



DESAFIOS E PERSPECTIVAS DE UMA GESTÃO FEMININA NOS ESPAÇOS DE PODER E DECISÃO DA UFF

Juliana Silvestre Louven Ferreira¹

¹ Universidade Federal Fluminense, july_bff@yahoo.com.br

Propósito:

A análise sobre as relações entre gênero e educação é importante na sociedade contemporânea, sobretudo para a definição de políticas públicas no campo educacional. As desigualdades de gênero estão presentes na história da educação, onde as mulheres foram excluídas de importantes áreas, tais como, a educação e o mercado de trabalho, sendo incluídas lentamente no campo educacional (VELHO, 2006). Os dados mais recentes da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) sobre o Sistema Nacional de Pós-Graduação apontam que 175.419 mulheres matriculadas e tituladas em cursos de mestrado e doutorado, enquanto o número de homens equivale a 150.236, ou seja, o número de mulheres qualificadas na Pós- Graduação Stricto Sensu é maior que a dos homens. A partir dessas colocações, percebe-se que, apesar das mulheres apresentarem o nível de qualificação maior que dos homens, elas esbarram com uma barreira fruto de um ambiente culturalmente androcêntrico e patriarcal, inclusive nas universidades públicas. As dificuldades impostas às mulheres acadêmicas são ainda maiores, tendo em vista que a maternidade atravessa a trajetória acadêmica das mulheres desde o ingresso à universidade até a sua permanência, considerando que as universidades nem sempre contam com um espaço para as mães deixarem seus filhos enquanto assistem as aulas. A Universidade Federal Fluminense se configura como uma das universidades pioneiras na criação de ações afirmativas para a inclusão das mulheres nesses espaços acadêmicos.

Esse trabalho tem como intuito analisar a participação das mulheres nos espaços de poder e decisão da UFF, assim, realizaram-se entrevistas com a pró-reitora de Gestão de Pessoal da UFF, Aline Marques e a pró-reitora de Assuntos Estudantis da UFF professora Alessandra Siqueira, investigando a trajetória acadêmica das gestoras e suas percepções sobre os desafios que enfrentam na alta gestão universitária.

Revisão da literatura:

A trajetória das mulheres na ciência é baseada numa cultura de “modelo masculino de carreira” (VELHO, 2006) que envolve compromissos de tempo integral para o trabalho, relações academicamente competitivas que, em certa medida, dificultam e restringem a participação das mulheres nesse contexto, sobretudo as mulheres com filhos.

O sociólogo Bourdieu (1998) em seus estudos elaborou o conceito social de “violência simbólica”, que se configura por naturalizar a violência de gênero em diferentes espaços. Sobre esse aspecto, a discriminação de gênero pode ocorrer de forma sutil, conforme abordado nos estudos de Bourdieu em sua obra “A dominação masculina” (1998), através de uma segregação vertical de gênero na ocupação de determinados cargos, limitando a atuação de homens e mulheres em determinados cargos e, no caso do contexto universitário, em determinadas pró-reitorias. Nessa perspectiva, entendemos que determinadas situações, muitas vezes banalizadas, precisam ser alvo da nossa atenção. É preciso problematizar as concepções que naturalizam o preconceito de gênero e que muitas vezes ocorrem de forma velada, reforçando as desigualdades de gênero no nosso cotidiano.

Procedimentos metodológicos:

A metodologia de uma pesquisa tem como intuito explicar o processo da investigação científica, desse modo, será apresentada a escolha metodológica que norteou a pesquisa proposta. Como metodologia da pesquisa foi escolhida a pesquisa qualitativa, pois possibilita o estudo da trajetória de vida das pessoas entrevistadas, fornecendo informações importantes e variadas, representando diferentes opiniões e perspectivas que permitem embasar com os estudos apresentados ao longo da pesquisa, apontando novas evidências.

O instrumento definido foi a entrevista semiestruturada, que foi aplicada de forma remota, através do Google Meet. As entrevistas foram realizadas no mês de novembro de 2023, gravadas através do gravador do celular Iphone para captação de voz. Antes da realização das entrevistas, foi explicado para cada participante sobre a pesquisa desenvolvida, assim como apresentado o modelo de termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE. Desse modo, as entrevistas gravadas em áudio através do celular da pesquisadora, tiveram a autorização expressa das participantes. Para a transcrição das entrevistas, não foi utilizado nenhum

programa de computador, tendo sido transcritas pela própria pesquisadora, para melhor análise e interpretação dos dados.

Por fim, os dados coletados nas entrevistas foram tratados e analisados de forma qualitativa, sob a perspectiva dos conceitos que conduzem essa pesquisa, que seriam gênero, divisão sexual do trabalho, fenômeno teto de vidro e maternidade.

Resultados:

De acordo com as respostas das entrevistadas, não foram identificados critérios rígidos para acesso ao cargo de pró-reitora, tendo em vista que relataram que a escolha ocorreu considerando critérios técnicos e experiência em cargos de gestão. Além disso, ficou evidente que o reitor teve livre arbítrio para a escolha das pró-reitoras, nesse sentido, Lopez (2015) aponta que a implantação de sistemas internos que definam parâmetros razoáveis de seleção interna, para a ocupação de cargos gerenciais na administração pública federal, seria uma alternativa para embasar tecnicamente as escolhas de servidores para ocupar tais posições, independente de qual pessoa está responsável por realizar a indicação.

Outro aspecto identificado nas entrevistas é que ocupar o cargo de pró-reitora exige disponibilidade, tempo e flexibilidade, sendo um desafio conciliar as demandas do trabalho formal com o trabalho doméstico, incluindo a maternidade. Por exemplo, Alessandra, pró-reitora de Assuntos Estudantis da UFF, tem uma filha de 12 anos, que exige uma atenção maior dela e, para conciliar as demandas do cargo com a maternidade, ela elaborou uma organização conjunta com seu ex-marido, de modo que determinados dias da semana, ele fique responsável pela rotina da criança, como levar e buscar na escola. Em contrapartida, a pró-reitora de Gestão de Pessoas Aline não é mãe, porém, é responsável pelos cuidados de sua mãe, ou seja, é atribuído para as filhas o papel de cuidadoras de seus pais durante o envelhecimento, desencadeando em uma sobrecarga mental e física para essas mulheres. Historicamente o trabalho produtivo é atribuído aos homens, enquanto o trabalhos reprodutivos é delegado às mulheres, resultando em uma dinâmica em que as mulheres buscam empregos que sejam compatíveis com as atividades domésticas. Por esse motivo, tantas mulheres atuam no magistério, pela possibilidade de trabalharem em meio período, ou até mesmo, os seus filhos estudarem na mesma escola em que a mãe atua como professora.

Assim sendo, ocupar cargos na alta hierarquia universitária é desafiador para as mulheres, seja elas com ou sem filhos, pois tais cargos exigem também tempo para estabelecer relações entre os pares, articulação política, práticas que ficam inviáveis, sobretudo para mães de crianças pequenas que precisam administrar as diferentes funções. Esses fatores acabam gerando uma sub-representação feminina na alta gestão universitária.

Implicações da pesquisa:

As análises desenvolvidas das entrevistas realizadas com a professora Alessandra e Aline, apresentaram que, ainda que não haja nenhuma limitação no plano formal, as mulheres não ocupam de forma proporcional os mesmos espaços de poder que os homens. Nessa perspectiva, o fenômeno de teto de vidro se confirma nesses cargos e nos relatos apresentados pelas entrevistas, quando elas demonstraram as dificuldades apresentadas para as mulheres ao longo da carreira acadêmica, onde as exigências dos cargos de gestão demandam disponibilidade de tempo, fazendo com que as mulheres não almejem os cargos de gestão. Contudo, as entrevistadas ratificaram a necessidade das mulheres ocuparem cargos seja de coordenação ou de direção antes de atuarem como pró-reitoras, pois esses cargos favorecem um “fazer política, conforme dito pela professora Alessandra. Desse modo, compreendemos que além da competência técnica para assumir uma pró-reitoria, é importante construir relações políticas dentro da universidade.

Por fim, a pesquisa apresentada compreende a relevância das mulheres na liderança de diferentes cargos, como fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Considerando que a universidade é uma instituição social diferenciada e caracterizada por sua autonomia intelectual (CHAUÍ, 2003), é fundamental que tais instituições favoreçam a criação de políticas que diminuam práticas discriminatórias contra as mulheres, incluindo esse grupo em todas as instâncias da universidade.

Portanto, ressaltamos a necessidade de ampliar a discussão da igualdade de gênero no âmbito universitário, pois a adoção de políticas afirmativas é imprescindível para corrigir as disparidades históricas entre homens e mulheres, promovendo o desenvolvimento de uma sociedade justa e inclusiva, tendo as Universidades Públicas papel crucial neste processo.



Referências:

BOURDIEU, Pierre. A Dominação Masculina. Trad. Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. Revista brasileira de educação, p. 5-15, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782003000300002> . Acesso em 10 abr. 2024.

LOPEZ, F. G. Evolução e perfil dos nomeados para cargos DAS na administração pública federal (1999-2014). Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5234>. Acesso em 07 mar. 2024.

VELHO, Léa. Prefácio. In: SANTOS, Lucy Woellner; ICHIKAWA, Elisa Yoshie; CARGANO, Doralice de Fátima (Orgs.). Ciência, tecnologia e gênero: desvelando o feminino na construção do conhecimento. Londrina: IAPAR, 2006.