

Empoderamento feminino e desenvolvimento regional: mulheres nos cargos de gestão da Universidade Estadual da Paraíba

RESUMO

Leonardo de Araújo e Mota

la-mota@uol.com.br

Universidade Estadual da Paraíba.
Campina Grande. Paraíba. Brasil.

Lidiane Fernandes de Melo Basílio

lidimelo2502@gmail.com

Universidade Estadual da Paraíba.
Campina Grande. Paraíba. Brasil.

Este artigo tem como objetivo avaliar a relação entre gênero e desenvolvimento regional a partir do empoderamento da mulher através do acesso a altos cargos de gestão na Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), condição que já se verificava desde a fundação da instituição, mas que foi consolidada formalmente em reunião ordinária do Conselho Universitário (CONSUNI) quando foi aprovado recentemente que 50% dos cargos em nível de gerência sejam compulsoriamente ocupados por mulheres. A metodologia escolhida foi de caráter qualitativo e exploratório, utilizando como métodos a pesquisa bibliográfica, análise de vídeo, análise documental e entrevistas estruturadas. O estudo concluiu que a UEPB como uma Instituição que sempre possuiu mulheres em seus cargos de gestão, tornou-se uma referência com relação às demais Universidades públicas brasileiras no que concerne à igualdade de gênero, tendência que atualmente tende a generalizar-se, tais iniciativas contribuem na construção uma sociedade mais equitativa ao mesmo tempo em que incrementa o desenvolvimento da região por intermédio de diversas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

PALAVRAS-CHAVE: Igualdade de Gênero. Trabalho Feminino. Universidade. Desenvolvimento Regional.

1 INTRODUÇÃO

O termo “desenvolvimento” não possui uma definição consensual, sendo que na maior parte ele é compreendido tão somente como crescimento econômico. Assim, essa concepção utilitarista de sociedade dificulta a inserção de pautas feministas dentro de um contexto global mais afirmativo. Tal conjuntura se reflete nos índices de desigualdades de gênero em vários países. Este trabalho, em sua especificidade, tem como objetivo avaliar a relação entre gênero e desenvolvimento regional a partir do empoderamento da mulher através do acesso a altos cargos de gestão na Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) através de pesquisa qualitativa. Para o alcance dos nossos objetivos, o trabalho que se segue está estruturado da forma a seguir.

Após a introdução, no primeiro item, denominado “Gênero e Desigualdades no Brasil”, apresenta-se uma contextualização teórica do tema, no qual serão tratados conceitos no que diz respeito à desigualdades, gênero e desenvolvimento, além de destacar esses indicadores sociais no Brasil contemporâneo. Haverá debates e análises teóricas acerca da desigualdade de gênero relacionada com mercado de trabalho, no qual citar-se-á a importância do feminismo para o empoderamento¹ das mulheres no âmbito profissional, considerando obstáculos e expectativas das mulheres que atuam em altos cargos de gestão nas instituições.

Na sequência, no terceiro item, se efetua uma discussão teórica acerca de “Igualdade de Gênero e Desenvolvimento”, que irá abranger reflexões acerca desse fenômeno em âmbito local e global, considerando os vários percursos realizados pelos movimentos de mulheres no sentido de atenuar tais desigualdades, construídas historicamente.

No quarto item, denominado, “Universidade Estadual da Paraíba: história, gênero e desenvolvimento regional” haverá um breve relato histórico da cidade de Campina Grande e da UEPB, através do contexto em que a segunda foi constituída e como chegou a ser uma instituição de estímulo ao desenvolvimento regional. Haverá, também, uma análise histórico-social das mulheres nos cargos de gestão da UEPB e seu impacto institucional, considerando também a resolução do Conselho Universitário (CONSUNI), que estabeleceu a obrigatoriedade de 50% dos cargos de gerência superior para as mulheres na instituição.

O quinto item, denominado “Metodologia” haverá uma descrição da metodologia utilizada na pesquisa, considerando seus objetivos e metas. No item seguinte, segue a exposição dos resultados alcançados a partir dos dados coletados com as respectivas discussões. Finalizamos com as Considerações Finais acerca do tema.

¹ Conceito oriundo da área de Administração de Empresas e advindo do termo inglês *empowerment*, significa “descentralização de poderes”. Neste sentido, aplicado ao social, empoderar significa dar poder para que as pessoas possam controlar suas próprias vidas e ter a consciência de sua habilidade para produzir, criar e gerir. No caso específico das desigualdades de gênero, de acordo com Costa (2004, p. 6) é “a partir dos anos 1980, as feministas começaram a questionar as estratégias de desenvolvimento e as intervenções destes projetos que não atacavam os fatores estruturais que perpetuam a opressão e exploração das mulheres, em especial das mulheres pobres. Nesse contexto é que o movimento de mulheres passa a utilizar o conceito de empoderamento”.

2. GÊNERO E DESIGUALDADES NO BRASIL

De acordo com pesquisas baseadas em regressões lineares e equações que estimam o valor esperado de um indicador com base no ritmo anterior, dois séculos separam mulheres e homens de atingir a plena igualdade no Brasil. Caso o ritmo recente de queda da desigualdade entre eles se mantivesse, as mulheres ganhariam o equivalente em aos homens em 2085; ocupariam 51% dos cargos de diretoria executiva em 2126; atingiriam as cotas das vagas do Senado em 2083, das Câmaras Municipais em 2160 e da Câmara dos Deputados em 2254 (FABIO, 2017).

Em nosso país, embora as mulheres representem 41% da força de trabalho, elas ocupam apenas 24% dos cargos de gerência e recebem, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens (PROBST; RAMOS, 2003). Em 2017, a renda média das mulheres era de R\$ 1.798,72, enquanto a dos homens era de R\$ 2.798,15 e no topo da distribuição os homens obtiveram um aumento de rendimentos de quase 19%, ao passo que as mulheres viram seus rendimentos médios aumentarem em uma proporção bem inferior, ou seja, 3,4% (OXFAM, 2018).

Tomando como exemplo nosso objeto de estudo, ou seja, o qual refere-se à presença de mulheres em altos cargos de gestão em universidades públicas, as desigualdades podem reproduzir-se. Na Universidade Federal de Pernambuco, em 2016, havia 4 homens e 1 mulher ocupando o cargo de pró-reitores, e apenas homens alcançaram o cargo de Reitor (PRESSER, SILVA E SILVA, 2018). Nas onze Universidades Federais do Estado de Minas Gerais, também se confirma a presença de docentes homens em todos os níveis de ocupação de cargos, principalmente nos cargos de alta gerência. (CAPELLE; MIRANDA; RIBEIRO E SIQUEIRA, 2015). A Universidade Federal de Sergipe, no ano de 2016, possuía 269 homens e 182 mulheres ocupantes de cargos de chefia (COSTA; JUNIOR; LIMA E MOREIRA, 2017).

Dados referentes a 2018, porém, apontam para uma mudança nesses indicadores. Entre as universidades públicas, a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) conta hoje com a maior representatividade feminina de docentes, com 58,9% de professoras – um total de 1.272 mulheres ministrando aulas. A Universidade do Estado do Piauí (UESPI), por sua vez, aparece no ranking em 3º lugar, com 589 docentes mulheres, representando 55,3% do contingente total. Nos cargos de alta gestão da UESPI, três das cinco pró-reitorias são comandadas por mulheres e como pró-reitoras adjuntas são duas. No quesito de representatividade de mulheres lecionando, a UEPB ficou em 10º lugar. Sobre produção científica em geral, um estudo realizado pela editora Elsevier demonstrou que nos últimos 20 anos a proporção de mulheres que publicam artigos científicos aumentou 11% no Brasil (CIDADE VERDE, 2019; SALIT, 2019).

A inserção das mulheres brasileiras no mercado de trabalho representa uma conquista marcada por lutas pela igualdade de seus direitos, discriminação de gênero e preconceitos. Muitas vezes concebidas como “inferiores” aos homens em muitos sentidos, tais concepções se amparam em um modelo de família criado pelas sociedades tradicionais e burguesas, nas quais se tem a noção de que o sexo feminino é “frágil” e destinado a desempenhar papéis específicos. Neste sentido, Sardenberg (2004) observa:

A moral familiar burguesa tem sustentado os princípios básicos do modelo de família patriarcal, propondo que ao homem/marido/pai caiba o papel de chefe da família e do grupo doméstico, destinando-lhe a função de provedor. A mulher/esposa/mãe cabe a função de “nutriz”, cabendo-lhe, junto aos filhos menores, a situação de dependente do “chefe”. Como “cabeça do casal”, cabe ao homem também deter a autoridade sobre o grupo; esposas e filhos são subordinados à vontade do pai-marido, e as filhas mulheres a de seus irmãos. (p. 30)

Todavia, não obstante tais pressões sociais, não pode-se se negar que, nas últimas décadas, esse modelo vem sendo contestado, pois as mulheres vêm saindo cada vez mais do espaço privado do lar e ganhando o espaço público. Por outro lado, muito embora nos dias atuais as mulheres tenham conquistado seu espaço no mercado profissional elas ainda sofrem preconceitos caso queiram alcançar cargos superiores dentro das organizações. Nos dias atuais as mulheres ocupam mais postos de trabalho e assumem cargos mais elevados do que antigamente, mas ainda em menor número e com salários inferiores aos dos homens.

Considerando os dados apenas mencionados, a Universidade Estadual da Paraíba, lócus desta pesquisa, pode ser considerada uma instituição que valoriza a igualdade de gênero, pois de acordo com as análises documentais cronológicas, pôde se comprovar a existência de mulheres em cargos de gestão desde a sua existência. A aprovação da Resolução 0266/2019 no CONSUNI, a qual estabelece 50% dos cargos de gerência superior para as mulheres, representou outra iniciativa para incentivar essa prática, que já era usual nas administrações anteriores, a resolução assegurou juridicamente que mulheres sempre terão seu espaço em postos de liderança naquela Instituição, independentemente de quem venha a ocupar o cargo de Reitor(a) nas próximas gerações.

O objetivo geral deste trabalho, dessa forma, é analisar a questão social do empoderamento da mulher, no que diz respeito à igualdade de gênero no mercado de trabalho, tendo como objetivos específicos: (a) contextualizar socioeconomicamente o desenvolvimento relacionado à igualdade de gênero, (b) historicizar a Universidade Estadual da Paraíba no âmbito de sua contribuição para o desenvolvimento regional e quanto aos cargos de gestão ocupados por mulheres; (c) analisar como a UEPB tem contribuído para o empoderamento das mulheres servidoras em cargos de gestão e (d) identificar como esse processo pode ter uma contribuição positiva ao desenvolvimento regional de forma geral devido às ações da UEPB no tocante à valorização da mulher dentro do seu ambiente de trabalho.

3 IGUALDADE DE GÊNERO E DESENVOLVIMENTO

Segundo Scott e Quadros (2018), o termo “desenvolvimento” quando aplicado à sociedade capitalista em geral tende a enfatizar apenas o crescimento econômico e possuem graus diferentes de normatização que estabelecem metas que envolvem a promoção de igualdade de gênero, mas na prática não provê essa segurança de que irá haver, de fato, prioridade em relação a causas relacionadas à igualdade de gênero em detrimento das exigências da reprodução e acumulação capitalista.

De acordo com Sardenberg (2018, p. 3), “as investidas feministas pela adoção de equidade de gênero nos discursos e práticas relativas a desenvolvimento vêm de longa data.”, mas as iniciativas mais significativas iniciaram-se com a criação da ONU, em 1945 e, conseqüentemente, com a 1ª reunião articuladora da ONU, em 1946, na qual 4 mulheres, dentre elas a brasileira Bertha Luz, conseguiram introduzir a igualdade de gênero na carta fundante da ONU e criaram a Comissão da Condição da Mulher, na qual o resultado dessas ações contribuíram para incorporar o “ênfase da equidade de gênero em políticas públicas e em projetos e/ou programas de desenvolvimento” (SARDENBERG, 2015, p. 13), contudo “esse processo não tem encontrado ampla aceitação dentre os países-membros da ONU.” (SARDENBERG, 2018, p. 4), pois apesar dos avanços, o projeto é barrado em seus ideais por países mais “conservadores”.

Os anos 1960 foram primordiais do para a integração de discursos e práticas sobre o desenvolvimento sob o prisma feminista através da crescente presença das mulheres inseridas nas organizações internacionais, que pressionavam por mudanças referentes aos direitos das mulheres. Em 1975, ano que foi considerado o Ano Internacional da Mulher, o qual teve como marco a I Conferência Mundial da Mulher, foi aprovado o Plano de Ação Mundial para as Mulheres, que culminou na Década da Mulher e Desenvolvimento, quando “seu propósito maior era promover a integração das mulheres ao desenvolvimento, uma abordagem que ficou conhecida por MED – Mulheres em Desenvolvimento.” (SARDENBERG, 2015, p. 15). No entanto a MED era orientada pela perspectiva feminista liberal que não considerava as estruturas patriarcais intrínsecas no poder, representadas pelas desigualdades econômicas e sociais entre homens e mulheres, de modo que

Passou-se a pensar as mulheres tanto como agentes quanto beneficiárias nos diferentes setores e níveis do processo de desenvolvimento, o que deu margem à constatação de que, de um modo geral, as políticas e programas de desenvolvimento vinham até então reforçando os limites entre as esferas doméstica e extradoméstica, favorecendo a domesticidade feminina, às custas do seu papel produtivo e em atividades comunitárias. (KABEER, 1994; ROGERS, 1981 apud SARDENBERG, 2015, p. 15)

A existência de órgãos como o Banco Mundial e a ONU são de grande importância para a inclusão das causas feministas nas pautas internacionais, porém há fatores que limitam a aplicação dessas políticas, tais quais o domínio de países que se candidatam a receber investimentos econômico-financeiros, ou até mesmo falta de entendimento sobre qual seria o retorno para o país ao se promover a inclusão através da igualdade de gênero, reforçando a continuidade de domínios androcêntricos promovidos pela centralização da riqueza.

Na perspectiva socialista, introduzir as mulheres no mercado de trabalho representava a emancipação delas, enquanto que no ideal liberal essa força de trabalho feminina beneficiaria a todos, homens e mulheres. Nesse contexto, desenvolvimento e modernidade se confundiam, daí que se fazia necessário que os países subdesenvolvidos pudessem acompanhar o ritmo de modernização dos países ocidentais. Mas com a crise econômica, política e social dos anos 1960 e o modelo de desenvolvimento dos países ocidentais passou a ser questionado, os movimentos feministas retomaram forças e

Mundo afora, as mulheres passaram a demandar mais oportunidades educacionais e de emprego, maior paridade na participação política e social e acesso a serviços de saúde e bem-estar social, trazendo para o contexto do desenvolvimento o debate sobre justiça social e equidade de gênero. (SARDENBERG, 2018, p. 8).

Apesar da temática de gênero estar em pauta há décadas, àquela época o termo possuía vários conceitos, o que levava, conseqüentemente, a diversas abordagens sobre gênero e desenvolvimento. Surgiam debates sobre a relação do gênero com a questão sexual biológica; relacionado com questões econômicas e também debates socialistas sobre a subordinação das mulheres. Em 1995, quando foi realizada a IV Conferência Internacional das Mulheres pela ONU (Organização das Nações Unidas), em Beijing, foi que houve a incorporação do enfoque de gênero em todos os programas e projetos de desenvolvimento em um extenso Plano de Ação formulado naquele evento, que entre suas várias metas enunciava que algumas de suas missões relativas aos direitos das mulheres seriam:

7. Dedicar-nos-emos sem reservas a afrontar essas limitações e obstáculos e, portanto, a incrementar ainda mais o avanço e o empoderamento das mulheres em todo o mundo e concordamos em que isto exige uma ação urgente, com espírito de determinação, esperança, cooperação e solidariedade, agora e para conduzir-nos ao próximo século. Reafirmamos nosso compromisso com:

8. A igualdade de direitos e a inerente dignidade humana das mulheres e dos homens, bem como outros propósitos e princípios consagrados na Carta das Nações Unidas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em outros instrumentos internacionais de direitos humanos, em especial a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção sobre os Direitos da Criança, bem como a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento; (ONU, 1995, p. 151)

Tal conferência se constituiu em um grande marco para as mulheres, pois além do pleno reconhecimento de que deve haver igualdade perante todos para a efetivação do desenvolvimento, também se incluiu o gênero, de uma vez por todas, nos debates internacionais, passando a ser não mais uma pauta exclusivamente feminina, mas uma luta de todos aqueles que buscam pela promoção da justiça e igualdade.

A partir dessa grande conquista, na qual conseguiu incluir gênero na pauta de desenvolvimento, houve, também, a mudança da nomenclatura de “Mulher e Desenvolvimento” para “Gênero e Desenvolvimento”, ressaltando que a Plataforma se refere especificamente à equidade de gênero, no qual mulheres e homens devem ser reconhecidos e valorizados iguais, bem como as mulheres devem ter as mesmas condições de participação que os homens, para que ambos possam desfrutar da qualidade de vida e resultados iguais. O discurso pode até ser promissor, porém a prática, na realidade, é bem diferente.

A ONU deu um passo muito importante ao elaborar a Agenda 2030 rumo ao desenvolvimento sustentável, quando incluiu dentre os objetivos a “igualdade de gênero”, porém essa visão ainda não é aceita pela maioria, e nem sequer pelo próprio Banco Mundial, o que gera um impasse muito grande na aceitação dessa política como um dos fatores primordiais do desenvolvimento.

Apesar da igualdade de gênero estar incluída entre os objetivos da ONU para se alcançar o desenvolvimento sustentável, ele só aparece “somado” aos outros objetivos, quando programas nessa perspectiva são anunciados. Essa pauta aparece mais quando se anunciam relações sociais solidárias do que quando se anunciam circulação de capital, pois os projetos de desenvolvimento, na prática, são compostos por atores que podem abrir ou fechar as portas para as ideias feministas, apesar da resistência que enfrentarão, e essas pautas feministas conseguem mais facilmente serem levadas em consideração quando oferecem caminhos coletivos em busca das mesmas metas. Dessa forma, faz-se necessário compreender, conforme assinala Amartya Sen (2000), que não pode existir desenvolvimento sem o devido reconhecimento da participação e liderança das mulheres, nos campos político, econômico e social.

Neste contexto, o próximo item nos traz a história da Universidade Estadual da Paraíba, como exemplo de gestão que valoriza as mulheres no seu ambiente de trabalho. Ele tem por objetivo fazer um resgate histórico da UEPB, destacando desde quando as mulheres ocuparam lugar de fala na Instituição, e analisando a quantidade de mulheres em cargos de gestão ao longo de sua história e a análise da Resolução que destinou 50% dos cargos de gestão da UEPB para as mulheres.

4 UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAIBA: HISTÓRIA, GÊNERO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Não há como situar a história da Universidade Estadual da Paraíba sem antes historicizar a cidade que lhe deu origem: Campina Grande, localizada na Serra Paraibana. Campina Grande, apesar de ser uma cidade interiorana do Estado da Paraíba, “ao contrário da maioria dos municípios do interior do Nordeste, que vivem praticamente de sua atividade rural, Campina sempre buscou irradiar a sua influência para além das suas fronteiras.” (MELO, 1992, p. 9), de modo que suas atividades comerciais, com origem no algodão e sisal, influenciaram o interior de outros Estados, sobretudo Rio Grande do Norte e Pernambuco, sendo considerada, nos anos 1960, uma verdadeira Capital Regional.

A partir dessa atividade comercial houve uma grande movimentação financeira na cidade, se tornando, segundo Melo (1992) um dos maiores centros comerciais do Nordeste, perdendo apenas para Fortaleza, Recife e Salvador. Esse crescimento proporcionou a instalação de indústrias, sendo a mola propulsora do desenvolvimento de Campina, quando a qualidade de vida da sua população mudou significativamente. Mas apesar do surto de desenvolvimento que a cidade experimentava em 1966, ela possuía poucas unidades de ensino superior, com cursos apenas de Filosofia, Serviço Social, Direito e Ciências Econômicas; e um pouco mais tarde surgiram os cursos de Química, Administração e Odontologia, de modo que

Com efeito, a criação de uma Universidade se impunha como uma necessidade vital para o seu crescimento, sob pena de perder seu status de pólo de desenvolvimento de uma vasta região: se a indústria e o comércio caminhavam a passos largos, o ensino de nível superior ainda engatinhava timidamente. (MELO, 1992, p. 20)

Naquela época muitos jovens tinham que se deslocar para o Recife, caso optassem por cursar outras graduações, o que refletia uma perda de economia

para a cidade. A FUNDACT (Fundação para o Desenvolvimento da Ciência e da Técnica) teve um papel decisivo na criação da FURNE (Fundação Universidade Regional do Nordeste), a qual assumiu, em 1968, juntamente com a Prefeitura Municipal de Campina Grande, o papel de mantenedora da URNE (Universidade Regional do Nordeste).

A URNE veio com a orientação de se associar ensino superior e desenvolvimento regional. Àquela época (1968), o então prefeito de Campina Grande e Presidente da FURNE, Williams Arruda, afirmou que “em sua visão, investir na Universidade significava aplicar recursos que dão frutos caros em quatro anos.” (ALBINO, 2017, p. 10). A criação da Universidade ocorreu em um momento desfavorável politicamente, marcado por diversas crises, mas

Mesmo assim [a UEPB], assume, de forma crescente, uma importância regional, uma resistência teimosa, para formar alunos das mais diversas cidades do interior do Nordeste, cuja inserção se estendeu para além dos limites de Campina Grande e da Paraíba. (ALBINO, 2017, p.12)

A Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) foi fundada em 11 de Outubro de 1987, quando passou de URNE à UEPB, alcançando, assim, sua estadualização e o Governo do Estado assumiu 30% do orçamento da Instituição, passando a ser uma Universidade pública e gratuita. Em meio a cada vez mais crescentes crises, a UEPB alcançou o reconhecimento do MEC (Ministério da Educação) em 1996, como uma Instituição Universitária consolidada de Ensino Superior, e o ápice da sua independência ocorreu em 06 de agosto de 2004, quando a Lei da autonomia foi sancionada, garantindo autonomia financeira, administrativa e didático-pedagógica para a instituição.

A Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) possui hoje oito Campi, que abrangem doze centros, onde estão distribuídos 41 cursos de graduação e 4 de nível técnico, além dos 41 programas de pós graduação e 6 de ensino à distância. Como também possui 2 museus, 15 bibliotecas e 5 clínicas, e é composta por 18.000 alunos, 866 professores e 870 técnicos administrativo, segundo dados da Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento da Universidade.

A instituição atualmente conta com 1402 programas de extensão, clínica escola de fisioterapia, clínica escola de psicologia, clínica escola de odontologia, clínica escola de enfermagem e laboratórios de análises clínicas. Possui também 163 grupos de pesquisa e 660 projetos de pesquisa, distribuídos nos 6 cursos de Doutorado, 21 programas de Mestrado e 14 programas de Especialização.²

A seguir apresenta-se na Tabela 1 um quadro explicativo com dados dos Campi que compõem a Universidade Estadual da Paraíba:

² Dados disponíveis no site da Universidade Estadual da Paraíba através do endereço: <http://www.uepb.edu.br/>

TABELA 1 Descrição dos Campi da UEPB quanto à cidade, população e estudantes

CAMPI	CIDADE	POPULAÇÃO	Nº DE ESTUDANTES
Campus I	Campina Grande	407.472 habitantes	9.505 estudantes
Campus II	Lagoa Seca	27.385 habitantes	176 estudantes
Campus III	Guarabira	58.492 habitantes	2.156 estudantes
Campus IV	Catolé do Rocha	30.343 habitantes	312 estudantes
Campus V	João Pessoa	800.323 habitantes	578 estudantes
Campus VI	Monteiro	33.007 habitantes	777 estudantes
Campus VII	Patos	106.984 habitantes	1.006 estudantes
Campus VIII	Araruna	20.215 habitantes	610 estudantes

Fonte: <http://www.uepb.edu.br/>

Muito embora a criação, constituição e consolidação da Universidade Estadual da Paraíba tenha ocorrido em períodos difíceis, a UEPB é um exemplo de Instituição que contribui positivamente para o desenvolvimento regional. Dados da Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento mostram que no ano de 2018 foram formados 1.709 alunos dos cursos de graduação, pós-graduação, ensino técnico e à distância; houve 134.891 atendimentos nos programas de extensão; foram distribuídas 805 bolsas de demanda social; 30.751 pessoas foram atendidas nas clínicas e laboratórios dos cursos de saúde; bem como foram firmados 25 acordos de cooperação internacional.

Ao longo da sua existência, todas essas ações desenvolvidas conferiram à UEPB, recentemente, a admissão à United Nations Academic Impact (Unai), que se trata de uma iniciativa da ONU a qual reúne instituições de ensino superior de todo o mundo para promoverem ações em 10 princípios fundamentais, dentre eles o enfrentamento à pobreza através da educação.

Como pode se ver, a UEPB é vista não só regionalmente, como também internacionalmente, sob a ótica de uma instituição que busca promover ações positivas, ajudando milhares de pessoas a se formarem, a terem acesso a atendimento básico de saúde, a participarem de programas voltados ao bem estar, sempre pautados no respeito e na igualdade, contribuindo consideravelmente para o desenvolvimento local e regional.

Após a apresentação do contexto histórico da UEPB, bem como a explanação dos dados que hoje compõem a Universidade, esse tópico trará uma análise histórico-social das mulheres que ocuparam e que ocupam cargos de gerência na Instituição. Apesar da participação das mulheres em alguns setores das Universidades ter aumentado consideravelmente, ainda persistem grandes diferenças nesse Universo, principalmente no quadro docente e nas posições de direção, e quanto a esse fato, Tabak (2002, p. 12) destaca que

Nos cargos hierárquicos mais elevados das instituições de ensino superior e nos centros de pesquisa, predominam de maneira absoluta os homens - as mulheres se concentram nas posições mais baixas, são poucas aquelas que conseguem chegar ao topo.

A Universidade Estadual da Paraíba possui, em 2019, possui 17 mulheres e 16 homens ocupando o cargo de gerência superior na Instituição. As análises documentais e os registros de memórias dos vários servidores da Instituição levaram à conclusão de que a UEPB valoriza, ao longo da sua história, a mulher no seu ambiente de trabalho. Desde a sua fundação pode-se comprovar que sempre existiram mulheres em cargos de gestão na Universidade, a exemplo da Professora Berenice Lins Marcelino Borges, que ainda enquanto a Universidade era URNE, ela foi eleita a primeira mulher Vice-Reitora da Instituição, em 1985, e mais tarde veio a ser nomeada Pró Reitora de Administração e Finanças, já após a estadualização da Universidade.

Posteriormente, muitas outras mulheres ocuparam cargos importantes na Instituição, tais quais chefes de departamento, diretoras de centro, presidentes de creche, chefes de gabinete, e o mais alto cargo da Instituição: o de Reitora, ocupado pela Professora aposentada Marlene Alves, que foi a única mulher Reitora da UEPB, após 16 reitorados masculinos.

Atualmente, segundo dados da Assessoria Técnica da Pró Reitoria de Gestão de Pessoas, existem 17 mulheres e 16 homens ocupando o cargo de Gerência Superior na Universidade, cargos estes que envolvem Pró-Reitor(a) e Pró Reitor(a) adjunto(a); Procurador(a) Geral e Procurador(a) Geral adjunto(a); Prefeito(a) Universitário(a) e Prefeito(a) Universitário(a) adjunto(a); Presidente e Vice-Presidente da CPCON; Diretor(a) e Vice Diretor(a) da Biblioteca Central; Coordenador(a) da Central de Informática; Coordenador(a) de Relações Institucionais e Internacionais e Diretor(a) da EDUEPB.

5 METODOLOGIA

A classificação desta pesquisa baseia-se em dois critérios básicos: quanto aos fins e aos meios. A modalidade de pesquisa escolhida foi do tipo qualitativa no que tange aos meios e, no que diz respeito aos fins, foi exploratória. Na pesquisa em sua totalidade foram utilizados como métodos a pesquisa bibliográfica, análise documental, análise de vídeo e aplicação de entrevistas estruturadas.

Inicialmente foi realizada uma análise documental através de documentos institucionais que relatam a história da Instituição, incluindo portarias que publicaram as nomeações das primeiras mulheres Pró-Reitoras da UEPB, além de pesquisa em próprias pastas funcionais contendo seus históricos de cargos na Instituição. A partir dessa investigação foi possível identificar atores relevantes que contribuíram significativamente para compor a gestão da Universidade ao longo dos últimos anos.

Posteriormente, foi realizada análise audiovisual com a citação de falas dos presentes no vídeo da Reunião do CONSUNI que resultou na aprovação da proposta que estabelece o mínimo de 50% dos cargos de gerência superior para as mulheres, método que possibilitou diferentes possibilidades de visualizar o material audiovisual, uma vez que podemos pausar, adiantar e retroceder a exibição do vídeo, fato que permite extrair com acuidade falas relevantes (SADALLA; LAROCCA, 2004).

Optou-se também pela abordagem qualitativa do tipo Estudo de Caso, pois de acordo com Godoy (1995b) essa técnica visa ao exame detalhado de um ambiente, de um sujeito ou de uma situação em particular, onde se procura saber como e por

que certos fenômenos acontecem. Posteriormente foi elaborado um roteiro para as entrevistas estruturadas, constituindo-se em um instrumento importante na compreensão do tema, pois a partir desse roteiro podem-se comparar diversas respostas para a mesma pergunta. Após a finalização do roteiro foram executadas as entrevistas com mulheres que foram as primeiras Pró-Reitoras da Instituição e outras que estão em cargos de gerência superior atualmente.

A entrevista é definida por Gil (2008, p. 109) como “a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação”, e através dela os pesquisadores buscam coletar dados subjetivos e objetivos. Utilizou-se um gravador de áudio, mediante autorização da entrevistada e depois transcritas e analisadas as falas, tendo como intenção final uma busca “do sentido mais amplo das respostas” (Ibid., p. 51).

A realização das entrevistas, realizada com 4 mulheres, ocorreu no período de Julho a Agosto de 2019. As entrevistadas se mostraram muito interessadas no tema e disponíveis no sentido de contribuir para a pesquisa, de modo que além de responder as perguntas pré-estabelecidas, elas também relataram histórias de suas vivências na instituição, ofereceram ajuda em algo mais que pudesse surgir no decorrer da coleta de dados e demonstraram apoio total na escolha do tema. No decorrer da exposição das falas do vídeo os agentes são identificados, ao passo que nas entrevistas optou-se pelo anonimato nas respostas.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O Conselho Universitário (CONSUNI) é o órgão de deliberação coletiva superior em matéria de política geral na UEPB, e possui como deveres elaborar, aprovar e emendar o Estatuto e os Regimentos; aprovar a proposta orçamentária e a prestação de contas anual do Reitor; e formular a política geral da Universidade. No dia oito de março de 2019, a reunião ordinária do CONSUNI aprovou a proposta do Memorando 0253/2019, sugerida pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, o qual estabelece que, no mínimo, 50% dos cargos em nível de gerência superior da UEPB, sejam ocupados por mulheres.

No Memorando enviado pela Pró-Reitora Adjunta de Gestão de Pessoas, à época (Março/2019), Marina Torres Costa Lima, ela justifica a pauta na inclusão da Reunião do CONSUNI, afirmando que muito embora essa seja uma prática da atual gestão da Universidade, em termos de políticas institucionais, se faz necessário assegurar juridicamente a continuidade da plena participação das mulheres nos cargos de gerência superior da Instituição. A partir da análise do vídeo da Reunião, pôde-se perceber algumas falas relevantes para este trabalho. Houve muitas discussões em torno da proposta, com posições contrárias e a favor de Resolução, tanto por parte de homens, como de mulheres.

A Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, Profa. Célia Regina Diniz defendeu a proposta ressaltando a importância de lutar por espaços de igualdade em todas as esferas, quando a UEPB institucionaliza a participação das mulheres em espaços de poder, ressaltando que se faz necessário “*registrar que nós precisamos a cada dia avançar nessa continuidade de direitos iguais, que nós não temos.*”, e finaliza afirmando que “*o mundo só avança com a participação das mulheres com os direitos iguais.*” (Célia Regina Diniz, Março/2019).

Essa fala que abre a pauta e demonstra um incômodo da citada no sentido de afirmar que, embora seja uma prática da Instituição ter mulheres nos cargos de gestão, não há uma garantia de que essa prática seja plenamente executada nos próximos reitorados, além de ressaltar a importância da igualdade de gênero para o desenvolvimento do mundo todo.

A Pró-Reitora Adjunta de Gestão de Pessoas, à época (Março/2019), a assistente administrativa Marina Torres Costa Lima, também defendeu a pauta fazendo uma reflexão de que é preciso pensar sobre o que a mulher já conseguiu alcançar com as lutas travadas, mas que ainda sente dificuldades para conseguir ser ouvida, vista e entendida. Ela ressalta que as mulheres têm sido privilegiadas no âmbito da UEPB, com participação em cargos de gestão, mas essa pauta *“garantirá que no futuro ainda sejamos ouvidas aqui dentro.”*, já que *“vivemos em uma luta constante para garantir que nossos micro espaços não sejam retirados.”* (Marina Torres, Março/2019). Conforme Marina Torres, as mulheres vivem em uma luta constante, seja para adquirir direitos ou para garantir o que já se alcançou, e justifica a discussão destacando que as mulheres devem sempre possuir um lugar de fala na Instituição.

A Profa. Jaqueline Barrancos, diretora do Campus V, pediu esclarecimentos sobre o motivo da proposta, visto que a maioria das mulheres já ocupa os cargos de gerência na Universidade e ela já visualiza igualdade neste aspecto. Nesse sentido foi esclarecido que a proposta não trata da atual gestão, mas garante formalmente que nas futuras gestões as mulheres preservem seu lugar de fala na Instituição.

A Pró-Reitora de Ensino Médio, Técnico e Educação à distância, Profa. Eliane Moura defendeu a proposta exaltando a necessidade de se garantir o espaço de liderança nas Universidades, na qual mesmo as mulheres sendo maioria, elas ainda continuam sendo preteridas, e justifica a necessidade desta ação, através de *“cotas que fazem parte de um movimento político, enquanto a gente não consegue as justas posições igualitárias e estratégicas de liderança nas Instituições.”* (Eliane Moura, Março/2019).

Através desta última fala, pode-se notar também uma inquietação no sentido de que, em muitos locais, mesmo as mulheres sendo maioria, ainda assim os homens conseguem alcançar cargos mais elevados do que elas, e enquanto não houver igualdade, haverá a necessidade de cotas para garantir a participação dos grupos minoritários em todas as esferas da sociedade.

Na contramão dessa discussão a favor do direito das mulheres, o Prof. Laplace Guedes, diretor do Centro de Ciências Jurídicas, se demonstrou incomodado, enquanto homem, visto que os 50% são garantidos apenas para as mulheres e não para os homens, sugerindo alterações no texto original. Essa atitude foi reforçada na fala do Prof. Nelson Junior, Presidente da ADUEPB (Sindicato dos Docentes), ao afirmar que *“os homens querem continuar garantindo os seus espaços.”* (Nelson Junior, Março/2019).

Assim, pode-se notar que alguns homens se sentem incomodados com o avanço da participação das mulheres através de uma reserva formal e obrigatória de vagas e esse constrangimento é explicitado ao afirmarem que eles podem até aceitar que as mulheres cresçam, mas desde que não ocupem os espaços os quais consideram ser exclusivamente masculinos.

Ao defender a proposta original, na íntegra, o Reitor Antônio Guedes Rangel Junior, iniciou seu debate fazendo uma análise de que a questão da mulher “grita mais alto” no nosso país, porque a posição subalterna dela é vista como algo naturalizado, inclusive na violência, que, segundo o Reitor, já foi até referendada por vários tribunais, historicamente falando, e afirma que algumas questões foram superadas, mas outras não.

Ele reconhece que a proposta *“tem um simbolismo, mas acima de tudo uma imposição democrática”, ela representa “um passo efetivo sendo dado.”*, e finaliza dizendo que: *“A melhor resposta que pode ser dada por uma instituição de ensino superior, neste momento, neste aspecto específico, é um ato objetivo, e isto não elimina, mas dispensa qualquer discurso, porque é uma atitude institucional.”* (Rangel Junior, Março/2019).

A fala do Reitor, fechando a pauta, demonstrou apoio às mulheres da Instituição, um homem que se coloca no lugar feminino e percebe todas as dificuldades pelas quais as mulheres passam todos os dias, e que a aprovação da proposta pode até ser um ato simbólico, mas é muito mais o efetivo avanço da democracia, representado por uma Instituição de Ensino Superior, e que deve servir de exemplo para as demais.

Desta Reunião podemos notar que em pleno Século XXI ainda temos que estar criando espaços de participação das mulheres, pois nos deparamos com pessoas, homens e mulheres que não se sentem incomodados com a desigualdade de gênero, que sequer as vislumbram, de modo que ainda temos que estar justificando ações afirmativas dessa natureza.

Enquanto a sociedade patriarcal é sustentada por discursos que excluem as mulheres dos lugares de decisão, não conseguir modificar a estrutura patriarcal em que vivemos, teremos que, dia após dia, enquanto cidadãos que lutam por igualdade, desconstruir espaços machistas e criar espaços de representatividade política e de decisão para as mulheres, bem como exaltar instituições e empresas que procuram valorizar a mulher através da sua competência profissional.

Agora iremos fazer uma análise de quais mulheres estavam à frente dos cargos de alta gestão ao longo de toda história da UEPB, bem como as que se encontram hoje em tais funções, destacando se existiram dificuldades para elas alcançarem o cargo de gerência superior dentro da Universidade, e quais as suas impressões sobre as mulheres que compõem a gestão da UEPB.

A aplicação das entrevistas semiestruturadas, conforme comentado anteriormente, foi realizada a partir de um roteiro, o qual procurou identificar quem são essas mulheres (foi definida uma amostra de 04 entrevistadas); os cargos que ocuparam; a atuação feminina enquanto pró-reitoras; quais desafios sentiram; qual a impressão delas sobre as mulheres que ocupam os cargos de gestão na UEPB e a sua devida importância; como definem empoderamento; se elas acreditam que o empoderamento reproduz o modelo masculino da região e quais as contribuições que as mulheres gestoras da UEPB trazem para o desenvolvimento regional. Ao contrário do vídeo, aqui optamos por utilizar o anonimato para as entrevistadas, as quais serão identificadas como Entrevistada 1, 2, 3 e 4.

A Entrevistada 1 informou que entrou na UEPB no ano de 1975, enquanto ainda era URNE, sendo, ao longo dos anos, uma das criadoras dos cursos de Biologia e Fisioterapia, os quais foi Coordenadora. Em 1985 foi eleita a primeira

Vice-Reitora da Instituição, cargo em que ficou por 2 anos, sendo logo depois Chefe de Departamento e Diretora de Centro, antes de se tornar Pró-Reitora, no ano de 2001. Atuou nos cursos de saúde como Professora de Estatística, e informa que sempre gostou da parte administrativa.

A Entrevistada 2 ingressou na UEPB em 1981, e ressalta que esteve presente nos quatro momentos mais importantes da Universidade: sua criação, a estadualização, seu reconhecimento e autonomia. Esteve como Vice – Diretora da Creche nos anos 1980, a qual foi criada através do Movimento de Mulheres representado por estudantes e servidoras. Ela também foi eleita a primeira Presidente da ADUEPB (Sindicato dos Docentes da UEPB) no ano de 1997. Logo após foi nomeada Coordenadora do Programa de Mulheres com Alfabetização, e então passou a atuar como Pró-Reitora Adjunta, até ser Pró-Reitora titular, cargo no qual se encontra até os dias atuais. De acordo com seu relato, as mulheres na UEPB se destacavam tanto como gestoras, como na docência e também junto ao movimento sindical:

Em relação às mulheres, nós tínhamos realmente um grupo de mulheres muito atuantes, que participavam tanto da gestão como se destacavam como Professoras, e que se destacavam no movimento sindical. Nós tínhamos um movimento sindical muito forte, e as mulheres sempre estiveram presentes. (Entrevistada 2 - Pró-Reitora da UEPB, Julho, 2019)

A Entrevistada 3 entrou na UEPB no ano de 1994, quando logo assumiu cargo pró-tempore de chefe adjunta do departamento de Enfermagem, no qual passou pouco tempo. Em 2003 foi nomeada Pró-Reitora adjunta de Planejamento, cargo em que ficou por volta de 6 meses para então convidada a ser chefe de gabinete da Reitora, cargo no qual ficou por 2 anos e que lhe deu a oportunidade de conhecer toda a estrutura da Instituição. No ano de 2007 foi então nomeada Pró-Reitora de Gestão Administrativa, posto em que permaneceu por 8 anos. Posteriormente foi chefe de gabinete novamente, sendo dessa vez do atual Reitor e, em 2016, assumiu a atual Pró-Reitoria, função em que se encontra até a presente data.

A Entrevistada 4 ingressou na UEPB como servidora assistente administrativa no ano de 2012, sendo Secretária da Pró-Reitoria de graduação, e no ano de 2016 foi nomeada Pró-Reitora adjunta da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Neste ano de 2019, por sua vez, assumiu o cargo de Procuradora Geral da Instituição.

Depreende-se que as Entrevistadas 1 e 2 sempre lutaram em prol da Instituição, seja sendo responsáveis pela formação de novos cursos, ou seja nas lutas sindicais a favor das mulheres. Quanto às Entrevistadas 3 e 4 nota-se que em pouco tempo na instituição logo assumiram cargos importantes, o que nos leva a inferir que foram suas competências profissionais as levaram a este patamar.

Ao serem questionadas sobre a atuação das mulheres no contexto em que iniciaram como Pró-Reitoras, as entrevistadas comentaram:

A Entrevistada 1 informou que as atuações eram iguais entre homens e mulheres. Entrevistada 2, por sua vez, citou vários nomes de mulheres que deram grandes contribuições à Universidade ao longo de toda a sua história, pois sempre foram muito atuantes, principalmente por seu lastro político no sindicato e competência na administração. A Entrevistada 3 acredita que entrou em um

período muito bom, principalmente porque a Reitora da Universidade era uma mulher, o que já representava um avanço, mas os Pró-Reitores ainda eram na sua maioria homens, o que denota um certo incômodo na sua fala, quando diz:

Você começa um trabalho que tem um respaldo, porque nós temos uma mulher na gestão, mas a comunidade ainda tinha dificuldade de ver, naquela época ainda, e até nos dias atuais, a mulher no papel de gestão. (Entrevistada 3 - Pró-Reitora da UEPB, Julho, 2019)

Quanto à Entrevistada 4, sua opinião é a de que a UEPB tem um perfil diferente das outras Universidades, destacando-se como uma instituição na qual as mulheres possuem uma voz relevante em todas as esferas, fato que representa uma consequência do próprio histórico da Universidade de situar muitas mulheres nos seus altos cargos de gestão.

Com exceção da Entrevistada 1, que afirmou nunca ter visto diferença entre a atuação de homens e mulheres, as demais Entrevistadas ressaltaram mais a participação e das mulheres na Universidade como um diferencial positivo. Para responderem se elas sentiram algum desafio sendo mulheres em cargos de gestão, obtivemos:

A Entrevistada 1 expressou de forma contundente que nunca sentiu qualquer diferença de tratamento entre homens e mulheres na Instituição, e afirma:

A Universidade, nesse ponto de vista, funcionou a vida inteira, pelo menos na parte de Professores, e de funcionários também, sem essa divisão, sem essa desigualdade. (Entrevistada 1 - Pró-Reitora aposentada da UEPB, Julho, 2019)

A Entrevistada 2 afirmou também que não sentiu qualquer desafio quanto à questão do gênero ao assumir altos cargos de gestão e complementou que a atual gestão possui mais mulheres do que homens nas Pró-Reitorias.

Já a Entrevistada 3 relatou que se sentiu incomodada várias vezes por receber apelidos arguciosos geralmente aplicados à mulheres firmes na gestão, emitidos em tons preconceituosos. Houve um fato que lhe marcou muito. Ao ingressar na Instituição como Professora Visitante ela engravidou e que por não possuir um vínculo efetivo - não havia ainda qualquer proteção jurídica para a mulher que tivesse um filho naquela época - ela teve que voltar ao trabalho 15 dias após o parto, por medo de perder o emprego.

A Entrevistada 4 ressalta o perfil diferente e positivo da Universidade com relação às questões de desigualdade de gênero, mas destaca certos fatos que lhe ocorreram e que certamente não ocorreriam com homens, como por exemplo “elogios demasiados”, por vezes até considerados como assédio e que, na opinião dela não cabem no ambiente profissional, mas que inevitavelmente ocorrem pela sua condição de ser mulher.

A partir da análise das respostas dadas foi possível notar que as entrevistadas sempre destacam a Universidade como um exemplo de Instituição onde não há preconceito de gênero relacionado aos cargos de gestão, apesar das Entrevistadas 3 e 4 relatarem alguns fatos incômodos, mas que estes são resultados da cultura machista que é naturalizada na sociedade e não estão necessariamente ligados ao

fato de ser uma mulher em um alto cargo de gestão, tratando-se especificamente da UEPB.

Sobre a pergunta de como elas veem a atuação do trabalho feminino na gestão, elas responderam:

A Entrevistada 2 disse que as mulheres atualmente na Instituição são gestoras, mas não têm um engajamento político, há somente uma equipe administrativa, porém não se tem Pró-Reitoras militantes que lutem por direitos como outrora. Já a Entrevistada 3 vislumbra as mulheres como empoderadas e resolutivas, com uma grande contribuição para a gestão da Universidade, que apesar das crises financeiras, essas mulheres que estão à frente das Pró-Reitorias não deixaram os níveis acadêmicos e administrativos declinarem. A Entrevistada 4 vislumbra a Universidade atualmente como um “cenário maravilhoso” para as mulheres, porque ocupam mais de 50% dos cargos de gestão, com um espaço de poder ao seu dispor. Mas pondera:

Não basta ser mulher e estar em um cargo de gestão. Acho que quando você está em um cargo de gestão e você é mulher, você tem que carregar o seu lugar de mundo [...] você tem que lembrar do seu lugar de mulher. Então, assim, quando eu chego numa gestão como mulher, eu tenho que lembrar todo dia das dificuldades que eu enfrento a mais por ser mulher, porque eu enfrento a mais, todas as mulheres enfrentam. Então quando eu penso a política da Universidade eu tenho que pensar a partir dessa lógica de, assim, na atuação política minha eu posso atuar numa ação afirmativa ou numa política pública que facilite a vida de mulheres. (Entrevistada 4 - Procuradora da UEPB, Julho, 2019)

Notou-se uma congruência nas respostas das Entrevistadas 2 e 3, que sentem falta de um maior engajamento político das mulheres que se encontram em cargos de gestão na Universidade, ao passo que outras se concentram mais em questões específicas de âmbito administrativo.

Para responderem qual a importância que elas percebem da presença feminina em um cargo de gestão, obteve-se as seguintes respostas:

A Entrevistada 2 ressaltou a importância de haver mulheres nos cargos de gestão por ser a mulher, na sua gênese, um ser diferente do homem, sendo a questão biológica nesse contexto é grande aliada. Segundo ela, a mulher tem uma forma de ver diferente, tem mais cuidado, mais atenção com sua equipe, justamente pelo fato de ser mãe e construir o mundo, fato que é inerente a toda mulher, e completa dizendo que “ela administra com outro olhar, mais solidário, mais generoso. A gente tem mais dedicação. Talvez sejamos mais metódicas porque nós somos cuidadoras”. (Entrevistada 2 - Pró-Reitora da UEPB, Julho, 2019)

A Entrevistada 3 relata que as mulheres utilizam sua sensibilidade positivamente, pois elas agem “com o coração” e, por isso mesmo conseguem ir além, pois não analisam as situações só “fria mente”. Elas conseguem ter uma visão mais além. A Entrevistada 4 analisa que justamente por ser mulher, e viver outras dificuldades, ter uma jornada de trabalho maior, viver outros processos de violência, ou seja, de ter uma realidade de vida muito mais difícil do que a dos homens, ela certamente tem interpretações e posturas diante da realidade que só pessoas do sexo feminino conseguem ter, e assim completa:

Será que a gente consegue imaginar que um homem que não tem a metade da nossa jornada de trabalho, a metade das nossas responsabilidades em outros espaços, ele vai ter a mesma sensibilidade, por exemplo, para formular uma política, para pensar na pluralidade, na diversidade de questões que a gente tem, voltadas especificamente para o público feminino? É uma questão que vai além da inteligência, da competência... (Entrevistada 4 - Procuradora Geral da UEPB, Julho, 2019)

As respostas foram equânimes afirmando que a sensibilidade da mulher é algo positivo e representa um grande diferencial na gestão de uma equipe, e não uma característica negativa, como por muitas vezes a sociedade coloca. Neste sentido, é importante perceber a suposta “fragilidade” que geralmente é associada ao sexo feminino, além de constituir-se em uma construção social muitas vezes pejorativa, representa para as entrevistadas uma vantagem, a qual é expressa nas noções de cuidado, abertura à pluralidade e um sentido de justiça que está para além do mero domínio de competências técnicas.

Por fim, procurando responder qual a contribuição que as mulheres em cargos de gestão na UEPB trazem para pensar o desenvolvimento regional, obteve-se que:

A Entrevistada 1 destacou a grande importância que a UEPB teve para Campina Grande, que antes da Universidade era uma cidade tão somente comercial. O leque de cursos que a universidade trouxe possibilitou a proliferação de pessoas vindas de outros locais e, conseqüentemente, o crescimento da cidade e seu desenvolvimento como um todo. Para ela, como mulher, participar de todo esse processo de implantação de novos cursos, como também estar em cargos de gestão em todo esse período, revela uma grande força feminina na construção da UEPB como uma Instituição que contribui para o desenvolvimento regional.

A Entrevistada 2 ressalta que a Universidade enquanto produtora de conhecimento não consegue diferenciar masculino de feminino, mas que a mulher pode oferecer um toque feminino em determinados projetos sociais. Já a Entrevistada 3 destaca a UEPB como uma Instituição que valoriza a mulher, colocando-as em cargos de gestão através de Pró-Reitorias que têm uma inserção na comunidade e no desenvolvimento do Estado, conforme sua fala:

Todas essas pessoas que estão aqui, elas de uma certa maneira, direta ou indireta, estão contribuindo para o desenvolvimento da Instituição, da comunidade paraibana de uma maneira geral, mas também isso se reflete na contribuição do desenvolvimento regional, porque todos estão contribuindo para prestar serviços à comunidade, serviços de qualidade, oferecendo cursos e outros tipos de serviço. E isso, de uma maneira geral, tem uma mulher na frente...a maioria tem uma mulher na frente e isso tem contribuído de sobremaneira para o desenvolvimento do Estado e da região. (Entrevistada 3 - Pró-Reitora da UEPB, Julho, 2019)

A Entrevistada 4, por sua vez, destaca o papel fundamental da UEPB como produtora de conhecimento e formadora de profissionais no desenvolvimento da região, como também uma Instituição que respeita a pluralidade na sua política interna. E, assim, completa que:

Nenhuma sociedade que pretende ser desenvolvida e justa, pode pensar em se desenvolver com certos atrasos, certos retrocessos, como por exemplo permanecer numa ideia machista, patriarcal de que mulheres devem ganhar menos ou devem ser menos contratadas porque são mães ou porque tem licença maternidade, etc. (Entrevistada 4 - Procuradora Geral da UEPB, Julho, 2019)

A entrevistada finaliza dizendo que a Universidade, através de suas políticas de igualdade, está formando profissionais que possam promover uma sociedade mais justa e igualitária para o mercado de trabalho na medida em que acolhe a diversidade através de mecanismos formais, como a aprovação de recente resolução do Conselho Universitário. Dessa forma, a entrevistada vislumbra tais iniciativas como um progresso quando comparadas a práticas consideradas machistas e patriarcais.

Em grande medida, observa-se nas respostas das entrevistadas que a participação das mulheres em cargos de alto escalão nas Universidades é algo positivo e desejado, pois estimula a quebra de discriminações arraigadas. Porém, esse movimento não ocorre sem contradições: na análise do vídeo alguns homens revelam sua preocupação com a perda de seu espaço em virtude da resolução conferir obrigatoriamente um determinado contingente de vagas em tais cargos às mulheres, ao passo que eles não dispõem desse dispositivo institucional; os estereótipos das mulheres enquanto “cuidadoras”, que remete às suas habilidades no lar e com os filhos, fator que seria um componente restritivo para o acesso ao mercado de trabalho foi considerado por algumas entrevistadas como vantagem no exercício de sua profissão; algumas mulheres se sentem à vontade na interação com os homens no trabalho, enquanto outras revelam alguns constrangimentos com determinados “elogios” que tendem a ser interpretados como assédio.

Quando existe alguma menção à masculinidade, embora algumas não vejam motivo para essas diferenciações, nota-se a predominância de atributos endereçados à masculinidade geralmente relacionados ao machismo, família patriarcal de caráter autoritário, violência, injustiça, privilégios etc. Daí observa-se na percepção das mulheres entrevistadas e nas falas do vídeo a influência das visões de mundo construídas historicamente pelos movimentos feministas, uma vez que “o feminismo em suas origens apresenta o homem como opressor da mulher, fundindo-o ao patriarcado, como se homem e patriarcado fossem sinônimos” (NOLASCO, 1993, p. 23).

Dessa forma, na mesma medida em que estereótipos de inferioridade, fragilidade e submissão são atribuídos à condição de mulher, outras características pejorativas também são endereçadas aos homens em sua generalidade. Tal interpretação reducionista apoia-se nitidamente em estereótipos construídos socialmente para definir ambos os sexos, porém as sociedades capitalistas contemporâneas, independentemente das condições de gênero ou etnia, são marcadas por valores de agressividade, competitividade, efemeridade nas relações etc.

Para refletir por exemplo sobre os meios de proteção aos homens, em 2001, o governo brasileiro liberou subsídios para combater a violência, mas não foi instituída nenhuma política específica para homens, não obstante eles estejam expostos à violência cotidianamente. Nessa mesma época, a propósito, ocorreu na Áustria o I Fórum Mundial sobre Saúde Masculina. Na última década a expectativa

de vida do homem passou a ser 6 anos a menos que a mulher. No Brasil, de cada cinco pessoas assassinadas por dia, 4 são homens. Caso esse homem seja negro, pobre e de idade entre 15 a 29 anos com até 8 anos de escolaridade, ele terá até cinco vezes mais chances de ser assassinado em relação a quem não pertence a esse grupo (NOLASCO, 2001). Iniciativas que consigam atenuar as desigualdades de gênero com o foco nas mulheres são imprescindíveis para se construir uma sociedade mais justa, porém visões maniqueístas que condenam os homens a partir de sua própria condição masculina estereotipada não parece ser a melhor opção, pois:

A partir do individualismo moderno a representação social masculina entra em declínio mergulhando em um longo processo de decadência. Com o fim dos “metarrelatos”, este declínio chega até o final do século XIX desencadeando “crises de identidade” e, posteriormente, a “crise masculina”. Uma crise necessária que beneficiou a consolidação dos movimentos sociais de emancipação permitindo a positivação de identidades até então negativas (mulher, etnias e homossexuais). Por outro lado, tal crise tornou-se um dispositivo promotor de situações violentas na medida em que, para as sociedades ocidentais, ser homem passou a significar sinônimo de truculência, boçalidade ou daquele que é politicamente incorreto. (Ibid., p. 14)

Dessa forma, na medida em que as mulheres ascendem a postos antes destinados aos homens situações paradoxais se estabelecem na sociedade contemporânea. Muito embora aqui estejamos tratando de um setor profissional específico no qual, segundo os últimos dados as mulheres vêm se destacando através de suas competências e do protagonismo dos movimentos sociais em defesa dos direitos das mulheres, a discussão ainda está longe de terminar. Qualquer compreensão unilateral carregada de estereótipos desse processo não terá condições de situá-lo em uma perspectiva mais ampla, evitando cair no que Nolasco (1993, p. 27, grifos nossos) denomina de vazio da estereotipia. Neste sentido Anthony Giddens também observa para a necessidade de uma equalização nas atuais relações de gênero. Segundo o autor:

Hoje em dia, a raiva dos homens em relação às mulheres é, substancialmente, uma reação contra a autoafirmação das mulheres no lar, mercado de trabalho e em toda a parte. As mulheres, por sua vez, têm raiva dos homens devido aos modos sutis e não-sutis pelos quais lhes negam privilégios materiais reivindicados. Pobreza econômica para as mulheres, pobreza emocional para os homens: será esta a situação do jogo na relação entre os sexos? Aqueles que se nomeiam os defensores dos homens e das mulheres, em ambos os lados, diriam isso, embora cada um esteja inclinado a acusar o outro de não perceber inteiramente os sofrimentos do sexo oposto. (1993, p. 164)

Dessa forma, observamos que existe hoje uma tensão latente entre homens e mulheres na contemporaneidade, a qual obviamente não remete aos dias atuais. Ambos os lados erguem suas trincheiras e acusações mútuas, tanto em nível privado como público, de forma política e também simbólica. Se anteriormente – e em certos casos até nos dias atuais – as mulheres eram privadas de ocupar espaços no mercado de trabalho e lutar por sua emancipação libertando-se da

dominação masculina, os homens, por sua vez, hoje padecem de ansiedade e violência que os fazem liderar todas as estatísticas de mortes por doenças cardíacas, suicídio, crime, alcoolismo e abuso de drogas, entre outras moléstias ligadas à deterioração pessoal.

Assim, para além de medidas institucionais específicas para diminuir as desigualdades de gênero nas universidades, faz-se necessário buscar também a equidade nas políticas públicas de gênero para que estas sejam consistentes e plurais, promovendo um desenvolvimento regional em âmbito cada vez mais amplo. Em linhas gerais, as mulheres ainda representam minoria em relação aos homens no que tange à ocupar altos cargos em várias instituições, porém os indicadores mais recentes indicam uma participação delas cada vez mais incisiva delas nas universidades públicas brasileiras, fator que revela um avanço social que deve ser explorado cada vez mais em outras pesquisas relacionadas a gênero e desenvolvimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo estudar o desenvolvimento regional considerando a participação feminina no mercado de trabalho através do acesso aos altos cargos de gestão na Universidade Estadual da Paraíba, como essas mulheres desenvolveram seu empoderamento social e contribuíram com a instituição. Diante dos resultados expostos, foi possível constatar que, historicamente, a UEPB sempre possuiu mulheres em seus cargos de gestão, o que faz dela uma instituição diferenciada com vistas à igualdade de gênero, condição que vêm se ampliando atualmente em outras universidades públicas.

O empoderamento das atuais mulheres que ocupam cargos de gestão na Universidade, além de representar uma significativa contribuição para o desenvolvimento regional, é exemplo para as demais instituições no sentido da UEPB revelar-se uma Universidade plural, na qual homens e mulheres trabalham em condições paritárias, sendo tal direito assegurado em resolução específica, mesmo considerando as eventuais e naturais discordâncias acerca da decisão do CONSUNI.

Ao valorizar a igualdade e promover a justiça social através nos desafia a buscar formas de mudar a realidade de tantas outras organizações que não valorizam a equidade entre homens e mulheres, a qual deve levar em conta a produção de assimetria nas relações de gênero, evitando que podem estimular a competição ao invés da cooperação, que é ingrediente imprescindível ao trabalho científico em todos os âmbitos de seu desenvolvimento.

Women's empowerment and regional development: women in management positions at the State University of Paraíba

ABSTRACT

This article aims to assess the relationship between gender and regional development based on the empowerment of women through access to high management positions at the State University of Paraíba (UEPB), a condition that had been observed since the foundation of the institution, but which was formally consolidated in an ordinary meeting of the University Council (CONSUNI) when it was recently approved that 50% of the positions at the management level are compulsorily occupied by women. The chosen methodology was qualitative and exploratory, using bibliographic research, video analysis, document analysis and structured interviews as methods. The study concluded that UEPB, as an institution that has always had women in its management positions, has become a reference in relation to other public Brazilian Universities with regard to gender equality, a trend that currently tends to generalize, such initiatives they contribute to building a more equitable society while at the same time increasing the region's development through various teaching, research and extension activities.

KEYWORDS: Gender Equality. Female work. University. Regional development.

REFERENCES

ALBINO, Luciano. Ensino superior e desenvolvimento regional: o exemplo da Universidade Estadual da Paraíba. Revista Brasileira de Desenvolvimento Regional, Blumenau, 2017.

CAPELLE, M.; MIRANDA, A.; RIBEIRO, F.; SIQUEIRA, R. A presença de docentes mulheres em cargos gerenciais na universidades federais do Estado de Minas Gerais. Revista GUAL. Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 49-69, maio 2016.

CIDADE VERDE (Redação). UESPI é a 3ª instituição do Brasil com mais docentes mulheres, diz pesquisa. Disponível em: <https://cidadeverde.com/noticias/311365/uespi-e-a-3-instituicao-do-brasil-com-mais-docentes-mulheres-diz-pesquisa>. Acesso em: 02 nov. 2019.

COSTA, Ana Alice. Gênero, poder e empoderamento das mulheres. A química das mulheres. Salvador, p. 20-21, 08 mar. 2004.

COSTA, G.; JUNIOR, J.; LIMA, J.; MOREIRA, N. Mulheres em cargos gerenciais na Universidade Federal de Sergipe. PROFIAP, 2017.

FABIO, André Cabette (ed.). Dois séculos separam mulheres e homens da igualdade no Brasil: Desigualdade de gênero no mercado de trabalho. 2015. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/asmais/2015/09/1675183-no-ritmo-atual-fim-da-desigualdade-entre-homens-e-mulheres-demoraria-240-anos.shtml>. Acesso em: 20 nov. 2017.

GIDDENS, Anthony. A transformação da intimidade: sexualidade, amor & erotismo nas sociedades modernas. São Paulo: UNESP, 1993.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. Revista de Administração de Empresas, v.35, n.2, Mar./Abr. 1995.

GRANT, Thornton. Women in Business 2015. Disponível em: <http://www.grantthornton.global/en/press/press-releases-2015/women-in-business-2015/>. Acesso em 22 abr. 2019.

MELO, Luis Gonzaga. Da Universidade Regional à Estadual da Paraíba (1966 – 1991). 2ª edição. Campina Grande: EDUEPB, 1992.

NOLASCO, Sócrates. O mito da masculinidade. Rio de Janeiro: Rocco, 1993.

_____. O apagão da masculinidade? Rio de Janeiro, Trabalho e sociedade, ano 1, n. 2, 2001.

PRESSER, N.; SILVA, E.; SILVA, K. A representatividade das mulheres na gestão das Universidades. P2P & Inovação, Rio de Janeiro, v. 5 n. 1, p. 120-140, set./fev. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a mulher. Pequim, 1995. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2015/03/declaracao_pequim1.pdf. Acesso em: 03 nov. 2019.

OXFAM Brasil. 2018. País estagnado: retrato das desigualdades brasileiras 2018. Disponível em: <https://oxfam.org.br/um-retrato-das-desigualdades-brasileiras/pais-estagnado/>. Acesso em 27 out. 2019.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução do trabalho da mulher no mercado de trabalho. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Revista 2, jan-jun. 2003. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>. Acesso em: 05 set. 2017.

SADALLA, A. M.; LAROCCA, P. Autoscopia: um procedimento de pesquisa e de formação. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 30, n. 3, p. 419-433, set-dez. 2004.

SALIT, Mathias. As universidades públicas com maior representatividade feminina entre professores, segundo o MEC. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/revista/universidades-publicas-maior-representatividade-feminina-entre-professores>. Acesso em: 02 nov. 2019.

SARDENBERG, Cecília. Negociando gênero em desenvolvimento: os feminismos brasileiros em destaque. Cadernos Pagu, n. 52, Campinas, 2018.

_____. Gênero e Políticas para Mulheres no Brasil: Reflexões em torno de uma experiência doída. Caderno Espaço Feminino (Online), v. 28, p. 1-28, 2015.

_____. O Trabalho Feminino no Brasil: desigualdades de gênero e contrastes regionais. In: _____. (Org.) A Face Feminina do Complexo Metal-mecânico: mulheres metalúrgicas no Norte e Nordeste. 1ed. Salvador: NEIM/UFBA: REDOR: CNM/CUT, v. 01, p. 27-50, 2004.

SCOTT, Russel Parry e QUADROS Marion. Desenvolvimento, poder, gênero e feminismo. Cadernos Pagu, n. 52, Campinas, 2018.

SEN, Amartya. Desenvolvimento como liberdade. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

TABAK, Fanny. O laboratório de Pandora: estudos sobre a ciência no feminino. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

Recebido: 05 abr. 2021.

Aprovado: 23 mai. 2021.

DOI: 10.3895/rbpd.v10n2.11045

Como citar: MOTA, L. A.; BASÍLIO, L. F. M. Empoderamento feminino e desenvolvimento regional: mulheres nos cargos de gestão da Universidade Estadual da Paraíba. **R. bras. Planej. Desenv.** Curitiba, v. 10, n. 02, p. 339-362, mai./ago. 2021. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbpd>>. Acesso em: XXX.

Correspondência:

Leonardo de Araújo e Mota

R. Baraúnas, 351 - Universitário, Campina Grande - PB

Direito autoral: Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional.

