2022).

Disponível no Link:

<https://oikoseditora.com.br/obra/index/id/1287>



Percepções das entrevistadas quanto à Gestão no IFRS

Na ótica das entrevistadas, muitas vezes, embora haja o esforço da Instituição no intuito de distribuir justamente os cargos de gestão por gênero, a realidade enfrentada pelas mulheres não permite que elas mesmas se disponham a candidatar-se ao desempenho desses cargos. É o que se observa nos relatos:

[...] Mas eu acho que é mais por esse lado, por a mulher estar atribuída com outras tarefas, principalmente falando da vida pessoal dela. Que, "Ah, não vai dar tempo pra isso, eu preciso ter mais tempo com meu filho, com isso e com aquilo" e querendo ou não vem a parte cultural de que é o homem que tem que dar o sustento, por mais que eu não concordo com nada disso. E aí acaba ficando essas tarefas que te levam mais tempo, que muitas vezes tu leva atividade pra fazer em casa. Quando tu tá em cargo de gestão. E a mulher muitas vezes não quer isso por não ter tempo. (EG-2)

Mas eu acho que o que pega, é essa questão que a gente conversou nas perguntas anteriores. Porque é uma instituição nova. Então, muitas mulheres que participam da instituição ainda estão com uma vida familiar e com os filhos em idade que precisa de muita atenção. Então, se tu não tem uma rede de apoio, ou se tu não tem, daqui a pouco, um grau alto de loucura, tu não aceita esses desafios. Porque tu tem que ter um grau um pouquinho alto de... Ser um pouquinho workaholic demais [...]. Não é fácil para a mulher tomar essa decisão [...] E às vezes tem a vontade, gostaria de assumir um cargo de gestão, e realmente as questões familiares pesam muito. (EG-14)

Mas é o que a gente está dizendo desde o início da entrevista. [...]. Sim, a gente tem mais esses espaços decisórios. Mas em alguns momentos a gente ainda percebe que a palavra final é de um homem. [...]. É masculina. Eu gostaria que fosse mais uma feminina. E aí eu vejo até na forma como é conduzido muitas vezes nas reuniões. Palavra final mesmo [...]. Porque às vezes a gente está ali e tem informações, contribuições importantes. Mas em algum momento o homem precisa falar. [...]. Bater o martelo. Muitas vezes é a mesma posição, mas é a fala final tem que ser masculina. Isso. (EG-4)

Para Scavone (2001, p. 142-143) a perspectiva de gênero aborda a maternidade em facetas múltiplas: o símbolo da realização feminina, mas também da opressão das mulheres e do poder das mulheres. Esse símbolo foi construído histórico, cultural e politicamente, resultando das relações de poder e dominação de um sexo sobre o outro.



Conclusão



Durante a pesquisa, identificou-se que a percepção das servidoras entrevistadas foi ao encontro do levantamento realizado, pois revelaram observar a participação das mulheres em cargos de gestão do IFRS de forma mais equânime na Reitoria e menos equânime nos *campi*.

A maioria das entrevistadas percebeu evolução no IFRS quanto ao aumento da participação das mulheres na gestão desde a sua criação, sendo que foi observado que nos *campi* essa evolução ocorre de forma mais lenta.

Houve também o reconhecimento do fato de a primeira Reitora do IFRS ter sido uma mulher.

No entanto, inúmeras dificuldades e desafios foram relatados pelas servidoras, o que aponta para a necessidade de ampliar as ações institucionais que possam viabilizar a paridade de gênero na gestão.

O protagonismo e a equidade de gênero na gestão são questões muito importantes na conjuntura ora vivenciada, pois buscam promover a representatividade equânime nos cargos de decisão, bem como a igualdade de oportunidades. Valorizar esse protagonismo, além de ser uma questão de justiça social, também contribui para a excelência e o equilíbrio das instituições, ao aproveitar em sua plenitude o potencial de cada servidor e servidora.



Referências

ABL. Academia Brasileira de Letras. **Sororidade**. Website. 2023. Rio de Janeiro - RJ. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/sororidade> . Acesso em: 01 ago. 2023.

ARAÚJO, Flávia Nunes Ferreira de; FERNANDES, Maria Janine Pereira. **Perfil de Cuidadores Idosos no Brasil**. Anais CIEH (4º Congresso Internacional de Envelhecimento Humano), (2015) - Vol. 2, N.1. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/cieh/2015/TRABALHO_EV040_MD_2_SAI1_ID1826_25072015161043.pdf . Acesso em: 10 ago. 2023.

BAUTISTA, Sandra Naranjo; et al.. **Mulheres Líderes no Setor Público da América Latina e do Caribe: Lacunas e Oportunidades**. Banco Interamericano de Desenvolvimento. 2022. Disponível em: <https://publications.iadb.org/publications/portuguese/viewer/Mulheres-lideres-no-setor-publico-da-America-Latina-e-do-Caribe-lacunas-e-opportunidades.pdf> . Acesso em: 05 jul. 2023.

BENNET, Jessica. **How Not to Be 'Maninterrupted' in Meetings**. Revista Time. Website. 2015. Disponível em: <https://time.com/3666135/sheryl-sandberg-talking-while-female-manterruptions/> . Acesso em: 12 ago. 2023.

BRASIL. Ministério do Planejamento e Orçamento. **Painel Estatístico de Pessoal**. Website. Brasília: Ministério do Planejamento. 2023. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/pendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true> . Acesso em 09 out. 2023.

BRISKIN, Linda; MULLER, Angelika. **Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles**. In: ILO - International Labor Organization. Industrial and Employment Relations Department. Website. 2011. (Tradução livre). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172636.pdf . Acesso em: 15 ago. 2023.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: Feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

COLLING, Ana Maria (2013). **Gênero e Educação: um diálogo necessário**. Revista Contexto & Educação, 19(71-72), 29-43. <https://doi.org/10.21527/2179-1309.2004.71-72.29-43> . Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/contextoeducacao/issue/view/80> . Acesso em 01 ago. 2023.

COLLING, Ana Maria. Direitos Humanos. In: COLLING, Ana Maria; TEDESCHI, Losandro Antonio (Orgs.). **Dicionário crítico de gênero**. 2.ed. Dourados, MS : Ed. Universidade Federal da Grande Dourados, 2019. Disponível em: <https://omp.ufgd.edu.br/omp/index.php/livrosabertos/catalog/view/2/2/29> . Acesso em: 10 ago. 2023.

EGGERT, Edla. **Supremacia da masculinidade: questões para um debate sobre violência contra mulheres e educação**. Cadernos de Educação I FaE/UFPEL, Pelotas, p. 223-232, jan-jun 2006. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/caduc/article/view/1829> . Acesso em: 22 ago. 2023.



Referências

FRANÇA, Maria Cristina Caminha de Castilhos. **Alteridade**. In: COLLING, Ana Maria; TEDESCHI, Losandro Antonio (Orgs.). Dicionário crítico de gênero. 2.ed. Dourados, MS : Ed. Universidade Federal da Grande Dourados, 2019. Disponível em: <https://omp.ufgd.edu.br/omp/index.php/livrosabertos/catalog/view/2/2/29> . Acesso em: 10 ago. 2023.

FREIRE, Paulo. **Medo e Ousadia**. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1986.

HOOKS, Bell. **Feminist Theory from margin to center**. Boston: South End Press, 1984.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens**. Website Agência IBGE Notícias. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens> Acesso em: 31 jul. 2023.

IFRS. **Política Institucional de Combate ao Assédio e à Violência no IFRS**.- Resolução nº 42, de 27 de outubro de 2020. Disponível em: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2020/11/Resolucao_042_2020_Aprova_Politica-Institucional-Combate-ao-Assedio-e-a-Violencia_IFRS.pdf . Acesso em: 12 ago. 2023.

IFRS. **Instrução Normativa IFRS N° 006, de 01 de dezembro de 2022**. Regulamenta o fluxo e procedimentos para denúncia de assédios e violências, em atendimento a Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no IFRS. Disponível em: https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2022/12/IN_06-2022-Regulamenta-e-estabelece-fluxo-e-procedimentos-para-denuncia-de-assedios-e-violencias.pdf. Acesso em 12 ago. 2023.

LOURO, Guacira L. **A história oral e a pesquisa sobre gênero**. Seminário História da Educação Brasileira: a ótica dos pesquisadores. Brasília: MEC/Inep. Série Documental, nº 5, 1994.

MENA, Isabela. **Verbete Draft Feminismo nos Negócios: o que é Bropropriating**. Website. Projeto Draft. São Paulo: 2017. Disponível em: <https://www.projetedraft.com/verbete-draft-feminismo-nos-negocios-o-que-e-bropriating/> . Acesso em: 12 ago. 2023.

MERRIAM WEBSTER ONLINE. **Gaslighting**. 2023. Merriam-Webster, Incorporated. Disponível em: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/gaslighting#:~:text=%3A%20psychological%20manipulation%20of%20a%20person,or%20mental%20stability%2C%20and%20a> . Acesso em: 10 set. 2023.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5> . Acesso em: 16 ago. 2023.

ONU Mulheres. **Princípios do Empoderamento das Mulheres**. Cartilha. 2017. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf . Acesso em: 12 ago. 2023.



Referências

RODRIGUES, Carolina Vergara. **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/desfazendo-genero/2021/TRABALHO_COMPLETO_EV168_MD_SA_ID_10122021210104.pdf
Acesso em: 05 ago. 2023.

SALATINO, Alba Cristina Couto dos Santos et al.(Org.) **Cartilha de enfrentamento às violências de gênero no IFRS**. 2. ed.; e-book. São Leopoldo: Oikos, 2022. Disponível em: <https://oikoseditora.com.br/files/Cartilha-Enfrentamento-do-Assedio-IFRS%20-%20E-book.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2023.

SCAVONE, Lucila. **A maternidade e o feminismo: diálogo com as ciências sociais**. Revista Cadernos Pagu, São Paulo, n. 16, p. 137-150, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/3wSKqcsySs8ZV4rHM63K8Lz/> . Acesso em: 15 ago. 2023.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Revista Educação e Realidade, 20(2):71-99, jul./dez., 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/download/71721/40667/297572> . Acesso em: 10 set. 2023.

SILVA, Thaís Teixeira da; PRESTES, Liliane Madruga. **A emergência das mulheres na ação comunitária: uma experiência educativa coletiva**. RevistAleph, (34). <https://doi.org/10.22409/revistaleph.v0i34.39767> - ISSN 1807-6211 [Julho.2020]. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaleph/article/view/39767/25236> . Acesso em: 15 set. 2023.

SOLNIT, Rebecca. **Os homens explicam tudo para mim**. 1ª ed. São Paulo: Editora Cultrix, 2017.

THE GLOBAL DEAL. **A Contribuição do diálogo Social para a Igualdade de Gênero**. Partners:OIT. OECD. 2019. Disponível em: <https://www.theglobaldeal.com/resources/A%20CONTRIBUI%C3%87%C3%83O%20D O%20DI%C3%81LOGO%20SOCIAL%20PARA%20A%20IGUALDADE%20DE%20G%C3%89NERO.pdf> . Acesso em: 15 ago. 2023.

UNFPA - United Nations Population Fund. **Frequently Asked Questions about Gender Equality**. 2005. Disponível em: <https://www.unfpa.org/resources/frequently-asked-questions-about-gender-equality>. Acesso em: 02 ago. 2023.



Andréa Marta Donadel Bergonci

AUTORA

Prof.^a Dr.^a Maria Cristina Caminha de Castilhos França

COAUTORA E ORIENTADORA



APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DO RIO GRANDE DOSUL – IFRS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO – PROPPI
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Senhor a):

Você está sendo convidada para participar do projeto de pesquisa intitulado:

“CONSIDERAÇÕES SOBRE A GESTÃO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO: DESAFIOS ÀS COMISSÕES PERMANENTES”. Este projeto está vinculado ao Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT. Espera-se que os resultados desta pesquisa reflitam de forma direta e exitosa na gestão institucional e, conseqüentemente, na carreira dos servidores docentes e técnico-administrativos. Torna-se evidente a necessidade de participação e representatividade das mulheres nos cargos de gestão e os possíveis desdobramentos: tanto nas atribuições inerentes a sua profissão, bem como na sua inserção no mundo do trabalho, sob as mesmas condições de acesso ao plano de carreira.

A pesquisa será feita na Reitoria do IFRS, através de questionário e/ou entrevista, que poderá ser gravada e/ou filmada, após sua autorização. Para a coleta de dados será utilizado o e-mail institucional e gravador.

=====

Fui alertada que este estudo apresenta risco baixo para mim, isto é, indicam a possibilidade de constrangimento dos participantes ao responder o instrumento de coleta de dados; quebra de anonimato; alterações de comportamento durante gravações de áudio e vídeo, caso houver; alterações na autoestima provocadas pela evocação de experiências; alterações de visão de mundo, de relacionamentos e de comportamentos em função de reflexão sobre gênero e divisão de trabalho familiar e/ou satisfação profissional.

Caso isso ocorra, serão consideradas as necessidades de interrupção à participação na pesquisa e ocorrerá o encaminhamento ao Setor específico do IFRS/Reitoria voltado à promoção da saúde dos servidores, a fim de receber o

acompanhamento necessário. Além disso, diante de qualquer tipo de questionamento ou dúvida, poderei realizar o contato imediato com o do pesquisador responsável pelo estudo que fornecerá os esclarecimentos necessários.

Foi destacado que a minha participação no estudo é de extrema importância, pois refletirá de forma direta na gestão institucional e, conseqüentemente, na carreira dos servidores docentes e técnico-administrativos.

Estou ciente e me foram assegurados os seguintes direitos:

- da liberdade de retirar o consentimento, a qualquer momento, e que poderei deixar de participando estudo, sem que isso me traga prejuízo de qualquer ordem;

- da segurança de que não serei identificada e que será mantido caráter confidencial das informações relacionadas à minha privacidade;

- do compromisso de ter acesso às informações em todas as etapas do estudo, bem como aos resultados, ainda que isso possa afetar meu interesse em continuar participando da pesquisa;

- de que não haverá nenhum tipo de despesa ou ônus financeiro relacionada com a participação nesse estudo;

- de que tenho direito a compensação material relativas às minhas despesas e de meu acompanhante com relação à transporte e alimentação, caso esses gastos sejam demandados durante a minha participação no estudo

- de que não está previsto nenhum tipo de procedimento invasivo ou coleta de material biológico;

- de que posso me recusar a responder qualquer pergunta que julgar constrangedora ou inadequada.

- de que serão mantidos todos os preceitos ético-legais durante e após o término da pesquisa, de acordo com a Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde;

Eu _____, portador do documento de identidade ou CPF

_____, aceito participar da pesquisa intitulada: “**CONSIDERAÇÕES**

SOBRE A GESTÃO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO: DESAFIOS ÀS COMISSÕES PERMANENTES”.

Fui informada dos objetivos do presente estudo de maneira clara e detalhada, bem como sobre a metodologia que será adotada, sobre os riscos e benefícios envolvidos. Recebi uma via assinada e rubricada deste termo de consentimento e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Bento Gonçalves/RS, ____ de _____ de 2023.

Assinatura da participante

Assinatura da pesquisadora

=====

Autorização para uso de imagem/voz

Autorizo o uso de minha imagem e/ou voz para fins específicos de divulgação dos resultados da pesquisa, sendo seu uso restrito a análise dos referidos resultados.

Fui informada que serão tomadas todas as medidas possíveis para preservar o anonimato e a minha privacidade.

Bento Gonçalves/RS, ____ de _____ de 2023.

Assinatura da participante

Assinatura da pesquisadora

=====

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, poderei consultar:

CEP/IFRS

E-mail: cepesquisa@ifrs.edu.br

Endereço: Rua General Osório, 348, Centro, Bento Gonçalves, RS, CEP: 95.700-086

Telefone: (54) 3449-3334

Pesquisador(a) principal: ANDRÉA MARTA DONADEL BERGONCI

Telefone para contato: (54) 99114-1524

E-mail para contato: andrea.bergonci@ifrs.edu.br

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO PRÉVIO AOS MEMBROS DA CIS E CPPD

Seção 1 de 3

Questionário aos membros da CIS e CPPD

IFRS

Você está sendo convidado(a) para participar do projeto de pesquisa intitulado: "CONSIDERAÇÕES SOBRE AS PARTICULARIDADES DE GÊNERO NO TRABALHO REMOTO: DESAFIOS ÀS COMISSÕES PERMANENTES.". Este projeto está vinculado ao Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT. Solicito que responda as questões abaixo, incluindo o máximo de informações possíveis. Agradeço imensamente sua participação:

E-mail *

E-mail válido

Este formulário está coletando e-mails. [Alterar configurações](#)

Seção 2 de 3

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL – IFRS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO – PROPP
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a):

Você está sendo convidado(a) para participar do projeto de pesquisa intitulado: "CONSIDERAÇÕES SOBRE AS PARTICULARIDADES DE GÊNERO NO TRABALHO REMOTO: DESAFIOS ÀS COMISSÕES PERMANENTES.". Este projeto está vinculado ao Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT. Nessa pesquisa pretendemos identificar e analisar as fragilidades que o trabalho remoto, por força da pandemia, revelou às relações de gênero nos quadros funcionais efetivos do IFRS. A pesquisa será feita no IFRS, através de questionário e/ou entrevista, que poderá ser gravada e/ou filmada, após sua autorização. Para a coleta de dados será utilizado o e-mail institucional e gravador.

=====

=====

Fui alertado (a) que este estudo apresenta risco baixo para mim (a), isto é, indicam a possibilidade de constrangimento dos participantes ao responder o instrumento de coleta de dados; quebra de anonimato; alterações de comportamento durante gravações de áudio e vídeo, caso houver; alterações na auto-estima provocadas pela evocação de experiências; alterações de visão de mundo, de relacionamentos e de comportamentos em função de reflexão sobre gênero e divisão de trabalho familiar e/ou satisfação profissional.

Caso isso ocorra, serão consideradas as necessidades de interrupção à participação na pesquisa e ocorrerá o encaminhamento ao Setor específico do IFRS/Reitoria voltado à promoção da saúde dos servidores, a fim de receber o acompanhamento necessário. Além disso, diante de qualquer tipo de questionamento ou dúvida, poderei realizar o contato imediato com o do pesquisador responsável pelo estudo que fornecerá os esclarecimentos necessários.

Foi destacado que a minha participação no estudo é de extrema importância, pois refletirá de forma direta na carreira dos servidores docentes e técnicos-administrativos, pois fará uma reflexão da problemática vivenciada no período pandêmico, viabilizando subsídios para o registro desta experiência e de possíveis medidas mais amplas em busca institucional pela igualdade de gênero.

Estou ciente e me foram assegurados os seguintes direitos:

- da liberdade de retirar o consentimento, a qualquer momento, e que poderei deixar de participar do estudo, sem que isso me traga prejuízo de qualquer ordem;
- da segurança de que não serei identificado (a) e que será mantido caráter confidencial das informações relacionadas à minha privacidade;
- do compromisso de ter acesso às informações em todas as etapas do estudo, bem como aos resultados, ainda que isso possa afetar meu interesse em continuar participando da pesquisa;
- de que não haverá nenhum tipo de despesa ou ônus financeiro relacionada com a participação nesse estudo;
- de que tenho direito a compensação material relativas às minhas despesas e de meu acompanhante com relação à transporte e alimentação, caso esses gastos sejam demandados durante a minha participação no estudo
- de que não está previsto nenhum tipo de procedimento invasivo ou coleta de material biológico;
- de que posso me recusar a responder qualquer pergunta que julgar constrangedora ou inadequada.
- de que serão mantidos todos os preceitos ético-legais durante e após o término da pesquisa, de acordo com a Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde;

Aceito participar da pesquisa intitulada: "CONSIDERAÇÕES SOBRE AS PARTICULARIDADES DE GÊNERO NO TRABALHO REMOTO: DESAFIOS ÀS COMISSÕES PERMANENTES.". Fui informado (a) dos objetivos do presente estudo de maneira clara e detalhada, bem como sobre a metodologia que será adotada, sobre os riscos e benefícios envolvidos. Recebi uma via assinada e rubricada deste termo de consentimento e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Fevereiro/2022

=====

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, poderei consultar:

CEP/IFRS

E-mail: cepesquisa@ifrs.edu.br

Endereço: Rua General Osório, 348, Centro, Bento Gonçalves, RS, CEP: 95.700-000

Telefone: (54) 3449-3340

Pesquisador(a) principal: ANDRÉA MARTA DONADEL BERGONCI

Telefone para contato: (54) 99114-1524

E-mail para contato: andrea.bergonci@ifrs.edu.br

Você concorda com o termo acima?

Sim

Não

Seção 3 de 3

Pesquisa: "CONSIDERAÇÕES SOBRE AS PARTICULARIDADES DE GÊNERO NO TRABALHO REMOTO: DESAFIOS ÀS COMISSÕES PERMANENTES." ✕ ⋮

Descrição (opcional)

1.1) Informe a sua área atuação no IFRS: *

- Docente
- Técnico Administrativo

1.2) Informe o seu gênero: *

- Feminino
- Masculino
- Outros...

2) Em que ano ingressou na Instituição? ⋮



Lista suspensa ▼

- | | | |
|-----------|---|---------------------|
| 1. 1984 | ⋮ | 16. 1999 |
| 2. 1985 | | 17. 2000 |
| 3. 1986 | | 18. 2001 |
| 4. 1987 | | 19. 2002 |
| ⋮ 5. 1988 | | ⋮ 30. 2013 |
| 6. 1989 | | 20. 2003 |
| 7. 1990 | | 21. 2004 |
| 8. 1991 | | 22. 2005 |
| 9. 1992 | | 23. 2006 |
| 10. 1993 | | 24. 2007 |
| 11. 1994 | | 25. 2008 |
| 12. 1995 | | 26. 2009 |
| 13. 1996 | | 27. 2010 |
| 14. 1997 | | 28. 2011 |
| 15. 1998 | | 29. 2012 |
| | | 40. Adicionar opção |

3) Com quem você reside? *

- Moro sozinho(a)
- Apenas com meus pais
- Pais e Irmãos
- Apenas com o cônjuge
- Cônjuge e Filhos
- Apenas com os filhos
- Outros...

4) Como foram distribuídos os espaços de trabalho entre os membros residentes? *

Texto de resposta longa

5) Foram distribuídas as atividades domésticas e o cuidado com familiares? Como estruturaram essas atividades e a sua distribuição? *

Texto de resposta longa

6) Ao estabelecer uma rotina ao longo do tempo de trabalho remoto, você percebeu alguma sobrecarga de tarefas a um ou mais membros da família? Se sim, qual membro especificamente? Quais as causas desse familiar ter assumido mais atividades que os outros membros? *

Texto de resposta longa

7) Discorra sobre sua experiência com o home-office/trabalho remoto neste período que estamos vivenciando da pandemia pela transmissão do vírus Sars-CoV-2? *

Texto de resposta longa

8) Como percebe o home office/trabalho remoto como alternativa de trabalho neste cenário? *

Texto de resposta longa

9) Como define as implicações atreladas ao convívio familiar deste novo formato de trabalho? *

Texto de resposta longa

10) Como identifica as fragilidades que o trabalho remoto revelou às relações de gênero nos quadros funcionais do IFRS? Indique as fragilidades e justifique cada uma delas: *

Texto de resposta longa

11) Como avalia os desafios da questão de gênero num contexto social de trabalho aliado a atribuições familiares? Percebe que ocorre de forma equânime? *

Texto de resposta longa

12) Como você "quantifica" o tempo de dedicação e quais foram as suas atividades em situação de trabalho remoto, classificando-as em:

Descrição (opcional)

12.1) Atribuições do trabalho: *

Texto de resposta longa

12.2) Atividades domésticas de rotina: *

Texto de resposta longa

12.3) Atribuições com os familiares: *

Texto de resposta longa

13) Indique as mesmas situações acima listadas, em caso de compartilhamento da rotina doméstica com outro membro familiar: quantificação do tempo de dedicação e quais foram as suas atividades em situação de trabalho remoto, classificando-as em:

Descrição (opcional)

13.1) Atribuições do trabalho: *

Texto de resposta longa

13.2) Atividades domésticas de rotina: *

Texto de resposta longa

13.3) Atribuições com os familiares: *

Texto de resposta longa

13.2) Atividades domésticas de rotina: *

Texto de resposta longa

13.3) Atribuições com os familiares: *

Texto de resposta longa

14) Quais são as suas expectativas quanto ao retorno às atividades regulares? *

Texto de resposta longa

APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Rio Grande do Sul
Campus Porto Alegre



** "...o emprego do termo gênero, utilizado na temática, contempla não as diferenças entre os sexos em razão do determinismo biológico, mas é usado para demonstrar que as diferenças entre homens e mulheres são construídas socialmente no decorrer da história". (ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan, 2012, pag. 22)*

DADOS PESSOAIS

Nome: _____

Idade: _____

Cor/Raça: _____

Estado civil: _____

Formação: _____

Cargo: _____ CD Ocupada: _____

Titulação: () Graduação () Especialização () Mestrado () Doutorado

Tempo de serviço na instituição: _____.

Sobre sua participação na gestão/na CIS Central/na CPPD Central e/ou Local, solicito que responda as questões abaixo, incluindo o máximo de informações possíveis.

Agradeço imensamente a sua participação:

- 1) Descreva brevemente sobre as suas condições de vida, referentes à sua família nuclear: com quem vive, há uma rede de apoio às atividades do âmbito privado, há sobrecarga de atividades domésticas? Com quem você divide as atribuições da sua vida privada?
- 2) O fato de você ser mulher, as suas atribuições são maiores no que se refere aos cuidados com a casa, com os filhos, com parentes mais idosos? Como você percebe a relação homem/mulher nas tarefas domésticas?

- 3) Como avalia os desafios da questão de gênero num contexto social de trabalho aliado a atribuições familiares? Percebe que ocorre de forma equânime?
- 4) Com relação às suas atividades funcionais, como você as analisaria considerando a posição de gênero?
- 5) Na sua opinião, existe diferenciação entre servidores mulheres e homens no IFRS? Pode explicar mais sobre a sua opinião?
- 6) Ao desempenhar suas atividades (cargo diretivo/ CPPD/CIS), você enfrentou/enfrenta dificuldades pelo fato de ser mulher? Se houver, descreva-as, por favor, e indique como você lida com as dificuldades?
- 7) Há um levantamento sobre quais desafios são enfrentados cotidianamente pelas servidoras mulheres, de modo geral, no IFRS? Há alguma medida formalizada institucionalmente que trate sobre essa questão?
- 8) Enquanto gestora/membra da CIS/membra da CPPD você já teve que lidar com situações dessa natureza? Se sim, pode descrevê-las e relatar sobre as medidas tomadas sobre os fatos?
- 9) Você já sofreu com alguma forma de assédio ou discriminação por ser mulher no IFRS? E em outro local ou locais no qual você estava representando a instituição? Se houve, pode descrever?
- 10) Como você percebe a participação das mulheres na gestão do IFRS? Você acha que ela ocorre de uma forma significativa? Há uma justa divisão de cargos por gênero? Justifique a sua resposta, por favor?
- 11) Na sua opinião, acredita que houve mudanças quanto a participação das mulheres na gestão desde a criação do IFRS? Há sinalização de que as mulheres estão ocupando espaços decisórios na instituição? Como você descreve as suas observações a esse respeito?
- 12) Caso sinta o desejo de relatar algo mais não contemplado no questionário e relacionado ao tema da pesquisa, fique à vontade nesse espaço.

Observação: Os roteiros serão discutidos em entrevistas semiestruturadas e, inicialmente, será lido e assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

APÊNDICE E – QUESTIONÁRIO: AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL



Seção 1 de 6

Avaliação do Produto Educacional - "Equidade de Gênero e Gestão no IFRS: Diagnóstico e Considerações à CIS e CPPD".

Prezada Servidora:

Este questionário constitui o instrumento de avaliação do produto educacional decorrente do trabalho de pesquisa que desenvolvo junto ao Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica no IFRS - Campus Porto Alegre.

Você está sendo convidada a participar desta etapa de pesquisa por ocupar cargo de gestão e/ou liderança no IFRS.

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

Muito obrigada por sua contribuição.

Andréa Marta ~~ROSA~~ ~~ROGERI~~

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

Você está sendo convidada para participar da pesquisa intitulada: "CONSIDERAÇÕES SOBRE A GESTÃO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO: DESAFIOS ÀS COMISSÕES PERMANENTES". Esta pesquisa está vinculada ao Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - ProFEP/PT. Espera-se que os resultados desta pesquisa reflitam de forma direta e extensa na gestão institucional e, consequentemente, na carreira dos servidores docentes e ~~servidores administrativos~~.

Torna-se evidente a necessidade de participação e representatividade das mulheres nos cargos de gestão e os possíveis desdobramentos: tanto nas atribuições inerentes a sua profissão, bem como na sua inserção no mundo do trabalho, sob as mesmas condições de acesso ao plano de carreira.

Como etapa da pesquisa foram realizadas entrevistas ~~semiestructuradas~~ com servidoras que ocupam posições de liderança e gestão na Reitoria e nos Campi do IFRS. A partir da pesquisa foi desenvolvido o Produto Educacional (PE) denominado "Equidade de Gênero e Gestão no IFRS: Diagnóstico e Considerações à ~~CIS e CPEP~~". Neste momento você é convidado(a) a responder ao QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL.

O PE foi construído com o objetivo de dar visibilidade e, por meio de uma perspectiva crítica, colaborar com a atuação dos membros das Comissões de assessoramento aos segmentos ~~serviços administrativos~~, por meio da sensibilização e apontamentos da situação diagnóstica da equidade de gênero no contexto da gestão do IFRS.

Fui alertada que este estudo apresenta risco baixo para mim, isto é, indicam a possibilidade de constrangimento dos participantes ao responder o instrumento de coleta de dados; quebra de anonimato; alterações de comportamento durante gravações de áudio e vídeo, caso houver; alterações na autoestima provocadas pela evocação de experiências; alterações de visão de mundo, de relacionamentos e de comportamentos em função de reflexão sobre gênero e divisão de trabalho familiar e/ou satisfação profissional.

Caso isso ocorra, serão consideradas as necessidades de interrupção à participação na pesquisa e ocorrerá o encaminhamento ao Setor específico do IFRS/Reitoria voltado à promoção da saúde dos servidores, a fim de receber o acompanhamento necessário. Além disso, diante de qualquer tipo de questionamento ou dúvida, poderá realizar o contato imediato com o do pesquisador responsável pelo estudo que fornecerá os esclarecimentos necessários.

Foi destacado que a minha participação no estudo é de extrema importância, pois refletirá de forma direta na gestão institucional e, consequentemente, na carreira dos servidores docentes e ~~servidores administrativos~~.

Estou ciente e me foram assegurados os seguintes direitos:

- da liberdade de retirar o consentimento, a qualquer momento, e que poderá deixar de participar do estudo, a em que isso me traga prejuízo de qualquer ordem;
- da segurança de que não será identificada e que será mantido caráter confidencial das informações relacionadas à minha privacidade;

- do compromisso de ter acesso às informações em todas as etapas do estudo, bem como aos resultados, ainda que isso possa afetar interesse em continuar participando da pesquisa;
- de que não haverá nenhum tipo de despesa ou ônus financeiro relacionada com a participação nesse estudo;
- de que tenho direito a compensação material relativas às minhas despesas e de meu acompanhante com relação à transporte e alimentação, caso esses gastos sejam demandados durante a minha participação no estudo;
- de que não está previsto nenhum tipo de procedimento invasivo ou coleta de material biológico;
- de que posso me recusar a responder qualquer pergunta que julgar constrangedora ou inadequada;
- de que serão mantidos todos os preceitos ~~éticos~~ durante e após o término da pesquisa, de acordo com as Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, poderá consultar:

CEP/IFRS

E-mail: cep@saqulsa@ifrs.edu.br

Endereço: Rua General Osório, 348, Centro, Bento Gonçalves, RS, CEP: 95.700-086

Telefone: (54) 3449-3334

Pesquisador(a) principal: ANDRÉA MARTA DONADEL BERGONCI Telefone para contato: (54) 99114-1524

E-mail para contato: andrea.bergonci@ifrs.edu.br

Pergunta *

1. Aceito participar da pesquisa descrita acima e declaro ter sido informado(a) dos objetivos do present...
2. Não aceito participar da pesquisa.

Seção 4 de 6

Questionário de avaliação

Orientações
Por gentileza, responda às questões a seguir, utilizando as opções apresentadas:

1. O Produto Educacional (PE) exposto por meio do material textual "Equidade de Gênero & Gestão no JRS Diagnóstico e Considerações à QIS e CPPQ", na sua opinião, pode contribuir na elaboração dos documentos e deliberações das Comissões arroladas na pesquisa?

Discordo totalmente

Discordo

Indiferente (ou neutro)

Concordo

Concordo totalmente

2. No que se refere à estética e ao aspecto visual, o Produto Educacional é:

Excelente

Muito Bom

Bom

Razoável

Ruim

Não sei

3. No quesito clareza de ideias e estilo de escrita, o Produto Educacional facilita a leitura e o entendimento pelos usuários?

Discordo totalmente

Discordo

Indiferente (ou neutro)

Concordo

Concordo totalmente

4. Em relação ao encadeamento de ideias do Produto Educacional, como você o considera?

Excelente

Muito Bom

Bom

Razoável

Ruim

Não sei

5. O PE tem potencial de atuar como um material textual que promova a sensibilização sobre o tema Gênero & Gestão? *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente (ou neutro)
- Concordo
- Concordo totalmente

6. O PE tem potencial de promover o conhecimento como ferramenta pedagógica na área de ensino? *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente (ou neutro)
- Concordo
- Concordo totalmente

7. O PE tem potencial de contribuir para a formação integral dos servidores e servidoras, sendo voltado à Educação Profissional e Tecnológica (EPT)? *

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente ou neutro
- Concordo
- Concordo totalmente

8. Aponte sugestões que podem aprimorar o PE "Equidade de Gênero & Gestão no IFRS - Diagnóstico e Considerações à CIS e CPPD"? *

Texto de resposta longa

Após a seção 4 Ir para a seção 6 (Agradecimento)

Seção 5 de 6

Agradecimento

Você assinalou a opção: "Não aceito participar da pesquisa".
Muito obrigada pelo seu tempo e disponibilidade.

Em caso de dúvidas a respeito dos aspectos éticos deste estudo, você pode consultar:

DEP/IFRS

E-mail: cep@pesquisa@ifrs.edu.br

Endereço: Rua General Osório, 348, Centro, Bento Gonçalves, RS, CEP: 95.700-086

Telefone: (54) 3449-3334

Pesquisador(a) principal: ANDRÉA MARTA DONADEL BERGONCI

Telefone para contato: (54) 99114-1524

E-mail para contato: andrea.bergonci@ifrs.edu.br

Após a seção 5 Enviar formulário

Mais

Seção 6 de 6

Agradecimento

Muito obrigada pelo seu tempo e disponibilidade em colaborar com a pesquisa.
Suas respostas são muito importantes para o estudo.

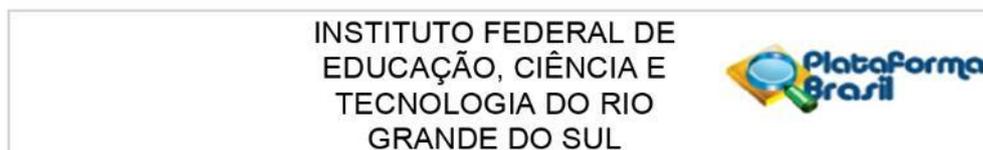
Em caso de dúvidas, faça contato.

Pesquisador(a) principal: ANDRÉA MARTA DONADEL BERGONCI

Telefone para contato: (54) 99114-1524

E-mail para contato: andrea.bergonci@ifrs.edu.br

ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO - APROVAÇÃO DO CEP/IFRS



PARECER DO COLEGIADO

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: CONSIDERAÇÕES SOBRE AS PARTICULARIDADES DE GÊNERO NO TRABALHO REMOTO: DESAFIOS ÀS COMISSÕES PERMANENTES.

Pesquisador: ANDREA MARTA DONADEL BERGONCI

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 53636621.2.0000.8024

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DO RIO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.174.902

Apresentação do Projeto:

Projeto de pesquisa apresentado ao Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Prof^a. D.ra Maria Cristina Caminha de Castilhos França - Pesquisadora: ANDRÉA MARTA DONADEL BERGONCI

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), cuja missão é a de ofertar educação profissional, científica e tecnológica, inclusiva, pública, gratuita e de qualidade, não dispõe de diretrizes para o desempenho do trabalho remoto, principalmente em momentos tão adversos, como a pandemia que está sendo vivenciada

pela transmissão do vírus Sars-CoV-2. Nosso objetivo com este projeto de pesquisa será o de analisar as fragilidades que o trabalho remoto, por força da pandemia, revelou às relações de gênero nos quadros funcionais efetivos da Instituição e o de indicar soluções institucionais que evitem a sobrecarga de atividades, considerando as realidades específicas, sobretudo, as condições de gênero em uma sociedade na qual este é mais um dos fatores determinantes de desigualdade social. A abordagem desta pesquisa vinculada ao

ProfEPT terá cunho exploratório, de natureza qualitativa e com vistas à aplicabilidade, do ensino,

Endereço: Rua General Osório, 348	CEP: 95.700-086
Bairro: CENTRO	Município: BENTO GONCALVES
UF: RS	E-mail: cepesquisa@ifrs.edu.br
Telefone: (54)3449-3340	

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL**



Continuação do Parecer: 5.174.902

da pesquisa e da extensão. O produto educacional decorrente deste projeto será a criação de um Guia de Boas Práticas, desenvolvido para apoio às comissões permanentes (CIS e CPPD) com a proposição de diretrizes para a execução das atividades laborais dos servidores, considerando as condições de gênero em situações possíveis de excepcionalidade.

Amostra:

CPPD (docentes) 34 Entrevistas

CIS (Técnico-administrativos) 36 Entrevistas

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Geral:

Identificar e analisar as fragilidades que o trabalho remoto, por força da pandemia, revelou às relações de gênero nos quadros funcionais efetivos do IFRS.

Objetivos Específicos:

- Delimitar os estudos de gênero com vistas à representação e identidade de gênero no mundo do trabalho;
- Categorizar as atividades laborais com base nos estudos de gênero;
- Identificar as atribuições nas rotinas de trabalhadores TAE e Docentes do IFRS, com base nos documentos que envolvem as práticas;
- Identificar, classificar e estabelecer parâmetros adotados referentes ao gênero sobre as ações institucionais voltadas ao cuidado com a saúde, à prevenção dos riscos, agravos e danos à saúde do servidor no período 2020/2021;
- Analisar os documentos que determinam as responsabilidades da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação Central (CIS) e da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD);
- Propor, através de diretrizes, o trabalho remoto e suas especificidades no âmbito do IFRS, considerando as relações de gênero nos planos de carreira dos servidores.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Os riscos que seguem indicam a possibilidade de constrangimento dos participantes ao responder

Endereço: Rua General Osório, 348

Bairro: CENTRO

CEP: 95.700-086

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3449-3340

E-mail: cepsquisa@ifrs.edu.br

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL**



Continuação do Parecer: 5.174.902

o instrumento de coleta de dados; quebra de anonimato; alterações de comportamento durante gravações de áudio e vídeo, caso houver; alterações na autoestima provocadas pela evocação de experiências; alterações de visão de mundo, de relacionamentos e de comportamentos em função de reflexão sobre gênero e divisão de trabalho familiar e/ou satisfação profissional. No caso, serão consideradas as necessidades de interrupção à participação na pesquisa ou de atendimento mais especializado, o IFRS/Reitoria dispõe de espaço específico voltado à promoção da saúde dos servidores.

Benefícios:

Os benefícios aos convidados em participar da pesquisa refletirá de forma direta na carreira dos servidores docentes e técnico-administrativos, pois fará uma reflexão da problemática vivenciada no período pandêmico, viabilizando subsídios para o registro desta experiência e de possíveis medidas mais amplas em busca institucional pela igualdade de gênero.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Projeto de pesquisa apresentado ao Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Profª. Dra Maria Cristina Caminha de Castilhos França - Pesquisadora: ANDRÉA MARTA DONADEL BERGONCI

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos constam e estão adequados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Resposta ao parecer 53636621.2.0000.8024 de 27 de novembro de 2021.

A pesquisadora incluiu uma carta resposta e atendeu às duas solicitações: roteiro para os questionários e roteiro para os grupos focais. Ambos foram anexados e estão adequados.

Não foram observados óbices éticos.

O projeto está aprovado e, após a finalização da última etapa, conforme cronograma cadastrado na Plataforma Brasil, o pesquisador possui o prazo de 60 dias para envio do relatório final via Plataforma.

Endereço: Rua General Osório, 348

Bairro: CENTRO

CEP: 95.700-086

UF: RS

Município: BENTO GONCALVES

Telefone: (54)3449-3340

E-mail: cepsquisa@ifrs.edu.br

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL**



Continuação do Parecer: 5.174.902

Considerações Finais a critério do CEP:

O projeto está aprovado e, após a finalização da última etapa, conforme cronograma cadastrado na Plataforma Brasil, o pesquisador possui o prazo de 60 dias para envio do relatório final via Plataforma.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1864022.pdf	15/12/2021 12:24:01		Aceito
Outros	Roteirodegrupofocal.doc	15/12/2021 12:19:49	ANDREA MARTA DONADEL BERGONCI	Aceito
Outros	RoteirodoQuestionario.doc	15/12/2021 12:13:12	ANDREA MARTA DONADEL BERGONCI	Aceito
Outros	CartaResposta.pdf	15/12/2021 10:35:53	ANDREA MARTA DONADEL BERGONCI	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoCEP.pdf	24/11/2021 09:47:04	ANDREA MARTA DONADEL BERGONCI	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	24/11/2021 09:40:48	ANDREA MARTA DONADEL BERGONCI	Aceito
Declaração de concordância	Autorizacao.pdf	24/11/2021 09:34:10	ANDREA MARTA DONADEL BERGONCI	Aceito
Folha de Rosto	Folhaderosto.pdf	24/11/2021 09:31:39	ANDREA MARTA DONADEL BERGONCI	Aceito

Situação do

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rua General Osório, 348
Bairro: CENTRO **CEP:** 95.700-086
UF: RS **Município:** BENTO GONCALVES
Telefone: (54)3449-3340 **E-mail:** cepesquisa@ifrs.edu.br

INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO SUL



Continuação do Parecer: 5.174.902

BENTO GONCALVES, 17 de Dezembro de 2021

Assinado por:
CINTIA MUSSI ALVIM STOCCHERO
(Coordenador(a))

Endereço: Rua General Osório, 348
Bairro: CENTRO **CEP:** 95.700-086
UF: RS **Município:** BENTO GONCALVES
Telefone: (54)3449-3340 **E-mail:** cepsquisa@ifrs.edu.br