



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
TOCANTINS
CAMPUS PALMAS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

**AURINÉIA DE ARAÚJO BEZERRA
CARLA PATRÍCIA ROQUE DE MATOS**

**A EVOLUÇÃO DO GÊNERO FEMININO NOS CARGOS DE DIREÇÃO E FUNÇÕES
DE COORDENAÇÃO NO INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
TOCANTINS - IFTT CAMPUS PALMAS**

**PALMAS
2017**

**AURINÉIA DE ARAÚJO BEZERRA
CARLA PATRÍCIA ROQUE DE MATOS**

**A EVOLUÇÃO DO GÊNERO FEMININO NOS CARGOS DE DIREÇÃO E FUNÇÕES
DE COORDENAÇÃO NO INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
TOCANTINS - IFTO CAMPUS PALMAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia de Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins, como requisito final para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientador: Me. Adão Pinto dos Santos
Co-orientadora: M^{re}. Ana Carolina Nogueira Falcão

**PALMAS
2017**

BEZERRA, Aurinéia; MATOS, Carla

A EVOLUÇÃO DO GÊNERO FEMININO NOS CARGOS DE DIREÇÃO E FUNÇÕES DE COORDENAÇÃO NO INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS - IFTO CAMPUS PALMAS / Aurinéia de Araújo Bezerra; Carla Patrícia Roque de Matos - Palmas, 2017.
49 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Gestão Pública) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins - Campus Palmas, 2017.

Orientador: Prof. Me. Adão Pinto dos Santos

1. Igualdade de gênero 2. Evolução 3. Liderança I. A EVOLUÇÃO DO GÊNERO FEMININO NOS CARGOS DE DIREÇÃO E FUNÇÕES DE COORDENAÇÃO NO INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS - IFTO CAMPUS PALMAS

**AURINÉIA DE ARAÚJO BEZERRA
CARLA PATRÍCIA ROQUE DE MATOS**

**EVOLUÇÃO DO GÊNERO FEMININO NOS CARGOS DE DIREÇÃO E FUNÇÕES
DE COORDENAÇÃO NO INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
TOCANTINS - IFTO CAMPUS PALMAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia de Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins, como requisito final para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Aprovado em: 29/08/2017.

BANCA AVALIADORA

Prof^o Me. Adão Pinto dos Santos
(Orientador)
IFTO - Campus Palmas

Prof^a M^a. Ana Carolina Nogueira Falcão
(Coorientadora)
IFTO - Campus Palmas

Prof^a M^a. Michele Cristiane Diel Rambo
IFTO - Campus Palmas

Prof^a M^a. Candice Cristiane Barros
Santana Novaes
IFTO - Campus Palmas

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço a Deus por me permitir chegar até aqui, me dando força, coragem e determinação; a minha Mãe Francisca Firmino, que mesmo distante sempre esteve ao meu lado me incentivando e me apoiando durante todo o meu trajeto de vida acadêmica; ao meu esposo Brenno Barbosa, que não mediu esforços para me auxiliar no que precisei, com todo seu apoio e dedicação; a minha amiga Carla Patrícia, pelo companheirismo e disponibilidade; ao meu orientador Adão Santos, por compartilhar conosco todo o seu conhecimento em prol do nosso sucesso e a nossa coorientadora Ana Carolina por toda confiança e paciência.

Aurinéia de Araújo Bezerra

Agradeço a Deus pela minha vida e todas as oportunidades propiciadas; a minha amada mãe Benta que sempre me estimula e acredita em meu potencial; ao corpo docente por todo conhecimento repassado e tempo disponível nos auxiliando nessa tarefa ardua que é a confecção de um TCC. Meu esposo Matheus Adami por sempre me fazer feliz, a minha sogra querida Cleide por toda ajuda na vida e a minha amiga Aurinéia pelo companheirismo durante esta jornada e por fim a mim mesma por ter me mantido firme e focada.

Carla Patrícia Roque de Matos

“Ninguém nasce mulher torna-se mulher ”
(Simone de Beauvoir)

RESUMO

O presente trabalho acadêmico, tem como objetivo explorar a evolução do quantitativo de cargos e funções de coordenação ocupados pelas servidoras do IFTO Campus Palmas, entre os anos de 2009 a 2017. O que impulsiona tal análise, é o fato da diversidade de gênero ser tão relevante, tendo como grande importância, a participação das mulheres em um Instituto que forma não apenas profissionais mas, contribui para a construção social de cidadãos.

O foco consiste basicamente em fazer um análise detalhada do quantitativo da ocupação feminina em cargos de direção, funções de coordenação e a permanência média de cada uma delas em seus respectivos cargos/funções, no total dos 9 anos estudados que correspondem ao período de 2009-2017.

Apesquisa foi realizada através de ferramentas metodologicas como: revisão bibliográfica, análise documental e pesquisa de natureza qualitativa. Os resultados obtidos demonstram que a quantidade de cargos de direção é bem inferior ao de função de coordenação e há grande rotatividade de servidoras ou seja na maioria dos anos a média de permanência foi baixa, esses resultados abrem espaço para que outros estudantes façam pesquisas sobre o tema e invetisquem por exemplo: porque há grande rotatividade nos cargos e funções? o que não era o foco da pesquisa em questão.

Palavras-chaves: igualdade de gênero, evolução, liderança.

ABSTRACT

The objective of this academic work is to explore the evolution of the number of positions and coordination functions occupied by the servers of the IFTO Campus Palmas, between 2009 and 2017. What drives this analysis is the fact that the diversity of genre is so relevant, with the great importance of the participation of women in an Institute that forms not only professionals but contributes to the social construction of citizens.

The focus is basically to make a detailed analysis of the amount of female occupation in management positions, coordination functions and the average permanence of each one of them in their respective positions / functions, in the total of the 9 years studied that correspond to the period of 2009- 2017. Research was carried out through methodological tools such as: bibliographic review, documentary analysis and qualitative research.

The results obtained show that the number of management positions is quite inferior to that of the coordination function and there is a high turnover of the servants, that is, in most of the years, the average stay was low, these results open space for other students to do research on the for example, why is there a high turnover in positions and functions? which was not the focus of the research in question.

Keywords: gender equality, evolution, leadership.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Quantitativo de cargos e funções exercidos pelo gênero feminino no IFTO de 2009 a 2017.	26
Figura 2 – Média de tempo (em meses) em que as mulheres ocuparam os cargos de direção e funções de coordenação em cada ano.	28
Figura 3 – Quantidade de mulheres que ocuparam os cargos de direção e funções de coordenação em cada ano.	29

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

MEC	Ministério da Educação e Cultura.
IFTO	Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Tocantins.
ETF	Escola Técnica Federal Federal de Palmas.
EAFA	Escola Agrotécnica Federal de Araguatins.
Proeja	Programa Nacional de Integração da Educação Básica com a Educação Profissional na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos.
EAD	Educação a Distância.
e-Sic	Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão.
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso.
FIC	Formação Inicial e Continuada.
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas.

Sumário

	LISTA DE ILUSTRAÇÕES	8
1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Problema	12
1.2	Hipótese	12
1.3	Objetivos	13
1.3.1	Objetivo Geral	13
1.3.2	Objetivos Específicos	13
1.4	Justificativa	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	Gênero Feminino	15
2.2	O capitalismo e a igualdade entre os gêneros	16
2.3	Leis em defesa das mulheres	20
2.4	Dados sobre o IFTO	21
3	METODOLOGIA	22
3.1	População	23
3.2	Localização da fonte e obtenção de material	23
3.3	Tipo de Pesquisa	23
3.4	Área de realização	23
3.5	Instrumentos de Coleta de Dados	24
3.6	Aspectos Éticos	24
3.6.1	Procedimento para análise de dados	24
4	RESULTADOS	26
4.1	Quantitativo de cargos de direção e funções de coordenação.	26
4.2	Permanência média nos cargos de direção e funções de coordenação.	27
4.3	Quantidade de preenchimentos de cargos e funções do gênero feminino a cada ano.	29
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
	REFERÊNCIAS	32

APÊNDICES	34
APÊNDICE A – RELAÇÃO DOS CARGOS E FUNÇÕES RECEBIDAS POR SERVIDORAS DO IFTO/CAMPUS PALMAS NO PERÍODO DE 2009 ATÉ 19/07/2017 . . .	35
ANEXOS	39
ANEXO A – TABELA RECEBIDA PELO E-SIC	40

1 INTRODUÇÃO

Nas instituições de ensino, já existe uma quase paridade em números dos dois gêneros, senão em alguns casos, maioria de mulheres. É isso que motiva a investigação em curso, saber como está a representação destas nos cargos de direção e funções de coordenação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins (IFTO) - Campus Palmas, instituição pública de ensino com oferta de cursos no ensino médio, superior, técnicos profissionalizantes e pós graduação.

Para [Rouleau \(2001\)](#), o gênero é a manifestação primeira das relações de poder tanto nos conjuntos organizados quanto na sociedade. Dessa forma, uma análise de poder e cultura, assim como a análise do gênero nas organizações se faz necessária para melhor compreender e contextualizar este trabalho. O uso deste exemplo é para lembrar o hiato existente entre a presença de representantes do gênero masculino e o seu oposto, o gênero feminino, em postos de cargos diretivos e função de coordenação.

O que se propõe, será feito através de um corte temporal, nos anos de 2009 a 2017, esta opção se deu pelo fato de que, será mais eficaz a coleta de dados nesse período por se tratar do início do funcionamento do IFTO, até o presente momento. Englobando assim, toda a evolução de cargos de direção e funções de coordenação, com representantes do gênero feminino. Então serão manuseadas informações administrativas colhidas na própria instituição, através de portarias disponibilizadas no site da mesma, solicitação de informações via e-Sic (Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão), e ainda busca por fontes bibliográficas sobre o tema.

1.1 Problema

Os conflitos das relações de gêneros no ambiente de trabalho ainda se encontram em processo de edificação, mas as organizações devem ser compreendidas como um espaço formador de igualdades sociais. Principalmente Instituições de ensino que não apenas fornecem qualificação profissional, mas também, formação pessoal. Diante do exposto como se configura a evolução do gênero feminino nos cargos de direção e funções de coordenação no IFTO – Campus Palmas ao longo dos anos 2009 a 2017?

1.2 Hipótese

Imagina-se que onde homens e mulheres têm chances iguais para se tornar social e politicamente ativos, tomar decisões e formular políticas, gerará no decorrer do tempo, instituições e escolhas de políticas públicas mais representativas e inclusivas, levando assim a um melhor caminho de desenvolvimento pessoal e profissional.

Observa-se, que em quase todos os lugares sejam empresas privadas ou órgãos públicos a representação de mulheres na política e em cargos de alta gerência ainda é inferior ao número de homens.

Acredita-se que, as mulheres ao serem reconhecidas como capital humano, podem vir a contribuir com o desenvolvimento de aspectos econômicos e sociais.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar a participação do gênero feminino e a evolução nos cargos de direção e funções de coordenação no IFTO - Campus Palmas entre o período de 2009 a 2017.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Averiguar o quantitativo geral de cargos de direção e funções de coordenação, ocupados exclusivamente pelo gênero feminino no Campus Palmas, nos anos de 2009 a 2017;
- Especificar o tempo de permanência média nos cargos de direção e funções de coordenação, do gênero feminino no Campus Palmas nos anos de 2009 a 2017;
- Analisar a quantidade de mulheres que preencheram os cargos de direção e funções de coordenação a cada ano, no Campus Palmas nos anos de 2009 a 2017.

1.4 Justificativa

A relevância de se buscar compreender situações denotadamente injustas, é para fazer o exercício de repará-las. A capacidade de decisão coletiva de mulheres pode ser transformadora para a sociedade. Ela pode moldar as instituições, os mercados e as normas sociais que limitam suas oportunidades e capacidade de decidir individuais. Empoderar mulheres como atores políticos e sociais pode mudar escolhas de políticas e tornar as instituições mais representativas de uma série de vozes (SUPLICY 2012).

A escolha do tema se justifica, pelo hiato verificado e para entender o que impulsiona as diferenças em aspectos essenciais de bem-estar entre homens e mulheres como: educação e saúde, acesso a oportunidades econômicas e recursos produtivos, e a capacidade de fazer escolhas eficazes e adotar medidas de diminuição das desigualdades entre os dois gêneros.

Adotamos esta abordagem porque, ela fornece informações valiosas sobre como importantes resultados de gênero que emergem e evoluem com o decorrer do

processo de desenvolvimento, e também sobre como o papel e a eficácia da política influenciam esses resultados. ([BANCO-MUNDIAL, 2011](#)) Em instituições que são vistas como espaço de exercício da democracia, como é o caso das instituições de ensino, por vezes, princípios como igualdade, não são levados em conta, e, a mulher enfrenta uma verdadeira seara para acessar postos diretivos e de comando.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gênero Feminino

Em [Rodrigues \(2012\)](#) é possível observar que desde o século XIX o fenômeno de inserção do gênero feminino no mercado de trabalho, advém de outras lutas e conquistas femininas, não só no campo dos direitos civis e trabalhistas, mas também de sua emancipação em relação ao domínio masculino dentro da família, do casamento e da sociedade. Entretanto, não se pode afirmar que este fenômeno já foi concluído, tendo em vista que as desigualdades entre homens e mulheres têm se reproduzido e aprofundado. A explicação para este fato se encontra em aspectos bem mais amplos, como a construção histórica dos gêneros, os papéis sociais que lhes são atribuídos e as relações de poder estabelecidas entre os sexos, pontos dos quais é imperioso que parta o estudo da situação das mulheres no mercado de trabalho.

A mulher por sua vez não só deve como tem o direito e posição na sociedade, elas como instrumento de suma importância, com a força, garra e coragem vem garantindo a cada dia seu espaço seja no mercado de trabalho ou mesmo na sociedade em si. E Para auxiliar na compreensão de como o conceito de gênero foi elaborado e sofreu várias transformações, [Rodrigues \(2012\)](#) cita em seu trabalho:

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino. Somente a mediação de outrem pode constituir um indivíduo como um Outro. ([BEAUVOIR, 1967](#) apud [RODRIGUES, 2012](#), p. 9–10)

O conceito de gênero é uma questão nova e distante para a maioria da sociedade, mas é indispensável, considerar a questão de forma respeitosa, pois pensar sobre gênero também é pensar sobre liberdade e cidadania. Não existe erros ou acertos, existe uma diversidade entre gêneros. Pois o mesmo sendo uma construção social permite que de alguma forma as mulheres tenham um espaço na sociedade, mesmo ainda havendo essa diversidade entre os gêneros, a mulher já consegue se encaixar nas devidas atividades em que antes eram ocupadas apenas pelo gênero masculino e se destacam a cada dia mais no mercado de trabalho. Assim como [Rodrigues \(2012\)](#) relatou em seu trabalho:

[...] o gênero não é fruto da natureza, e sim uma construção social e histórica que atribui papéis a homens e mulheres com base nas diferenças entre os sexos biológicos, redundando na naturalização das discriminações contra o gênero feminino, em virtude de serem tomadas

como decorrência inevitável das diferenças entre os sexos. Em outras palavras, existem relações de poder entre homens e mulheres, nas quais estas são tidas como inferiores, vez que seu gênero é construído a partir daquele que é dominante: o masculino. (RODRIGUES, 2012, p. 3)

De acordo com a linha de pensamento de Rodrigues (2012), A diferença entre os sexos não é algo restrito a um país ou cidade é um fenômeno global. Óbvio, que em países com a cultura machista o problema se agrava. Mulheres são proibidas de estudar, trabalhar, dirigir e as vezes não podem escolher sequer com quem vão se casar algo que é totalmente retrogrado, humilhante e desrespeitoso. Esse tipo de comportamento social só revela o quanto as mulheres são coisificadas, e têm seus direitos como cidadãs cerceados.

Ainda segundo Rodrigues (2012), As questões sociais, religiosas e culturais são tão fortes que algumas mulheres acham que esse tipo de tratamento é algo normal, aceitável e correto ou apenas sentem medo e por isso, aceitam. Elas, o sexo subjugado em alguns casos não apenas aceitam mas também destilam preconceito sobre outras mulheres que são contrárias a esse tipo de comportamento social. O fato é que, como se trata de uma construção social não há nada que o impeça de ser novamente moldado e reconstruído.

2.2 O capitalismo e a igualdade entre os gêneros

Nessa perspectiva, Probst (2003) explica que a entrada das mulheres nesse espaço iniciou-se “com as I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir [...] a posição dos homens no mercado de trabalho”, e que “No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista [...] desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão de obra feminina foi transferida para as fábricas”.

Portanto, na visão de Probst (2003), só no final do século XIX começaram a reivindicar pelos seus direitos democráticos, como direitos de trabalho, voto, divórcio, dentre outros... E essas reivindicações por lutas de direitos civis, políticos e sociais já se estende a muito tempo, mas apesar dos avanços ainda lutam pelas melhores condições de igualdades de gênero.

Contudo, o Capitalismo não deve ser compreendido como um sistema incentivador da igualdade entre os gêneros por promover a entrada das mulheres no mercado laboral, e sim como propagador dessas diferenças e explorador dessa mão de obra que, além de ser mais barata, continha características socialmente construídas que eram extremamente desejadas por esse modelo de produção, como expõe Nunes (2011):

A capacidade técnica e as características do *self* valorizadas nessas ocupações praticamente coincidem com os atributos da feminilidade (*womanhood*) construída e mantida nas relações sociais de gênero tradicionais: docilidade, submissão, fidelidade e maior tolerância em relação a trabalhos monótonos e repetitivos. (NUNES, 2011, p. 70)

De acordo com Rodrigues (2012) a construção do gênero feminino dentro do mercado de trabalho ocorreu da mesma forma que no âmbito familiar e social, onde podem ser facultadas funções simultâneas com preconceito do que é ser mulher, com o acréscimo da exploração pelo Capital. Essa evolução histórica, social e cultural do gênero feminino no campo de trabalho geram amplos resultados, não só para as mulheres enquanto indivíduos, mas no coletivo dessas pessoas: o desligamento ocupacional que abate o trabalho da mulher e as ignora às aplicações tidas como convenientes com seus papéis sociais (de mãe, cuidadora, responsável pela organização doméstica etc.); o cuidado quanto as desigualdades das condições de trabalho entre os gêneros; tornando essa realidade vazia. Acerca deste assunto Rodrigues (2012) e diversos outros autores possuem o mesmo entendimento:

De acordo com o sistema de “divisão do trabalho social decorrente das relações entre os sexos”, atribui-se a esfera produtiva e as funções de maior valor social aos homens e a esfera reprodutiva e doméstica às mulheres. Além disto, o princípio de divisão sexual do trabalho parte da ideia de separação entre trabalhos de homens e de mulheres e da ideia de hierarquização, na qual trabalho deles vale mais que o delas. Esse sistema levou a uma invisibilização social e não reconhecimento do trabalho das mulheres. Contudo, mesmo o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho remunerado desde meados dos anos 1970 e o maior acesso das mulheres a profissões de prestígio não significaram a conquista da igualdade de gênero. As desigualdades persistem no alto índice de desemprego, na menor formalização do emprego, nas diferenças salariais, na segregação ocupacional e nas barreiras à ascensão profissional para mulheres ((COSTA et al., 2004); (BRUSCHINI, 2007); apud (TOSTA, 2011), p. 58 e 59).

Apesar de alguns avanços entre os gêneros masculino e feminino no mercado de trabalho, as mulheres ainda lutam por igualdade, onde possam se apoiar mutuamente. Sendo o principal objetivo, o foco nos avanços para diminuir a disparidade salarial entre os mesmos, aumentando assim a participação feminina no mercado de trabalho. Rodrigues (2012) cita que:

A inserção das mulheres no mercado de trabalho se deu de forma precária, ou seja, com ausência de proteção social, piores condições de trabalho, insegurança e incerteza da continuidade do pacto laboral, entre outros aspectos, e a evolução feminina nesse âmbito ainda está submetida às mesmas construções de gênero e relações de poder que dão ensejo a essa precarização. Todavia, não há dúvidas de que o aspecto mais grave a ser considerado é a invisibilização das desigualdades entre homens e mulheres que trabalham. (RODRIGUES, 2012, p. 4)

Rodrigues (2012) caracteriza que, as mulheres só se inseriram no mercado de trabalho devido a necessidade de substituir os homens, enquanto abandonaram seus postos para assumir responsabilidades com as batalhas que deveriam enfrentar e essa necessidade não foi somente por parte das mulheres, mas também por parte das empresas trabalhadoras, que tinham a primordialidade de continuar firmes com relação a economia e seus interesses sociais. afinal uma sociedade não sobrevive se não for sustentável.

A naturalização das relações de poder entre os gêneros - em que o masculino é dominante e o feminino dominado/inferiorizado - gera e reproduz essas desigualdades, que são exercidas “com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem” (BOURDIEU, 1989). O que não é percebido, ou é visto com naturalidade, não é objeto de preocupação ou esforço social com fins de transformação. Antes, é ignorado, bem aceito, ou, ainda, sistematicamente negado enquanto verdade. Quando esses fatores são aliados à falsa impressão de que as mulheres já conquistaram a igualdade entre os gêneros pelo fato de poderem estudar, votar e trabalhar fora de casa (os mínimos dos direitos sempre garantidos aos humanos), os efeitos são indelévels e em larga escala, atingindo não só mulheres, mas toda a sociedade.

Sena et al. (2015) publicou em seu trabalho que ao longo da história da humanidade o sexo biológico foi determinante para a ocupação das mulheres em cargos subalternos ou submissos ao homem, comportamentos masculinos e femininos são regulados pela sociedade que os vigiam cautelosamente. Embora a mulher tenha conseguido vários avanços, ainda sofrem com o estigma de que o homem tem que sair da casa para procurar emprego e sustentar a família, enquanto a mulher permanece em casa cuidando dos afazeres domésticos e dos filhos. Segundo Franca e Schimanski (2009)

apesar das dificuldades, as mulheres estão ingressando cada vez mais no mercado de trabalho e permanecendo nele. Contudo, as tarefas historicamente conhecidas como sendo preferencialmente das mulheres, não foram eximidas do seu cotidiano, elas seguem, portanto, assumindo uma dupla responsabilidade e dupla jornada de trabalho (FRANCA; SCHIMANSKI, 2009, p. 73-74).

Nessa linha de raciocínio Franca e Schimanski (2009) Alega que, Ultimamente as mulheres vem usufruindo de avanços significativos no mercado de trabalho, e nos últimos anos passaram a ocupar cargos em diversas áreas, mas a realidade das mulheres, até mesmo as mais sucedidas e com os mais altos cargos, seja lá qual for, é que ainda enfrentam uma verdadeira complexidade quanto essa questão de igualdade de gênero, pois mesmo com esses avanços, ainda está longe de alcançar os seus devidos valores. Portanto, é essa sociedade machista em que se vive, que leva as

mulheres muitas vezes não ter poder de voz, com menor espaço de decisões na própria sociedade em que se vive e com o menores salários.

Conforme [Sena et al. \(2015\)](#) afirmou em seu trabalho, ao mesmo tempo em que há a inserção da mulher no mercado de trabalho, há também a precarização nas relações de produção. As mulheres buscam uma qualificação, muitas vezes maior do que a qualificação masculina, para poder competir igualmente com eles e mesmo as mulheres mais escolarizadas têm dificuldade em se inserir em postos de trabalho mais bem remunerados. [Souza-Lobo \(1991\)](#) ressalta que:

A divisão sexual do trabalho é também uma construção social e histórica. Se é certo que o capitalismo utiliza uma estratégia de “dividir para reinar”, a configuração dessas divisões é construída socialmente através das relações de classe, de raça, de gênero e das práticas sociais ([SOUZA-LOBO, 1991](#), p. 170).

Outro ensinamento de ([SOUZA-LOBO, 1991](#)), com relação a divisão sexual do trabalho é que, até meados do século XIX, havia uma grande diferença entre essa divisão, ou seja, de modo geral era dividida entre o domínio público e privado, sendo que o homem por sua vez pertencia a esfera pública, fazendo papel de provedor de família e as mulheres desempenhavam o papel de cuidadoras do lar, sustentadas por seus maridos.

[Sena et al. \(2015\)](#) atestou em seu trabalho que o capitalismo na América Latina não criou a subordinação das mulheres, mas certamente as relações de produção e reprodução social são aqui também sexuadas e assimétricas, marcadas por uma hierarquia que subordina as mulheres e seus trabalhos. As mulheres se concentram em postos de trabalho onde a remuneração é baixa, com maior nível de instabilidade, muitas delas ainda se encontram na informalidade. Outras buscam complementar sua renda, exercendo diversas atividades, cozinhando, lavando ou costurando, atividades autônomas que a ajudariam nas despesas. Levando em consideração que grande parte das mulheres ocupam um emprego em tempo parcial e muitas vivem na informalidade buscando justamente isso, um trabalho que lhe dê tempo para cuidar da casa e dos filhos.

Segundo [Gomes \(2001b\)](#):

Atualmente, as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vista ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. [...], as ações afirmativas têm natureza multifacetária, e visam a evitar que a discriminação se verifique nas formas usualmente conhecidas – isto é, formalmente, por meio de

normas de aplicação geral ou específica, ou através de mecanismos informais, difusos, estruturais, enraizados nas práticas culturais e no imaginário coletivo. (GOMES, 2001b, p. 67-69)

Em outro trabalho Gomes (2001a) diz que a introdução das políticas de ação afirmativa representou, em essência, a mudança de postura do Estado, tornando-o mais ativo, e em nome de uma suposta neutralidade, aplicava suas políticas governamentais indistintamente, ignorando a importância de fatores como sexo, raça e etnia.

Na visão de Gomes (2001b), As mulheres a cada dia lutam por seu espaço, seja em que organização ou área for, pois a política pública sendo um dos meios de contribuição e oportunidade, quando direcionados pra inserção do gênero feminino, as mesmas acabam por se destacar de forma eficiente e criativa, garantindo o sucesso a qual órgão ou projeto está inserida, como também gerando uma perfeita integração nas políticas públicas e na gestão atuante.

2.3 Leis em defesa das mulheres

Segundo Sena et al. (2015) essas ações foram elaboradas visando corrigir um quadro de desigualdades de forma específica. BRASIL. Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, em seu Art. 1º proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa no que tange à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor. No entanto, no atual mercado de trabalho não há a efetividade dessa lei, muitas mulheres não são discriminadas pelo seu sexo biológico, se são mães de família, número de filhos, idade, ou seja, é uma prática que ainda se perpetua. A lei elenca práticas discriminatórias que constituem crimes, tais como: a exigência, pelo empregador, de testes relativos à esterilização ou estado de gravidez; a adoção de medidas que induzam à esterilização genética.

Sena et al. (2015) pontuou também em seu trabalho que a maternidade é um dos grandes impasses para a contratação de mulheres, a rejeição do mercado de trabalho a mulheres que possuem responsabilidades familiares, ou seja, casadas e com filhos, é aparente. BRASIL. Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003, em seu Art. 1º, inibe qualquer tipo de violência contra a mulher seja ela: física, psicológica ou sexual. Coibir o assédio sexual contra a mulher é uma conquista importante. Muitas mulheres já passaram e passam por essa situação degradante no ambiente de trabalho, mas felizmente têm essa lei para recorrer. Terruel e Bertani (2010) analisam o assédio como uma implicação que gera graves consequências para a mulher, afetando desde sua integridade psicológica à sua integridade física, atribui o assédio a cultura patriarcalista que sempre viu no corpo da mulher âmbito para realização dos seus desejos.

Assim como [Sena et al. \(2015\)](#) informou a [BRASIL](#). Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, em seu Art. 4º regulamenta a profissão de trabalhador doméstico que é executado em sua grande maioria por mulheres com pouca escolaridade e de baixa renda e que por ter sido considerada uma atividade cotidiana levou algum tempo para ser reconhecida como emprego, consequentemente outros direitos relativos à profissão de doméstico só surgiram algum tempo depois. [BRASIL](#). Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, ampliou a licença maternidade de quatro para seis meses (lembrando que é facultativo tanto para as empresas como para a gestante estender esse prazo, caso a empresa opte por essa pela extensão dos dois meses, é abatido do imposto de renda esse valor). Durante todo o período a empregada terá direito a remuneração integral.

2.4 Dados sobre o IFTO

Segundo as informações contidas no site do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins ([IFTOPALMAS, 2003](#)) Oficialmente inaugurado em abril de 2003 – na época, Escola Técnica Federal de Palmas – o Campus Palmas tem capacidade para atender mais de 4.000 estudantes. A unidade ocupa uma área de 128.508,38m² e é referência em ensino de qualidade na capital do Tocantins e região. Oferta cursos nas modalidades: pós-graduação, superior, técnico integrado ao Ensino Médio, técnico subsequente, técnico EAD e Proeja. Além disso, também são ofertados cursos de formação inicial e continuada, voltados à capacitação rápida da comunidade para o mercado de trabalho.

De acordo com as informações do site [IFTOPalmas \(2003\)](#), Todos os cursos ofertados trazem grandes benefícios a comunidade em geral principalmente as famílias de baixa renda por propiciar vários auxílios estudantis como alimentação, moradia, esporte, creche, transporte rural e urbano, além de ofertar bolsas de iniciação científica e viabilizar viagens e visitas "in-loco". Além de todos esses aspectos citados ainda há grande preocupação em questões relacionadas ao gênero, já que se trata de uma instituição pública onde há uma variada gama de pessoas com preferências, opções sexuais, posições políticas e filosóficas. É oferecido também debates, palestras, oficinas e congressos, aprimorando assim, o conhecimento de todas as causas facilitando o aprendizado e o respeito entre os desiguais.

3 METODOLOGIA

Sen (2011), Afirma que, Uma pesquisa que se pautar por levantar aspectos relativos à administração pública não pode escapar em favorecer o público classificado na divisão sexual do trabalho, o qual esse estudo propõe analisar, e que execute avaliação à luz dos direitos essenciais, ou direitos humanos.

Há algo muito atraente na ideia de que qualquer pessoa, em qualquer lugar do mundo, independentemente de nacionalidade, local de domicílio, cor, classe ou comunidade, possui alguns direitos básicos que a própria constituição do país recomenda respeitar. O grande apelo moral dos direitos humanos tem sido usado para várias finalidades, desde a resistência à tortura, à prisão arbitrária e a discriminação racial até a exigência de eliminar a fome, a miséria e a falta de assistência média em todo planeta. (SEN, 2011, p. 390)

Esses valores, assim como citado pela Sen (2011), estão em uma base sólida de direitos, classificada por vezes de declaração universal dos direitos humanos, ou constituição federal, esses são documentos que oferecem amparo para se garantir igualdade de direitos aos indivíduos, sejam eles, de que gênero for. Contudo, as relações sociais não estão inscritas unicamente no plano legal. Elas são feitas de costumes, hábitos, comportamentos, de cultura, e dependendo das vantagens apresentadas por esses hábitos aos grupos dominantes. Eles são perpetuados à exaustão, em nome de que se utiliza todas as armas para garantir a sua continuidade.

Caracteriza-se quanto à finalidade metodológica como pesquisa de natureza qualitativa e análise documental. Sendo que, no caso em questão, busca-se levantar dados referentes a participação de gênero feminino nos cargos gestão e funções de coordenação em determinado período de tempo e registrar aspectos sobre a evolução que serão medidos através de dados que foram coletados por meio de solicitação ao e-SIC, Sistema Eletrônico de Serviço de Informação ao Cidadão.

O estudo realizado centra-se na compreensão e relações de alternância de cargos/funções de mulheres no IFTO (Campus Palmas). Para Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Portanto, propõe-se uma pesquisa qualitativa e análise documental, uma vez que trabalhará questões sociais subjetivas relacionadas ao desempenho dos objetivos desejados.

O procedimento metodológico se pautará, pelo registro das variações do quantitativo de cargos ocupados durante o período analisado. É possível também mensurar a

durabilidade de exercício na função atuante e equiparar o quantitativo de cargos/função ocupados em cada ano, respectivamente.

No processo de articulação e mobilização para a efetivação da análise documental, foram realizadas consultas ao site do IFTO, mais especificamente nos boletins de serviço, onde se encontram informações pertinentes ao foco da pesquisa em questão. Entretanto, a ferramenta mais eficaz para a extração de dados foi através do requerimento encaminhado por intermédio do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC), o qual se encontra disponível no próprio site da Instituição de Ensino, IFTO. o referido sistema é uma ferramenta de transparência e acesso a informação, destinado a solicitações de documentos públicos da esfera Federal.

3.1 População

Segundo o site <http://queconceito.com.br/populacao> (2017) podemos denominar como população a soma de pessoas que se contam dentro de uma cidade, povoado, estado, país ou qualquer outro tipo de área demográfica e que possuem, em muitos casos características que podem ser comum em todos. A população que será fruto da análise documental serão todos os cargos femininos entre os respectivos 9 anos observados, Ou seja, será trabalhado com 100% do universo e não apenas uma amostra.

3.2 Localização da fonte e obtenção de material

Primeiramente, a busca teve início na própria instituição IFTO, na divisão de Recursos Humanos, porém com o pouco tempo disponível para encontrar analisar e organizar os dados, ficou mais ágil buscar nos boletins de serviço onde é possível encontrar nas portarias publicadas todas as informações pertinentes a nomeações separadas por ano. Como fonte principal se utilizou o sistema eletrônico e-Sic que também se encontra rapidamente no rodapé do site do IFTO- Palmas, em um ícone de acesso a informação, onde é possível solicitar documentos públicos.

3.3 Tipo de Pesquisa

Realizou-se pesquisa bibliográfica e análise de documentos públicos seguindo a abordagem qualitativa.

3.4 Área de realização

Foi efetuado um diagnóstico evolutivo ao longo dos anos de 2009-2017, da ocupação de cargos e funções por mulheres de maneira geral. ou seja, foram incluídas

nesse estudo todas as coordenações e divisões onde haviam mulheres exercendo cargos de direção ou função de coordenação no IFTO - Campus Palmas.

3.5 Instrumentos de Coleta de Dados

Para análise e interpretação de dados, elaborou-se a análise bibliográfica e documental, a lista de documentos necessários para a construção deste trabalho acadêmico estão dispostos a seguir

1. Documentos contendo informações referente apenas as funções e cargos ocupados por mulheres, detalhados com data de início e fim do exercício, desde 2009 até 2017 coletado via sistema eletrônico de acesso a informação e-SIC;
2. Documentos contendo informações gerais sobre todas as portarias publicadas de 2009 a 2017 que se encontram na aba de boletins de serviços e incluindo homens e mulheres , disponível no site da instituição na área de documentos.

A pesquisa bibliográfica ajudou na construção de ideias sobre a evolução das mulheres de maneira ampla na educação, meio profissional, pessoal... dando embasamento sobre a importância e relevância da discussão para melhor explanação dos dados, que não são apenas números mas tem significância pois retrata uma realidade. Uma das autoras mais citadas foi [Rodrigues \(2012\)](#), além de visitas a sites que ilustram sobre esse tipo de tema.

3.6 Aspectos Éticos

A referida pesquisa levou em consideração todos os aspectos éticos que regem a análise documental. Assim, assegurando a autoria de todas as fontes pesquisadas utilizando referências e citações em atenção as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas(ABNT).

3.6.1 Procedimento para análise de dados

A estratégia de análise constiu-se das informações importantes encontradas pelas pesquisadoras, a partir da coleta foi estipulado um plano de estudos e análises para viabilizar a conclusão do trabalho. Dos passos realizados destacam-se algumas etapas:

- (a) Anotações e resumo de todo recurso material contendo referências bibliograficas;
- (b) Ordenamento das informações contidas nos documentos públicos que foram utilizados;

- (c) Interpretação dos documentos;
- (d) Aplicação dos dados em gráficos para visualização mais clara e simples.

Segundo [Lüdke e André \(1986\)](#), a análise documental é uma técnica eficiente para captura de informações apreensão de dados qualitativos, sendo agregados valores e revelando informações desconhecidas em relação a novos problemas.

A citação feita logo acima descreve exatamente a intenção do trabalho acadêmico que é justamente estudar um acontecimento e através do estudo obter informações relevantes sobre determinado acontecimento que no caso em questão se trata do retrato da evolução de cargos e funções preenchidas por mulheres no IFTO-campus Palmas.

4 RESULTADOS

Apartir da realização da análise documental, foram atingidos dados relevantes, quanto ao quantitativo geral, os de cada ano e também a média de tempo, dos cargos de direção e funções de coordenação do gênero feminino no IFTO - Palmas, referente aos anos de 2009 á 2017.

4.1 Quantitativo de cargos de direção e funções de coordenação.

O primeiro objetivo específico esplanar de forma geral a quantidade de cargos de direção e funções de coordenação durante os 9 anos de existência do IFTO - Palmas. E o que pôde ser constatado foi que houveram 119 ocupações, sendo 24 cargos de direção e 95 de funções de coordenação. E para melhor exemplificar esses dados, foi utilizado os modelos de gráficos de linhas, que serve para representar grandes quantidades de dados que ocorrem em um período de tempo contínuo. Observa - se, logo abaixo na **figura 1**, que o mesmo está indicando inferioridade dos cargos de direção comparados as funções de coordenação, como aponta as linhas vermelha e azul. É importante ressaltar que, o ano com maior quantidade de cargos de direção e funções de coordenação, foi o ano de 2014, sendo acusados 24 no total, e menor em 2012 com 6 funções de coordenação e apenas 1 cargo de direção.

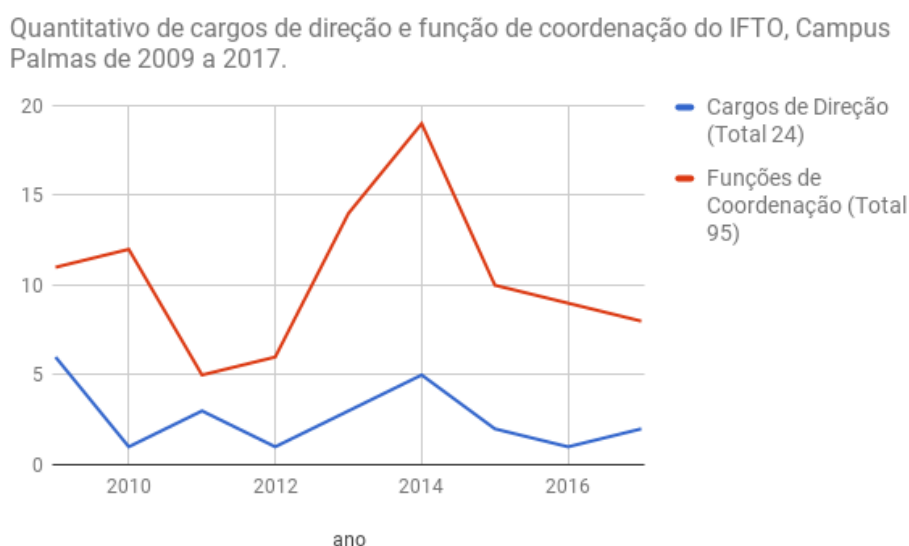


Figura 1: Quantitativo de cargos e funções exercidos pelo gênero feminino no IFTO de 2009 a 2017.

4.2 Permanência média nos cargos de direção e funções de coordenação.

Com relação ao segundo objetivo, o mesmo alega o tempo em exercício dos devidos cargos e funções do gênero feminino no decorrer desses anos. A média de permanência em cada cargo/função incluso na pesquisa exercida por mulheres, foi de 14,98 meses. Para chegar a obtenção dessa totalidade, foi empregada a média aritmética, fazendo-se, o cálculo básico da divisão da soma de um conjunto de números, pela quantidade de números do conjunto. Segue abaixo o modelo de como foi realizado o cálculo:

Me -> Média (em meses) da permanência em cargos de direção e funções de coordenação;

S -> Soma da quantidade de meses que cada mulher permaneceu a frente dos cargos de direção e funções de coordenação;

n -> quantidade de cargos de direção e funções de coordenação.

$$\begin{aligned} Me &= S/n \\ Me &= 1782,07/119 \\ Me &= 14,98 \end{aligned} \tag{4.1}$$

Segue as médias de cada ano respectivamente:

$$\begin{aligned} M_{2009} &= 91,63/17 \\ M_{2009} &= 5,39 \end{aligned} \tag{4.2}$$

$$\begin{aligned} M_{2010} &= 106,40/13 \\ M_{2010} &= 8,18 \end{aligned} \tag{4.3}$$

$$\begin{aligned} M_{2011} &= 146,73/19 \\ M_{2011} &= 7,72 \end{aligned} \tag{4.4}$$

$$\begin{aligned} M_{2012} &= 162,47/18 \\ M_{2012} &= 9,03 \end{aligned} \tag{4.5}$$

$$\begin{aligned} M_{2013} &= 238,90/31 \\ M_{2013} &= 7,71 \end{aligned} \tag{4.6}$$

$$\begin{aligned}M_{2014} &= 259/44 \\M_{2014} &= 5,89\end{aligned}\tag{4.7}$$

$$\begin{aligned}M_{2015} &= 283,97/36 \\M_{2015} &= 7,89\end{aligned}\tag{4.8}$$

$$\begin{aligned}M_{2016} &= 310,60/35 \\M_{2016} &= 8,87\end{aligned}\tag{4.9}$$

$$\begin{aligned}M_{2017} &= 182,37/36 \\M_{2017} &= 5,07\end{aligned}\tag{4.10}$$

O que se comprova é que, através da análise da média individual no decorrer desse período, o ano em que mais se mantiveram em seus respectivos cargos/funções, foi de 2012 com uma média equivalente a 9,03 meses e o ano com menor quantidade de cargos/funções foi de 2017, totalizando 5,07. Mas como o corrente ano de 2017 ainda não foi encerrado, consideramos a menor média como de 2009. E para maior esclarecimento segue o gráfico na [figura 2](#) abaixo:

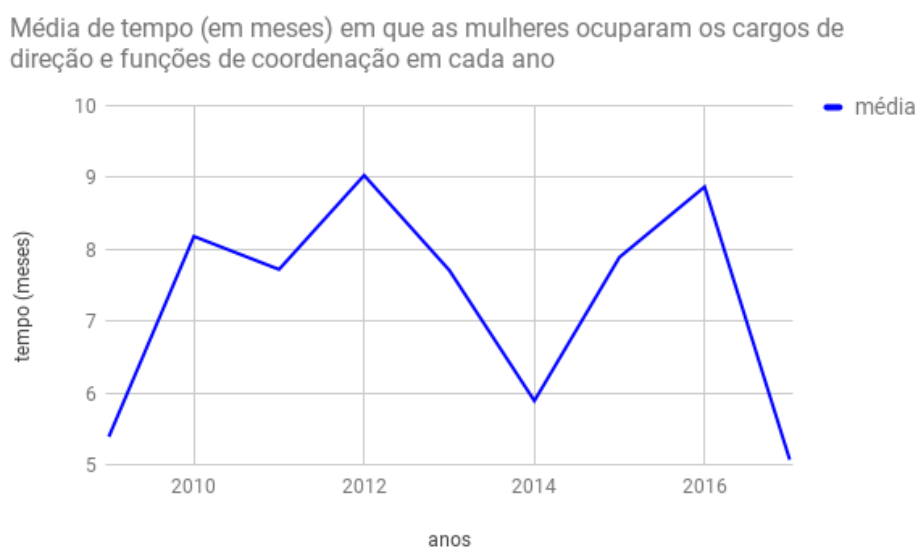


Figura 2: Média de tempo (em meses) em que as mulheres ocuparam os cargos de direção e funções de coordenação em cada ano.

4.3 Quantidade de preenchimentos de cargos e funções do gênero feminino a cada ano.

Dando continuidade ao terceiro objetivo, em síntese aponta a quantidade de cargos e funções das mulheres no IFTO - Palmas a cada ano, percorrendo do período de 2009 à 2017, ou seja, o objetivo citado do trabalho, foi buscar mensurar quantos cargos e funções envolvendo o gênero feminino houveram de fato na Instituição a cada ano, se esse número desde o início se manteve, se aumentou ou diminuiu. Se de repente os cargos e funções se igualaram ou se um foi superior ao outro. De certo, feito análise dos documentos precisos a fonte de pesquisa, foram detectados que, houve uma grande oscilação com relação aos cargos/funções dos presentes anos. Diante disso foram identificados que o ano com a maior quantidade de cargos e funções foi de 2014, que corresponde uma totalidade de 44 mulheres e o menor foi 2010, correspondendo a 13 mulheres. É importante salientar, que o ano que mais se mativeram estável foi os de 2011 para 2012 e os anos de 2015, 2016 e até o presente momento de 2017, com quantidades mais elevadas que os anos citados anteriormente.

O que é indispensável citar, é que ao invés do número de cargos e funções se destacarem a cada ano, percebe-se que, essa quantidade de 2014 não se manteve ou aumentou, mais sim, regrediu até o vigente ano de 2017. O essencial seria que, fosse aplicada uma pesquisa futura para melhor esclarecimento dos fatos, quanto essa questão de redução e não só apenas do acréscimo, na gestão produtiva por mulheres de acordo com o passar dos anos.

Em seguida, na **figura 3**, há exposição do modelo de gráfico de linhas, apresentando a quantidade de mulheres que ocuparam cargos a cada ano, nos períodos de 2009 à 2017.

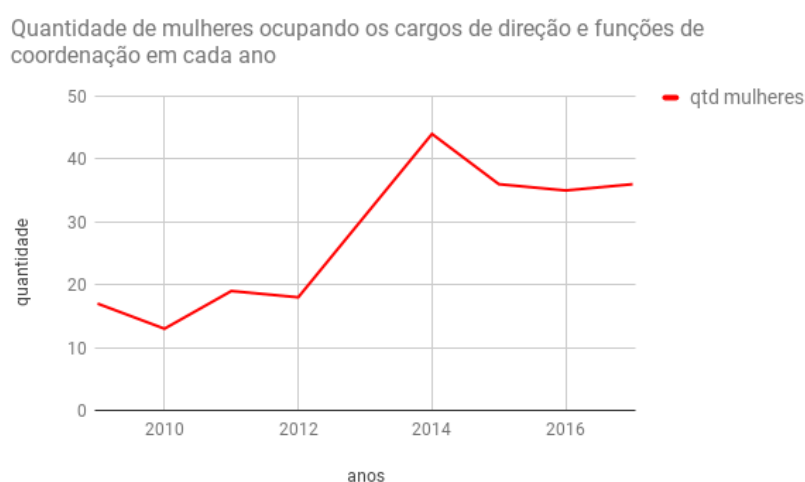


Figura 3: Quantidade de mulheres que ocuparam os cargos de direção e funções de coordenação em cada ano.

5 Considerações finais

O objetivo desse trabalho foi realizar um estudo no Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Tocantins - Campus Palmas, com um intuito de apontar dados a respeito da evolução do gênero feminino nos cargos de direção e funções de coordenação entre os períodos de 2009 á 2017, na presente Instituição. E para o levantamento desses dados, foi visitado o site da própria Instituição, onde é disponibilizadas portarias com as devidas informações precisas para a realização do trabalho. Mas a principal ferramenta utilizada para esse colhimento, aconteceu através de uma solicitação por meio do e-SIC - Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão, sendo atendido a solicitação e em seguida cedendo as portarias, referentes a quantidade de direções e funções dos cargos ocupados, constando também, início e fim de cada cargo conforme pedido. Diante disso, para a coleta de dados foi realizada uma análise bibliográfica documental, facilitando assim o aprimoramento de idéias para realização da mesma.

Para realização e resultados dessa pesquisa foram utilizados, anotações e resumo de todo recurso material com referências bibliográficas, as informações contidas nos documentos públicos, interpretação dos documentos, como também aplicação de dados em gráficos e tabelas, para melhor compreensão dos leitores. A frente disso, a pesquisa se fundamentou na importância do gênero feminino, pelo fato de explorar o enriquecimento de valores que a mulheres tem, que pode sim haver igualdade de gênero em uma Instituição e sobretudo na sociedade, que tem o direito no seu espaço e desfrutar de melhores cargos e funções, contribuindo de forma eficiente, desenvolvendo ações e projetos em organização.

Após feita toda a pesquisa e coleta de dados, utilizando todos os métodos eficazes, assim como indica os gráficos e tabelas acima, foi possível analisar e constatar por meio das portarias disponibilizadas que ao todo foram 119 cargos de direção e de funções de coordenação durante o período de 2009 á 2017, houve uma elevada quantidade de funções de coordenações comparados aos cargos de Direção, pois de coordenação equivale a 95 funções e de Direção 24. Vale ressaltar também que o ano de 2014 foi o ano em que mais transcorreu, com 25 no total, sendo 19 funções de coordenações e 2012 se conceitua com menores quantidades, sendo 6 funções de coordenação e nenhuma de Direção.

É importante observar também que há uma grande diferença entre os cargos de direção e funções de coordenação, nesse quesito de quantidade, outro tópico a apontar é quantidade de tempo em que cada uma ficou em exercício do cargo/função, sendo a maioria das coordenações, as que exerceram menos tempo. Perante isso, seria importante algum aluno, futuro formando, de fato se interesse pelo tema e seguindo o

mesmo raciocínio, desenvolva uma pesquisa abordando por exemplo: por que há um alto índice de rotatividade em função de coordenação.

REFERÊNCIAS

- BANCO-MUNDIAL. *Igualdade de Gênero e Desenvolvimento: Relatório sobre o desenvolvimento mundial de 2012*. Washington D.C., 20433: Banco Mundial, 2011. Citado na página 14.
- BEAUVOIR, S. d. *O Segundo Sexo*. 2. ed. São Paulo: Nova Fronteira, 1967. Citado na página 15.
- BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. 1. ed. [S.l.: s.n.], 1989. Citado na página 18.
- BRASIL. *Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.778.htm>. Online; accessed 10 maio 2017. Citado na página 20.
- BRASIL. *Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm>. Online; accessed 10 maio 2017. Citado na página 21.
- BRASIL. *Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Online; accessed 10 maio 2017. Citado na página 21.
- BRASIL. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Online; accessed 10 maio 2017. Citado na página 20.
- BRUSCHINI, M. C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. v. 37, n. 132, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>>. Citado na página 17.
- COSTA et al. *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho*. 1. ed. São Paulo: [s.n.], 2004. 144 p. ISBN 85-89210-02-2. Citado na página 17.
- FRANCA; SCHIMANSKI. Mulher, trabalho e família. *Emancipação*, p. 65–78, 2009. Citado na página 18.
- GOMES, J. B. B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. *Revista de Informação Legislativa*, v. 151, p. 129–152, 2001. Citado na página 20.
- GOMES, J. B. B. *Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social*. [S.l.: s.n.], 2001. 444 p. ISBN 8571472483. Citado 2 vezes nas páginas 19 e 20.
- HTTP://QUECONCEITO.COM.BR/POPULACAO. *Conceito de população*. 2017. <<http://queconceito.com.br/populacao>>. Online; Acessado em 10 de maio de 2017. Citado na página 23.
- IFTOPALMAS. *Histórico da Instituição*. 2003. <<https://palmas.iftop.edu.br/index.php/sobre>>. Online; Acessado em 10 de maio de 2017. Citado na página 21.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU, 1986. Citado na página 25.

MINAYO, M. C. d. S. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. Citado na página 22.

NUNES, A. R. d. F. J. H. *Trabalho e gênero : entre solidariedade e desigualdade*. 1. ed. Goiás: Ed. da PUC Goiás, 2011. 254 p. Citado 2 vezes nas páginas 16 e 17.

PROBST, E. A evolução da mulher no mercado de trabalho. *Periódicos ICPG*, p. 1–8, 2003. Citado na página 16.

RODRIGUES, J. A construção histórica e cultural do gênero feminino e a valorização do trabalho da mulher. *17º Encontro Nacional da Rede Feminista e Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Gênero*, 2012. Disponível em: <<http://www.ufpb.br/evento/lti/ocs/index.php/17redor/17redor/paper/view/241/108>>. Citado 5 vezes nas páginas 15, 16, 17, 18 e 24.

ROULEAU, L. *Gestão com pessoas e subjetividade*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001. Citado na página 12.

SEN, A. *A ideia de justiça*. Trad. de Denise Bottmann e Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2011. Citado na página 22.

SENA, M. L. et al. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: reflexões teóricas a partir das desigualdades de gênero. *VII Jornada Internacional de Políticas Públicas*, p. 13, 2015. Citado 4 vezes nas páginas 18, 19, 20 e 21.

SOUZA-LOBO, E. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. [S.l.: s.n.], 1991. 170 p. Citado na página 19.

TERRUEL, S. C.; BERTANI, I. F. Assédio sexual laboral e suas implicações. *Sem. de Saúde do Trabalhador de Franca*, 2010. Citado na página 20.

TOSTA, T. L. D. Desigualdades de gênero e a precarização das relações de trabalho. *UFPB*, p. 58–59, 2011. Citado na página 17.

APÊNDICES

**APÊNDICE A – Relação dos cargos e funções recebidas por servidoras do
IFTO/Campus Palmas no Período de 2009 até 19/07/2017**

Tempo (em meses) que a servidora pleiteou o cargo em cada ano													
SERVIDORA	INICIO	FIM	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total individual	
	07/06/2017	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	1,40	1,40	
	19/04/2017	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	3,03	3,03	
	03/04/2017	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	3,57	3,57	
	23/03/2017	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	3,93	3,93	
	16/03/2017	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	4,17	4,17	
	01/03/2017	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	4,67	4,67	
	01/03/2017	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	4,67	4,67	
	01/03/2017	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	4,67	4,67	
	07/02/2017	19/04/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	2,37	2,37	
	03/02/2017	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	5,53	5,53	
	04/10/2016	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	2,93	6,63	9,57	
	22/09/2016	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	3,33	6,63	9,97	
	15/09/2016	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	3,57	6,63	10,20	
	01/07/2016	13/03/2017	-	-	-	-	-	-	-	6,10	2,37	8,47	
	04/05/2016	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	8,03	6,63	14,67	
	11/04/2016	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	8,80	6,63	15,43	
	31/03/2016	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	9,17	6,63	15,80	
	21/03/2016	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	9,50	6,63	16,13	
	01/03/2016	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	-	10,17	6,63	16,80	
	18/01/2016	03/02/2017	-	-	-	-	-	-	-	11,60	1,10	12,70	
	01/12/2015	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	1,00	12,00	6,63	19,63	
	01/11/2015	16/09/2016	-	-	-	-	-	-	2,00	8,63	-	10,63	
	19/10/2015	01/03/2016	-	-	-	-	-	-	2,43	2,00	-	4,43	
	21/09/2015	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	3,37	12,00	6,63	22,00	
	01/08/2015	22/09/2016	-	-	-	-	-	-	5,07	8,83	-	13,90	
	01/04/2015	01/11/2015	-	-	-	-	-	-	9,13	-	-	9,13	
	01/04/2015	07/03/2017	-	-	-	-	-	-	9,13	12,00	2,17	23,30	
	25/03/2015	27/03/2017	-	-	-	-	-	-	9,37	12,00	2,83	24,20	
	10/03/2015	18/01/2016	-	-	-	-	-	-	9,87	0,57	-	10,43	
	02/03/2015	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	10,13	12,00	6,63	28,77	
	01/02/2015	23/03/2017	-	-	-	-	-	-	11,10	12,00	2,70	25,80	
	27/01/2015	19/07/2017	-	-	-	-	-	-	11,27	12,00	6,63	29,90	
	29/10/2014	19/07/2017	-	-	-	-	-	2,10	12,00	12,00	6,63	32,73	
	12/09/2014	01/03/2016	-	-	-	-	-	3,67	12,00	2,00	-	17,67	
	10/09/2014	06/06/2017	-	-	-	-	-	3,73	12,00	12,00	5,20	32,93	
	01/09/2014	19/07/2017	-	-	-	-	-	4,03	12,00	12,00	6,63	34,67	
	29/08/2014	19/07/2017	-	-	-	-	-	4,13	12,00	12,00	6,63	34,77	
	18/08/2014	20/01/2015	-	-	-	-	-	4,50	0,63	-	-	5,13	
	18/08/2014	27/01/2015	-	-	-	-	-	4,50	0,87	-	-	5,37	
	18/08/2014	01/01/2015	-	-	-	-	-	4,50	0,00	-	-	4,50	
	11/08/2014	07/08/2015	-	-	-	-	-	4,73	7,27	-	-	12,00	
	12/05/2014	06/02/2015	-	-	-	-	-	7,77	1,20	-	-	8,97	
	01/05/2014	01/10/2015	-	-	-	-	-	8,13	9,10	-	-	17,23	
	01/05/2014	19/07/2017	-	-	-	-	-	8,13	12,00	12,00	6,63	38,77	
	26/03/2014	18/08/2014	-	-	-	-	-	4,83	-	-	-	4,83	
	10/03/2014	01/03/2017	-	-	-	-	-	9,87	12,00	12,00	1,97	35,83	

Tempo (em meses) que a servidora pleiteou o cargo em cada ano													
SERVIDORA	INICIO	FIM	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total individual	
	01/03/2014	19/07/2017	-	-	-	-	-	10,17	12,00	12,00	6,63	40,80	
	26/02/2014	01/07/2016	-	-	-	-	-	10,27	12,00	6,07	-	28,33	
	03/02/2014	06/08/2015	-	-	-	-	-	11,03	7,23	-	-	18,27	
	03/02/2014	10/03/2015	-	-	-	-	-	11,03	2,27	-	-	13,30	
	03/02/2014	10/03/2014	-	-	-	-	-	1,17	-	-	-	1,17	
	24/01/2014	01/10/2014	-	-	-	-	-	8,33	-	-	-	8,33	
	24/01/2014	01/02/2014	-	-	-	-	-	0,27	-	-	-	0,27	
	24/01/2014	17/03/2015	-	-	-	-	-	11,37	2,50	-	-	13,87	
	24/01/2014	27/02/2014	-	-	-	-	-	1,13	-	-	-	1,13	
	24/01/2014	01/02/2015	-	-	-	-	-	11,37	1,03	-	-	12,40	
	02/01/2014	24/01/2014	-	-	-	-	-	0,73	-	-	-	0,73	
	01/12/2013	24/01/2014	-	-	-	-	1,00	0,77	-	-	-	1,77	
	01/11/2013	24/01/2014	-	-	-	-	2,00	0,77	-	-	-	2,77	
	03/09/2013	19/07/2017	-	-	-	-	3,97	12,00	12,00	12,00	6,63	46,60	
	29/07/2013	24/01/2014	-	-	-	-	5,17	0,77	-	-	-	5,93	
	12/06/2013	01/10/2014	-	-	-	-	6,73	9,10	-	-	-	15,83	
	10/06/2013	19/07/2017	-	-	-	-	6,80	12,00	12,00	12,00	6,63	49,43	
	22/05/2013	01/09/2014	-	-	-	-	7,43	8,10	-	-	-	15,53	
	16/05/2013	03/09/2013	-	-	-	-	3,67	-	-	-	-	3,67	
	26/04/2013	02/10/2013	-	-	-	-	5,30	-	-	-	-	5,30	
	28/03/2013	04/10/2016	-	-	-	-	9,27	12,00	12,00	9,23	-	42,50	
	03/03/2013	24/01/2014	-	-	-	-	10,10	0,77	-	-	-	10,87	
	02/03/2013	01/09/2014	-	-	-	-	10,13	8,10	-	-	-	18,23	
	02/03/2013	28/06/2013	-	-	-	-	3,93	-	-	-	-	3,93	
	02/03/2013	03/01/2014	-	-	-	-	10,13	0,07	-	-	-	10,20	
	02/03/2013	18/08/2014	-	-	-	-	10,13	7,63	-	-	-	17,77	
	02/03/2013	20/03/2014	-	-	-	-	10,13	2,60	-	-	-	12,73	
	02/03/2013	01/03/2014	-	-	-	-	10,13	1,97	-	-	-	12,10	
	13/11/2012	03/06/2013	-	-	-	1,60	7,03	-	-	-	-	8,63	
	05/09/2012	08/06/2013	-	-	-	3,90	6,87	-	-	-	-	10,77	
	01/06/2012	07/05/2013	-	-	-	7,10	7,93	-	-	-	-	15,03	
	04/05/2012	01/07/2013	-	-	-	8,03	6,10	-	-	-	-	14,13	
	30/04/2012	11/03/2013	-	-	-	8,17	9,83	-	-	-	-	18,00	
	07/03/2012	28/01/2014	-	-	-	9,97	12,00	0,90	-	-	-	22,87	
	20/07/2011	10/04/2013	-	-	5,47	12,00	8,83	-	-	-	-	26,30	
	04/07/2011	02/03/2013	-	-	6,00	12,00	10,13	-	-	-	-	28,13	
	09/06/2011	04/12/2012	-	-	6,83	11,27	-	-	-	-	-	18,10	
	01/06/2011	01/05/2012	-	-	7,10	4,03	-	-	-	-	-	11,13	
	04/04/2011	05/04/2011	-	-	0,03	-	-	-	-	-	-	0,03	
	02/04/2011	01/03/2016	-	-	9,00	12,00	12,00	12,00	12,00	2,00	-	59,00	
	15/03/2011	07/08/2012	-	-	10,00	7,30	-	-	-	-	-	17,30	
	15/03/2011	04/07/2011	-	-	3,70	-	-	-	-	-	-	3,70	
	10/03/2011	11/03/2011	-	-	0,03	-	-	-	-	-	-	0,03	
	21/06/2010	23/02/2011	-	6,43	1,77	-	-	-	-	-	-	8,20	
	21/06/2010	02/06/2012	-	6,43	12,00	5,10	-	-	-	-	-	23,53	
	21/06/2010	07/11/2011	-	6,43	12,00	-	-	-	-	-	-	18,43	
	29/05/2010	07/06/2013	-	7,20	12,00	12,00	5,23	-	-	-	-	36,43	

Tempo (em meses) que a servidora pleiteou o cargo em cada ano													
SERVIDORA	INICIO	FIM	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total individual	
	24/05/2010	10/03/2011	-	7,37	2,27	-	-	-	-	-	-	9,63	
	01/03/2010	03/08/2010	-	5,17	-	-	-	-	-	-	-	5,17	
	01/02/2010	01/03/2014	-	11,10	12,00	12,00	12,00	1,97	-	-	-	49,07	
	03/01/2010	28/01/2013	-	12,00	12,00	12,00	0,90	-	-	-	-	36,90	
	03/01/2010	01/07/2016	-	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	6,07	-	78,07	
	03/01/2010	01/05/2014	-	12,00	12,00	12,00	12,00	4,00	-	-	-	52,00	
	02/01/2010	13/11/2011	-	12,00	10,53	-	-	-	-	-	-	22,53	
	01/01/2010	22/04/2010	-	3,70	-	-	-	-	-	-	-	3,70	
	01/01/2010	18/05/2010	-	4,57	-	-	-	-	-	-	-	4,57	
	01/01/2009	02/03/2009	2,00	-	-	-	-	-	-	-	-	2,00	
	01/01/2009	06/04/2009	3,17	-	-	-	-	-	-	-	-	3,17	
	13/03/2009	01/09/2009	5,73	-	-	-	-	-	-	-	-	5,73	
	28/07/2009	19/10/2009	2,77	-	-	-	-	-	-	-	-	2,77	
	01/01/2009	30/03/2009	2,93	-	-	-	-	-	-	-	-	2,93	
	01/01/2009	26/05/2009	4,83	-	-	-	-	-	-	-	-	4,83	
	01/01/2009	07/08/2009	7,27	-	-	-	-	-	-	-	-	7,27	
	01/01/2009	30/03/2009	2,93	-	-	-	-	-	-	-	-	2,93	
	01/01/2009	12/10/2009	9,47	-	-	-	-	-	-	-	-	9,47	
	01/01/2009	30/09/2009	9,07	-	-	-	-	-	-	-	-	9,07	
	01/01/2009	27/07/2009	6,90	-	-	-	-	-	-	-	-	6,90	
	01/01/2009	30/06/2009	6,00	-	-	-	-	-	-	-	-	6,00	
	22/04/2009	09/09/2009	4,67	-	-	-	-	-	-	-	-	4,67	
	01/11/2009	01/11/2009	0,00	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	
	01/01/2009	12/08/2009	7,43	-	-	-	-	-	-	-	-	7,43	
	01/01/2009	30/07/2009	7,00	-	-	-	-	-	-	-	-	7,00	
	01/01/2009	12/10/2009	9,47	-	-	-	-	-	-	-	-	9,47	
											Total	1782,07	
	Média de permanência nos cargos de direção e funções coordenação (em meses)											14,98	
			2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017		
	Médias por ano		5,39	8,18	7,72	9,03	7,71	5,89	7,89	8,87	5,07		

ANEXOS

ANEXO A – Tabela recebida pelo e-Sic



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
CAMPUS PALMAS
COORDENAÇÃO DE CADASTRO E PAGAMENTO

RELAÇÃO DOS CARGOS E FUNÇÕES EXERCIDAS POR SERVIDORAS DO
IFTO/CAMPUS PALMAS NO PERÍODO DE 2009 ATÉ O MOMENTO.

SERVIDORA	INÍCIO DA FUNÇÃO/CARGO	FIM DA FUNÇÃO/CARGO	SETOR DA FUNÇÃO/CARGO
[REDACTED]	07/06/17 -		SECRETÁRIA DA DIREÇÃO DE ENSINO
[REDACTED]	19/04/17 -		COORD. ÁREA DE MEIO AMBIENTE
[REDACTED]	03/04/17 -		COORDENADORA DE GESTÃO PÚBLICA
[REDACTED]	23/03/17 -		COORDENADORA DA ÁREA DE TURISMO HOSPITALIDADE E LAZER
[REDACTED]	16/03/17 -		COORDENADORA DE MANUTENÇÃO DE TI
[REDACTED]	01/03/17 -		GERENTE DE ENSINO PROFISSIONAL INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO
[REDACTED]	01/03/17 -		COORDENADORA DO ENSINO MÉDIO
[REDACTED]	01/03/17 -		COORDENADORA DE BIBLIOTECA
[REDACTED]	07/02/17	19/04/17	COORDENADORA DE MEIO AMBIENTE
[REDACTED]	03/02/17 -		COORDENADORA DO CURSO DE SEGURANÇA DO TRABALHO
[REDACTED]	04/10/16 -		COORDENADORA DE INTERAÇÃO ESCOLA – EMPRESA
[REDACTED]	22/09/16 -		COORDENADORA DA ÁREA DE GEOMÁTICA

[REDACTED]	15/09/16	-	COORDENADORA DE LINGUAGENS E ARTES
[REDACTED]	01/07/16	13/03/17	COORDENADORA DE PROTOCOLO
[REDACTED]	04/05/16	-	COORDENADOR TÉCNICO PEDAGÓGICO
[REDACTED]	11/04/16	-	COORDENADORA DA ÁREA DE SEGURANÇA DO TRABALHO
[REDACTED]	31/03/16	-	COORDENADORA DE APOIO AO ESTUDANTE E SERVIDOR
[REDACTED]	21/03/16	-	COORDENADORA DE EXECUÇÃO FINANCEIRA
[REDACTED]	01/03/16	-	CHEFE DE GABINETE
[REDACTED]	18/01/16	03/02/17	COORDENADORA DO CURSO SUPERIOR EM GESTÃO EM TURISMO
[REDACTED]	01/12/15	-	COORDENADORA DE LEGISLAÇÃO E NORMAS
[REDACTED]	01/11/15	16/09/16	COORDENADORA DE LINGUAGENS E ARTES
[REDACTED]	19/10/15	01/03/16	SECRETÁRIA DE GABINETE DA DIREÇÃO GERAL
[REDACTED]	21/09/15	-	COORDENADORA DE RECURSOS HUMANOS
[REDACTED]	01/08/15	22/09/16	COORDENADORA DA ÁREA DE GEOMÁTICA
[REDACTED]	01/04/15	01/11/15	COORDENADORA DE LINGUAGENS E ARTES
[REDACTED]	01/04/15	07/03/17	COORDENADORA DO LABORATÓRIO DE MEIO AMBIENTE
[REDACTED]	25/03/15	27/03/17	COORDENADORA DO CURSO DE LICENCIATURA EM LETRAS
[REDACTED]	10/03/15	18/01/16	COORDENADORA DO CURSO SUPERIOR EM SEGURANÇA DO TRABALHO

[REDACTED]	02/03/15	-	GERENTE EDUCACIONAL DE APOIO AO ENSINO
[REDACTED]	01/02/15	23/03/17	COORDENADORA DA ÁREA DE TURISMO HOSPITALIDADE E LAZER
[REDACTED]	27/01/15	-	COORDENADORA DO PROEJA
[REDACTED]	29/10/14	-	COORDENADORA DE EDUCAÇÃO INCLUSIVA E DIVERSIDADE
[REDACTED]	12/09/14	01/03/16	COORDENADORA DE APOIO AO ESTUDANTE E SERVIDOR
[REDACTED]	10/09/14	06/06/17	SECRETÁRIA DA DIREÇÃO DE ENSINO
[REDACTED]	01/09/14	-	GERENTE EDUCACIONAL DAS ÁREAS TECNOLÓGICAS -I
[REDACTED]	29/08/14	-	COORDENADORA DE EVENTOS
[REDACTED]	18/08/14	20/01/15	COORDENADORA DO PROEJA
[REDACTED]	18/08/14	27/01/15	COORDENADORA TÉCNICO-PEDAGÓGICA
[REDACTED]	18/08/14	01/01/15	COORDENADORA DO CURSO DE LICENCIATURA EM LETRAS
[REDACTED]	11/08/14	07/08/15	COORDENADORA DE EXECUÇÃO FINANCEIRA
[REDACTED]	12/05/14	06/02/15	COORDENADORA DO CURSO SUPERIOR EM AGRONEGÓCIOS
[REDACTED]	01/05/14	01/10/15	COORDENADORA DE EXTENSÃO
[REDACTED]	01/05/14	-	DIRETORA DE APOIO AO ESTUDANTE E SERVIDOR
[REDACTED]	26/03/14	18/08/14	COORDENADOR TÉCNICO PEDAGÓGICO

[REDACTED]	10/03/14	01/03/17	COORDENADORA DO ENSINO MÉDIO
[REDACTED]	01/03/14	-	DIRETORA DE ENSINO
[REDACTED]	26/02/14	01/07/16	COORDENADORA DO CURSO DE BACHARELADO EM ENGENHARIA CIVIL
[REDACTED]	03/02/14	06/08/15	SECRETÁRIA DE GABINETE DA DIREÇÃO GERAL
[REDACTED]	03/02/14	10/03/15	COORDENADORA DO CURSO SUPERIOR EM SEGURANÇA DO TRABALHO
[REDACTED]	03/02/14	10/03/14	SECRETÁRIA DA DIREÇÃO DE ENSINO
[REDACTED]	24/01/14	01/10/14	COORDENADORA DO CURSO SUPERIOR EM GESTÃO PÚBLICA
[REDACTED]	24/01/14	01/02/14	COORDENADORA DA ÁREA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
[REDACTED]	24/01/14	17/03/15	COORDENADORA DA ÁREA DE LINGUAGENS E ARTES
[REDACTED]	24/01/14	27/02/14	COORDENADORA DO CURSO DE BACHARELADO EM ENGENHARIA CIVIL
[REDACTED]	24/01/14	01/02/15	COORDENADORA DA ÁREA DE TURISMO HOSPITALIDADE E LAZER
[REDACTED]	02/01/14	24/01/14	COORDENADORA DA ÁREA DE LINGUAGENS E ARTES
[REDACTED]	01/12/13	24/01/14	COORDENADORA DA ÁREA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
[REDACTED]	01/11/13	24/01/14	COORDENADORA DO CURSO SUPERIOR EM GESTÃO PÚBLICA
[REDACTED]	03/09/13	-	COORDENADORA DE REGISTROS ESCOLARES
[REDACTED]	29/07/13	24/01/14	COORDENADORA DA ÁREA DE CONSTRUÇÃO CIVIL
[REDACTED]	12/06/13	01/10/14	COORDENADORA DE RECURSOS HUMANOS
[REDACTED]	10/06/13	-	COORDENADORA DE REDES E SISTEMAS

[REDACTED]	22/05/13	01/09/14	GERENTE EDUCACIONAL DAS ÁREAS TECNOLÓGICAS -I
[REDACTED]	16/05/13	03/09/13	COORDENADORA DE CADASTRO E PESQUISA EDUCACIONAL
[REDACTED]	26/04/13	02/10/13	COORDENADORA DO PROEJA
[REDACTED]	28/03/13	04/10/16	COORDENADORA DE INTERAÇÃO ESCOLA – EMPRESA
[REDACTED]	03/03/13	24/01/14	COORDENADORA DA ÁREA DE TURISMO HOSPITALIDADE E LAZER
[REDACTED]	02/03/13	01/09/14	GERENTE EDUCACIONAL DAS ÁREAS TECNOLÓGICAS -II
[REDACTED]	02/03/13	28/06/13	COORDENADORA DA ÁREA DE GEOMÁTICA
[REDACTED]	02/03/13	03/01/14	COORDENADORA DA ÁREA DE LINGUAGENS E ARTES
[REDACTED]	02/03/13	18/08/14	COORDENADORA DO CURSO DE LETRAS
[REDACTED]	02/03/13	20/03/14	COORDENADORA DE PESQUISA E INOVAÇÃO
[REDACTED]	02/03/13	01/03/14	DIRETORA DE ENSINO
[REDACTED]	13/11/12	03/06/13	COORDENADORA DE REGISTROS ESCOLARES
[REDACTED]	05/09/12	08/06/13	COORDENADORA DE EXECUÇÃO FINANCEIRA
[REDACTED]	01/06/12	07/05/13	COORDENADORA *
[REDACTED]	04/05/12	01/07/13	COORDENADORA *
[REDACTED]	30/04/12	11/03/13	COORDENADORA *
[REDACTED]	07/03/12	28/01/14	COORDENADORA TÉCNICO-PEDAGÓGICA
[REDACTED]	20/07/11	10/04/13	COORDENADORA *

██████████ ██████████ ██████████	04/07/11	02/03/13	GERENTE *
██████████ ██████████ ██████████	09/06/11	04/12/12	COORDENADORA *
██████████ ██████████ ██████████	01/06/11	01/05/12	COORDENADORA *
██████████ ██████████ ██████████	04/04/11	05/04/11	CA-PALMAS
██████████ ██████████ ██████████	02/04/11	01/03/16	CHEFE DE GABINETE
██████████ ██████████ ██████████	15/03/11	07/08/12	COORDENADORA *
██████████ ██████████ ██████████	15/03/11	04/07/11	GERENTE *
██████████ ██████████ ██████████	10/03/11	11/03/11	COORDENADORA *
██████████ ██████████ ██████████	21/06/10	23/02/11	COORDENADORA *
██████████ ██████████ ██████████	21/06/10	02/06/12	COORDENADORA *
██████████ ██████████ ██████████	21/06/10	07/11/11	COORDENADORA *
██████████ ██████████ ██████████	29/05/10	07/06/13	COORDENADORA DE SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL
██████████ ██████████ ██████████	24/05/10	10/03/11	COORDENADORA *
██████████ ██████████ ██████████	01/03/10	03/08/10	COORDENADORA *
██████████ ██████████ ██████████	01/02/10	01/03/14	GERENTE DE ENSINO PROFISSIONAL INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO
██████████ ██████████ ██████████	03/01/10	28/01/13	COORDENADORA DA ÁREA DE TURISMO HOSPITALIDADE E LAZER

[REDACTED]	03/01/10	01/07/16	COORDENADORA DE PROTOCOLO
[REDACTED]	03/01/10	01/05/14	COORDENADORA DE BIBLIOTECA
[REDACTED]	02/01/10	13/11/11	COORDENADORA *
[REDACTED]	01/01/10	22/04/10	COORDENADORA *
[REDACTED]	01/01/10	18/05/10	COORDENADORA *
[REDACTED]	01/01/2009 A 02/03/2009		GERENTE DE RELAÇÕES EMPRESARIAIS E COMUNITÁRIAS
[REDACTED]	01/01/2009 A 06/04/2009		GERENTE DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL
[REDACTED]	13/03/2009 A 01/09/2009		COORDENADORA DO PROEJA
[REDACTED]	28/07/2009 A 19/10/2009		COORDENADORA DA ÁREA DE GEOMÁTICA
[REDACTED]	01/01/2009 A 30/03/2009		COORDENADORA DE EVENTOS
[REDACTED]	01/01/2009 A 26/05/2009		ASSESSORA TÉCNICA DA DIRETORIA DE SEDE
[REDACTED]	01/01/2009 A 07/08/2009		COORDENADORA DE REGISTROS ESCOLARES
[REDACTED]	01/01/2009 A 30/03/2009		SECRETÁRIA DE GABINETE
[REDACTED]	01/01/2009 A 12/10/2009		COORDENADORA DE ARTES
[REDACTED]	01/01/2009 A 30/09/2009		COORDENADORA DE CONTABILIDADE
[REDACTED]	01/01/2009 A 27/07/2009		COORDENADORA DA ÁREA DE GEOMÁTICA
[REDACTED]	01/01/2009 A 30/06/2009		CHEFE DE GABINETE
[REDACTED]	22/04/2009 A 09/09/2009		COORDENADORA DOS CURSOS COMUNITÁRIOS
[REDACTED]	01/11/2009 A 01/11/2009		DIRETORA DE RECURSOS HUMANOS

██████████ ██████████ ██████████	01/01/2009 a 12/08/2009		COORDENADORA DO CURSO SUPERIOR EM GESTÃO PÚBLICA
██████████ ██████████	01/01/2009 A 30/07/2009		COORDENADORA DO CURSO SUPERIOR EM SISTEMAS PARA INTERNET
██████████ ██████████ ██████████	01/01/2009 A 12/10/2009		COORDENADORA DO NÚCLEO DE ATENDIMENTO ÀS PESSOAS COM NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS
* Não foi possível confirmar o setor e nem se o servidor era do Campus Palmas			

Palmas, 19 de julho de 2017.

Nome do Servidor

Cargo/função



Documento assinado eletronicamente por **Joao Paulo Barbosa da Silva, Coordenador**, em 19/07/2017, às 11:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ifto.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0125615** e o código CRC **7EC9396E**.



Quadra 310 Sul, Lo 5, s/n
esquina com a Avenida NS 10 - Plano Diretor Sul
CEP 77.021-090 Palmas - TO
(63) 3236-4000
www.ifto.edu.br - reitoria@ifto.edu.br

Referência: Processo nº 23235.018856/2017-30

SEI nº 0125615