

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO**FEMALE TEACHERS' NARRATIVES ABOUT THE GLASS CEILING AT IF BAIANO****NARRATIVAS DE LAS MUJERES DOCENTES SOBRE EL TECHO DE CRISTAL EN EL IF BAIANO**Cátia Brito dos Santos¹, Jorge Garcia Marin², João Diogenes Ferreira dos Santos³

e737568

<https://doi.org/10.47820/recima21.v7i3.7568>

PUBLICADO: 03/2026

RESUMO

Este trabalho analisa a desigualdade de gênero no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano (IF Baiano), com ênfase no fenômeno do teto de vidro e nas percepções de docentes sobre a ocupação de cargos de direção na instituição. A pesquisa adota abordagem qualitativa, articulada ao uso de dados quantitativos sobre a composição dos órgãos colegiados superiores. Como estratégia metodológica, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com docentes do IF Baiano, cujas narrativas permitiram examinar experiências relacionadas à atuação docente, à representação feminina em espaços de poder e às desigualdades de gênero no contexto institucional. O material empírico foi analisado por meio da análise de conteúdo, considerando as narrativas como construções de memória e experiência. Os resultados indicam a persistência da sub-representação feminina nos cargos de direção da instituição e evidenciam a presença de mecanismos institucionais e culturais que limitam a participação e as possibilidades de ascensão profissional das mulheres.

PALAVRAS-CHAVE: Desigualdade de gênero. Teto de vidro. Docência.**ABSTRACT**

This study examines gender inequality at Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano (IF Baiano), focusing on the glass ceiling phenomenon and professors' perceptions of women's access to leadership positions. The research adopts a qualitative approach, combined with the use of quantitative data on the composition of the institution's higher collegiate bodies. As a methodological strategy, semi-structured interviews were conducted with professors from IF Baiano, whose narratives allowed the examination of experiences related to teaching practice, women's representation in positions of power, and gender inequalities in the institutional context. The empirical material was analyzed through content analysis, considering the narratives as constructions of memory and experience. The findings reveal the persistence of women's underrepresentation in leadership positions and highlight the institutional and cultural mechanisms that limit their participation and opportunities for professional advancement.

KEYWORDS: Gender inequality. Glass ceiling. Teaching.

¹ Mestra e Doutorando da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB) do Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade, Vitória da Conquista-BA. Assistente em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano - Campus Itapetinga.

² Professor Doutor Titular de Sociologia, Coordenador do Curso de Mestrado Universitário em Igualdade, Gênero e Educação, da Universidade de Santiago de Compostela (USC), Santiago de Compostela, Espanha.

³ Professor Doutor de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), Feira de Santana, Professor do Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade, da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - Vitória da Conquista-BA, Brasil.

RESUMEN

Este trabajo analiza la desigualdad de género en el Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano (IF Baiano), con énfasis en el fenómeno del techo de cristal y en las percepciones de las docentes sobre la ocupación de cargos de dirección en la institución. La investigación adopta un enfoque cualitativo, combinado con el uso de datos cuantitativos sobre la composición de los órganos colegiados superiores de la institución. Como estrategia metodológica, se realizaron entrevistas semiestructuradas con docentes del IF Baiano, cuyas narrativas permitieron examinar experiencias relacionadas con la práctica docente, la representación femenina en espacios de poder y las desigualdades de género en el contexto institucional. El material empírico fue analizado mediante análisis de contenido, considerando las narrativas como construcciones de memoria y experiencia. Los resultados indican la persistencia de la subrepresentación femenina en los cargos de dirección de la institución y evidencian la presencia de mecanismos institucionales y culturales que limitan la participación y las posibilidades de ascenso profesional de las mujeres docentes.

PALABRAS CLAVE: *Desigualdad de género. Techo de cristal. Docencia.*

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objeto analisar o fenômeno conhecido como teto de vidro a partir da coleta e da análise de dados do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano (IF Baiano). Busca-se, ainda, analisar, por meio das narrativas das docentes, suas percepções acerca da representatividade feminina na ocupação dos órgãos colegiados da instituição. A pesquisa tem como finalidade refletir sobre desigualdades de gênero no mundo do trabalho na contemporaneidade, considerando tanto as transformações quanto as permanências presentes na realidade social e econômica.

Nas últimas décadas, observa-se uma indiscutível ampliação da escolarização e da presença das mulheres no mundo do trabalho. Como consequência, as discussões e as lutas por igualdade de gênero tornaram-se pauta permanente do movimento feminista e também do campo acadêmico. Nesse sentido, o enfoque científico sobre as desigualdades de gênero remonta à década de 1960, quando movimentos de mulheres e feministas passaram a denunciar as formas de segregação política, jurídica, econômica e social impostas às mulheres (Saboya, 2013).

A partir desse debate, diferentes autores buscaram compreender os mecanismos que produzem e reproduzem tais desigualdades. Entre eles, destaca-se Pierre Bourdieu, que, ao desenvolver a noção de dominação masculina, analisa como as estruturas sociais naturalizam a exclusão feminina dos espaços de poder. Segundo o autor, “a definição de um cargo, sobretudo de autoridade, inclui todo tipo de capacitações e aptidões sexualmente conotadas: se tantas posições dificilmente são ocupadas por mulheres é porque elas são talhadas sob medida para homens” (Bourdieu, 2020, p. 106).

Embora a base teórica clássica de Bourdieu explique a dominação simbólica, no âmbito da produção acadêmica sobre o fenômeno do teto de vidro, a revisão bibliográfica realizada indicou que grande parte dos estudos sobre desigualdades de gênero na carreira acadêmica concentra-se



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marín, João Diógenes Ferreira dos Santos

na realidade das universidades públicas. Desse modo, ainda são escassas as pesquisas que investigam essa temática no contexto dos Institutos Federais e da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPT). Assim, a análise desenvolvida neste trabalho busca evidenciar a ausência de paridade e, conseqüentemente, a inexistência de condições plenamente igualitárias no acesso aos cargos de direção no âmbito do IF Baiano.

A relevância dessa discussão também se evidencia diante de acontecimentos recentes que trouxeram o tema para o debate público nacional. Em 28 de novembro de 2025, um ataque ocorrido no Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet-RJ), na unidade Maracanã, resultou no assassinato de duas servidoras: Allane de Souza Pedrotti Matos, diretora pedagógica, e Layse Costa Pinheiro, psicóloga escolar. O episódio, que repercutiu amplamente na mídia e na comunidade acadêmica, expôs fragilidades institucionais relacionadas à gestão de conflitos no ambiente de trabalho, além de evidenciar a persistência de dinâmicas de violência de gênero em instituições públicas de ensino profissional e superior¹. Tais episódios sublinham que a ausência de mulheres em cargos decisórios e a desvalorização de sua autoridade não são apenas entraves burocráticos, mas elementos que perpetuam dinâmicas de vulnerabilidade e violência institucional.

No que se refere ao contexto institucional analisado nesta pesquisa, cabe lembrar que os Institutos Federais foram criados em 2008, por meio da agregação e transformação de antigas instituições de educação profissional. De acordo com a Lei nº 11.892/2008, essas instituições devem constituir-se como centros de excelência na oferta do ensino de ciências e de ciências aplicadas, além de atuar como referência no apoio ao ensino científico nas instituições públicas, oferecendo capacitação técnica e atualização aos docentes (Brasil, 2008, art. 6º).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano (IF Baiano), criado pela referida lei, configura-se como uma instituição que oferta ensino médio e superior no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica. A instituição disponibiliza cursos técnicos — nas modalidades integrados, subsequentes (presenciais e a distância) e Proeja — além de cursos de graduação, pós-graduação e capacitações. Atualmente, o IF Baiano é composto por quinze campi: Alagoinhas, Bom Jesus da Lapa, Catu, Governador Mangabeira, Guanambi, Itaberaba, Itapetinga, Salvador, Santa Inês, Senhor do Bonfim, Serrinha, Teixeira de Freitas, Uruçuca, Valença e Xique-Xique.

No que diz respeito à sua estrutura administrativa, os Institutos Federais possuem como principais órgãos colegiados superiores o Colégio de Dirigentes (Codir) e o Conselho Superior (Consup), sendo este último o órgão máximo de caráter consultivo e deliberativo na estrutura dessas instituições (Brasil, 2008).

¹ Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/sudeste/rj/rj-quem-eram-as-funcionarias-mortas-apos-ataque-no-cefet-do-maracana/>. Acesso em 12/01/2025



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marín, João Diógenes Ferreira dos Santos

Embora o conceito de teto de vidro contribua para compreender as barreiras que limitam a ascensão das mulheres aos espaços de poder, estudos recentes têm ressaltado a importância de analisá-lo a partir de uma perspectiva interseccional. Tal abordagem permite reconhecer que as desigualdades de gênero se articulam a outros marcadores sociais, como raça, maternidade, territorialidade e condições institucionais específicas, produzindo experiências diferenciadas de acesso e permanência nos espaços de gestão. No contexto da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica — marcada por um processo de interiorização e expansão institucional — essas dimensões tornam-se particularmente relevantes para compreender como trajetórias docentes e oportunidades de liderança são moldadas por dinâmicas sociais e organizacionais mais amplas.

Diante desse contexto, este trabalho tem como problema de pesquisa compreender de que modo o fenômeno do teto de vidro se manifesta na estrutura institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano (IF Baiano), especialmente no que se refere ao acesso das mulheres aos cargos de direção e aos órgãos colegiados superiores. Parte-se da hipótese analítica de que, apesar da existência de igualdade formal de acesso aos cargos públicos, persistem mecanismos institucionais e culturais que produzem condições desiguais de participação e ascensão das mulheres nos espaços de poder da instituição, configurando a atuação do chamado teto de vidro.

Desta forma, este trabalho estabelece como objetivos específicos: analisar a participação das mulheres na ocupação de cargos de autoridade no IF Baiano e examinar as narrativas das docentes sobre a representação feminina nesses espaços de poder.

REFERENCIAL TEÓRICO

Em 1987, Morrison, White e Van Velsor definiram o mecanismo da segregação hierárquica, também denominado teto de vidro, como a barreira existente nas camadas superiores da carreira laboral que impede as mulheres de alcançar as posições mais elevadas. Trata-se de uma barreira simbólica e estrutural que, embora não seja formalmente instituída — não aparece em normas, regulamentos ou requisitos explícitos — opera de maneira silenciosa e persistente, restringindo o avanço profissional das mulheres. Justamente por sua sutileza, essa barreira é invisível para a maior parte das pessoas (*apud* Gallego-Morón; Matus-López, 2018), mas nem por isso deixa de ser eficaz: ela atua limitando o acesso das mulheres aos cargos de primeiro e segundo escalão hierárquico.

O teto de vidro expressa-se por meio de práticas naturalizadas e dificilmente nomeadas, como expectativas de disponibilidade total, redes de relacionamento masculinas que favorecem determinados perfis, estereótipos sobre liderança, dúvidas sobre a competência feminina ou sobre sua suposta “adequação” a espaços de poder. São mecanismos sociais sutis, por vezes

imperceptíveis, mas potentes o suficiente para frear ou bloquear a ascensão profissional das mulheres, reproduzindo desigualdades históricas na estrutura organizacional.

Em 2018, Gallego-Morón e Matus-López analisaram os avanços teóricos e as evidências científicas sobre a segregação hierárquica nas universidades espanholas para contribuir com uma reflexão sobre o diagnóstico e as causas que o originam a partir da análise da progressão funcional de docentes. Os autores apontaram aspectos sobre a invisibilidade do problema, baixa aceitação e recusa à adoção de medidas de discriminação positiva. Cumpre registrar que quase toda a bibliografia revisada aponta a baixa participação das mulheres em cargos mais altos, apesar de a área da educação ser considerada uma atividade feminilizada:

Casi la totalidad de la bibliografía revisada coincide al señalar la feminización de la educación, comparándolo con la baja participación de las mujeres en los puestos más altos de la categoría profesional, la cátedra, así como en los órganos de dirección (Gallego-Morón; Matus-López, 2018, p. 215).

Cabe destacar que, além da metáfora do teto de vidro, a literatura sobre gênero e mercado de trabalho mobiliza outras categorias analíticas que buscam explicar diferentes mecanismos de desigualdade nas trajetórias profissionais das mulheres.

Entre elas, destaca-se a metáfora do solo pegajoso (*sticky floor*), que se refere aos fatores que mantêm as mulheres concentradas nos níveis mais baixos da hierarquia profissional. Diferentemente do teto de vidro — associado às barreiras invisíveis que dificultam a ascensão aos cargos de maior poder — o solo pegajoso enfatiza os obstáculos presentes nas etapas iniciais da carreira. Tais entraves estão frequentemente relacionados à divisão sexual do trabalho, à sobrecarga de responsabilidades domésticas, à ausência de políticas institucionais de apoio à carreira e à persistência de estereótipos sobre as competências femininas, fatores que contribuem para limitar o desenvolvimento profissional das mulheres desde os primeiros estágios de sua trajetória (Gallego-Morón; Matus-López, 2018).

Outro conceito amplamente discutido é o penhasco de vidro (*glass cliff*), formulado por Michelle Ryan e Alex Haslam, da Universidade de Exeter. O termo descreve a tendência de que mulheres — e outros grupos sub-representados — sejam nomeadas para posições de liderança em contextos organizacionais marcados por crise ou instabilidade, situações em que as chances de fracasso são significativamente maiores. O conceito foi desenvolvido a partir de estudos que contestaram interpretações segundo as quais a presença feminina em conselhos de empresas estaria associada ao pior desempenho organizacional. Ryan e Haslam demonstraram, ao contrário, que a nomeação de mulheres frequentemente ocorre quando a organização já enfrenta dificuldades, o que torna suas trajetórias mais vulneráveis a avaliações negativas (Bechtoldt; Bannie; Rock, 2019). Assim, o penhasco de vidro evidencia que a desigualdade de gênero não se limita ao acesso aos cargos de poder, mas também às condições em que essas oportunidades são oferecidas.



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marin, João Diógenes Ferreira dos Santos

Outra metáfora recorrente é o *leaky pipeline*, frequentemente traduzido como “tubulação com vazamentos”, que descreve a redução progressiva da participação feminina ao longo das etapas da formação e da carreira científica. Embora mulheres ingressem em número expressivo nas fases iniciais da trajetória acadêmica, sua presença tende a diminuir nos níveis mais avançados, em razão de fatores como discriminações sutis, ausência de apoio institucional e distribuição desigual das responsabilidades familiares. No Brasil, esse fenômeno é frequentemente representado pela expressão efeito tesoura, que ilustra graficamente o afastamento progressivo entre as trajetórias masculinas e femininas ao longo da carreira acadêmica e científica (Gaudêncio; Quirino, 2021).

Embora essas metáforas descrevam diferentes dimensões das desigualdades de gênero nas trajetórias profissionais, neste trabalho a ênfase recai sobre o teto de vidro, por se tratar de um conceito particularmente relevante para a análise da participação feminina nos cargos de direção e nos órgãos colegiados superiores do IF Baiano. Nesse sentido, tais categorias são mobilizadas como referências interpretativas complementares, que contribuem para compreender os mecanismos estruturais e simbólicos que atravessam as possibilidades de ascensão das mulheres nos espaços institucionais de poder.

No contexto brasileiro, destaca-se a contribuição de Daniela Verzola Vaz, que, em estudo publicado em 2013, investigou os mecanismos de segregação vertical na administração pública. A autora demonstra que, mesmo em instituições orientadas por princípios formais de meritocracia, impessoalidade e igualdade, persistem práticas organizacionais e padrões culturais que reproduzem desigualdades na ocupação dos cargos de maior hierarquia.

A autora analisou os processos que se desenvolvem nos ambientes de trabalho e que, de maneira sutil e frequentemente não declarada, favorecem a ascensão profissional dos homens ao mesmo tempo em que consolidam a permanência das mulheres em posições mais subordinadas – teto de vidro. Em suas análises, Vaz evidencia que não se trata apenas de obstáculos individuais ou de escolhas pessoais, mas de mecanismos estruturais que moldam expectativas de desempenho, redes de influência, critérios informais de seleção e percepções de competência, elementos que atuam conjuntamente para restringir o acesso feminino às posições de comando.

Em trabalho posterior, Vaz (2015) aprofundou a investigação ao analisar dados sobre a condição feminina nas organizações públicas brasileiras, com especial atenção ao teto de vidro nos cargos administrativos das instituições públicas de ensino e pesquisa. Seus resultados indicam que, apesar dos avanços no ingresso das mulheres no serviço público e na educação superior, sua presença em cargos de direção e gestão permanece desproporcionalmente baixa. A autora demonstra que essa desigualdade não decorre da ausência de qualificação, mas do funcionamento de barreiras estruturais que operam nas dinâmicas internas das organizações, reafirmando a pertinência da metáfora do teto de vidro no contexto brasileiro.



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marín, João Diógenes Ferreira dos Santos

Os resultados de um estudo de caso realizado na Universidade Estadual de Campinas por Sandra Negraes Brisolla, Elza da Costa Cruz Vasconcellos e Rafael Pimentel Maia indicam que, em 2006, “a presença de mulheres nas chefias de departamento das unidades acadêmicas quase atinge um terço do total (40 mulheres, 85 homens, total de 125)”. Entretanto, a situação se mostrava distinta nos postos mais elevados da estrutura universitária — como diretorias de unidades, pró-reitorias e reitoria —, nos quais a presença feminina não alcançava “um sétimo dos cargos (4 de um total de 29; ou seja, os homens ocupam 25 desses postos)” (Brisolla; Vasconcellos; Pimentel, 2007). Esses dados evidenciam que, mesmo quando as mulheres conseguem ampliar sua participação em níveis intermediários da gestão acadêmica, sua presença tende a diminuir à medida que se avança nas posições de maior poder institucional.

Esse padrão não se restringe ao contexto brasileiro. Acco, Bernardes e Moura (1998) observam que a desigualdade na participação feminina nas diferentes instâncias hierárquicas da administração pública também se manifesta em países como Grã-Bretanha, Estados Unidos, Austrália e Canadá, evidenciando o caráter estrutural dessas assimetrias. Resultados semelhantes são apontados por Schweitzer (2008), reforçando que as barreiras à ascensão das mulheres nos espaços de poder constituem fenômeno recorrente em diferentes sistemas institucionais.

No contexto específico da educação profissional e tecnológica no Brasil, destacam-se as análises desenvolvidas por Nunes, Marín e Santos (2023). Ao examinarem o fenômeno do teto de vidro na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, os autores evidenciam que “também na RFEPCT, a paridade de gênero vai diminuindo à medida que se avança nas posições de comando”. Nesse cenário, observa-se a predominância do papel social historicamente atribuído ao masculino até mesmo em espaços privilegiados de produção do conhecimento. Os dados apresentados pelos pesquisadores demonstram que, embora as mulheres representem 44,49% do total de servidores(as) efetivos(as), sua presença reduz-se para 38,46% entre os ocupantes do cargo de dirigentes máximos (reitores) e para 25,30% entre os demais cargos de direção, como pró-reitores(as) e diretores(as)-gerais — quadro que persiste mesmo quando as mulheres apresentam características produtivas idênticas ou superiores às de seus pares masculinos (Nunes; Marín; Santos, 2023).

MÉTODOS

Para alcançar os objetivos deste trabalho, foram realizadas consultas à Plataforma Nilo Peçanha (PNP)², sistema que disponibiliza dados estatísticos oficiais sobre os servidores da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. A plataforma apresenta informações

² Consoante a descrição contida na referida plataforma, consiste em um ambiente virtual, que a partir de 2018, trata-se da validação e disseminação das estatísticas oficiais sobre a Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica (RFEPCT), e que são monitorados pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da educação (SETEC/MEC). (<https://www.gov.br/mec/pt-br/pnp>).



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marín, João Diógenes Ferreira dos Santos

de forma interativa, com o objetivo de ampliar a transparência institucional e atender aos diferentes públicos interessados, como órgãos de controle, instituições de ensino, comunidade acadêmica e sociedade em geral.

Os dados relativos à gestão de pessoas disponibilizados na PNP são provenientes do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), base oficial que consolida informações sobre os servidores públicos federais: idade, sexo, escolaridade e tempo de serviço. Contudo, observamos uma limitação relevante nas possibilidades de análise: a ausência de informações sobre a identidade étnico-racial dos(as) servidores(as).

Esses dados foram analisados à luz do referencial teórico apresentado, permitindo relacionar as informações empíricas às discussões sobre desigualdades de gênero e ocupação de cargos de poder nas instituições públicas.

Com o objetivo de examinar a representação das mulheres nos órgãos colegiados do IF Baiano, adotou-se o seguinte procedimento metodológico: inicialmente, foram selecionados os dados relativos ao total de servidores da instituição disponíveis na PNP. Em seguida, coletaram-se informações sobre a composição e ocupação dos cargos que integram o Colégio de Dirigentes, obtidas no Suap por meio da ferramenta “gestão de pessoas”. Esses dados foram exportados em formato de planilha e posteriormente filtrados de acordo com o tipo de função gratificada exercida.

Para essa etapa da análise, utilizaram-se os filtros correspondentes às funções gratificadas CD-0001, CD-0002 e CD-0003, que correspondem às gratificações atribuídas aos cargos de Reitor(a), Pró-Reitores(as), Diretores(as)-Gerais e Diretores(as) Sistêmicos(as). Esses cargos compõem, conforme estabelecido no Regimento do IF Baiano, o Colégio de Dirigentes (Codir).

No que se refere ao Conselho Superior (Consup), os dados relativos à sua composição foram extraídos da Portaria nº 01/2024 – Consup, de 28 de maio de 2024, que trata da nomeação dos membros titulares e suplentes para o biênio 2024–2026. De acordo com a normativa que regula o funcionamento desse órgão, a composição do conselho prevê a existência de membros titulares e suplentes, sendo estes responsáveis por assumir a representação temporariamente em casos de ausência justificada ou vacância.

Para a análise da representação feminina no Consup, foram considerados apenas os membros titulares, uma vez que são os candidatos mais votados no processo eleitoral e aqueles que participam regularmente das reuniões deliberativas do conselho. Ressalte-se ainda que a participação neste órgão colegiado não é remunerada, não havendo qualquer contraprestação pecuniária pelo exercício do mandato.

Além da análise dos dados institucionais, a pesquisa também se apoiou no método de análise de conteúdo para a interpretação das narrativas das docentes entrevistadas. Esse procedimento metodológico permite compreender criticamente o sentido das comunicações, considerando tanto os conteúdos manifestos quanto os significados latentes. Conforme Bardin

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marín, João Diógenes Ferreira dos Santos

(2016), a análise de conteúdo constitui: “um conjunto de instrumentos metodológicos [...] que se aplicam a discursos extremamente diversificados, configurando uma hermenêutica controlada baseada na inferência” (Bardin, 2016, p. 15). A autora destaca ainda que esse método busca simultaneamente a superação da incerteza interpretativa e o enriquecimento da leitura analítica, possibilitando identificar conteúdos, estruturas e significações que contribuem para a compreensão mais aprofundada dos fenômenos estudados (Bardin, 2016).

Nesse sentido, a análise de conteúdo permite identificar significados e estruturas implícitas nas narrativas, revelando, a partir das experiências relatadas pelas docentes, dimensões do fenômeno da violência que se manifestam tanto no que é explicitamente enunciado quanto no que permanece silenciado nos discursos.

Também buscamos ampliar a discussão das relações de gênero para o campo dos estudos da memória, apoiando-nos no referencial teórico e metodológico de Paul Ricoeur (2007), para quem a memória possui a capacidade de “poder narrar-se”. Nessa perspectiva, lembrar não significa apenas reviver o passado, mas recontá-lo e reinterpretá-lo. A narrativa, mediada pela linguagem, torna-se o meio pelo qual os sujeitos projetam sua subjetividade e ressignificam suas experiências. Assim, ao narrar suas trajetórias no exercício da livre expressão, os indivíduos tornam visíveis sentidos muitas vezes implícitos no senso comum, possibilitando a compreensão de significados atribuídos às experiências vividas — como, neste estudo, às desigualdades de gênero.

No que se refere aos aspectos éticos da pesquisa, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, sendo aprovado em 27 de outubro de 2023, sob o Parecer nº 6.468.612 (CAAE: 74902023.6.0000.0055). Após a aprovação, procedeu-se à elaboração do roteiro de entrevistas semiestruturadas utilizado na coleta das narrativas.

A pesquisa utilizou entrevistas semiestruturadas, com um roteiro composto por 8 perguntas abertas e fechadas e um questionário de identificação com 12 questões, aplicado de forma flexível para permitir aprofundamentos quando necessário. As entrevistas foram realizadas entre fevereiro de 2024 e agosto de 2025, com duração média de uma hora e meia, sendo gravadas com consentimento das participantes. Todas foram informadas sobre os objetivos do estudo e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A amostra foi composta por amostragem em bola de neve, iniciada com uma docente selecionada intencionalmente, que indicou outras possíveis participantes. Ao todo, 15 docentes foram convidadas e 7 participaram das entrevistas, sendo a principal dificuldade o agendamento devido às demandas profissionais das convidadas.

Após a realização das entrevistas, foram feitas leituras sucessivas das transcrições, o que possibilitou a seleção de trechos narrativos essenciais à compreensão das experiências vividas pelas docentes e à análise de como percebem as relações de gênero na atuação docente. A

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marín, João Diógenes Ferreira dos Santos

coleta de dados foi encerrada a partir da reincidência das informações, considerando a diversidade de significados presentes nas narrativas.

No processo analítico, procedeu-se à categorização do fenômeno do teto de vidro, a partir da identificação, nas narrativas das entrevistadas, de situações que expressam barreiras sutis à ascensão profissional. Trechos de cinco das sete entrevistas foram selecionados por apresentarem menções a esse mecanismo, evidenciando como obstáculos institucionais e culturais atravessam as trajetórias das docentes e limitam seu acesso aos espaços de poder.

A Tabela 1 apresenta o perfil sociodemográfico das participantes, com informações sobre idade, nível na carreira, formação acadêmica, identidade étnico-racial, estado civil, número de filhos e composição familiar. Para assegurar o anonimato e a confidencialidade, não foram incluídos pseudônimos ou quaisquer elementos que permitam a identificação individual das entrevistadas. No desenvolvimento do texto, apenas os dados estritamente necessários às análises são mobilizados.

Tabela 1. Perfil das docentes entrevistadas

Idade	Nível na carreira	Formação Acadêmica	Identidade étnico-racial	Estado civil	Filhos	Composição Familiar
43	D404	Doutorado	Branca	Casada	1	3
41	D403	Doutorado	Parda	Casada	1	3
44	D404	Doutorado	Branca	Casada	3	5
48	D404	Doutorado	Parda	Casada	1	2
55	D404	Doutorado	Preta	Casada	1	3
41	D304	Doutorado	Branca	Casada	2	4
43	D402	Mestrado	Preta	Casada	2	4

Fonte: Elaborada pela autora, 2025.

Enquanto a PNP silencia sobre a cor/raça de 1.857 servidores, a realidade captada por este estudo revela que 57,1% das docentes entrevistadas (4 de 7) autodeclararam-se negras (pretas ou pardas). Essa discrepância evidencia que o teto de vidro no IF Baiano é, na verdade, um teto de vidro blindado por questões raciais, onde a invisibilidade estatística atua como mecanismo de manutenção do *status quo* androcêntrico e brancocêntrico.

Assim, neste trabalho de pesquisa, enfrentamos a dificuldade de apreender o fenômeno racial de forma isolada, por exemplo nas narrativas das docentes entrevistadas, o que indica a persistência de uma ordem racial que regula acessos e formas de reconhecimento, evidenciando que o racismo opera de maneira estrutural e difusa, muitas vezes camuflado pela naturalização de práticas cotidianas. À luz do conceito de dispositivo de racialidade de Sueli Carneiro (2003),

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marin, João Diógenes Ferreira dos Santos

depreende-se que discursos e regimes de visibilidade produzem hierarquias raciais mesmo sob a égide da neutralidade institucional. Complementarmente, as contribuições de Lélia Gonzalez (2020) reiteram que, no Brasil, a articulação entre racismo, gênero e classe produz experiências de invisibilização específicas para mulheres negras. Esse quadro de exclusão é agravado pela precariedade de dados étnico-raciais nos sistemas oficiais, o que obstaculiza as análises interseccionais preconizadas por Kimberlé Crenshaw (2002) e limita a eficácia de políticas públicas.

No que se refere à trajetória profissional, seis das sete entrevistadas possuem título de doutorado em diferentes áreas do conhecimento, e uma encontra-se atualmente matriculada em curso de doutorado. Apenas uma ingressou no IF Baiano já doutora; as demais concluíram ou iniciaram a formação após o ingresso na instituição, tendo obtido afastamento em alguns casos. Nenhuma relatou dificuldades institucionais para cursar ou concluir essa formação. Todas são casadas e têm filhos. A remuneração básica bruta varia entre R\$ 20.343,37 e R\$ 29.266,34. As docentes possuem mais de 12 anos de serviço público — uma delas com 15 anos —, tendo ingressado na rede após 2010, já no contexto de criação dos Institutos Federais. Apenas três ocupam cargos de direção (CD-002) e somente uma ainda não se encontra no nível mais elevado da carreira, a Classe DIV – professor titular.

Por fim, cabe situar brevemente o contexto institucional do IF Baiano. De acordo com dados de 2024 da Plataforma Nilo Peçanha, a instituição executou um orçamento de R\$ 453.403.030,94, ofertou 274 cursos e registrou um total de 20.520 estudantes matriculados. O quadro de pessoal é composto por 1.857 servidores, dos quais 959 pertencem à carreira docente, sendo 870 com vínculo efetivo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Optamos por tratar os dados de ocupação referentes à representação institucional, portanto, pensando, por exemplo, na composição do Conselho Superior. Ressalte-se que a administração dos Institutos Federais tem como órgãos colegiados superiores o colégio de dirigentes (Codir) e o conselho superior (Consup) – o qual é o órgão máximo, de caráter consultivo e deliberativo, na estrutura das instituições federais (Brasil, 2008).

O Codir compõe os Órgãos Superiores da organização administrativa institucional, com caráter consultivo, e é órgão de apoio ao processo decisório do IF Baiano. Sendo composto, de acordo com o Regimento interno - Resolução nº 233/2022 – OS- CONSUP/IF Baiano, pelo(a) Reitor(a), como Presidente(a); os(as) Pró-Reitores(as), os(as) Diretores(as) Gerais de cada um dos campi que integram o IF Baiano e os(as) Diretores(as) Sistêmicos(as). Tendo as seguintes atribuições:

Art. 9º. Compete ao Colégio de Dirigentes:

I - apreciar e recomendar a distribuição interna de recursos orçamentários e financeiros;

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marin, João Diogenes Ferreira dos Santos

- II - apreciar e recomendar as normas para celebração de acordos, convênios e contratos, bem como para elaboração de cartas de intenção ou de documentos equivalentes, dentre outras formas de parcerias, incluindo-se as referentes a Fundação de Apoio;
- III - apresentar proposta de criação e/ou alteração de atribuições, funções e órgãos/setores administrativos da estrutura organizacional do IF Baiano;
- IV - apreciar e recomendar o calendário de referência anual;
- V - apreciar e recomendar normas de aperfeiçoamento da gestão;
- VI - apreciar os assuntos de interesse da administração do IF Baiano a ele submetidos;
- VII - apreciar e recomendar proposições de melhoria das atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- VIII - apreciar, recomendar e acompanhar o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), incluindo suas metas e indicadores, o planejamento estratégico, referente ao Plano de Ação Anual (PAA) e Reunião de Avaliação da Estratégia (RAE), tendo como esteio o Relatório Anual de Gestão, e a proposta orçamentária do período;
- IX - apreciar as contas do exercício financeiro e o relatório de gestão anual, tornando-os aptos quanto à propriedade e regularidade dos registros, para encaminhamento ao Conselho Superior;
- X - analisar e propor o provimento de vagas para concurso público de servidores(as) efetivos(as), mediante estudos com a Pró-Reitoria responsável para corpo docente e Diretoria de Gestão de Pessoas para corpo técnico-administrativo, respeitando-se as necessidades do IF Baiano e as legislações vigentes;
- XI - elaborar e alterar o seu regimento, encaminhando-o ao Conselho Superior para aprovação;
- XII - criar calendário de eventos institucionais, organizando-os para a melhor participação de todos(as), além de analisar e apoiar eventos coletivos que envolvam todas as unidades institucionais e que tenham amparo legal;
- XIII - propor melhorias nos âmbitos acadêmicos e administrativos da Instituição;
- XIV - promover práticas e princípios de conduta e padrões de comportamentos relacionados integridade;
- XV - institucionalizar estruturas adequadas de governança, gestão de riscos e controles internos;
- XVI - promover o desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e incentivar a adoção de boas práticas de governança, de gestão de riscos e de controles internos;
- XVII - incentivar a aderência às regulamentações, leis, códigos, normas e padrões, com vistas à condução das políticas e à prestação de serviços de interesse público;
- XVIII - assegurar a integração dos agentes responsáveis pela governança, pela gestão de riscos e pelos controles internos;
- XIX - recomendar a adoção de práticas de gestão que institucionalizem a responsabilidade dos agentes públicos em assegurar o direito fundamental de acesso à informação, adotando medidas que viabilizem o acesso a documentos institucionais, prestação de contas, transparência e efetividade das informações, principalmente no âmbito do sítio eletrônico institucional, conforme legislação vigente, observando a publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção; a divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações, a utilização de meios de comunicação, viabilizados pela tecnologia da informação, e o fomento ao desenvolvimento da cultura de transparência na administração pública;
- XX - recomendar políticas, diretrizes, metodologias e mecanismos para comunicação e institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos;
- XXI - supervisionar o mapeamento e avaliação dos riscos-chave que podem comprometer a prestação de serviços de interesse público;
- XXII - liderar e supervisionar a institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos, oferecendo suporte necessário para sua efetiva implementação no órgão ou entidade;

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marin, João Diógenes Ferreira dos Santos

XXIII - estabelecer limites de exposição a riscos globais do órgão, bem com os limites de alçada ao nível de unidade, política pública, ou atividade;
XXIV - recomendar e supervisionar métodos de priorização de temas e macroprocessos para gerenciamento de riscos e implementação dos controles internos da gestão;
XXV - emitir recomendação para o aprimoramento da governança, da gestão de riscos e dos controles internos;
XXVI - monitorar as recomendações e orientações por ele emitidas;
XXVII - auxiliar a gestão administrativa institucional na implementação e na manutenção de processos, estruturas e mecanismos adequados à incorporação dos princípios e das diretrizes da governança previstos na legislação vigente;
XXVIII - incentivar e promover iniciativas que busquem implementar o acompanhamento de resultados no Instituto, que promovam soluções para melhoria do desempenho institucional, para a internacionalização ou que adotem instrumentos para o aprimoramento do funcionamento dos Núcleos de Planejamento e Parcerias Institucionais;
XXIX - elaborar manifestação técnica relativa aos temas de sua competência;
XXX – elaborar e encaminhar à gestão máxima do IF Baiano relatórios que analisem a viabilidade de adoção das ações de simplificação e desburocratização solicitadas no âmbito do Instituto.

O Consup, em consonância com o Regimento Interno - Resolução 118/2021 - OS-CONSUP/IFBAIANO, tem o(a) Reitor(a), como presidente; e dentre outras, a representação de 1/3 (um terço) servidores(as) docentes; representação de 1/3 (um terço) aos(as) servidores(as) técnico-administrativos(as); representação de 1/3 (um terço) dos Membros do Colégio de Dirigentes; e 01 (um/uma) representante titular de Seção Sindical vinculada ao IF Baiano. Somente os dados sobre estas representações citadas estão sendo consideradas para a análise, uma vez que apenas podem exercê-las, representantes que tenham vínculo efetivo na instituição (docentes e técnicos administrativos em educação).

E nos termos da normativa acima citada o Consup tem as seguintes competências:

Art. 17. Compete ao Conselho Superior:

- I - aprovar as diretrizes para atuação do IF Baiano e zelar pela execução de sua política educacional;
- II - deflagrar, aprovar as normas e coordenar o processo de consulta à comunidade acadêmica para eleição do(a) Reitor(a) do IF Baiano e dos(as) Diretores(as) Gerais dos campi, em consonância com o estabelecido nos artigos 12 e 13 da Lei nº. 11.892/2008, com antecedência mínima de 6 (seis) meses do término do mandato;
- III - deflagrar, aprovar as normas e coordenar o processo de consulta à comunidade acadêmica para eleição do Conselho Superior, após transcorridos 18 (dezoito) meses do mandato com base no art. 3º, inciso VIII, da Lei nº 9394/96;
- IV - apreciar e aprovar os planos de desenvolvimento institucional, de ação e a proposta orçamentária anual;
- V - apreciar e aprovar o projeto político-pedagógico institucional, a organização didática, regulamentos internos e normas disciplinares;
- VI - aprovar normas relativas à acreditação e à certificação de competências profissionais, nos termos da legislação vigente;
- VII - autorizar o(a) Reitor(a) a conferir títulos de mérito acadêmico;
- VIII - autorizar a criação, reformulação curricular e extinção de cursos no âmbito do IF Baiano, bem como, registro de diplomas;
- IX - aprovar Regimento Geral do IF Baiano, conforme previsto na legislação vigente;

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

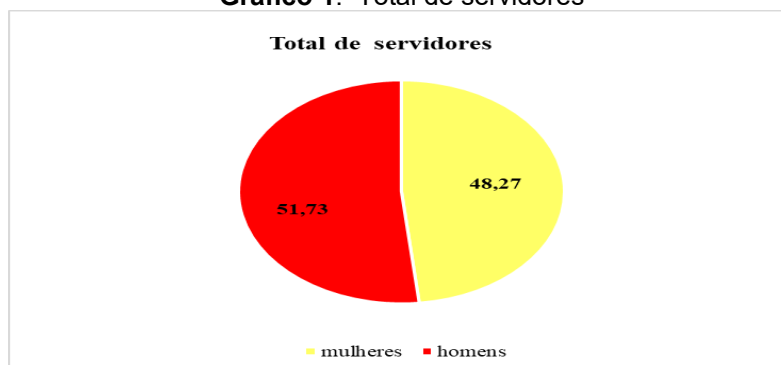
NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marin, João Diógenes Ferreira dos Santos

- X - deliberar sobre taxas, emolumentos e contribuições por prestação de serviços em geral a serem cobrados pelo IF Baiano;
- XI - apreciar, aprovar ou reprovar as contas do exercício financeiro e o relatório de gestão anual, emitindo parecer conclusivo sobre a propriedade e regularidade dos registros;
- XII - deliberar sobre a gestão do calendário, a forma de organização, realização ou reposição de atividades acadêmicas e escolares, assegurando o não prejuízo ao corpo discente, subsidiado pelas áreas técnicas de ensino, pesquisa, extensão e considerando os dispositivos legais, normas e regulamentos vigentes;
- XIII - criar comissões e câmaras para demandas relacionadas aos processos do IF Baiano.

Fica evidenciado pela natureza desses órgãos colegiados superiores como constituem espaços de poder – efetivamente espaço de decisões políticas, administrativas, pedagógicas, institucionais, orçamentárias, financeiras, de gestão de pessoas e criação de normas essenciais para regulamentar o funcionamento da instituição.

Então, tendo como ponto de partida a presença das mulheres no total de servidores (as) efetivos (as) do IF Baiano, exatamente porque consideraremos a forma de ingresso no serviço público federal, qual seja, o concurso público, que é, portanto, um método mais objetivo, impessoal e transparente de seleção. Assim, as mulheres compõem o percentual de 48,27% do total de servidores (as) enquanto os homens compõem o percentual de 51,73%, conforme gráfico 1:

Gráfico 1. Total de servidores

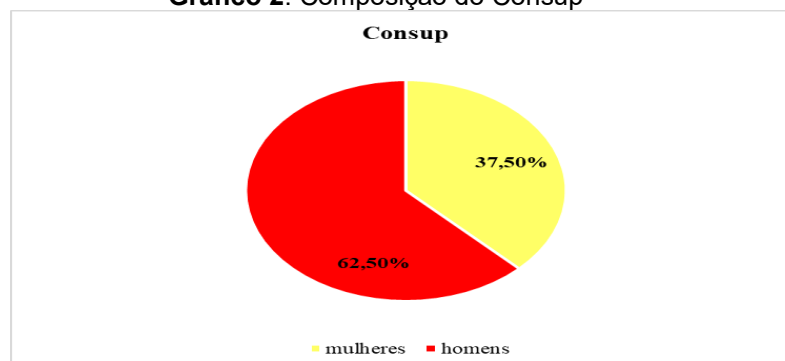


Elaborada pela autora

Fonte dos dados – Plataforma Nilo Peçanha.

Essa situação de relativa paridade, anteriormente apresentada, verificada no total de servidores (as) efetivos (as), vai diminuindo na medida em que analisamos a presença de mulheres na ocupação e composição do conselho superior e do colégio de dirigentes.

Gráfico 2. Composição do Consup



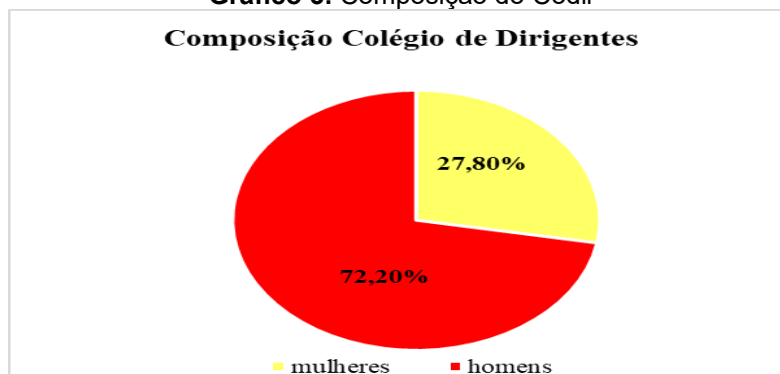
Elaborada pela autora

Fonte dos dados – Portaria 01/2024 - Consup.

Conforme a comparação e análise dos dados disponíveis (gráficos 1, 2 e 3), a presença feminina de 48,27% da totalidade de servidores (as) efetivos (as) diminuiu para 37,50% na composição do conselho superior e para 27,80% do total da composição do colégio de dirigentes do IF Baiano. Podemos ressaltar que nesta comparação a presença feminina é bem menor na composição do Codir, no qual a representação política tem respectivamente uma contraprestação pecuniária, ou seja, o recebimento de remuneração por ocupar cargo de direção.

Gráfico 3. Composição do Codir

Composição Colégio de Dirigentes



Fonte dos dados – SUAP.

Há sub-representação das mulheres nos cargos ou representações institucionais de comando no IF Baiano. Podemos perceber que as mulheres pertencentes ao segmento do serviço público federal, na área de educação técnica e profissionalizante, estão expostas às desigualdades em razão de gênero, justamente em função da presença delas nesse espaço da educação da rede federal. Dito de outra forma, o acesso aos cargos públicos não assegura necessariamente condições de igualdade no acesso aos postos de comando.

Sobre as causas dessa segregação hierárquica ou teto de vidro, no estudo realizado por Maria Rosa Lombardi (2008), são identificados alguns fatores que explicam alguns aspectos da



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marín, João Diógenes Ferreira dos Santos

desigualdade de gênero nas organizações: 1) a vigência de estratégias empresariais que colocam obstáculos à ascensão das mulheres; 2) a existência de espaços informais de trocas entre colegas dos quais as mulheres são excluídas; 3) a exigência de maior disponibilidade de tempo para trabalho, que em alguns casos dificulta a conciliação entre a vida profissional e a familiar; e 4) a resistência feminina a assumir postos de comando em ambientes majoritariamente masculinos.

Reforçando essa identificação da relação de fatores que explicam o teto de vidro, o estudo realizado em universidades espanholas, anteriormente citado, afirma:

No existe acuerdo en los obstáculos existentes ni en la tipología que se realiza de éstos. El resultado que se obtiene de la revisión es un amplio listado de causas a distintos niveles (personal, familiar, organizacional y social) que obstaculizan el ascenso de las mujeres, pero sin diferenciar en la importancia de cada una ni en la particularidad de la universidad como entorno diferenciado del mercado de trabajo. Así, las causas terminan siendo más o menos las mismas que se encuentran en los estudios de discriminación de género en el mercado laboral (Gallego-Morón; Matus-López, 2018, p. 222).

Assim, podemos compreender, segundo os referidos estudos, que não existe consenso acerca das causas distintas que possam explicar as situações de desigualdade de gênero nos ambientes de trabalho, mas existe uma relação de causas possíveis (pessoal, familiar, organizacional e social) – por exemplo, também conforme anteriormente mencionado no estudo de Lombardi. E que as causas relacionadas por estudos e pesquisas sobre a situação e as particularidades do ambiente acadêmico terminam sendo semelhantes às mencionadas em estudos sobre o tema no mercado de trabalho.

As barreiras mais recorrentes e citadas pelas docentes espanholas dizem respeito à dificuldade de conciliação entre a vida laboral, pessoal e social, associada à existência de processos de cooptação no sistema universitário (Gallego-Morón; Matus-López, 2018).

O conceito de elites discriminadas, formulado por García de León (1994), que para melhor explicitar o conceito em seus estudos sociológicos, descreve grupos que, apesar de ocuparem posições de prestígio ou funções altamente qualificadas, permanecem submetidos a mecanismos de discriminação estrutural que limitam seu reconhecimento, sua autoridade social e suas possibilidades de ascensão. No caso das mulheres intelectuais, cientistas, gestoras ou docentes do ensino superior, a autora demonstra que elas integram a elite pela formação e pelo desempenho profissional, mas continuam sendo tratadas como exceção ou anomalia dentro de instituições historicamente masculinizadas. Assim, compõem uma elite que não usufrui plenamente dos privilégios associados à sua posição, vivendo tensões entre o status conquistado e a persistência da desigualdade de gênero.

Esse quadro se articula diretamente ao conceito de teto de vidro, entendido como o conjunto de barreiras invisíveis — simbólicas, culturais e institucionais — que impede ou dificulta a chegada das mulheres aos postos mais altos de poder e tomada de decisão.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

O teto de vidro não se manifesta por proibições formais, mas por práticas e expectativas que naturalizam a associação entre liderança e masculinidade, deslegitimando as competências femininas, dificultando a progressão na carreira, ampliando a vigilância sobre seus desempenhos e reduzindo o acesso a oportunidades.

Ao conectar ambos os conceitos, podemos observar, no caso deste estudo, que as mulheres docentes mais qualificadas que compõem essas “elites discriminadas” constituem exatamente o grupo mais atingido pelas barreiras do teto de vidro. Elas cumprem todas as etapas formais de mérito — formação, produção, concursos, dedicação institucional — mas encontram limites implícitos quando se aproximam das posições de autoridade plena. A discriminação denunciada por García de León não é apenas externalizada; ela é estruturada e naturalizada no funcionamento das organizações, expressando-se na sub-representação em cargos de direção.

Nesse sentido, o conceito de “elites discriminadas” revela o paradoxo vivido por essas mulheres docentes: fazem parte da elite em termos de capital cultural, intelectual e profissional, mas são impedidas de converter esse capital em poder institucional efetivo. Assim, os conceitos se complementam: García de León oferece a categoria sociológica, e as metáforas do teto de vidro, solo pegajoso, do *leaky pipeline* (ou efeito tesoura) e do penhasco de vidro expressam o mecanismo pelo qual essa discriminação opera.

Ademais, García de León (2020), no estudo sobre as elites acadêmicas, também afirma que o fato de as mulheres serem sempre minoria dos espaços de poder constitui uma exclusão não explícita ou aparentemente não deliberada.

A autora conceitua essa situação como uma discriminação sofisticada, que tem como resultado o reforço do poder acadêmico masculino. Ressaltando a contradição existente nessa realidade no âmbito das Universidades: “la existencia de un poder académico-androcéntrico. Así pues, vivenciamos una Universidad contradictoria y paradójica por razón del género, es decir, feminizada pero no feminista.” (García de León, 2001, p. 459).

E defende, ainda, que há uma intencionalidade subjetiva e dissimulada que cria a ilusão de liberdade e igualdade democráticas, enquanto, retroativamente, fortalece o patriarcado.

Considera-se importante o conceito de patriarcado público proposto por Birolli (2018):

Elas não são mais barradas das arenas públicas, mas são ainda assim subordinadas nessas arenas; a expropriação de seu trabalho se daria agora de forma mais coletiva do que individual, e a casa, que continuaria a ser um espaço de opressão, já não seria o principal lugar em que transcorre a vida das mulheres. No “patriarcado público”, Estado e mercado de trabalho passariam a ser as dimensões em que as coerções se organizam e se institucionalizam. Novas formas de inclusão seriam acompanhadas de formas também renovadas de opressão e controle (Birolli, 2018, p.31-32).

Observa-se que, diferentemente do patriarcado tradicional, explícito e circunscrito ao âmbito privado, esse modelo opera por meio de normas institucionais, expectativas de



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marín, João Diógenes Ferreira dos Santos

comportamento, critérios de mérito e padrões de liderança que se apresentam como neutros, mas que, na prática, reproduzem desigualdades de gênero. Cria-se, assim, uma sensação de liberdade e igualdade democráticas — uma espécie de “fachada meritocrática” — ao mesmo tempo em que, de forma retroativa e dissimulada, reafirma-se a centralidade masculina nos espaços de autoridade.

Nesse sentido, os dados apresentados, ao evidenciarem o fenômeno do teto de vidro, revelam uma forma atualizada de desvantagem das mulheres na esfera pública, expressando a permanência de lógicas patriarcais no interior das organizações contemporâneas. Portanto, os dados relativos à ocupação dos cargos de direção no IF Baiano são interpretados como indicativos de condições desiguais de participação, configurando-se como um elemento que reforça a lógica do patriarcado público, ao restringir a presença feminina nos espaços de decisão institucional. Nesse contexto, a sub-representação das mulheres nos órgãos colegiados superiores evidencia que a participação política efetiva permanece atravessada por barreiras estruturais que limitam seu acesso e permanência nesses espaços de poder.

Paradoxalmente, a aparente igualdade de condições legais e formais de acesso aos cargos públicos contribui para ocultar tais desigualdades. Ao se apoiar em critérios aparentemente neutros e meritocráticos, o sistema institucional tende a invisibilizar os mecanismos sutis que produzem e reproduzem a exclusão feminina. Trata-se, portanto, de uma forma de discriminação sofisticada, conforme aponta García de León (2001), na qual a desigualdade não se apresenta de maneira explícita, mas opera de modo difuso e persistente, estruturando as relações de poder no interior da rede federal de educação profissional.

Verificamos, assim, a consolidação de um cenário de sub-representação das mulheres servidoras nestes espaços decisórios do IF Baiano, limitando significativamente a efetiva participação das mulheres e servidoras na formulação, deliberação e condução das políticas institucionais, comprometendo o ideal democrático e plural da gestão pública.

A desigualdade de gênero revela-se não apenas na limitada presença feminina nos espaços de poder, mas também na persistente negação do papel das mulheres como gestoras legítimas e formuladoras de políticas públicas. Essa realidade é evidenciada pela baixa participação das mulheres nos órgãos colegiados do IF Baiano, confirmando as percepções compartilhadas pela maioria das docentes entrevistadas.

Antes de apresentar a análise das narrativas, é importante explicitar o procedimento analítico adotado. A interpretação das entrevistas foi conduzida por meio da análise de conteúdo temática, conforme proposta por Bardin, combinada com uma perspectiva hermenêutica inspirada em Ricoeur.

Ricoeur afirma a compreensão das narrativas não apenas como descrições factuais, mas como interpretações das experiências vividas pelas docentes, atravessadas por memórias, sentidos e reflexões produzidas no contexto institucional.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Inicialmente, realizou-se a leitura flutuante das transcrições, seguida de sucessivas releituras que permitiram identificar unidades de sentido presentes nas narrativas das docentes. A partir desse processo, procedeu-se à codificação temática, organizando os trechos em categorias analíticas relacionadas ao problema de pesquisa, entre elas: masculinização dos espaços de poder, divisão sexual do trabalho institucional, invisibilização do trabalho feminino e estereótipos de gênero na legitimação da autoridade. A recorrência dessas temáticas nas narrativas orientou o processo de saturação analítica e fundamentou as inferências apresentadas a seguir.

Tabela 2. Categorias analíticas

Categoria analítica	Descrição interpretativa	Exemplo de unidade de sentido nas narrativas
Masculinização dos espaços de poder	Percepção de predominância masculina nos cargos de gestão e liderança institucional	“Assim de coordenadora hoje só tem eu, todos os outros coordenadores são homens.” (docente 1)
Divisão sexual do trabalho institucional	Associação entre disponibilidade para gestão e expectativas sociais de gênero relacionadas ao tempo e às responsabilidades domésticas	“Talvez por conta disso mesmo, porque exige uma disponibilidade maior de tempo e que talvez seja visto em homens essa maior possibilidade.” (docente 1)
Invisibilização do trabalho feminino	Situações em que mulheres desempenham funções estratégicas sem reconhecimento formal ou ocupação dos cargos correspondentes	“Muitas vezes o que elas fazem é o papel de quem está lá em cima.” (docente 2)
Estereótipos de gênero na liderança	Expectativas simbólicas que associam autoridade a comportamentos considerados masculinos	“Se a mulher for muito feminina... as pessoas acham que não tem condições.” (docente 4)
Barreiras institucionais e culturais	Resistências estruturais associadas à cultura organizacional e à trajetória histórica da instituição	“É um ambiente historicamente machista, rural... alguns cargos são essencialmente masculinos.” (docente 3)

Fonte: Elaborada pela autora, 2026.

No interior da categoria de masculinização dos espaços de poder, as docentes destacam a concentração de homens nos cargos de gestão institucional. A entrevistada docente 1, ao comentar a composição das coordenações em seu campus, afirma: “assim de coordenadora hoje só tem eu, todos os outros coordenadores são homens”. A fala evidencia a percepção de que a presença feminina nesses espaços ocorre de forma excepcional, reforçando a ideia de um padrão organizacional masculinizado, no qual a liderança é socialmente associada ao masculino.

Esse padrão aparece também quando a docente busca explicar as razões dessa desigualdade: “mas é, maioria dos cargos a gente percebe né, talvez por conta disso mesmo,



porque exige uma disponibilidade maior de tempo e que talvez seja visto em homens essa maior possibilidade” (docente 1).

A noção de “disponibilidade” emerge, portanto, como um marcador central nas narrativas, constituindo um elemento interpretativo relevante para compreender as barreiras à participação feminina na gestão. Tal percepção remete diretamente ao debate sobre a divisão sexual do trabalho, uma vez que o tempo disponível para atividades institucionais e políticas está profundamente condicionado pela distribuição desigual das responsabilidades domésticas e de cuidado.

Nesse sentido, a análise de Biroli (2018) contribui para compreender como a divisão sexual do trabalho produz restrições concretas ao acesso das mulheres à vida pública. Segundo a autora, a organização social do cuidado consome de maneira desigual o tempo de mulheres e homens, criando obstáculos objetivos à participação política feminina. A exigência de conciliar carreira, militância ou gestão institucional com as responsabilidades domésticas impõe às mulheres uma carga adicional de trabalho, limitando sua disponibilidade para ocupar espaços decisórios.

Assim, a desigualdade de gênero na política e na carreira não decorre de uma suposta falta de interesse feminino, mas de uma estrutura material de expropriação do tempo. Essa assimetria produz efeitos cumulativos: por um lado, restringe a disponibilidade para a atuação em cargos de gestão; por outro, limita o acesso das mulheres às redes informais de sociabilidade e circulação de capital político, frequentemente fundamentais para a construção de trajetórias institucionais de poder.

A categoria de invisibilização do trabalho feminino e divisão sexual das funções institucionais aparece com nitidez na narrativa da docente 2. Ao refletir sobre a dinâmica de ocupação dos cargos no IF Baiano, ela afirma:

“ainda é uma instituição muito patriarcal, muito machista, muito fechada, e mantém sempre as mesmas pessoas exercendo os cargos, como se fosse algo vitalício, que vai passando de pai para filho (...) eu vejo muitas mulheres conquistando esse lugar, mas pela sua própria competência (...) mas não é o lugar de exercício decisório, é sempre de suporte, de apoio” (docente 2).

A fala evidencia múltiplos elementos interpretativos: a percepção de uma estrutura institucional patriarcal, a permanência de grupos restritos no poder e a existência de uma distinção simbólica entre cargos de comando e funções consideradas de suporte. Ainda que as mulheres participem da gestão, sua atuação tende a ser deslocada para posições intermediárias ou auxiliares, enquanto os postos de maior autoridade permanecem majoritariamente masculinos.

Esse padrão pode ser interpretado à luz da análise de García de León (2001) sobre o poder androcêntrico no campo acadêmico, caracterizado pela coexistência paradoxal entre a crescente presença feminina nas instituições educacionais e sua limitada participação nos espaços de decisão. Trata-se de um ambiente institucional que pode ser feminilizado em termos



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marin, João Diógenes Ferreira dos Santos

de composição, mas que permanece estruturado por normas, valores e práticas profundamente masculinizadas.

Essa percepção também aparece na narrativa da docente 3, que associa a desigualdade de gênero à própria formação histórica da instituição: “O problema maior é a resistência que há dentro de um ambiente historicamente machista, rural (...) Você vê a quantidade de servidores homens, servidores mulheres, de diretores e diretoras. E os cargos, que alguns cargos são essencialmente masculinos, como, por exemplo, diretoria de administração e planejamento, coordenação financeira, só tem, geralmente, só tem homem. Às vezes, quando é cogitado, vai para uma direção acadêmica. Ou a Coordenação de Assistência ao Educando, que “mexe com menino”, acha que a gente tem um jeito mais legal para lidar com menino. Então, eu acho que são as barreiras. Depois você vai estudar. Dê uma olhada aí nos campi. O máximo que pode ser é chefe de gabinete, que é secretária, mulher secretária. Os outros, não. Tem alguns cargos que para a gente não é permitido alguns são essencialmente masculinos” (docente 3).

A docente identifica, inclusive, uma distribuição informal dos cargos segundo estereótipos de gênero: áreas administrativas e financeiras seriam predominantemente masculinas, enquanto funções pedagógicas ou de assistência estudantil tendem a ser associadas às mulheres. Tal divisão reproduz, no interior da instituição, uma lógica social mais ampla que associa o feminino ao cuidado e o masculino à autoridade.

Essa dinâmica pode ser compreendida à luz das reflexões de Saffioti (2013), que analisa como patriarcado e capitalismo operam conjuntamente na produção de uma divisão sexual do trabalho que subordina as mulheres tanto na esfera doméstica quanto na pública. Nesse sentido, as falas das docentes revelam como essa lógica estrutural se manifesta também no espaço institucional, definindo quais funções são consideradas adequadas para homens e mulheres.

Podemos classificar também como barreira social e cultural, o aspecto descrito pela docente 3, sobre a resistência dos homens ao acesso das mulheres aos cargos de poder e direção: “Mas eu acho que a gente tem uma barreira estrutural, uma barreira social, que foi pautada ao longo da formação do nosso instituto, é reflexo da nossa sociedade que dentro do IF está mais difícil de quebrar (docente 3)”.

Outro eixo recorrente nas narrativas refere-se aos estereótipos de gênero na legitimação da autoridade, evidenciados na fala da docente 4: “se a mulher for muito feminina (...) falar mais delicada (...) as pessoas acham que ela não tem condições (...) para assumir tal cargo você tem que falar de outro jeito, agir de outro jeito” (docente 4).

O relato sugere a existência de um padrão implícito de liderança baseado em atributos associados à masculinidade — firmeza, assertividade e distanciamento emocional. Nesse contexto, mulheres que não performam nesse modelo podem ter sua autoridade questionada, independentemente de sua competência técnica.



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marin, João Diógenes Ferreira dos Santos

Como argumenta Scott (2017), o gênero opera precisamente nesse nível simbólico, estruturando os significados atribuídos às posições sociais e aos papéis de poder. Assim, a desigualdade de gênero não se expressa apenas na distribuição quantitativa dos cargos, mas também nos processos culturais de legitimação da autoridade, que associam liderança e racionalidade ao masculino.

No plano institucional, essas dinâmicas também se manifestam na ausência de políticas específicas voltadas à promoção da equidade de gênero. Nenhuma das entrevistadas relatou a existência de iniciativas institucionais voltadas à formação ou incentivo de mulheres para cargos de gestão. Nesse sentido, a docente 5 afirma de forma direta: “não existe uma política institucional de capacitação para a formação de gestoras e gestores”.

A ausência de políticas institucionais reforça a ideia de que o acesso das mulheres aos cargos de poder ocorre predominantemente por trajetórias individuais de superação, e não como resultado de estratégias institucionais de promoção da igualdade. Tal cenário contribui para a manutenção de estruturas hierárquicas que continuam a favorecer a reprodução de padrões masculinizados de liderança.

Por fim, importa destacar que nenhuma das entrevistadas atribuiu sua menor presença na gestão a barreiras pessoais. Ao contrário, as narrativas apontam predominantemente para barreiras institucionais, culturais e estruturais, indicando que a desigualdade de gênero na gestão do IF Baiano deve ser compreendida como um problema de poder.

Nesse sentido, García de León (2001) argumenta que a principal desvantagem feminina no campo acadêmico não reside na socialização ou na falta de ambição política, mas na distribuição desigual do poder. A sub-representação feminina nos espaços decisórios limita não apenas a ocupação de cargos, mas também a possibilidade de influenciar decisões institucionais e processos normativos.

Como observa Biroli (2018), a menor presença das mulheres nos espaços políticos e decisórios implica também menores possibilidades de influenciar decisões que afetam diretamente suas próprias condições de trabalho e participação institucional. Assim, a desigualdade de gênero na gestão institucional não representa apenas um problema de representação, mas uma questão central para a efetivação da cidadania das mulheres.

CONSIDERAÇÕES

Ao investigar a presença — e, sobretudo, a ausência — de mulheres nos cargos de gestão e nos órgãos colegiados do IF Baiano, a partir dos dados da Plataforma Nilo Peçanha e das narrativas das docentes entrevistadas, este estudo evidenciou a persistência do fenômeno conhecido como teto de vidro. Embora as mulheres representem parcela significativa do corpo docente da instituição, permanecem sub-representadas nas posições de liderança. Tal dinâmica,



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marín, João Diógenes Ferreira dos Santos

conforme argumenta Biroli (2018), não pode ser compreendida como resultado de escolhas individuais, mas como expressão de desigualdades estruturais que atravessam as instituições e moldam as possibilidades de participação política e profissional das mulheres.

No caso específico do IF Baiano, os dados analisados indicam que a sub-representação feminina nos cargos de direção e nos espaços colegiados restringe a participação das mulheres nas instâncias de decisão, de prestígio institucional e de distribuição de recursos simbólicos e materiais. Desse modo, limita-se o acesso efetivamente democrático aos espaços em que se definem prioridades institucionais, políticas de gestão e estratégias de enfrentamento das desigualdades de gênero no ambiente de trabalho.

Ademais, a compreensão das desigualdades de gênero nos espaços de gestão ganha profundidade sob uma perspectiva interseccional, que reconhece como marcadores sociais — raça, maternidade, territorialidade e os processos de interiorização da Rede Federal — atravessam e moldam as trajetórias profissionais das docentes.

As narrativas das docentes entrevistadas revelam que tais desigualdades se manifestam por meio de mecanismos frequentemente sutis e naturalizados no cotidiano organizacional, como a persistência de redes informais de poder, a reprodução de estereótipos de gênero e a manutenção de padrões de sociabilidade historicamente masculinizados nos espaços de gestão. Esses elementos contribuem para a consolidação de trajetórias profissionais desiguais, nas quais as mulheres enfrentam maiores obstáculos para acessar e permanecer em posições de autoridade, mesmo quando possuem trajetórias acadêmicas e qualificações equivalentes às de seus pares masculinos.

Nesse sentido, os resultados indicam que a presença feminina em cargos de gestão não elimina, por si só, as assimetrias de poder existentes. Ao contrário, as trajetórias dessas docentes revelam tensões entre a ampliação de oportunidades institucionais e a permanência de estruturas organizacionais que reproduzem desigualdades de gênero. A ascensão feminina, portanto, não ocorre de forma linear, sendo atravessada por expectativas contraditórias, vigilâncias simbólicas e disputas por legitimidade nos espaços de autoridade.

A análise desenvolvida contribui, assim, para ampliar o debate sobre as desigualdades de gênero na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica ao oferecer uma abordagem qualitativa centrada nas experiências e percepções de docentes do IF Baiano. Ao articular dados institucionais e narrativas individuais, o estudo evidencia como mecanismos estruturais e simbólicos operam de forma conjunta na produção e reprodução do teto de vidro no contexto analisado. Esses achados dialogam com a pesquisa que investigam esse fenômeno na Rede Federal, o qual demonstra que, à medida que se avança nas posições de comando, a paridade de gênero tende a diminuir, evidenciando a persistência de barreiras à ascensão feminina nos espaços de poder.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Por fim, é importante reconhecer os limites do corpus empírico e do recorte institucional adotado, uma vez que a pesquisa se concentrou em entrevistas com docentes de uma única instituição. Ainda assim, os resultados evidenciam padrões que convergem com estudos mais amplos sobre o mecanismo do teto de vidro. Tais evidências reforçam que, mesmo em instituições orientadas por princípios formais de igualdade e democracia, persistem dinâmicas institucionais e culturais que favorecem a ascensão masculina aos cargos de direção, seja por meio de processos eletivos, seja por nomeações. Como desdobramento, pesquisas futuras poderão ampliar o universo empírico e realizar análises comparativas entre diferentes Institutos Federais, contribuindo para aprofundar a compreensão das dinâmicas que condicionam a participação das mulheres nos espaços de decisão.

REFERÊNCIAS

ACCO, Marco Antônio de Castilhos. BERNARDES, Franco César. MOURA, Marcelo Gameiro de. **Diagnóstico da situação da mulher na administração pública federal**. Brasília: ENAP, 1998. Recuperado de <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/813>. Acesso em 8 de abril de 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luis Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BECHTOLDT, Myriam N.; BANNIER, Christina E.; ROCK, Björn. The glass cliff myth? Evidence from Germany and the UK. **The Leadership Quarterly**, v. 30, n. 3, p. 273-297, 2019.

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

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Bertrand Brasil. 17. ed. Rio de Janeiro: [s. n.], 2020.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução: Fernando Tomaz (português de Portugal). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 dez. 2008, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato20072010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 24 jul. 2024.

BRISOLLA, S. N.; VASCONCELLOS, E. C. C.; PIMENTEL, R. A presença feminina no estudo e no trabalho da ciência na Unicamp. **Jornal da Unicamp**, Campinas, 20 a 26 ago. 2007. Opinião, p. 2. Disponível em: https://www.unicamp.br/unicamp/unicamp_hoje/jornalPDF/ju368pag02.pdf. Acesso em: 22 abr. 2024.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em movimento**. São Paulo: Selo Negro, 2003.

CNN BRASIL. RJ: quem eram as funcionárias mortas após ataque no Cefet do Maracanã. **CNN Brasil**, 28 nov. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/sudeste/rj/rj-quem-eram-as-funcionarias-mortas-apos-ataque-no-cefet-do-maracana/>. Acesso em: 12 jan. 2025.



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marín, João Diogenes Ferreira dos Santos

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. In: BRASIL. **Estudos feministas**: textos de referência. Brasília: CFEMEA/UNIFEM, 2002.

GALLEGO-MORÓN, Nazareth; MATUS-LÓPEZ, Mauricio. Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas. **Revista de Currículum y Formación de Profesorado**, v. 22, n. 3, p. 209-229, 2018. DOI: 10.30827/profesorado.v22i3.7999.

GARCÍA DE LEÓN, María Antonia Álvarez. Biografía, género y poder. Mujeres élites profesionales. **Transatlantic Studies Network: Revista de Estudios Internacionales**, v. 5, n. 9, p. 121-125, Enero-junio, 2020. ISSN-e 2444-9792. (Ejemplar dedicado a: Lazos entre Puerto Rico y España).

GARCÍA DE LEÓN, María Antonia Álvarez. **Cabeza moderna / Corazón patriarcal (Un diagnóstico social de género)**. Barcelona: Anthropos Editorial, 2011.

GARCÍA DE LEÓN, María Antonia Álvarez. **Élites Discriminadas - Sobre El Poder de las Mujeres**. Barcelona: Anthropos Editorial, 1994.

GARCÍA DE LEÓN, María Antonia Álvarez. Trayectorias Bioprofesionales. In: GARCÍA DE LEÓN, María Antonia Álvarez, COTÁZAR, Marisa García de (codirectoras). **Las Académicas**: profesorado universitario y género. Madrid: Instituto de la Mujer, 2011.

GAUDÊNCIO, Eliane Kelli; QUIRINO, Raquel. O efeito tesoura: a participação feminina na pesquisa científica nas áreas de matemática. In: **DESAZENDO GÊNERO**, 5., 2021, Campina Grande. Anais [...] Campina Grande: Realize Editora, 2021. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/79278/>. Acesso em: 27 nov. 2025.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Organização de Flavia Rios e Márcia Lima. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheira e gerente: Desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. In: COSTA, A. O. *et al.* (Org.). **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. cap. 21, p. 387-402.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Regimento Interno Do Colégio De Dirigentes. Resolução nº 233/2022 – OS - CONSUP/IF Baiano**. 2022. Disponível em: <https://ifbaiano.edu.br/portal/wp-content/uploads/2022/10/Regimento-Interno-do-CODIR-Resolucao-233.2022.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2024

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Regimento Interno do Conselho Superior - Resolução 118/2021 - OS-CONSUP/IFBAIANO**. 2021. Disponível em: https://ifbaiano.edu.br/portal/wp-content/uploads/2021/02/Resolucao-no-118.2021_Regimento-Interno-do-CONSUP.pdf. Acesso em: 22 abr. 2024

NUNES, Cátia Brito dos Santos.; MARÍN, Jorge Garcia.; SANTOS, João Diogenes Ferreira. do, Segregação hierárquica na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. **Plurais - Revista Multidisciplinar**, Salvador, v. 8, p. e023023, 2023. doi: 10.29378/plurais.v8i00.18164.

RICOUER, Paul. **A memória, a história, o esquecimento**. Campinas: editora Unicamp, 2007.

SABOYA, Maria Clara Lopes. Relações de gênero, ciência e tecnologia: uma revisão da bibliografia nacional e internacional. **Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós**, ano 3, n. 12, nov. 2013. ISSN 2179-9636. www.faceq.edu.br/regs.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.



REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NARRATIVAS DAS MULHERES DOCENTES SOBRE O TETO DE VIDRO NO IF BAIANO
Cátia Brito dos Santos, Jorge García Marin, João Diógenes Ferreira dos Santos

SAFFIOTI, Heleieth Lara Bongiovan. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SAFFIOTI, Heleieth Lara Bongiovan. Violência doméstica ou a lógica do galinheiro. *In*: KUPSTAS, M. (Org.). **Violência em debate**. São Paulo: Editora Moderna, 1997.

SCHWEITZER, S. As mulheres e o acesso às profissões superiores: uma comparação europeia, séculos XIX e XX. *In*: COSTA, A. O. et al. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: editora FGV, Cap. 20, p. 371-385, 2008.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Amp; Realidade**, v. 20, n. 2, 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v.22, n.3, p.765-790, 2013.

VAZ, Daniela Verzola. Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise (BMT)**, n. 42, fev. 2010. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4047>. Acesso em: 22 abr. 2024