MULHERES NA GESTÃO UNIVERSITÁRIA: CAMINHOS EM CONSTRUÇÃO

Stella Marcia de Morais Santiago

Universidade Federal da Paraíba
stellammsantiago@yahoo.com.br

Maria Eulina Pessoa de Carvalho

Universidade Federal da Paraíba
mpcarv@terra.com.br

Resumo: O texto trata da trajetória de trabalho de quatro mulheres docentes de uma universidade federal nordestina, que ocuparam cargos/funções na/da gestão universitária do ano 1976 até o ano 2012, precursoras, em espaços antes ocupados majoritariamente por homens, da conquista de um Reitorado de mulheres nos dias atuais. A metodologia utilizada foi a análise documental do Currículo Lattes destas mulheres, aliada a técnicas de análise de conteúdo. O critério para selecioná-las, além de seus feitos como gestoras, foi terem feito graduação na década de 1970, época em que aflora a presença de mulheres nas instituições de nível superior em todo o território nacional. Foram observados nos seus currículos sua formação, ano de vinculação com a instituição e, especificamente, sua contribuição em cargos de gestão da mesma. Pode-se afirmar que seu acesso e permanência nos cargos e funções por tanto tempo não resultou da falta de homens que os ambicionassem, mas de suas habilidades em gestão e na condução das relações na micropolítica institucional, configurando estilos próprios de liderança, aspectos a serem aprofundados no decorrer da pesquisa.
PALAVRAS-CHAVE: Gestão. Lideranças femininas. Educação superior.

Introdução

A Universidade da Paraíba foi criada pela Lei Estadual 1.366, de 02 de dezembro de 1955, tendo sua federalização, aprovada e promulgada cinco anos mais tarde, pela Lei nº. 3.835 de 13 de dezembro de 1960, quando então passa a ser denominada de Universidade Federal da Paraíba (UFPB). De 1955 a 2012, somam-se 57 anos, portanto, em quase seis décadas, esta instituição esteve sob o comando exclusivo de homens na gestão da reitoria, totalizando 14, o que representa notória hegemonia masculina na gestão superior desta importante célula da educação paraibana.

Embora esteja entre as instituições federais do país com relevante índice de aproveitamento[1], a UFPB ainda mantém na sua organização macro aspectos do gendramento político-social-cultural-histórico ao qual estamos submetidos/as, em geral no Brasil. Essa organização gendrada da instituição, reflete em um reitorado de mulheres tardio. A primeira mulher eleita Reitora desta instituição, no ano de 2012, é a professora e médica Dra. Margareth F. Diniz, que teve como Vice-reitor o Prof. Dr. Eduardo Rabenhorsh. Reeleita em 2016 tem como Vice-reitora a Profa. Dra. Bernardina Juvenal Freire.

Compreendemos, no entanto, que para a UFPB vir a ter em sua Reitoria uma mulher, existiram muitas outras desbravadoras que a antecederam. Neste sentido, queremos aqui visibilizar quatro destas mulheres que tanto contribuíram na gestão desta instituição e, que ao nosso ver, correspondem bem ao merecido destaque por seus feitos como gestoras precursoras da história institucional, tanto pela ocupação de lugares e funções de destaque na UFPB, quanto pela permanência nos mesmos, por longos períodos.

A metodologia adotada para este artigo pauta-se na análise documental do Currículo Lattes das quatro mulheres, tomando-o como fonte documental de registros de suas atuações na instituição, aliada a técnicas de análise de conteúdo de Laurence Bardin (1977, 2016). Compreendemos assim, através do currículo lattes, ter a descrição da trajetória profissional destas enquanto Professoras, Pesquisadoras, Extensionistas, Gestoras e quaisquer outras funções que possam ter assumido durante sua vida e trabalho na UFPB, haja visto que todas estão, neste momento, aposentadas. No entanto, nos

[1] Nas avaliações do ensino superior, o MEC utiliza o Índice Geral de Cursos Avaliados da Instituição (IGC), de 1 a 5. A UFPB tem IGC igual a 4. Na pós-graduação, mais de 60% dos cursos obtiveram conceitos do sistema MEC/CAPES acima da nota média. Na extensão e na pesquisa a produção científica da UFPB são muito bem referidas nacional e internacionalmente. (Disponível em: http://www.ufpb.br/content/hist%C3%B3rico).

focaremos nas atividades por elas desenvolvidas na condição de *gestoras*. Mencionamos ainda que, embora o Currículo Lattes seja um documento público, nos resguardamos a não mencionar seus nomes. Assim, as identificaremos como Professora 1, Professora 2, Professora 3 e Professora 4.

Formação e atuação na gestão: ações diversas

Fazer parte de uma instituição educacional não foi algo rápido e fácil para as mulheres. Historicamente este acesso se deu muito vagarosamente, de uma educação do/no e para o lar - período Brasil Colônia –, para uma presença gradativa na educação, com o passar dos anos e o 'abandono' da profissão da docência por parte dos homens – período Pombalino –, já que eram mal remunerados e mal pagos. Nos dias atuais, há uma presença significativa das mulheres na educação, inclusive na docência do ensino superior.

Segundo Carvalho e Rabay (2013, p. 12), "no Brasil, o aumento notável do acesso das mulheres aos cursos superiores se deu a partir da década de 1970", mas nos dias de hoje ainda representam "a maioria das matrículas e conclusões nesse nível de formação" (ibidem). O mesmo se observou na UFPB, "de 1961-1976 [...] o número de graduação de mulheres na UFPB chega a 46%, observando-se um aumento de 39% em 1961 a 47% em 1976, [...] com alguns anos o número de graduações femininas se equiparou e, excepcionalmente, superou as masculinas" (CARVALHO; RABAY; 2013, p. 14), especificamente, desde o final da década de 1990.

As quatro mulheres que são parte desta pesquisa, docentes do ensino superior, também configuram esta mesma estatística, uma vez que concluíram suas graduações na década de 1970, segundo registro em seus currículos lattes. Para além disso, também galgaram o lugar de docente do ensino superior, em seguida.

Atuar em uma Instituição de Ensino Superior (IES), nos dias atuais, é ainda uma atividade que confere prestígio aos que dela fazem parte. Mas, nas décadas de 1970 e 1980 isto era ainda mais enfático. Essas mulheres além de estarem formadas, já faziam parte do corpo constitutivo de funcionários da UFPB, onde permanecem por longos anos.

As professoras 1, 2 e 3 vinculam-se à instituição ainda na década de 1970 – em 1976 as duas primeiras e a terceira em 1977, respectivamente. A professora 4 na década seguinte – vincula-se à instituição em 1985. Destas, apenas a professora 2 possui Pós-Doutorado em História pela Universidade de São Paulo (USP) concluído em 1986 e Doutorado em História Econômica (concluído

em 1981), nesta mesma instituição. As demais possuem o título de Doutoras: professora 1 – Doutora em Sociologia pela Université de Picardie Jules Verne (UPJV) concluído em 1994; professora 3 – Doutorado em Ciências Biológicas (Genética) pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), concluído em 1984; professora 4– Doutorado em História Social pela Universidade de São Paulo (USP), concluído em 1994.

Com relação as Professoras aqui apresentadas e com base nos dados coletados em seus currículos, percebemos que a partir da primeira experiência em cargo de Gestão na instituição, muitas outras foram sucessivas. Compreendemos, no entanto, que suas recidivas em cargos na/da gestão demonstram que suas capacidades para gerir, tomar decisões foram tidas como satisfatórias, o que lhes proporcionou ocupar por muitas outras vezes o mesmo espaço/lugar e serviu como elemento do formar de uma identidade que a esse grupo é própria, uma *Identidade Gestora*.

Em sua origem, o conceito de "identidade" está relacionado ao fato de o indivíduo construir a sua própria história. Na década de 1960, quando os movimentos sociais reivindicavam autonomia e participação social, a Psicologia Social passou a compreender a identidade em suas imbricações com a interação, com a autonomia e com os processos sociais (LOUREIRO, 2004). Assim, discorrer sobre o conceito de identidade implica articular o desenvolvimento pessoal e suas relações com as interações, a partir das quais o indivíduo se envolve e se transforma.

Os processos sociais e os processos de formação da identidade interagem, de modo que os acontecimentos relevantes em cada cultura orientam as ações dos indivíduos e se introjetam na consciência histórica dos/as mesmos/as, por meio de agentes que constroem os mitos, a política, as artes, as ciências, os filmes, as novelas, seu meio sócio-político-econômico-cultural.

> As ideologias que organizam as sociedades fornecem, aos indivíduos que nelas se engajam, uma possibilidade de identidade satisfatória para a vida em sociedade. As várias ideologias que surgem épocas históricas, com maior ou menor ética, oferecem aos indivíduos do seu tempo um leque de opções para identificações que apontam para a formação da identidade, em cada estrutura de caráter vai ajustar-se à visão de mundo que mais lhe apraz (ERIKSON *apud* LOUREIRO, 2004, p, 50).

A grande questão do processo identitário está na interestruturação da "identidade individual" e das "identidades sociais" assumidas pelo indivíduo. Isso significa admitir uma interdependência entre o *Eu* individual e o social, entre a identidade do indivíduo e a consciência coletiva de grupo. A identidade pode então ser entendida com uma multiplicidade de elementos construídos e, continuamente, reconstruídos de formas

diversas, a partir das experiências do indivíduo e do lugar social em questão. Entretanto, é a partir do conceito de identidade postulado por Hall (2000, 2003, 2005) que buscamos compreender a formação da identidade gestora destas mulheres.

Nessa direção, é coerente observar que todas as identidades estão localizadas em um espaço-tempo simbólicos (HALL, 2005), em consonância com os impactos que sofrem naquele tempo e lugar. Para Giddens (1990 *apud* HALL, 2005, p. 72), chama-se *lugar* o que é "específico, concreto, conhecido, familiar, [...] as práticas sociais específicas que nos moldaram e nos formaram, com as quais nossas identidades estão estreitamente ligadas". Os lugares permanecem fixos, mas o espaço pode ser cruzado num piscar de olhos – ao que se dá o nome de "destruição do espaço através do tempo" (HARVEY apud HALL, 2005, p 73). Esse permear de lugares e de espaços ocupados pelas identidades constituem os fluxos culturais entre as nações e o consumo global, criam possibilidades de "identidades partilhadas" – como "consumidores" para os mesmos bens, "clientes" para os mesmos serviços e "públicos" para as mesmas mensagens e imagens entre pessoas bem distantes uma das outras no espaço e no tempo.

Nessa dinâmica dos lugares para Chebel e Benassar (apud ANDRADE, 1999) um mesmo indivíduo pode conviver com diferentes formas de identidade em si (homem / mulher, adolescente / adulto, católico / protestante, trabalhador / patrão, esquerdista / direitista...). E "em diferentes momentos da vida, uma dessas formas pode tornar-se predominante, mas não existiria uma verdadeira identidade, se a pessoa não tivesse a consciência de ser uma pessoa" (ANDRADE, 1999, p. 91), que é constituída de uma identidade global integrando todas as identidades fracionárias.

Isso sugere que a identidade emerge, do diálogo entre os conceitos e as definições que são *representados* para nós pelos discursos de uma cultura e pelo nosso desejo (consciente ou inconsciente) de responder aos apelos feitos por estes significados, por sermos interpelados por eles. Hall (2006) afirma, ainda, que aquilo que denominamos "nossas identidades" poderia ser melhor conceituado como as sedimentações através do tempo daquelas diferentes identificações ou posições que adotamos e procuramos "viver" e são ocasionadas por um conjunto especial de circunstâncias, sentimentos, histórias e experiências única e peculiarmente nossas, como sujeitos individuais. Formamos nossas identidades através da cultura.

Devemos pensar as identidades sociais como construídas no interior da representação, através da cultura, não fora

delas, pois são o resultado de um processo de identificação produzido de modo discursivo e dialógico.

Podemos dizer que os reflexos do cotidiano que se dão na pessoa estão imbricados de fatores *materiais* e *simbólicos*, entre *coisas* e *signos*, elementos culturais, pertencentes a um determinado cotidiano. Assim o sendo, cabe parafrasear Hall (2006) quanto ao que aqui se argumenta que toda prática social depende do significado e tem relação com ele.

Para Larrain (2003, p. 32)

> A identidade, portanto, é a capacidade de considerar a si mesmo como um objeto nesse processo, construindo uma narrativa sobre si mesmo. Mas essa capacidade só é adquirida em um processo de relações sociais mediado por símbolos. A identidade é um projeto simbólico que o indivíduo vai construindo. Os materiais simbólicos com os quais se constrói este projeto são adquiridos em interação com os outros [tradução nossa].

Assim, concordamos com Larrain quando afirma que a identidade vai se construindo em processo. Estas quatro mulheres, com ampla experiência na gestão, dividem entre si características de uma identidade que chamamos aqui de *identidade gestora*, construída no transcorrer das suas atividades nesta função/cargo, no ir e vir de ações do cotidiano da gestão, experimentando e aprendendo. Estes elementos que as constituem enquanto estiveram ocupando este lugar específico, fazem parte da cultura do agir do/a gestor/a, e isto lhes coloca em um grupo com identidade específica, construída no dia-a-dia, na interação com outros sujeitos.

> A construção da identidade é, portanto, um processo ao mesmo tempo cultural, material e social. Cultural, porque os indivíduos definem a si mesmos em termos de certas categorias compartilhadas cujo significado está cuturalmente definido, tais como religião, gênero, classe, profissão, etnia, sexualidade, nacionalidade que ontribuem para especificar o sujeito e seu sentido de identidade. Estas categorias poderíamos chamá-las identidades culturais ou coletivas. É material enquanto os seres humanos projetam simbolicamente a si próprios, suas próprias qualidades em coisas materiais, a partir de seu próprio corpo; vêem-se a si mesmos nelas e as vêem de acordo com sua própria imagem. É também um processo social, porque a identidade implica uma referência aos "outros" em dois sentidos. Primeiro, os outros são aqueles cujas opiniões sobre nós internalizamos, cujas expectativas se transformam em nossas próprias autoexpectativas. Mas também são aqueles com respeito aos quais queremos nos diferenciar. Poderíamos então falar sobre 3 elementos componentes de toda a identidade: categorias coletivas, posses e os "outros" (LARRAIN, 2003, p. 32) [tradução nossa].

Assim, tão intenso quanto a própria constituição identitária de pessoa, indivíduo, dá-se a construção da identidade profissional desse indivíduo. Proveniente do latim, Gestão "vem de gestio, que, por sua vez, vem de gerere, que significa trazer em si, produzir", carregar, chamar a si, executar, exercer, gerar. Ao gestor/a cabe pensar as melhores possibilidades de resolução de questões financeiras, regulativas, as regras para bem conduzir a gestão e manter boas relações com os/as colegas, entre outros.

Os currículos das Professoras revelam um intenso ir e vir nos espaços da gestão. A partir desse lugar, elas constroem uma trajetória de muito trabalho e de significativas contribuições para a instituição, por anos. Compreendemos, no entanto, que mesmo atuando em lugares distintos, e em épocas diferentes, há certos aspectos do fazer profissional de gestor/a que lhes são próprios, coletivos, e parte dessa *identidade gestora*, como: a capacidade de tomar decisões, de coordenar grupos de pessoas, deliberar, planejar, avaliar, entre outras. Essa identidade gestora construída lhes confere também características culturais esperadas pelos demais.

> Desta forma, a identidade socialmente construída de uma pessoa, por ser fruto de uma grande quantidade de relações sociais, é imensamente complexa e variável, mas ao mesmo tempo se supõe capaz de integrar a multiplicidade de expectativas em um si mesmo total coerente e consistente em suas atividades e tendências (LARRAIN, 2003, p. 34) [tradução nossa].

Partimos desse aspecto identitário que une essas quatro mulheres – a atuação na gestão – e traçamos em seus currículos todas as atividades por elas exercidas como liderança feminina na educação superior, com fins de apresentar este perfil.

Traçados metodológicos

Nesta investigação analisamos o currículo lattes das professoras e tomamos por base técnicas da análise de conteúdo de Laurence Bardin (2016).

Para Bardin (2016, p. 09), análise de conteúdo é

> um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a 'discursos' [...] extremamentes diversificados. O fator comum destas técnicas múltiplas e multiplicadas – desde o cálculo de frequência que fornece dados cifrados, até a extração de estruturas traduzíveis em modelos – é uma hermenêutica controlada, baseada na dedução: a inferência. Enquanto esforço de interpretação, a análise de conteúdo oscila entre os dois polos do rigor da objetividade e da fecundidade da subjetividade.

Nessa ótica, a objetividade está no que o currículo lattes das mulheres nos aponta como realização de atividade na gestão universitária. E a subjetividade, naquilo que conseguimos perceber neste mesmo currículo, através de suas repetições, das datas de cada gestão, do tempo nelas permanecidos, outros.

Bardin menciona ainda que a inferência pode ser confirmada ou refutada por meio de uma entrevista. No entanto, a análise de conteúdo nos permite fazê-la a partir do que os dados apresentam, posto que "a descrição analítica funciona segundo procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição dos conteúdos das mensagens. [...] É conveniente, no entanto, precisar de imediato que a análise como já foi referido, não se limita ao conteúdo, embora tome em consideração" (BARDIN, 2016, p. 41).

Afinal,

> A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Não se trata de um instrumento, mas de um leque de apetrechos; ou, com maior rigor, será um único instrumento, mas marcado com uma disparidade de formas e adaptável a um campo de atuação muito vasto; as comunicações. (BARDIN, 2016, p. 37).

A análise, pauta-se também na quantidade de vezes que estiveram à frente de cargos na/da gestão, nas repetições em alguns destes e por quanto tempo se deu esse processo. A esse respeito Bardin (2016, p. 45) afirma que "O analista é como um arqueólogo. Trabalha com vestígios: 'os documentos' que pode descobrir ou suscitar. Mas os vestígios são a manifestação de estados, de dados e de fenômenos. Há qualquer coisa para descobrir por e graças a eles".

Assim, debruçamo-nos sobre os lattes como documentos de registro pessoal que nos conta sobre a trajetória profissional de alguém. Percebemos, por exemplo, que todas as pesquisadas possuem o título de Doutora, sendo a professora 2 a única que possui também o Pós-Doutorado. Averiguamos ainda que, duas destas professoras, a professora 1 e a professora 2, ingressam na instituição em 1976, e nessa altura possuem o título de especialistas. A professora 3 ingressa em 1977, ano também em que passa a ter o título de Mestre. E a professora 4 ingressa em 1985, também já Mestre, tendo-o concluído em 1982. Nossas pesquisadas são graduadas em História (professoras 2 e 4), em Ciências Sociais (professora 1) e em Ciências Biológicas (professora 3).

É possível percebermos que se preocuparam em estar em processo contínuo de formação/capacitação, atitude muito comum entre maioria das mulheres com relação as suas profissões. Assim, partimos para mencionar os cargos por elas ocupados na gestão universitária, lembrando que

> O objetivo da análise documental é a representação condensada da informação, para consulta e armazenagem; o da análise de conteúdo, é a manipulação de mensagens (conteúdo e expressão desse conteúdo), para evidenciar os indicadores que permitam inferir sobre uma outra realidade que não a da mensagem. (BARDIN, 2016, p. 52).

A professora 1 pouco tempo depois de sua vinculação à instituição (em 1976), é eleita Vice-Chefe do Departamento de Ciências Sociais (do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes - CCHLA), março de 1980, onde permanece até fevereiro de 1985. Em março deste ano assume a Chefia do Departamento de Ciências Sociais (CCHLA) e aí permanece até dezembro de 1989, por quatro anos. Após um intervalo de seis anos, em janeiro de 1995 ela volta a assumir a Vice-Diretoria do CCHLA e ali permanece por dois anos, até janeiro de 1997. Neste mesmo ano,

ela assume a Direção de Unidade (CCHLA), permanecendo por sete anos, de janeiro de 1997 a dezembro de 2004. Em 2005, a professora 1 assume a Vice-Reitoria da UFPB, onde permanece até 2012.

É possível percebermos que a professora 1 esteve ocupando cargos da gestão universitária desde 1980 até 2005, com um intervalo mínimo de seis anos sem exercê-los. Para nós, fica evidente seu compromisso público com a gestão e sua capacidade de atuação nesta, tendo em vista que sua última ação como gestora foi ocupar o Vice-reitorado da instituição, por sete anos. Cargo, até então, não ocupado por nenhuma outra mulher, na história desta instituição.

Pensa-se que os centros universitários têm uma política de igualdade de gênero bem estabelecida. No entanto, a instituição aqui analisada passou quase seis décadas com apenas homens ocupando o reitorado.

> (...) a priori podemos pensar que a Universidade é um ambiente privilegiado em relação ao resto da sociedade em termos de desigualdade de gênero (...), a verdade é que seus discursos destacam a existência de barreiras sistêmicas, grupais e personalidades que dificultam o acesso e a promoção de mulheres a cargos de alto status (LABAO; FOLCH; ION; 2013, p. 75) [tradução nossa].

A professora 2 é a que mais ocupou funções/cargos na/da gestão. No ano em que se vincula a instituição, ela já assume funções administrativas: de junho de 1976 a agosto de 1981 atua como Supervisora de Linhas Temáticas do Núcleo de Documentação e Informação Histórica Regional (NDIHR). Apenas dois meses depois de assumir esta função/cargo, passa a também coordenar o referido Núcleo, de agosto de 1976 a agosto de 1981. Ainda em agosto de 1976, ocupa a Vice-Chefia do Departamento de Filosofia e História (DFH) e permanece até março de 1977. Percebamos que as funções/cargos foram assumidas concomitantemente. Observamos também que a Vice-Coordenação ou Coordenação do NDIHR foram as funções/cargos com mais repetição de datas. Após as aqui já citadas, seguem-se as gestões: Vice-Coordenação do NDIHR – novembro de 1985 a março de 1986; Coordenação do NDIHR – agosto de 1980 a agosto de 1982; dezembro de 1988 a dezembro de 1990; março de 2001 a março de 2001.

A professora 2 também esteve à frente da Associação Nacional de História (ANPUH) como Primeira Secretária de julho de 1981 a julho de 1983, depois assumiu a Coordenação do GT Ensino de História e Educação nesta, de julho de 2003 a julho de 2005; Foi Secretária Geral da Diretoria Executiva da ADUFPB-JP, de outubro de 1983 a outubro 1984; atuou como Assessora de Pesquisa do CCHLA, de março de 1987 a setembro de 1992; em seguida, de outubro de 1992 a

outubro de 1996 ocupou a Pró-Reitora de Pós-Graduação e Pesquisa (UFPB), e após dois anos, em fevereiro de 1998 a março de 2001, atua como Chefe do Departamento de História (CCHLA). De março de 1999 a março de 2003, passa a coordenar a área de Concentração da Pós-Graduação, de um convênio da UFPB com a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

A professora 2 esteve ainda na condição de Professora Visitante na Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), e de março de 2006 a dezembro deste mesmo ano, assumiu a Pró-Reitora de Pós-Graduação e Pesquisa daquela instituição.

Mesmo com atuações frequentes em funções/cargos na/da gestão, evidenciamos que estas mulheres fazem parte de uma sociedade patriarcal, com fortes relações de poder refletindo no cotidiano dos/as envolvidos/as.

A professora 3 vincula-se a instituição em 1977 e dá início as suas atividades na/da gestão em março de 1987 como Chefe do Departamento de Biologia Molecular, onde permanece até março de 1999. Dois anos depois de assumir esta Chefia, ela assume também a Assessoria de Pesquisa e passa a ser Membro do Comitê Central de Pesquisa, precisamente em agosto de 1989, funções/cargos que exerce até outubro de 1992. É importante mencionar que ainda em agosto de 1989 ela também assume a Coordenadoria do Curso de Mestrado em Genética, permanecendo até outubro de 1992. Notamos que, em outubro de 1992 findam duas gestões em que a professora 3 atuava. No entanto, neste mesmo mês e ano ela passa a assumir a Coordenação Geral de Pesquisa Ciência e Tecnologia da UFPB, até dezembro de 1997, por cinco anos.

Findo essa gestão, assume a Pró-reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da instituição e aí permanece de dezembro de 1997 a novembro de 2004, por sete anos. A professora 3 aposentou-se da UFPB em 2005. Em 2008 passa ao quadro efetivo da UEPB, onde permanece até hoje. Nesta, também assume função/cargo na/da gestão, de maio de 2009 a setembro de 2013 atuou na Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento; e em setembro de 2014 assume a Pró-reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa desta instituição (vínculo assinalado como atual até a consulta do seu currículo lattes, em 10/01/2018).

Acompanhando a descrição de mulheres em cargos de liderança como as aqui citadas, e que conseguiram se manter por tanto tempo em variadas funções/cargos na/da gestão, podemos incorrer em uma análise apressada de que as mulheres ocupam tanto quanto os homens os mais altos cargos e funções.

Segundo Labao, Folch e Ion (2013, p. 83) [tradução nossa]

> No nível universitário, esforços têm sido dedicados a analisar, cientificamente, aspectos relacionados à igualdade de gênero na universidade. (...) Os temas da pesquisa coincidem e confirmam o mesmo problema: a escassa presença de mulheres em diversas áreas acadêmicas, especialmente aquelas diretamente ligadas à pesquisa e posições de maior responsabilidade e poder.

Isto significa que, mesmo nossas pesquisadas ocupando por repetidas vezes funções/cargos na/da gestão universitária, ainda são a representação de uma parcela pequena de mulheres na gestão do ensino superior, na condição de líder. Labao, Folch e Ion (2013) mencionam que há uma segregação horizontal relativa aos campos disciplinares, posto que nas exatas o quantitativo de mulheres é inferior. E uma vertical, nesta, mesmo que as mulheres tenham uma melhor formação profissional, ainda assim, ocupam os níveis mais baixos e mais instáveis da hierarquia nas universidades. A esse respeito as autoras afirmam que

> A sub-representação das mulheres na comunidade científica tem repercussões diretas na produção de conhecimento. A quantidade e a qualidade da produção científica conduzem à visibilidade no campo do conhecimento. A visibilidade influencia sobre o poder de negociação no mercado acadêmico, e o poder de negociação nos resultados, por sua vez, influencia aspectos como salário, promoções e compromissos de prestígio (LABAO; FOLCH; ION; 2013, p. 85) [tradução nossa].

A professora 4 é a que se vincula a instituição mais tardiamente. Seu vínculo se dá em 1985, e após dez anos, passa a ocupar funções/cargos na/da gestão. Assim, de março de 1994 a março de 1996 ela atua como Coordenadora do NDIHR; de março de 1995 a dezembro de 1996 Coordena o Curso de Especialização em Organização de Arquivos; e de dezembro de 1996 a novembro de 2000 atua como Coordenadora de Curso de Programa de Extensão – COPREX. A professora 4 fica três anos sem ocupar funções/cargos na/da gestão, quando em maio de 2003 a maio de 2004, e depois de maio de 2005 a outubro deste mesmo ano, atua como Vice-Presidente do Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras. E em outubro de 2005, se desliga da Vice-Presidência do Fórum, para assumir a Presidência do mesmo, ali permanecendo até maio de 2007.

É importante frisar que a professora 4 esteve à frente da Pró-Reitora de Extensão e Assuntos Comunitários (PRAC) por 12 anos, de novembro do ano 2000 até novembro do ano de 2012, de onde saiu para concorrer a função/cargo de Reitora, ao final não logrando êxito no pleito.

Assim como as demais, percebemos o quanto a professora 4 se dedicou as atividades em âmbito da gestão que ocupou. Sua gestão mais reconhecida é sem dúvida a que dedicou

maior parte do seu trabalho como gestora. Há ainda aspectos interessantes de todas que nos foi possível observar. A professora 2, por exemplo, desde o primeiro registro de atuação na/da gestão em seu currículo até o último registro, passou apenas um ano sem atuar como gestora.

A Professora 1, por sua vez, fora a única a ocupar o lugar de Vice-Reitora por duas gestões – de 2005 a 2012 –, em um dos reitorados, dos então quatorze Reitores que a instituição teve, antes do Reitorado com uma mulher.

Já a Professora 3 esteve sempre em cargos de gestão. Desde a primeira vez que ocupou um cargo na/da gestão na UFPB, em março de 1987, até sua aposentadoria (em 2004), nunca se afastou por qualquer período do lugar de gestora. Hoje está atuando como servidora efetiva da UEPB, e lá também já atua na gestão. Por fim, a Professora 4 que concorreu ao cargo de Reitora da UFPB no ano de 2012, ocasião em que uma mulher venceu pela primeira vez. É importante lembrar que a UFPB, no ano de 2012, estava reservada a Reitoria a uma Mulher, pois ao fim, haviam apenas duas professoras concorrendo o cargo.

Das quatro, quem mais ocupou cargos na gestão foi a Professora 2.

Parece evidente que o lugar de gestora é importante para cada uma delas, por serem espaços de decisão política. Compreendemos que o agir profissional está diretamente vinculado ao processo de construção e consolidação da *identidade gestora* destas quatro mulheres.

Considerações Finais

É importante evidenciar que não estamos aqui discutindo modos de gestão. Também não estamos trazendo a discussão do processo dessas gestões, como aconteceram e quais suas repercussões positivas e/ou negativas. Nosso intuito, como inicialmente mencionado, está em evidenciar: o trabalho incansável dessas quatro mulheres na gestão da UFPB, os lugares que ocuparam, por quanto tempo e como isto se configura em abertura de espaço para o alcance do reitorado atual.

Estas professoras são uma representação mínima do perfil de mulheres comprometidas na/da gestão da instituição. Todas com currículos representativos de suas atuações e trabalhos, contributos para a consolidação da instituição federal que temos hoje. Um caminho de conquistas se faz com muitos ‘braços’. Ainda precisamos ocupar mais espaços nas/das gestões de instituições de ensino superior. A pesquisa nos mostra que, ainda há muito a percorrer para que possamos ocupar equitativamente espaços de poder na educação superior.

REFERÊNCIAS:

ANDRADE, Maria Antônia A. **Cultura política, identidade e representações sociais**. Recife: FJN; Rio de Janeiro: Massangana, 1999.

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

CARVALHO, Maria Eulina P. de; RABAY, Glória. **Gênero e educação superior:** apontamentos sobre o tema. João pessoa/PB: Editora da UFPB, 2013.

HALL, Stuart. Quem precisa da identidade? In: SILVA, Tomaz Tadeu da (Org.). **Identidade e diferença**: a perspectiva dos estudos culturais. Petrópolis: Vozes, 2000.

_____. **Da diáspora:** identidade e mediações culturais. Belo Horizonte: UFMG/UNESCO, 2003.

_____. **A identidade cultural na pós-modernidade.** Tradução Tomaz Tadeu da Silva e Guacira Lopes Louro; 10. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2005

_____. **A centralidade da cultura:** notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. Disponível em: <http://www.educacaoonline.pro.br/art_a_centralidade_da_cultura.asp?f_id_artigo=450>. Acesso em: 15 nov. 2006.

JOVCHELOVITCH, Sandra; BAUER, Martin W. Entrevista Narrativa. IN: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (orgs). **Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Tradução de Pedrinho A. Guareschi. – 13. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015

LABAO, Trinidad M; FLOCH, Marina T; ION, Georgeta. La inequidade em la gestión universitária. In: LÓPEZ, Alejandra Montané; CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de. (Coords) **Mujeres y educación superior**. João Pessoa: Editora da UFPB, 2013

LARRAIN, Jorge. **El Concepto de Identidad**. Revista FAMECOS: Porto Alegre, n 21. Agosto de 2003.

LOUREIRO, Stefênie A. Carrido. **Identidade étnica em re-construção**. Belo Horizonte: El Lutador, 2004.