



## **Teto de Vidro na Educação Profissional: Uma Análise da Sub-representação Feminina nos Cargos de Gestão de um Instituto Federal**

The Glass Ceiling in Professional Education: An Analysis of Female Underrepresentation in Management Positions at a Federal Institute

El Techo de Cristal en la Educación Profesional: Un Análisis de la Subrepresentación Femenina en los Cargos de Gestión de un Instituto Federal

Marlise Sozio Vitcel   
Instituto Federal Sul-rio-grandense, Pelotas – RS, Brasil.  
[marlise.vitcel@gmail.com](mailto:marlise.vitcel@gmail.com)

Márcia Helena Sauáia Guimarães Rostas   
Instituto Federal Sul-rio-grandense, Pelotas – RS, Brasil.  
[marciarostas@ifsul.edu.br](mailto:marciarostas@ifsul.edu.br)

*Recebido em 29 de junho de 2025  
Aprovado em 05 de janeiro de 2026  
Publicado em 27 de abril de 2026*

### **RESUMO**

A construção das carreiras acadêmicas para as mulheres sofre uma série de interferências introduzidas pela condicionalidade de gênero. Para as mulheres trabalhar na área da educação, em especial nos aspectos de produtividade e gestão, se apresentam como desafios a serem superados para que possam acessar postos de poder institucional. Destinadas aos espaços e afazeres domésticos, dentro da divisão sexual do trabalho, elas relutam entre as atividades domésticas e profissionais, na maioria dos casos com acúmulo de jornadas. Nas instituições de educação essa condicionante social, de afastamento das mulheres de espaços de poder, se reproduz. Esta pesquisa analisa como essa estrutura patriarcal se perfaz dentro da de uma Instituição da Educação Profissional, para isso se debruça sobre os aspectos teórico das mulheres, educação e trabalho doméstico e faz uma análise, com dados secundários, sobre um Instituto Federal. Os dados conduzem a compreensão de que o teto de vidro segue firme na educação profissional, dificultando que mulheres e negros acessem o poder institucional. Se verifica, portanto, a necessidade institucional de pensar na efetividade de ações afirmativas no ingresso de servidores no instituto;

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644492684>

e para ampliar os índices de mulheres em espaços de gestão é preciso a construção de políticas afirmativas de incentivo a participação feminina nesses locais.

**Palavras-chave:** Mulheres na gestão; Educação Profissional e Tecnológica; Teto de vidro na academia.

## ABSTRACT

The construction of academic careers for women suffers from a series of constraints introduced by gender conditionality. For women working in education, particularly in aspects of productivity and management, these constraints present challenges to be overcome in order to access institutional positions of power. Assigned to domestic spaces and tasks within the sexual division of labor, they struggle between domestic and professional duties, often facing double shifts. This social condition of distancing women from power spaces is reproduced within educational institutions. This research analyzes how this patriarchal structure operates within a Professional Education institution. To this end, it examines theoretical aspects concerning women, education, and domestic labor and conducts an analysis using secondary data from a Federal Institute. The data leads to the understanding that the glass ceiling remains firmly in place in professional education, hindering access to institutional power for women and Black individuals. Consequently, the study highlights the institutional need to consider the effectiveness of affirmative action in hiring staff and to develop affirmative policies that encourage and increase female participation in management positions.

**Keywords:** Women in management; Professional and technological education; Glass ceiling in academia.

## RESUMEN

La construcción de las carreras académicas para las mujeres sufre una serie de interferencias introducidas por la condicionalidad de género. Para las mujeres que trabajan en el área de la educación, especialmente en los aspectos de productividad y gestión, estas se presentan como desafíos a superar para acceder a puestos de poder institucional. Destinadas a los espacios y quehaceres domésticos dentro de la división sexual del trabajo, ellas vacilan entre las actividades domésticas y profesionales, en la mayoría de los casos con una acumulación de jornadas. En las instituciones educativas se reproduce esta condicionante social de alejamiento de las mujeres de los espacios de poder. Esta investigación analiza cómo esta estructura patriarcal se configura dentro de una institución de Educación Profesional. Para ello, se aborda los aspectos teóricos sobre mujeres, educación y trabajo doméstico y se realiza un análisis con datos secundarios de un Instituto Federal. Los datos conducen a la comprensión de que el techo de cristal sigue firme en la educación profesional, dificultando que mujeres y personas negras accedan al poder institucional. Se verifica,

por lo tanto, la necesidad institucional de pensar en la efectividad de acciones afirmativas en el ingreso de servidores; y para ampliar los índices de mujeres en espacios de gestión, es preciso la construcción de políticas afirmativas de incentivo a la participación femenina en esos lugares.

**Palabras clave:** Mujeres en la gestión; Educación profesional y tecnológica; Techo de cristal en la academia.

## Introdução

As mulheres, ao longo do século 20 até os dias de hoje, ingressaram em massa no mercado de trabalho. Na área da educação não tem sido diferente. Em que pese a forte masculinização de cursos nas ciências 'exatas', há presença feminina em todas as áreas científicas (Silva, 2017). Essa inserção, mesmo que desigual, não vem sem um custo, visto que ainda incide sobre as mulheres a responsabilidade pela Reprodução Social (Bhattacharya, 2023), com sobrecargas das atividades domésticas e de cuidado. Nesse caso, as métricas impostas à ciência, frente ao neoliberalismo, não atendem às particularidades das mulheres confrontadas entre sua inserção profissional e as demandas reprodutivas.

A construção das carreiras acadêmicas para as mulheres sofre uma série de interferências introduzidas pela condicionalidade de gênero. Para Fabbro (2006) “[...] as trajetórias de vida e as dificuldades para galgar os caminhos para se tornar uma docente-pesquisadora, por exemplo, são diferentes e talvez mais penosas para as mulheres” (p. 332). A própria constituição da identidade de trabalhadora, pesquisadora, professora, é dificultada frente ao contexto que vivem as instituições de ensino e as ciências sob o prisma do neoliberalismo. Para a autora a produtividade acadêmica, medida pelo número de publicações, coloca a mulher-pesquisadora frente ao desafio de produzir mais, com jornada excessiva de trabalho. Dessa forma, trabalhar na área da educação, em especial nos aspectos de produtividade e gestão, apresenta desafios que as mulheres precisam enfrentar ao acessar o poder institucional.

A educação profissional é um espaço masculinizado, assim como a ciência de forma mais geral. Martins-Suarez (2016) conclui que esses ambientes acadêmicos são deveras masculinizados e entendidos como espaço público, o que denota historicamente como um local naturalizado como sendo dos homens e de exclusão das mulheres.

O ingresso de mulheres nessas esferas é, portanto, condicionado a múltiplas jornadas de trabalho, visto o peso das atividades domésticas, da cobrança de maior produtividade por ser mulher (Schiebinger, 2001), da maternidade, entre outros atravessamentos. Nessa linha, Fabbro (2006) explica a necessidade de considerar questões como desigualdade de gênero e maternidade como impeditivos para a mulher na esfera pública, modelos vigentes de mãe e profissional, envolvimento no trabalho doméstico etc.

Isso repercute na baixa participação das mulheres em espaços de gestão. Tiburi (2018) afirma que “[...] as mulheres são constantemente preteridas e talvez, de antemão, nem se coloquem em disputa com um homem, porque já se acostumaram a um lugar subalterno e negativo nessa ordem” (p. 28). A autora destaca que para a mulher se destina os espaços domésticos dentro da divisão sexual do trabalho.

Nas instituições de educação essa condicionante social, de afastamento das mulheres de espaços de poder, se reproduz. Neste artigo se analisa como essa estrutura se perfaz dentro de uma Instituição da Educação Profissional, no caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense (IFSul). A presente pesquisa fundamenta-se no Materialismo Histórico-Dialético (MHD) como método de análise da realidade social, compreendido não apenas como uma técnica investigativa, mas como uma concepção teórico-metodológica que apreende os fenômenos sociais a partir de sua historicidade, de suas determinações estruturais e das contradições inerentes ao modo de produção capitalista (Marx, 2013; Netto, 2011). Tal perspectiva permite compreender as desigualdades de gênero e raça nos espaços de gestão como expressões de uma totalidade social marcada pela articulação entre capitalismo, patriarcado e racismo.

Trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativo-qualitativa, de caráter descritivo-analítico, baseada na análise de dados secundários. A dimensão quantitativa possibilita identificar padrões de distribuição dos cargos de gestão segundo gênero e raça, enquanto a dimensão qualitativa, orientada pelo MHD, permite interpretar tais padrões como expressões de relações sociais historicamente constituídas, evitando leituras naturalizantes ou individualizantes.

O método dialético orienta esta análise partindo do princípio da totalidade, compreendendo a instituição estudada como parte integrante da totalidade social e das políticas públicas de educação profissional e tecnológica. Dessa forma, os dados empíricos são tratados como expressões da materialização de estruturas sociais mais amplas no cotidiano institucional. A coleta dos dados foi realizada em duas fontes oficiais: o Portal da Transparência do Governo Federal, para informações sobre servidores em cargos de gestão (CD, FG e FCC), e o Sistema Unificado da Administração Pública, através da PROGEP, que forneceu, de forma agregada, dados de autodeclaração de gênero e raça/cor dos servidores.

Os dados foram organizados em planilhas eletrônicas e submetidos à análise estatística descritiva, com cálculo de frequências absolutas e relativas. Posteriormente, realizou-se o cruzamento das variáveis gênero, raça e tipo de cargo, possibilitando uma leitura interseccional da ocupação dos espaços de gestão.

Esses dados coletados apontam que as mulheres totalizam mais de 44% do quadro de servidores do IFSul. Os dados alusivos às matrículas de estudantes, retirados da Plataforma Nilo Peçanha (PNP), representam um universo feminino de 52%. Porém, mesmo diante de uma situação de quase equivalência de gênero, em números percentuais, ao analisar as estruturas de gestão se evidencia que cerca de

um terço dos Cargos de Direção (CD) e das Funções Gratificadas (FG) são ocupadas por mulheres, fato esse que leva ao questionamento da baixa participação feminina nos espaços executivos de gestão e decisão. Com isso, busca-se, refletir sobre essa representatividade feminina nesse universo.

Após esta introdução, o artigo discute os aspectos teóricos que fundamentam a análise, abordando: a relação entre educação e gênero; a presença das mulheres em espaços de poder, com foco na manifestação do teto de vidro; a feminização das atividades de reprodução social; e as contribuições dos feminismos às formas de resistência. Na sequência, aponta para a realidade empírica do IFSul, apresentando os dados coletados sobre a representatividade nos cargos de gestão. Buscamos vincular essa baixa representação ao arcabouço teórico, adotando a interseccionalidade como mediação analítica central. Por fim, à luz da análise teórico-empírica, apresentamos as considerações finais, sintetizando os achados e refletindo sobre seus desdobramentos para as políticas de equidade no âmbito da educação profissional e tecnológica.

## Educação e Mulheres

Os benefícios sociais advindos da educação podem ser traduzidos em incrementos na renda social, elevação do nível cultural, redução de índices de criminalidade, de natalidade, aumentos de longevidade, de produtividade do trabalho, da qualidade de vida como um todo, entre outros (Bezerra; Ramos, 2010). Para Berg (2008) uma educação de qualidade aumenta efetivamente o crescimento das economias o que pode conduzir a uma redução da pobreza.

Berg (2008) apresenta a ideia de que a educação aumenta o padrão de vida da sociedade, por meio da mudança de comportamento das pessoas sinalizando, em especial, a educação das mulheres. Educar meninas, defende o autor, reduz as taxas de fertilidade, aumenta o grau de instrução da mulher; e uma mulher que tenha estudado melhora a sanidade e a saúde da família, reduz os níveis de mortalidade infantil e tem benefícios nesta e nas próximas gerações. Rose e Dyer (2008) corroboram com essas afirmações, defendendo a educação como direito das mulheres. As autoras, contudo, fazem a crítica a essa visão instrumentalista, entendendo a instrução feminina como um meio para melhorar o bem-estar dos outros, ao invés de focar nas possibilidades da educação para a própria mulher.

Nesta mesma linha crítica, Nussbaum (2012) afirma que as mulheres, dentro da lógica capitalista patriarcal, estão relegadas a serem instrumentos do “bem-estar” de outros. As finalidades de sua saúde, educação, alimentação são para fins externos a si mesma. Dessa forma, as mulheres não são consideradas como pessoas, mas como funções, são, portanto, mães, encarregadas do cuidado de pessoas da família, corpos disponíveis para sexo, agentes de prosperidades da família. Não estão em igualdade com os homens para uma vida plena em que possam disfrutar da educação, da saúde, do amor.

Nussbaum (2012) assegura que nenhum país hoje trata a população feminina de forma igualitária aos homens. Para a autora, essa desigualdade de tratamento relega as mulheres a uma cidadania de segunda categoria em todo o mundo. Essa afirmação se evidencia ainda no tocante à educação, visto que para a autora as mulheres são as pessoas mais prováveis para o analfabetismo e que menos possuem educação profissional e técnica. Corroborando nesse aspecto, Martins-Suarez (2016), destaca a invisibilidade feminina em espaços de atuação profissional na ciência. A autora afiança que

A inserção feminina na ciência repercute em um ajuste no papel feminino dentro de seus lares e em relação aos seus familiares. A mulher que alcança uma participação no espaço público, tipicamente masculino, propõe uma igualdade de posições também de dentro de casa, uma vez que ao ocupar o espaço público, a mulher não consegue dedicar-se exclusivamente aos cuidados com a família e os afazeres domésticos (Martins-Suarez, 2016, p. 21).

A pesquisadora comenta ainda que a aceitação das mulheres na ciência é maior naqueles cursos e áreas vistos socialmente como extensão dos trabalhos de cuidado, como licenciaturas e enfermagem (Martins-Suarez, 2016). Dentro dos espaços acadêmicos a cobrança de visibilidade do trabalho das mulheres é mais forte. Fabbro (2006) entende que a produtividade acadêmica cobra, mais fortemente, as mulheres que por vezes precisam trabalhar e publicar mais por reconhecimentos similares aos homens.

## Mulheres em espaço de poder

Para entender como o sistema capitalista, racista, patriarcal atravessa, oprime, explora e se apropria das mulheres é importante se aproximar de algumas definições que balizam as discussões nesse artigo. Utilizou-se como um elo determinante das opressões sobre a mulher o patriarcado que, apoiado nas discussões da Silvia Federici (2017) e Mirla Cisne (2015), definiu a categoria mulheres como objeto de investigação. A categoria mulheres nesse contexto é atravessada pelas opressões da raça e da classe.

Se é verdade que na sociedade capitalista a identidade sexual se transformou no suporte específico das funções do trabalho, o gênero não deveria ser tratado como uma realidade puramente cultural, mas como uma especificação das relações de classe. Desse ponto de vista, os debates que tiveram lugar entre as feministas pós-modernas acerca da necessidade de desfazer-se do termo “mulher” como categoria de análise e definir o feminismo em termos puramente oposicionais foram mal orientados. Para reformular o argumento que apresentei: se na sociedade capitalista a “feminilidade” foi construída como uma função-trabalho que oculta a produção da força de trabalho sob o disfarce de um destino biológico, a história das mulheres é a história das classes, e a pergunta que devemos nos fazer é se foi transcendida a divisão sexual do trabalho que produziu esse conceito em particular. Se a resposta for negativa (tal como ocorre quando consideramos a organização atual do trabalho reprodutivo), então “mulher” é uma categoria de análise legítima, e as atividades associadas à reprodução seguem sendo um terreno de luta fundamental para as mulheres — como eram para o movimento feminista dos anos 1970 — e um nexo de união com a história

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644492684>

das bruxas (Federici, 2017, p. 31).

No Brasil, historicamente, as mulheres recebem menos que os homens pelas mesmas atividades laborais. Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) mostram que, no segundo trimestre de 2024, a diferença de rendimentos entre homens e mulheres persistiu, principalmente para as mulheres negras, que receberam, em média, R\$ 2.079,00, o que representa menos da metade da média de remuneração do homem branco, que nesse período foi de R\$ 4.492,00 (Dieese, 2024).

Saffioti (1987), entende que as mulheres são tão capacitadas quanto os homens para exercer qualquer atividade ou função para a qual se disponham. Contudo, recai sobre as mulheres uma carga negativa sobre suas capacidades de atuação no ambiente público. Não é por acaso, portanto, que a participação das mulheres na vida pública ainda é pouco expressiva. A sociedade ocidental é governada por homens brancos. O que se percebe tanto nos espaços públicos, como nos poderes legislativos, executivo e judiciário, quanto em espaços privados, como nas igrejas, nos meios de comunicação. Homens brancos são maioria no controle das editoras e das universidades (Diangelo, 2020). Controlam, portanto, o que se estuda, no que e como se crê, como se divertir, para além de legislarem e definirem políticas que controlam as vidas e os corpos femininos.

Silva (2017) observa a existência de um teto de vidro na participação das mulheres na vida pública, em especial na academia. Essa barreira invisível que a autora descreve impede a participação feminina em espaço de poder e de comando. Os micromachismos nos espaços educacionais ocultam a violência de gênero que faz com que as mulheres, por vezes, desistam de participar de espaços de gestão.

Uma vez que se tornam veladas essas violências, a prevalência de homens brancos em espaços de poder é vendida socialmente como um processo de mérito pessoal. Sandel (2020) enfatiza que a construção da ideia de vencedores e perdedores a partir da meritocracia pode destruir o senso de civilidade. Nessa perspectiva Federici (2019) chama a atenção para o surgimento de políticas e ideologias, como resultado do neoliberalismo, que acabam por ressignificar os trabalhadores como microempresários responsáveis pelo seu alto investimento e sendo presumivelmente os beneficiários exclusivos das suas atividades reprodutivas.

Essas ideologias meritocráticas, que mantem o poder como está, acarretam sofrimento e dificuldade para que as mulheres galguem posições de poder na sociedade como um todo, e nas instituições de ensino de forma particular. Silva (2017) entende que, com bastante frequência, questões de ordem privada e familiar impedem o sucesso profissional das mulheres. Para a autora o teto de vidro retarda ou impede a construção linear das carreiras acadêmicas para as mulheres. Em contrapartida, a colaboração do mundo privado tem sido vantajosa para os homens, já que as mulheres, em vários aspectos, são esteio dos projetos de seus maridos, assumindo sozinhas as responsabilidades da reprodução social.

## A Feminização das Atividades de Reprodução Social

A sociedade capitalista obedece a diferentes processos coerentes de opressão para a funcionalidade do capital: é patriarcal, é neoliberal, é especista, é capacitista e é racista (Cisne, 2015; Tiburi, 2018; Vergès, 2020; Arruzza, Bhattacharya & Fraser, 2019; Saffioti, 1987; Wallerstein, 2021). O que se percebe, nesse modelo, são diversos tipos de dominação sobre os corpos, ou como apontam as feministas materialistas francófonas, são processos de opressão consubstanciados.

Em corpos femininos, para além da exploração laboral capitalista neoliberal, a dominação sexual é também um atravessamento perceptível e funcional ao sistema patriarcal (Cisne, 2015). A subjugação da sexualidade feminina faz parte do processo de dominação masculina. O patriarcado se alimenta e se retroalimenta da sub-condição da mulher no que diz respeito a sua posição no mundo.

O poder econômico depende da submissão feminina para reduzir a massa salarial e para ter horas de trabalho não remuneradas, na reprodução da vida (Federici, 2017; 2019; Saffioti, 1987). Para Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019) essa violência que agride, mata e explora as mulheres

Longe de ser acidental, ela [é violência de gênero e] está enraizada na estrutura institucional básica da sociedade capitalista. [T]orna-se particularmente virulento e difuso em épocas de crise. Nesses momentos, quando a ansiedade em relação à própria condição, à precariedade econômica e à incerteza política surge, também a ordem de gênero parece estremecer. [...] Nas sociedades capitalistas, portanto, a violência de gênero não é autônoma. Ao contrário, ela tem raízes profundas em uma ordem social que entrelaça a subordinação das mulheres à organização do trabalho com base no gênero e à dinâmica de acumulação de capital (p. 42).

A violência de gênero, a objetificação da mulher, assim como a naturalização das atividades de cuidado e de trabalho doméstico atribuídas aos corpos femininos, são expressões do patriarcado. Dessa forma se relega toda a tarefa da reprodução social para as mulheres, na forma de trabalho gratuito e/ou precário e mal remunerado. Para Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019) a reprodução social conforma

[...] atividades que sustentam seres humanos como seres sociais corporificados que precisam não apenas comer e dormir, mas também criar suas crianças, cuidar de suas famílias e manter suas comunidades, tudo isso enquanto perseguem esperanças no futuro. Essas atividades de produção de pessoas ocorrem de uma forma ou de outra em todas as sociedades. Nas sociedades capitalistas, entretanto, elas também devem servir a outro mestre – a saber, o capital, que exige que o trabalho de reprodução social produza e substitua a “força de trabalho”. Empenhado em garantir para si mesmo um suprimento adequado dessa “mercadoria singular” ao preço mais baixo possível, o capital despeja o trabalho de reprodução social sobre mulheres [...] (p. 75-76).

Federici (2019) assegura que a hegemonia das relações capitalistas se configura de tal forma que todas as relações sociais se convertem em relações de produção, em relações fabris, sem distinção entre sociedade e fábrica. Dessa maneira

“[...] a casa e o trabalho doméstico não são estranhos ao sistema fabril, mas sim a sua base” (Federici, 2019, p. 23).

Essa dinâmica social de categorização do sexo e divisão do trabalho (Cisne, 2015) relega para as mulheres o trabalho de limpeza e cuidado. Vergès (2020) salienta que o trabalho do cuidado e da limpeza é indispensável e necessário, mas o capital quer que permaneça invisível, marcado pelo gênero, racializado, mal pago e subqualificado.

Esse trabalho extra, relegado à mulher, impacta na forma como as profissionais se constituem no mercado de trabalho. Fabbro (2006) apresenta que os cursos universitários compostos de mais de 70% por mulheres estão nas áreas de cuidar, do ensinar e da saúde. São cursos como enfermagem, educação, veterinária, odontologia e psicologia. Áreas supostamente adequadas à divisão sexual do trabalho e a papéis sociais considerados femininos.

Marçal (2017, np), por sua vez, vai afirmar que “[...] as horas de trabalho das trabalhadoras domésticas no mundo todo estão entre as mais longas, precárias e imprevisíveis de qualquer emprego no mercado”. A autora apresenta dados condensados referente a horas trabalhadas em atividades domésticas, em que uma mulher passa pouco mais de dois terços de seu dia de trabalho em tarefas não remuneradas. A estatística equivalente para homens equivale a apenas um quarto.

As esferas pública e privada atravessam a vida de todas as pessoas. As mulheres, contudo, têm uma carga de trabalho superior às dos homens em todo o mundo, incluindo o Brasil. Dados da Pnad contínua (IBGE, 2021) mostram que mulheres trabalham cerca de quatro horas por semana a mais que os homens e têm uma carga semanal de trabalho adicional não remunerado, que incluem afazeres domésticos e cuidado com pessoas da família, em média, de 10,4 horas superior à deles. Estratificando por raça, classe e escolaridade as diferenças aumentam. Assim, para uma mulher pensar em entrar na vida pública, seja por meio da carreira profissional, da política ou até mesmo da escolaridade, é preciso que ela saiba que terá um acúmulo de funções, de papéis e de atividades que acarretam sobrecarga física e mental.

Dessa forma, a participação feminina em espaços externos à casa, vem com acúmulo de múltiplas jornadas e ainda, com a exploração de outras mulheres para o trabalho doméstico. Basso et al (2021, p. 148) afirmam que “[...] aquelas que conseguem delegar essa tarefa, também o fazem sobre outras mulheres: empregadas domésticas, cozinheiras, trabalhadoras da educação infantil e avós”. Como bem especifica Martins-Suarez (2016) são sempre mulheres. Corroborar com essa ideia a pesquisa de Fabbro (2006) ao abordar que

[...] o capital se apropria dessa exploração mantendo no espaço privado outra mulher (avó, empregada doméstica, babá, tia, comadre, etc.), que assume o trabalho doméstico, este também explorado, desqualificado e desvalorizado, ou seja, o capital não “abre mão” de manter a mulher dentro de casa (Fabbro,

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644492684>

2006, p. 03).

Ao pensar na atividade doméstica e de cuidado, como intrinsecamente feminina, responsável pela reprodução social da classe trabalhadora, Basso et al (2021) afirmam que “[e]ste trabalho invisível e não remunerado é que forma cidadão com competências, habilidades, emoções e atitudes para que atendam as demandas de uma sociedade capitalista (p. 149)”.

## Feminismo e resistência

A crise mundial do cuidado aponta, entre outras questões, para uma negação das mulheres a esse destino natural da reprodução social. A construção de uma perspectiva societal diferente - com maior justiça social e ambiental, antirracista, de igualdade e sem violência - passa por ampla organização e resistência social. Para Fraser (2022) essas lutas precisam ter o anticapitalismo como direção política.

Dessa forma, quando Tiburi (2018) questiona ‘para que’ se precisa do feminismo, se evidencia, igualmente, a importância de questionar também ‘para quem’ ele serve. Aruzza, Bhattacharya e Fraser (2019) definem a necessidade de um feminismo que represente as mulheres exploradas, excluídas, com corpos diversos, que se preocupem com as questões ambientais, da fome, dos territórios, um feminismo para as 99%. É, portanto, um feminismo que dialoga com mulheres pobres, pretas, comunitárias, indígenas, da favela e todas as demais que são atravessadas pelas violências, explorações e apropriação do capitalismo, do racismo e do patriarcado.

Tiburi (2018) recruta para a construção desse feminismo todas as mulheres e, também, não mulheres, “[...] pessoas inscritas no âmbito LGBTT e [...] homens - sujeitos e assujeitados a um mundo patriarcal que o feminismo vem questionar. Um mundo conservador que se abala com a mais leve pluma de crítica [...]” (Tiburi, 2018, p. 6). Defende a autora que a luta feminista por direitos deve ter como integrantes todas, todes e todos.

Vergè (2020) propõe um feminismo que aborde a luta antipatriarcal, decolonial e, dessa maneira, entenda o patriarcado e instrumentalize as pessoas a superá-lo. Esse feminismo decolonial difere do feminismo liberal, que empodera determinadas mulheres, mas mantém o status quo de uma sociedade altamente desigual e exploradora do trabalho e de corpos não brancos. Tiburi (2018) anseia por um feminismo que tenha como centralidade a transformação social, definido como “[...] desejo por democracia radical voltada à luta por direitos daqueles que padecem sob injustiças que foram armadas sistematicamente pelo patriarcado (p. 06)”.

O movimento feminista levantou historicamente as bandeiras das mulheres em espaços de poder. Junto a isso, discute e participa da luta pela superação da divisão sexual do trabalho. Hirata e Kergoat (2008) destacam a expressão consagrada ‘estamos cheias’, cheias da naturalização dessa relação de trabalho não remunerada e sem reconhecimento.

No bojo dessas lutas feministas, Fabbro (2006) apresenta em sua pesquisa as contribuições do feminismo e do movimento de mulheres para quebrar o teto de vidro imposto a elas na construção de suas vidas profissionais. Esses movimentos questionam a naturalização da divisão sexual do trabalho e colocam as mulheres no papel de promotoras de suas vidas, com capacidade de escolha de seus caminhos.

Ferericí (2019) convoca as mulheres a estender os horizontes e firmar a convicção de que “[...] é pelas atividades do dia a dia [...] que podemos desenvolver a nossa capacidade de cooperação, e não só resistir à nossa desumanização, mas aprender a reconstruir o mundo como um espaço de educação, criatividade e cuidado” (p. 19).

## Mulheres na gestão do IFSul

Ao investigar os institutos federais, Porto (2018, p. 50) entende que essas instituições se configuram como “[...] uma prática educativa que oportunize a inserção social, a produção de um conhecimento integrador [...]”. Contudo, a mesma autora aponta que a educação técnica se delinea como um espaço historicamente masculino, por estar vinculada ao ambiente produtivo. Na perspectiva de Otte (2008), tais instituições se constituíram a partir de uma visão de mundo masculina, que impediu, inicialmente, e depois dificultou, a ascensão de mulheres a cargos de direção. A autora exemplifica essa desigualdade na questão da renda: mesmo havendo isonomia salarial formal, a renda masculina média é maior, visto que os cargos de direção são majoritariamente ocupados por homens.

Assim como no contexto majoritário da educação profissional e tecnológica, o IFSul apresenta uma participação desigual em relação a gênero na composição de sua gestão. Para refletir sobre isso, esse tópico apresenta brevemente o instituto, sua estrutura e evidencia a representatividade de gênero, com o intuito de refletir sobre a baixa participação feminina nesses espaços de gestão.

O IFSul, instituído a partir da Lei 11.892/2008, é parte da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e tem por missão a educação profissional e tecnológica, com oferta de cursos técnicos integrados ao ensino médio, cursos técnicos subsequentes, cursos superiores de graduação e de pós-graduação, além de formação inicial e continuada (Brasil, 2008). A rede, em sua totalidade, e o IFSul, de forma específica, buscam atuar de forma indissociada entre o ensino, pesquisa e extensão (IFSul, 2020).

Em termos jurídicos, os Institutos Federais são autarquias federais, mantidos com recursos do Ministério da Educação, mas com autonomia administrativa e pedagógica, com eleição para os cargos de Reitora/Reitor e diretoras/diretores gerais dos câmpus (Brasil, 2008). O IFSul, atualmente, possui 14 câmpus e uma reitoria, distribuídos em 13 municípios do Estado do Rio Grande do Sul (RS), ofertando 335 cursos, nas modalidades presencial e a distância, em 11 eixos tecnológicos, com 152.885 estudantes matriculados, no ano de 2024, segundo a Plataforma Nilo

Peçanha (PNP, 2025).

A estrutura de gestão da instituição é constituída por um Conselho Superior (CONSUP), formado por representantes da comunidade acadêmica e externa; por um Colégio de Dirigente (CODIR) composto por: Reitor, vice-reitora, pró-reitoras e pró-reitores e diretoras e diretores gerais de cada câmpus; além da estrutura de gestão da reitoria e dos câmpus, bem como das coordenações de cursos e áreas (IFSul, 2022).

A gestão do instituto é realizada com base em um organograma de cargos e funções. Dentro da estrutura se divide a alta gestão, composta por pessoas com cargos de direção (CDs) e a baixa gestão, com funções gratificadas da educação (FGs). As coordenações de curso fazem parte da estrutura, mas tem função específica que são as Funções de Coordenação de Curso (FCCs). Para fins desse artigo, a expressão gestão, espaços decisórios e/ou afins, trata-se de todas as pessoas ocupantes de cargos de direção ou funções dentro do IFSul.

Ao tratar sobre gênero e representatividade nos Institutos Federais é preciso trazer à discussão pontos importantes acerca dessa temática. Em que pese as diversas críticas de teóricas feministas (Federici, 2019; Cisne, 2015; Arruzza, Bhattacharya & Fraser, 2019) no que concerne a cooptação do movimento feminista pelos organismos internacionais para moldar, liberalizar e docilizar o feminismo, no ano 2000, o Brasil, assim como outros 190 países, assinou o pacto para atingir oito objetivos comuns de desenvolvimento, denominados Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM). Em 2015, 193 países repactuaram para 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), sendo o quinto a Igualdade de Gênero. O debate sobre igualdade de gênero e diversidade encontra, portanto, balizamento internacional no que concerne a construção de um mundo sem intolerâncias, machismos e violências (IPEA, 2019).

A educação brasileira, acompanhando esse movimento mundial para a promoção dos Direitos Humanos, traz em suas Diretrizes Curriculares Nacionais um capítulo para a promoção da Educação para os Direitos Humanos. Nacionalmente, portanto, a educação se coloca como essa ferramenta na construção de relações mais igualitárias para todas as pessoas (Brasil, 2013). Institucionalmente o IFSul, em seu regimento geral, apresenta aos Núcleos de Gênero e Diversidade Sexual (NUGEDS) a função de discutir as questões sobre gênero e diversidade, afirmando que os NUGEDS são “[...] responsável por desenvolver as ações de promoção dos direitos da mulher e da livre orientação sexual, lutando contra a discriminação de gênero e a homofobia nos Câmpus e Reitoria” (IFSUL, 2022).

Ao passo que o IFSul se coloca como uma instituição com essa preocupação, de promover debates e reflexões acerca da temática, a forte masculinização histórica dos espaços de educação profissional deixa marcas profundas no presente do instituto. Isso pode ser ilustrado no fato de nunca ter havido uma mulher eleita reitora na instituição. Verifica-se também na baixa participação feminina na gestão como um

todo. E que, pela primeira vez, o IFSul não contará com nenhuma mulher como diretora-geral de câmpus, como resultado do pleito eleitoral de 2025 (IFSul, 2025).

## Representatividade na gestão do IFSul

Os dados pesquisados, em relação ao IFSul, revelam que as mulheres estão bastante inseridas no contexto institucional, representando 63% das matrículas de estudantes em 2024 (PNP, 2025) e cerca de 44% do quadro de servidoras e servidores. Contudo, quanto mais ao topo da hierarquia institucional se observa, menos mulheres se encontram. Se focar ainda no atravessamento de raça se percebe que não há nos quadros de alto comando nenhuma mulher negra, dentro da composição atual do Colégio de Dirigentes do IFSul.

No que concerne a raça, os dados apontam que do total de servidores ativos, apenas 9,3% se autodeclararam não brancos, nos grupos de pessoas pretas, pardas, indígenas e amarelas. Indígenas e amarelos representam menos de 0,5% de servidores no IFSul. Pessoas negras 8,9%, percentual bem abaixo da participação das pessoas negras no estado, que, segundo estudos do Departamento de Economia e Estatística do RS (DEE, 2021) representam 21% da população gaúcha. Mulheres negras (autodeclaradas pretas e pardas) são cerca de 3,9% do total de servidores e servidoras, sendo que perfazem mais de 10% da população do estado.

Ao comparar com os dados de servidores do IFSul, que estão ocupando cargos de gestão, se evidencia que, em sua maioria, são homens brancos. Dos 421 cargos de gestão nos 14 câmpus e reitoria, em abril de 2023, apenas 40% são ocupados por mulheres.

No tocante a raça, se verifica uma composição prioritária de pessoas brancas. Esse percentual chega a 90,1% dos cargos ocupados. Pessoas negras, divididas em pardas e pretas, perfazem um total de 8,3% de gestoras e gestores. Mulheres negras no IFSul ocupam apenas 3% dos cargos de gestão.

De acordo com o sítio institucional do IFSul (IFSUL, 2022), o Colégio de Dirigentes (CODIR) possui um caráter consultivo. É o órgão de apoio aos processos de decisão da reitoria. Em junho de 2025 todas as pessoas que compõe esse órgão colegiado são brancas. E menos de um terço de seus membros são mulheres, com tendência de retrocesso de gênero, dados que refletem as reflexões de Diangelo (2020), de que a sociedade é governada por homens brancos.

No que concerne as coordenações de cursos, se evidencia que esse perfil de gestão não se modifica. Mesmo com uma maioria de estudantes do sexo feminino, as coordenações são ocupadas por homens brancos, sendo que as mulheres assumem menos de 35% dessas coordenações. Fato que vai ao encontro do que descreve Silva (2017) em sua pesquisa sobre a participação das mulheres nas ciências. Quanto mais voltado para a indústria, produção, tecnologia e áreas das ciências exatas menor é a participação feminina, visto que se percebe um processo de naturalização desses

espaços como sendo de homens. Na questão da educação profissionalizante se verifica um histórico de masculinização em todos os cursos que não envolvam cuidados.

Em termos percentuais se verifica que cerca de 7% dos cargos de coordenação são ocupados por pessoas negras. Se amplifica a diferença quando se trata de mulheres negras, que perfazem menos de 2% desses cargos. No caso das coordenações de curso, uma possibilidade da baixa atuação da população negra nesses espaços de poder é a pouca incidência de pessoas não brancas na docência do IFSul. Dos docentes da Instituição 91,5% são brancos e apenas 5,5% são negros. No que se refere a mulheres negras, essa representação cai para 1,6%.

## Considerações finais

Frente ao cenário descrito, de baixa inserção das mulheres em espaços de poder, dentro de uma instituição de educação, ciência e tecnologia, se percebe a grande trajetória, ainda necessária, na busca pela paridade de gênero em espaços de gestão e de decisões. Embora muitas ações venham se desenvolvendo, a partir dos núcleos de temas transversais, como os Nuleds e os Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI) e Núcleo de Apoio a Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE), percebemos, ainda, um caminho longo a ser percorrido para vencer as barreiras do racismo e do sexismo. Diangelo (2020) afirma que as instituições estão compostas por estruturas racista, portanto, para um instituto deixar de ser racista [e por similaridade sexista/machista] é necessário ações concretas, em oposição a isso.

Os dados verificados no IFSul evidenciam a necessidade institucional de pensar na efetividade de ações afirmativas no ingresso de servidores no instituto. A Lei de cotas para pessoas negras já é uma realidade, contudo as barreiras administrativas parecem não retratar, no quadro de servidores, a diversidade racial da população territorial em que a instituição está inserida. Pensar em políticas públicas com viés de ampliação do diverso e de justiça social precisa passar por repensar essa efetivação das cotas. É necessário institucionalmente criar mecanismos que facilitem e que rompam as limitações ao acesso de pessoas [em especial mulheres] pretas, pardas e indígenas no seu quadro de servidores.

Para ampliar os índices de mulheres em espaços de gestão é preciso, ainda, políticas afirmativas de incentivo a participação feminina nesses locais; é preciso ouvir as demandas concretas das servidoras por ambientes de trabalhos sem machismos e violências, sejam elas macro ou micro. É preciso a construção de ambiente saudável para atuação das mulheres, em que não haja piadas misóginas, em que suas capacidades não sejam postas em dúvida pelo seu gênero ou sua raça. É necessário combater as violências de gênero que existem no instituto.

O teto de vidro das mulheres e das pessoas racializadas deve ser removido do IFSul e isso pressupõe vontade institucional para desacomodar as políticas vigentes.

O movimento feminista advoga a premissa de que quando uma mulher avança, nenhum homem retrocede, nessa perspectiva de ampliação do acesso, de democratização dos espaços decisórios o IFSul precisa abrir seu caminho e efetivar o ingresso e permanência do diverso no seu quadro de servidores e estudantes. Para isso deve se comprometer, para além da excelência acadêmica com a transformação social, como impõe sua missão e fazer uma educação para os 99% (Arruzza, Bhattacharya & Fraser, 2019).

## Referências

ARRUZZA, Cinzia. BHATTACHARYA, Tithi. FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%**. Um Manifesto. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019.

BASSO, Laís; et al. As desigualdades de gênero na educação profissional e tecnológica. In: CAETANO; Maria Raquel; PORTO JÚNIOR, Manoel José; CRUZ SOBRINHO, Sidnei (org.). **Educação profissional e os desafios da formação humana integral: concepções, práticas e contradições**. CRV. Curitiba, 2021.

Bhattacharya, Tithi. (org.) **Teoria da reprodução social**. São Paulo: Elefante, 2023.

BERG, Servaas van der. **Poverty and education**. Education policy series, n. 10. International Institute for Educational Planning. UNESCO: 2008.

BEZERRA, Fernanda Mendes; RAMOS, Francisco de Souza. **Uma análise regional da decomposição da pobreza educacional no Brasil utilizando o valor de Shapley**. In: XIII Encontro Regional de Economia – ANPEC Sul: Porto Alegre, 2010.

BRASIL. *Lei nº 11.892*, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm)>. Acesso em 22/03/2023.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Educação em Direitos Humanos: Diretrizes Nacionais**. Brasília: SDH/PR, 2013.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2015.

Departamento de Economia e Estatística do RS (DEE). **População**. <https://dee.rs.gov.br/populacao>. Acessado em dezembro de 2021.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). **Consciência Negra 2024: Desigualdades raciais no trabalho e na renda**. Boletim Especial, São Paulo, nov. 2024. Disponível em:

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644492684>

<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/conscienciaNegra.pdf>. Acesso em: jun. 2025.

DIANGELO, Robyn. **Não basta não ser racista**: sejamos antirracistas. São Paulo: Faro editorial, 2020.

FABBRO, Marcia Regina Cangiani. **Mulher e trabalho**: problematizando o trabalho acadêmico e a maternidade. 2006. 363p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas, SP.

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

FEDERICI, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução**: Trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019.

FRASER, Nancy. O clima do capital: por um ecossocialismo transambiental. **Margem Esquerda** – revista da Boitempo, São Paulo, nº 38, p. 67-103, 1º semestre, 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França e Japão. In: Costa A.O.; Sorj B.; Bruschini C, et al., (Orgs). **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV; 2008. p. 264-278.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acessado em outubro de 2021.

Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSUL). Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2024. Pelotas: IFSul, 2020.

Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSUL). Estatuto do IFSul. Disponível em <http://www.ifsul.edu.br/estatuto>. Acessado em setembro de 2022.

Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSUL). Homologação do resultado da apuração de votos - 1º turno. Pelotas, RS, 28 abr. 2025. Disponível em: [https://www.ifsul.edu.br/images/2025/Resultados/Homologao\\_do\\_resultado\\_da\\_apurao\\_de\\_votos\\_-\\_1\\_turno.pdf](https://www.ifsul.edu.br/images/2025/Resultados/Homologao_do_resultado_da_apurao_de_votos_-_1_turno.pdf). Acesso em: 11 jul. 2025.

IPEA. Instituto De Pesquisa Econômica Aplicada. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2019. Disponível em <https://www.ipea.gov.br/ods/index.html>. Acesso em abr. 2023.

MARÇAL, Katrine. **O lado invisível da economia**: Uma visão feminista. Alaúde

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644492684>

Editorial, 2017.

MARTINS-SUAREZ, Fernanda Chiozzini. **Assimetria de gênero na academia: a carreira profissional e a vida doméstica de docentes e pesquisadores das Ciências Exatas**. 2016. 101 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa. 2016.

MARX, Karl. **O Capital** - Livro I – crítica da economia política: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

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

NUSSBAUM, Martha Craven. **Las mujeres y el desarrollo humano**. Barcelona: Herder, 2012.

Organização das Nações Unidas (ONU). <https://oig.cepal.org/pt/node/1922>. Aces. outubro de 2021.

OTTE, Janete. **Trajetória de mulheres na gestão de instituições públicas profissionalizantes: um olhar sobre os Centros Federais de Educação Tecnológica**. 2008. 159 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

PLATAFORMA NILO PEÇANHA. Disponível em: <http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/2019.html>. Acessado em: agosto de 2019.

PORTO, Eliane Quincozes. **Trajetos formativos e significações imaginárias: as narrativas de professoras da EBTT**. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica). UFSM, 2018.

ROSE, Pauline; DYER, Caroline. **Chronic poverty and education: a review of the literature**. Chronic Poverty Research Centre: Working Paper, nº 131, 2008. Disponível em: [www.chronicpoverty.org](http://www.chronicpoverty.org).

SAFFIOTI, Heleieth Iara. **O Poder do Macho**. São Paulo: Editora Moderna, 1987.

SANDEL, Michael J. **A tirania do mérito: O que aconteceu com o bem comum?** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2020.

SCHIEBINGER, Londa. **O feminismo mudou a ciência?** Tradução de Raul Fiker. Bauru, SP: EDUSC, 2001.

SILVA, Lucimeiry Batista da. **Carreiras de professoras das Ciências Exatas e Engenharia: estudo em uma IFES do Nordeste brasileiro**. 2017. 275 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

ISSN: 1984-6444 | <http://dx.doi.org/10.5902/1984644492684>

TIBURI, Marcia. **Feminismo em comum**: para todas, todes e todos. 4ª ed. - Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

VERGÈS, Françoise. **Um Feminismo Decolonial**. São Paulo: Ubu, 2020.

WALLERSTEIN, Immanuel. As tensões ideológicas do capitalismo: universalismo versus racismo e sexismo. In: Balibar, Étienne; Wallerstein, Immanuel. (orgs.) **Raça, nação, classe**: as identidades ambíguas. Boitempo. São Paulo, 2021.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)