



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA)
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS (CCSO)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO (PPGE)
CURSO DE MESTRADO EM EDUCAÇÃO

BRUNA SUENE SILVA MOREIRA

ONDE ESTÃO, ELAS, NA EDUCAÇÃO SUPERIOR?
Representatividade feminina, a partir dos campi do Continente/UFMA

São Luís
2024

BRUNA SUENE SILVA MOREIRA

ONDE ESTÃO, ELAS, NA EDUCAÇÃO SUPERIOR?
representatividade feminina, a partir dos campi do Continente/UFMA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE), da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), como requisito para obtenção do título de Mestra em Educação.

Linha de Pesquisa: Diversidade, Cultura e Inclusão Social.

Projeto de Pesquisa: Professoras Afrodescendentes no Magistério Superior – Vozes Epistêmicas.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Raimunda Nonata da Silva Machado.

São Luís
2024

BRUNA SUENE SILVA MOREIRA

ONDE ESTÃO, ELAS, NA EDUCAÇÃO SUPERIOR?
representatividade feminina, a partir dos campi do Continente/UFMA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE), da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), como requisito para obtenção do título de Mestra em Educação.

BANCA EXAMINADORA

Raimunda Nonata da Silva Machado (Orientadora)

Doutora em Educação
Universidade Federal do Maranhão (UFMA) – PPGE

Acildo Leite da Silva (Examinador Externo)

Doutor em Educação
Universidade Federal do Maranhão (UFMA) – (PROF-FILO)

Maria José Pires Barros Cardozo (Examinadora Interna)

Doutora em Educação
Universidade Federal do Maranhão (UFMA) – PPGE

Angêlo Rodrigo Bianchini (Examinador Suplente)

Doutor em Educação
Universidade Federal do Maranhão (UFMA) – PPGE

Data da Defesa: 20/08/2024

Local: Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE/UFMA)

Dedico esta pesquisa de Mestrado à minha Avó materna Maria Dalvina Silva, mulher simples, quebradeira de coco babaçu, mãe solo, leitora por amor e grande incentivadora de minhas formações acadêmicas.

AGRADECIMENTOS

A Deus nosso criador, por ser minha firme destra e meu amparo ao longo de toda a minha trajetória no mestrado, caminho esse marcado por momentos de alegria, tristeza, dor, e desânimo por muitas vezes, mas que graças a sua intercessão se converteram em superação e na certeza da vitória.

A minha família, pilar de apoio e amor, onde encontrei alento nas horas mais difíceis. A minha mãe Selvana, que sempre esteve comigo nos momentos que mais precisei; a meu pai José Raimundo, homem de poucas palavras, semianalfabeto, mas de valores e princípios incalculáveis, valores que certamente me guiam onde eu for; ao meu querido irmão Bruno Aécio também educador e futuro advogado, elemento fundamental na minha grande rede de apoio nas madrugadas de viagem para a capital do Estado, para assistir presencialmente as aulas; a minha avó Maria Dalvina, mulher humilde, quebradeira de coco babaçu que aprendeu a ler e é amante de livros, leitora voraz, e incentivadora da conclusão deste mestrado; Obrigada a todos sem exceção, vocês certamente concluirão esse mestrado comigo.

A minha orientadora Prof^a. Dr^a. Raimunda Nonata da Silva Machado, pela paciência, acolhimento, por lapidar minha escrita e sempre me apresentar os caminhos acadêmicos.

Ao IFMA campus Pinheiro, personificado pelos colegas que seguraram firme em minhas mãos nas horas em que mais necessitei, em especial a Vanderberg Araújo, Nadege Privado, Andreia Guida, Fátima Corrêa, Claudeilson Pessoa, Eruídes Sanchês, Danilo Rafael e Mariano Ratis.

A minha companheira de apartamento Maria do Socorro, que me acolheu em São Luís e me ensinou as rotas dos ônibus para chegar até o Campus da UFMA, e por me colocar sempre em suas orações e súplicas.

A minha turma de mestrado, que certamente tornaram o percurso menos doloroso, e mais alegre, testemunhas oculares de minhas lutas, e fiéis companheiros dos momentos de alegria, dúvidas choros, noites em claro, mas que no final sempre dava certo, em especial a Daniele Pinto, Helena Gomes, Rafayelle Maria, Michelle Alencar, Leandro Belfort, Aurismar Sousa, Heloísa Helena, José Carlos e Marcos Rogério.

A todos os professores e professoras do PPGE, em notório a Diomar das Graças Motta, Thelma Chahini e Sirlene Mota, Maria José Cardoso e Francisca das Chagas.

Aos meus amigos das Vans Pinheiro-São Luís, Cleuber Transportes por seu apoio e cuidado, também ao querido Paulinho transportes, responsáveis por viabilizar com paciência e grande zelo o deslocamento desta baixadeira até a terra de Upaon-Açu. Obrigado guerreiros, vocês levam e trazem sonhos e esperanças.

Aos meus amigos e incentivadores dos meus sonhos mais inatingíveis, que sempre com palavras de afeto e incentivo me deram forças, a Bruna Leticia, Eufrasia Campos, Matheus Brito, Tayanny Marques, Walquíria Pereira.

A Heloísa Costa, que sempre acreditou nas minhas potencialidades como acadêmica, e nunca deixou de me acolher, ouvir e me fazer acreditar que sou capaz de muita coisa, principalmente de chegar a lugares cada vez mais altos.

Aos professores da UFMA Campus Pinheiro, que sempre me motivaram a seguir os passos da vida acadêmica, em destaque ao Prof^o. Dr. Dimas Ribeiro, Prof^a. Dr^a Fernanda Carvalho, Prof^a. Dr^a Francilene Matos, meus mais profundos e verdadeiros agradecimentos.

A todas as professoras participantes da pesquisa, suas trajetórias me encheram de motivação e de certeza para prosseguir meus estudos sobre mulheres, relações de gênero e representatividade feminina.

Nessas poucas linhas e simples frases tento expressar os meus mais puros e sinceros agradecimentos a cada uma das pessoas citadas que da sua maneira e sem qualquer distinção me ajudaram a galgar novos horizontes em minha eterna busca de saber. Certa vez em minhas leituras, vi que um determinado pensador escreveu “um ser humano para viver só ou é um animal ou um Deus”, hoje, um pouco mais calejada e com novas perspectivas de mundo, entendo que se não for pelo coletivo e pela ajuda do próximo, jamais se chega a lugar algum.

Meu muito obrigada!

RESUMO

Este estudo faz parte da pesquisa “Professoras Afrodescendentes no Magistério Superior: vozes epistêmicas, vinculada à linha Diversidade, Cultura e Inclusão, ampliando os debates sobre a presença das mulheres em espaços de poder. Analisa a representatividade feminina nos cargos de gestão da UFMA, nos campi do Continente, considerando o contexto de reestruturação da educação superior. Possui abordagem qualitativa com perspectiva histórica, de caráter descritivo/explicativo, que valoriza as vozes de mulheres professoras no magistério superior e suas experiências em cargos de gestão. Faz uso de levantamento bibliográfico, documental e, por meio de entrevistas semiorientadas, dialoga com professoras que exercem ou exerceram algum cargo de liderança dentro do Campus onde trabalham, no período de 2013-2023, época de implantação e funcionamento dos campi no continente maranhense. Tem sustentação nos estudos de Almeida (2019), Alvarenga; Carneiro (2003), Silva; Wenetz (2022), Arrazola (2012), Lima (2015), Mignolo (2017), Perrot (2017), Ribeiro (2018), Scott (1989), dentre outros, e discute a divisão sexual do trabalho, a feminização do magistério e as relações de poder estruturadas por meio das dimensões de gênero, raça e classe social, questionando a lógica hegemônica, universalista do feminismo, a partir de estudos descoloniais e afrocentrados, analisando a trajetória de mulheres e seus caminhos epistêmicos, subjetivos, sociais, estruturais de acesso à docência na Educação Superior, especificamente, na Universidade Federal do Maranhão (UFMA), buscando contribuições analíticas para se pensar uma universidade plural e criação de políticas públicas de acesso e permanência de mulheres em espaços de produção do conhecimento, e políticas institucionais que garantam a entrada e a permanência de mulheres em espaços de poder, somando para a construção de uma Universidade democrática, que garanta a justiça social.

Palavras-chave: Representatividade. Mulheres. Relações de Poder. Gestão. Educação Superior.

LISTA DE ILUSTRAÇÃO

Quadro 1 – Estrutura Organizacional da UFMA (2015).....	35
Quadro 2 – Estrutura Organizacional da UFMA (2019).....	36
Quadro 3 - Estrutura Organizacional da UFMA (2020).....	36
Quadro 4 - Natureza, nomenclatura e simbologia dos cargos de chefia da UFMA (2020).....	37
Tabela 1 - Valores referentes a cargos de Direção (CD) e Função gratificada (FG) da UFMA (2016-2019).....	38
Figura 1 - Composição Simbólica dos cargos de chefia na UFMA.....	39
Quadro 5 - Diretor (a) por Campus do Continente.....	40
Quadro 6 - Coordenadoras por Curso e Campi da UFMA do Continente.....	41
Figura 2 - Mulheres na Gestão Universitária.....	42
Quadro 7 - Professoras Entrevistadas.....	51
Tabela 2 - Docentes em Exercício por sexo, unidade da Federação e categoria administrativa da IES, no Brasil (2020).....	55
Tabela 3 - Docentes em Exercício por sexo, unidade da federação e categoria administrativa da IES, na Região Nordeste (2020).....	56
Tabela 4 - Docentes em Exercício por sexo, unidade da Federação e categoria administrativa, no estado do Maranhão (2020).....	56
Quadro 8 – Movimento Feminista no Brasil, e mulheres negras: entre discussões e avanços.....	62
Quadro 9 - Dissertações de integrantes do GEMGe sobre questões raciais, gênero e mulheres na Educação – PPGE/UFMA (2003 a 2019)	65
Quadro 10 - Trabalhos Encontrados (Plataforma de Periódicos da CAPES)	71
Quadro 11 - (Cosmo)percepção da Divisão sexual do trabalho pelos olhares das professoras do Continente- (UFMA).....	83
Figura 3 - (Cosmo)percepção das professoras em relação a titulações acadêmicas de mulheres e homens nos Campi da UFMA.....	84

Quadro 12- Preconceitos e Discriminações na vida acadêmica e profissional.....86

Quadro 13- Sugestões de políticas e ações institucionais para o aumento de representatividade feminina na UFMA a partir das (Cosmo)percepções das professoras.....91

LISTA DE SIGLAS

AEC	Análise da Enunciação do Conteúdo
ANDES	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CES	Censo da Educação Superior
CONSAD	Conselho Superior de Administração
CONSUN	Conselho Universitário
CRUTAC	Centro Rural Universitário de Treinamento e Ação Comunitária
EFLAC	Encontro Feminista Latino-americano e Caribenho
FAVENI	Faculdade Venda Nova do Imigrante
GEMGe	Grupo de Estudos e Pesquisa sobre Educação, Mulheres e Relações de Gênero.
GUAL	Gestão Universitária na América Latina
IFMA	Instituto Federal do Maranhão
INPEAU	Instituto de Pesquisas e Estudos em Administração Universitária
LGBTQIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queer, Inintersexo, Assexual, Pansexual, + abrange todas as outras diversidades.
MafoEduc Olùkó	Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Educação Afrocentrada
NEPERGE	Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Educação das Relações Étnico-raciais e de Gênero
PIBID	Programa de Iniciação a Docência
PDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PPGE	Programa de Pós-graduação em Educação
PROEN	Pró-reitoria de Ensino
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Restruturação e Expansão

das Universidades Federais.

RODA GRIÔ	Núcleo de estudos e Pesquisa Gênero, Educação e Afrodescendência
SIGAA	Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TCLE	Termo de Consentimento Livre Esclarecido
UEMA	Universidade Federal do Maranhão
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
UFPI	Universidade Federal do Piauí
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

RESUMO	7
LISTA DE ILUSTRAÇÃO	8
LISTA DE SIGLAS	10
1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 Docência e Espaços de Representatividade: quem os ocupa?	18
1.2 Questões, inquietações e intenções: por onde caminhamos... ..	22
2 EM BUSCA DA REPRESENTATIVIDADE FEMININA NOS CAMPI DO CONTINENTE: caminhos metodológicos em construção	28
2.1 A Gestão Universitária nos Campi do Continente/UFMA	33
2.2 As interlocutoras e a questão da ética na pesquisa	47
3 REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR	52
3.1 Representatividade Feminina: entre discussões, estudos e pesquisas	55
3.2 Cosmopercebendo a representatividade feminina no magistério superior: onde estão, elas, nos campi do continente maranhense?	62
3.3 Onde estão, ELAS?	71
3.3 Desafios, obstáculos, construções de gênero e raça na representatividade feminina em cargos de poder - a Enunciação do Conteúdo.....	89
4 CONTRIBUIÇÕES À LUTA FEMINISTA: os passos dados por nossas ancestrais em busca de direitos e espaços de poder.	92
4.1 Relações de Gênero e a construção do ser mulher	93
4.2 As Reivindicações e Conquistas Femininas.....	99
4.3 Conquistas Femininas na área da Educação	104
5 ALGUMAS REFLEXÕES DESTE PERCURSO	111
REFERÊNCIAS	114
ANEXOS/APÊNDICES	123

1 INTRODUÇÃO

A temática sobre relações de gênero tem sido estudada, em geral, devido a inúmeros movimentos de mulheres e feministas que almejam igualdade e reconhecimento das diferenças, como forma de sanar prejuízos sociais que são historicamente inculcados na sociedade. O simbolismo do que seria feminino ou masculino tem revelado distintas relações de poder, como uma forma de dominação social sobrepondo o homem à mulher. Assim “o gênero atua através dos processos simbólicos (simbolismo de gênero), estrutural (divisão sexual do trabalho) e individual (identidade de gênero), intrinsecamente relacionados” (Lima, 2012, p. 312).

Essa dominação perpassa por um processo de violência, a qual Pierre Bourdieu (1930-2002), usa o conceito de dominação masculina considerando que, além da violência física, existe uma violência simbólica no cotidiano das mulheres, que vai muito além de áreas como: trabalho, educação, política, sociedade e ganha lugares como o próprio limite do seu corpo, no sentido de que as mulheres, não podem tomar decisões. Assim, “a postura submissa que se impõe às mulheres [...] revela-se em alguns imperativos: sorrir, baixar os olhos, aceitar as interrupções” (Bourdieu, 2017, p.47).

Como forma de combater esses processos de violência física e simbólica contra as mulheres, emergem discussões que levantam a questão do conceito de gênero como uma categoria relevante na análise das relações sociais entre homens e mulheres. Pode-se considerar, por exemplo, que “as feministas começaram a utilizar a palavra “gênero” mais sistematicamente no sentido mais literal acadêmico, como uma maneira de referir-se à organização social das relações entre os sexos” (Scott, 1989, p. 02). Assim, o estudo das relações de gênero busca o reconhecimento das experiências feministas, mediante a identificação dos fatores sociais e estruturais que levam a uma imposição desigual de papéis, lugares, ações, destinando os corpos femininos a situações de vulnerabilidade social.

O gênero, como categoria de análise, torna-se uma maneira de indicar as “construções sociais”, a criação inteiramente social das ideias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres. “Então é uma definição, uma categoria que foi imposta sobre um corpo, sobre um ser” (Scott, 1989, p.07). Todavia, sabe-se

que ao longo do tempo, na medida em que estudiosos se voltavam a estudar gênero, esse campo de pesquisa começou a se voltar para “as mulheres, as crianças, as famílias e as ideologias de gênero” (Scott, 1989, p.07). Esse fato permitiu ver como a construção do mundo social se edificou sobre o androcentrismo. Não obstante, “o produto do sistema dominante ocidental é uma divisão nítida entre masculino e feminino” (Scott, 1989, p.14).

Todo esse processo histórico decorre das lutas e resistências das mulheres (brancas, negras, indígenas, LGBTQIA+¹, dentre outras) para obterem chances iguais de oportunidades no interior do processo educacional e no mercado de trabalho. No que diz respeito à entrada das mulheres na educação, por exemplo, tem-se a predominância mais de um processo de instrução do que acesso à educação plena, de integração na vida social, na medida em que o ensino regular era controlado rigorosamente, destinando a elas apenas rudimentos de leitura e escrita que pudessem servir para cuidar dos filhos, ser uma boa esposa, atenciosa, dedicada e que não medisse esforços para agradar ao marido e à sociedade de então.

Essas experiências do cuidado feminino expressam as distinções das relações de gênero, sendo ainda muito presentes em nossa sociedade. Aos homens, caberia o espaço público e o conhecimento racional, objetivo que favorece a inserção destes em posições sociais mais elevadas, enquanto as mulheres deveriam permanecer no espaço privado, à margem do mundo do trabalho. Em muitos casos, nesse espaço privado, encontram-se principalmente as mulheres brancas e abastadas, mas as construções socioculturais de gênero possuem zonas de intersecções relacionadas a outros construtos sociais que permeiam grupos sociais historicamente relegados ao acaso, como negros/as, indígenas, LGBTQIAPN+, latinas, ciganas, periféricas, pobres e muitos outros.

Assim como no processo educacional, a entrada da figura feminina no mercado de trabalho, especificamente na docência, ocorreu por dois motivos, que estão longe de ser a mera inserção de sujeitos reconhecidos, por sua capacitação. O primeiro e não menos importante, foi a necessidade de instrução em terras

¹ Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis/Transexuais, Queer, Intersexo, Assexual, Pansexual, não-binário + = Abrange as identidades de gênero e diversidades de orientações sexuais, que não se encaixam no padrão cisheteronormativo.

brasileiras, após a expulsão dos jesuítas e anos mais tarde a introdução das escolas normais. O segundo, notadamente foi o processo do capitalismo industrial em usufruir a máxima força de trabalho que pudesse dos povos, já que as mulheres eram proibidas de adentrarem espaços públicos reservados aos homens, portanto a elas cabiam “somente o espaço privado de seus lares” (Sousa, Salustiano, 2018).

Ainda com Sousa e Salustiano (2018), em seus estudos sobre a docência feminina e a diversidade, a introdução das mulheres na profissão docente era aceitável por se tratar de um trabalho de pouco prestígio social na visão masculina, e que rendia um salário pequeno, para as professoras, mais tarde conhecidas como normalistas. Logo, o valor recebido por elas, faria com que o homem ainda fosse o detentor da renda familiar, permanecendo como o chefe.

No Maranhão, o início da escolarização feminina, conforme nos mostra Elizabeth Abrantes (2010), em sua tese “O dote é a moça educada: mulher, dote e instrução em São Luís na primeira República”, a relação existente entre educação e gênero e a constante defesa do governo pela criação de escolas que aceitassem garotas, marca o início de uma nova mentalidade, a qual foi chamada de “saber-poder” (Abrantes, 2010), O dote das jovens equivaleria a uma boa educação, ao conhecimento sobre uma boa música e o saber se portar diante de uma mesa, ou seja, deveriam ser conhecedoras de boas maneiras e cheias de cultura, que garantiria um bom casamento, o que deixa claro, que a educação que estava sendo pensada, tinha no cerne do processo mulheres brancas elitizadas.

Não muito divergente do restante do país na construção dos espaços femininos e masculinos, e edificadas sobre a divisão sexual, as escolas normais nascidas no Maranhão república, visavam formar profissionais de cunho pedagógico. A autora relata, em sua tese supracitada, o abandono dos homens que frequentavam a escola normal, devido à “exiguidade de vencimentos dos professores” (Abrantes, 2010). E pela escola normal, não possibilitar seguir os estudos nos níveis superiores, ficando conforme mostrou a autora, a maioria mulheres, formando assim, professoras para atuarem na educação maranhense, que seriam chamadas mais à frente de Normalistas.

Os processos, que possibilitaram a presença feminina na escolarização, as

levaram ao exercício do magistério e sua guetização² em alguns níveis do processo educacional. Na medida em que se buscava promover o desenvolvimento educacional das meninas, formando-as quase que exclusivamente para as atividades do cuidar e educar suas filhas e filhos, obtendo essas características gerais como atributos sociais das mulheres na construção de espaços físicos, simbólicos, laborais. Assim, no âmbito pedagógico houve a “Feminização do Magistério” que, segundo Lima (2015), ocorreu, sobretudo, na educação infantil e ensino fundamental.

Desse modo, nos primeiros momentos em que as mulheres adentraram uma escola e uma profissão, lhes foram impostas condições de segregação. Na educação, “Havia as disciplinas de pedagogia, instrução moral e cívica, desenho, música, ginástica. Especificamente para o sexo feminino, havia aula de costura, bordados e princípios de economia doméstica” (Abrantes, 2010, p.236). Com a imposição feita as meninas para a ocupação de determinadas profissões, consideradas femininas, não possibilitava a elas a livre escolha de qual formação seguir, para além das inclusas na divisão sexual do trabalho. Por outro lado, ao sexo oposto era permitido decidir qual profissão e formação aspirasse.

Para atender aos padrões sociais do início do século XIX, as mulheres foram chamadas para exercer a docência para as meninas, ao mesmo tempo que, devido à carência geral de professores normalistas, a sua presença se fez necessária também em classes mistas. Dessa maneira, a ampliação do acesso das meninas à escolarização abriu a porta para a presença crescente das mulheres no magistério. (Alvarenga *et al.*, 2022, p.582).

O processo de entrada da mulher nos espaços de atuação como profissionais, foi marcado por construções relacionadas a gênero, originando o que mais adiante seria classificado como divisão sexual do trabalho. Em caso específico aqui abordado, a profissão docente, surge como um espaço que seria tipificado com bases nos valores patriarcais e sexistas, como uma profissão adequada às mulheres, por muito se assemelhar ao cuidado materno, vivenciado no âmbito privado, o trabalho reprodutivo. Soma-se a isso o baixo valor pago por esse serviço a elas, o que fazia com que o homem sempre fosse o provedor do lar,

² Um conceito relacional de gueto como um instrumento de cercamento e controle, o que esclarece grande parte da confusão que o circunda e faz dele um instrumento poderoso de análise social da dominação étnico-racial e da desigualdade (Wacquant, 2004, p.157).

o mantenedor, o “grande herói” da família, garantido a solidez e a felicidade da mulher, que trancada no seu quarto (Mulher branca), esperava o retorno do marido ao fim do dia de trabalho produtivo, sempre alegre e cortez, resultando, dessa forma, o matrimônio feliz, pensado sobre valores conservadores e religiosos.

Mas como os contos de fadas só existem nos livros de história infantil, (O que contribui para a construção do imaginário social da figura da mulher e para a subjetivação de ideais de felicidade que, conseqüentemente, gera submissões, agressões, feminicídio e afins) as lutas e anseios de muitas mulheres, em suas ricas diversidades, marcaram o decorrer do tempo e, com isso, os movimentos feministas levantaram e levantam muitas questões, dentre elas, a ocupação de espaço de representatividade e poder pelo homem branco, cis, heterossexual, cristão.

Essa questão da representatividade feminina em espaços de decisão e poder como objeto do estudo foi discutida na presente pesquisa intitulada **“Onde estão, elas, na Educação Superior? Representatividade feminina a partir dos campi do Continente³/UFMA”**. Que Problematicou, em **perspectiva interseccional**, a **localização** simbólica e física das mulheres professoras no magistério superior e sua ocupação em cargos de gestão Universitária dentro da Universidade, bem como as **cosmopercepções** sobre as relações de poder e a representatividade feminina em lugares de decisões.

Dessa forma, e como veremos nas subseções que seguem, a representatividade feminina em cargos de gestão na educação superior é um tema crucial, já que, apesar da crescente presença de mulheres na docência, os cargos de liderança ainda são predominantemente ocupados por homens. Esse fenômeno sociocultural limita a diversidade de perspectivas e reforça estereótipos de gênero e raça, afetando políticas e práticas institucionais. Encorajar maior representatividade feminina cria um ambiente acadêmico mais justo e inspirador, sendo necessárias ações concretas de incentivo à participação das mulheres em cargos de liderança e combate aos estereótipos de gênero e raça.

³ Continente é a forma com que se nomeiam os interiores do Estado do Maranhão que tem presença de Campi da Universidade Federal. Então se usa o termo Campi do Continente para aqueles que estão presentes em outros municípios do estado, para além da Capital São Luís.

1.1 Docência e Espaços de Representatividade: quem os ocupa?

Pode-se imaginar que a construção de um papel culturalmente imposto por parte da sociedade, condicionou mulheres a seguirem determinadas profissões, que são vistas como sendo tipicamente femininas, assim como atribuiu aos homens as profissões que devem ser consideradas atividades predominantemente masculinas, uma vez que “As relações de gênero materializam-se, dentre outras, na divisão sexual do trabalho, consequente na sexuação dos espaços físicos, sociais e simbólicos” (Arrazola, 2012, p.253).

Considerando ser a docência culturalmente uma profissão em que as mulheres são as principais agentes de instrução escolar e que, conforme Araújo (2016), somente no ano de 1970 e finais da década de 1980, ocorreram avanços no número de mulheres lecionando em Universidades do país, surge uma inquietação, pois se na construção da profissão docente, as mulheres são chamadas pelos valores de gênero a exercer o magistério, o que responderia a sua inserção tardiamente na docência do ensino superior? E, além disso, o que tem sido feito, de políticas institucionais e públicas para a ocupação de cargos de direção e liderança por parte das mulheres em instituições de ensino superior? Campelo (2011, p. 164) nos dá uma pista, argumentando que:

Para alcançar posições mais altas na hierarquia das instituições de ensino superior, as mulheres precisam não só superar as barreiras tradicionais explícitas e implícitas impostas, mas também transpor as barreiras relacionadas ao estereótipo de gênero, além de lidar com dilemas da maternidade e os conflitos da relação de trabalho, família.

A presente pesquisa tem o intuito de contribuir na ampliação dos estudos sobre a figura feminina no âmbito da gestão na docência superior. Nesse sentido, adentramos nos espaços acadêmicos a fim de analisar a representatividade feminina nos cargos de gestão na Universidade Federal do Maranhão (UFMA), especificamente, nos Campi do Continente, no período de 2015 a 2019. Apoiando-se em Alvarenga (2022), que nos fala sobre a importância das reivindicações em prol da ocupação de espaços de poder pelas mulheres, através da agenda de lutas.

A problemática, deste estudo, gira em torno da atuação das mulheres na profissão docente, culturalmente construída como profissão feminina, destacando práticas acadêmicas de gestão no universo da educação superior. **À vista disso,**

aborda a participação feminina nos cargos de gestão acadêmica e administrativa da UFMA, no que se refere à composição da gestão dos campi no continente⁴. Nesse sentido, torna-se necessário refletir sobre a relação de gênero, raça e divisão sexual do trabalho, mapeando os lugares de maior representatividade e atuação feminina na educação superior.

O universo da pesquisa delimita-se nos campi do continente, localizados no interior do estado que, após a expansão das Universidades brasileiras pelo Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), tornou-se realidade.

Assim, o nosso local de estudo foram os campi do continente, da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), que já tiveram ou possuem mulheres (brancas, negras, LGBTQIA+ ou indígenas, dentre outras) em cargos de gestão principalmente, em Diretorias de Centro ou outros cargos de liderança como Coordenação de Curso, na ausência do primeiro. Há mulheres no campo da gestão universitária? Quem são essas mulheres? Como chegaram nesse lugar de decisão?

Desse modo, vale ressaltar o contexto da expansão da Universidade, e do Reuni (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras), que foi instituído pelo DECRETO nº 6.096, de 24 de abril de 2007, durante o governo Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2011), primeiro e segundo mandato como presidente do Brasil. O Reuni integrava o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), e tinha como objetivo criar condições de acesso e permanência a Universidades Federais, através da expansão física, acadêmica e pedagógica, e aumentar o número de vagas, em cursos superiores, especialmente no turno noturno, possibilitando o alcance à educação superior por trabalhadoras e trabalhadores. Promover inovações pedagógicas, apoio financeiro a estudantes por meio da concessão de bolsas permanências visando ao combate à evasão de estudantes de nível superior, que muitas das vezes desistem por questões econômicas e sociais (Brasil, 2007).

A expansão das Universidades e dos Institutos federais de Educação brasileiros visou promover a diminuição das desigualdades sociais no Brasil. Os

⁴ Campi localizados no interior do estado do Maranhão, após o processo de expansão das Universidades Federais brasileiras.

campi do continente expressam uma perspectiva de ampliação da Educação Superior e de alcance deste nível por muitas pessoas, que não detêm poder financeiro ou que se encontram em áreas de pouco acesso a redes de ensino, centralizadas na maioria das vezes nas capitais do estado.

Considerando esse contexto de expansão e que a profissão docente tem sido considerada culturalmente como feminina, a pesquisa surgiu da inquietação sobre onde estão as mulheres professoras nessa expansão universitária? Essa indagação exige a compreensão das maneiras ou fenômenos que implicam sua permanência, ou não, nesse espaço, quando se trata da docência universitária. A perspectiva considerou os aspectos subjetivos que permeiam a vida da mulher e, também, as suas travessias subjetivas, estruturais, epistêmicas e institucionais que enfrentam para ocupar espaços de poder.

Assim sendo, os resultados desta pesquisa contribuem na geração de registros e produções científicas sobre a presença feminina na docência superior do Maranhão, sistematiza informações fragmentadas sobre a presença feminina na gestão pedagógica e administrativa da UFMA, além de apresentar os avanços ou não da representatividade feminina no campo da educação superior em municípios maranhenses que, hoje, possuem campus da UFMA, dada a sua expansão por meio do Reuni.

Além disso, que já se somam fatores notórios, colocamos em evidência, a questão da profissão docente, (entendida culturalmente como feminina) como essencial para se pensar na formulação de políticas públicas e institucionais de acesso e permanência de mulheres em todas as dimensões das Universidades brasileiras, inclusive, ocupando lugares antes tidos como predominantemente masculinos.

Com isso, problematizamos os papéis femininos nos cargos de gestão acadêmica e administrativas das Universidades brasileiras, notadamente da UFMA, destacando a representatividade nas pautas sobre invisibilidade e desconstrução da universalidade hegemônica dominante que exclui minorias sociais da participação política, cultural e econômica.

Recorremos, então, à análise da representatividade feminina nos campi dos interiores do estado do Maranhão, que foram reestruturados a partir de 2007, pela aprovação da Resolução nº 104/CONSUN/UFMA, de 30 de novembro de 2007, que aprova a adesão da UFMA ao Reuni. É importante frisar que foi no ano de

2010, que os campi, do interior do estado, começaram a funcionar, sendo no total 08 (oito), localizados respectivamente nas cidades de: Balsas, Bacabal, Codó, Chapadinha, Grajaú, Imperatriz, Pinheiro e São Bernardo. “O ano de 2010 destacou-se no processo de expansão universitária com o projeto de interiorização da UFMA, destacando-se a implantação de Licenciaturas Interdisciplinares (LI). Dando início ao funcionamento efetivo da maioria dos campi reestruturados ou criados a partir do REUNI” (Souza; Coimbra. p.12, 2019).

Assim, considerando a expansão da UFMA, no estado do Maranhão, a pesquisa adentrou a realidade vivida, por mulheres, nos espaços de gestão acadêmica e administrativa dos campi, interseccionando questões relacionadas às relações de gênero, raça e classe social, investigando a presença ou não de mulheres professoras atuando em cargos de gestão nesse contexto inovador, de expansão que se amplia para além do campus sede (São Luís).

Em síntese, é importante ressaltar que o ano de 2010 representou um marco na história da UFMA com a implementação do projeto de interiorização, impulsionado pelo REUNI. Essa iniciativa resultou na criação e reestruturação de campi no interior do estado, com destaque para a implantação das Licenciaturas Interdisciplinares (LI). A partir de 2010, esses novos polos universitários começaram a funcionar efetivamente, expandindo o acesso à educação superior para a população maranhense, e até mesmo pessoas advindas de outros estados brasileiros.

Em 2015, a UFMA vivenciou um novo momento histórico com a posse da Profa. Dra. Nair Portela Silva Coutinho (2015-2019) como a primeira e única até o momento reitora mulher da instituição. Esse fato simbólico nos motivou a direcionar nossa análise para o período de 2015 a 2019, que engloba a fase pós-expansão da UFMA e a ascensão de uma mulher ao mais alto cargo de gestão da Universidade.

Portanto, esta pesquisa se direcionou para produção de um panorama da representatividade feminina na Universidade federal do Maranhão (UFMA), com recorte espacial nos campi do interior do estado, disponibilizando, na área da educação, mais um trabalho científico sobre a atuação de mulheres professoras no Maranhão. É nesse sentido, que se buscou analisar a representatividade feminina no corpo docente da UFMA, ocupante dos cargos de gestão acadêmica e administrativa da UFMA, em particular, nos campi do continente, no período de

2015 a 2019, cujas questões, inquietações e intenções discutiremos a seguir.

1.2 Questões, inquietações e intenções: por onde caminhamos...

Considerando a problemática anunciada anteriormente, faz-se importante explicitar algumas questões preliminares que serviram como base na definição do percurso teórico e metodológico desta pesquisa:

- a) Durante a gestão de uma reitora mulher, houve maior contingente de mulheres em cargos de lideranças/gestão nos campi do continente da UFMA?
- b) Os cargos de gestão, nesses campi, durante a gestão da reitoria por uma mulher, foram compostos majoritariamente por homens ou por mulheres? Onde estão as mulheres? Quem são essas mulheres?
- c) Houve diferença na composição dos cargos de gestão acadêmica e administrativa nos campi do continente, considerando as relações de gênero e racial? Durante a ocupação do cargo de alto escalão da Universidade (Reitoria), ser ocupado por uma mulher?
- d) Quando o cargo de gestão exige um grau elevado de titulação, como o doutoramento, para a ocupação/ eleição as mulheres perdem espaço para os homens?

Diante dessas inquietações, chegamos a **principal questão de pesquisa** que nos instiga saber: Qual a representatividade feminina em cargos de gestão acadêmica e administrativa da UFMA, em particular, nos campi do continente, durante a gestão da professora Dr.^a Nair Portela Silva Coutinho (2015-2019), primeira e única mulher a ocupar o cargo de alto escalão da UFMA?

O nosso argumento é de que a presença **feminina na gestão acadêmica e administrativa**, especialmente, nos campi da UFMA localizados no interior do estado, durante a gestão de uma mulher à frente do cargo de maior escalão da UFMA, não foi um número expressivo, dado as dificuldades de rompimentos com as dinâmicas de poder, que permeiam a sociedade como um todo, mesmo com a reestruturação das Universidades brasileiras, que ocorreu no final do primeiro Decênio, deste século XXI, e à docência seja considerada profissão feminina, ao longo de sua construção histórica.

Nessa perspectiva, este estudo analisou a representatividade feminina no

corpo docente da UFMA, ocupante dos cargos de gestão acadêmica e administrativa, dos campi do Continente no período de 2015 a 2019. Com isso buscou-se:

- a) Compreender o fenômeno da representatividade feminina numa perspectiva interseccional e sua relação com a distribuição de mulheres em cargos de gestão da UFMA, especificamente, nos campi do continente.
- b) Identificar os lugares de representatividade feminina na gestão acadêmica e administrativa dos campi do continente, considerando a gestão da Magnífica Reitora Nair Portela (2015-2019) que marca a ascensão feminina no mais alto cargo de gestão universitária e engloba a fase pós-expansão e reestruturação da UFMA.
- c) Analisar as (cosmo)percepções sobre representatividade feminina, a partir das mulheres que ocuparam ou ainda ocupam cargos de gestão na UFMA, nos Campi do Continente.

Com esses objetivos de pesquisa, mergulhamos nos estudos sobre a entrada das mulheres na docência, ressaltando as construções que associam o trabalho feminino produtivo ao cuidado afetivo principalmente de crianças, tornando a profissão docente para as mulheres uma continuidade das atividades domésticas, usando do “dispositivo amoroso e materno” ⁵ (Zanello, 2022). A Subjetivação feminina tem efeito na pouca presença e localização social, política, na ocupação de espaços de poder, na produção do conhecimento, da ciência, das tecnologias.

Desde o começo do século XX, todas as profissões relacionadas ao cuidado sofreram uma feminização, tais como ser professora, enfermeira/técnica de enfermagem, psicóloga, nutricionista, médica de atenção primária... Além daquelas que eram relacionadas à escravidão e que depois da **abolição**⁶ da escravatura em nosso país, em 1888, passaram a ser “trabalhos” ocupados sobretudo por mulheres negras. (Zanello, 2022, p. 82-83, grifo nosso).

Assim, a discussão da representatividade feminina é relevante e ganha

⁵ Subjetivação das mulheres a tarefa do cuidar, zelar, educar, que foi atrelado a pessoas com útero na lógica do Ocidente. São essas pessoas responsáveis pela reprodução humana e pela manutenção da economia afetiva, que disponibiliza aos homens tempo e espaço para exercer atividades e ocupar espaços tidos como exitosos e de poder (Zanello, 2022).

⁶ Abolição que muitos estudiosos contestam, dado as pretensas formas de escravidão modernas, existentes na contemporaneidade.

destaque, neste estudo, considerando a necessidade de se discutir possibilidades de reparação histórica e justiça social quanto à equitativa distribuição dos espaços de poder de modo interseccional, considerando as inúmeras vozes dissonantes, que contestam formas diversas de opressão como raça, gênero, classe, sexualidade, na ocupação de espaços de poder. Com essas intenções, este trabalho está organizado em 5 (cinco) seções.

A **primeira seção** situa a pesquisa, nesta introdução, problematizando o fenômeno da representatividade feminina na gestão da educação superior, oferecendo discussões relevantes para a construção de um ambiente acadêmico mais justo e equitativo, destacando a fase pós-expansão da UFMA (2015-2019) que foi marcada por um processo de consolidação dos novos campi, a partir de 2010 e pela gestão inovadora da primeira reitora mulher da instituição.

Este estudo, sobre a presença de mulheres em cargos de liderança, na UFMA, oferece subsídios para a criação de políticas que promovam a igualdade étnico-racial, de gênero, classe social e a inclusão social nas Universidades. Além disso, serve como modelo e inspiração para as novas gerações de mulheres que desejam ingressar na carreira acadêmica e assumir cargos de liderança.

A **segunda seção** apresenta os caminhos metodológicos escolhidos e do universo da pesquisa, garimpando vestígios de representatividade feminina na UFMA, especialmente, nos campi do continente. Destaca os instrumentos da pesquisa necessários no levantamento de dados, especificamente, na sua produção e sistematização. Dispõe, ainda, sobre os mecanismos de interpretação utilizados no decorrer do estudo, cujas narrativas são oriundas de documentos e entrevistas, apresenta algumas expectativas acerca das contribuições que a pesquisa resultará para o conhecimento da representatividade feminina na Gestão da UFMA, notadamente nos campi do continente maranhense, durante o movimento de expansão Universitária no Brasil.

Abordamos o universo da pesquisa, a seleção dos campi, o porquê e a importância de novos estudos acerca das mulheres em lugares essenciais na promoção das mudanças socioculturais como é o caso das Universidades. Para tanto, já evidenciamos os primeiros dados levantados como: os campi existentes, cursos por campi, diretores e dos primeiros registros da existência de mulheres em postos que representam poder, mediante estudos realizados no site da UFMA.

A delimitação da pesquisa leva em conta os campi que possuem mulheres

em cargos de gestão, o que mudou no decorrer da pesquisa, considerando a transitoriedade dos cargos de gestão. Outro fator importante é a temporalidade da pesquisa, os critérios de inclusão e exclusão, aspectos éticos a serem utilizados no decorrer do estudo, interpretação dos dados levantados e a contribuição desses registros para a Universidade.

A **terceira seção** observou as lutas e contribuições do movimento de mulheres, discutindo o percurso histórico das construções socioculturais das relações de gênero, mostrando como foram edificadas no Brasil, no decorrer do tempo, mediante a colonização europeia, dando origem a um processo epistêmico hegemônico que legitima homens brancos, ricos e heterossexuais ao poder do conhecimento e dos espaços, em detrimentos das mulheres em suas heterogeneidades. Ainda nesta seção, encontramos:

- Apresentação de indicadores sociais do Censo da Educação Superior (CES, 2020), onde apresentamos números referentes à docência de nível superior por homens e mulheres.
- A discussão em torno do conceito de representatividade feminina em cargos de gestão, essencial para construção de um ambiente democrático, plural e seguro para as minorias relegadas ao obscurantismo.
- Localização das mulheres ocupantes de espaços de poder dentro da UFMA do Continente, apresentação de pesquisas desenvolvidas na UFMA e no Brasil sobre mulheres professoras e mulheres na gestão, contribuições dessas pesquisas para discussão em torno da criação de políticas públicas e institucionais que garantam o acesso e a permanência de mulheres na Universidade, na gestão.
- Análises e resultados das entrevistas realizadas com as professoras, são elencadas em ordem alfabética, considerando os princípios éticos da pesquisa, as falas, discursos, dores, escrevivências, sonhos e anseios dessas mulheres.

Consideramos as interseccionalidades e, pela crítica a História eurocentrada, branca, masculina, cisheteronormativa e elitizada, trabalhamos com abordagens

dos feminismos interseccionais, afrocentrados e descoloniais⁷ que priorizam discussões sobre formas distintas de ser e viver para além do feminismo hegemônico, uma vez que, “A tarefa da feminista decolonial começa por ver a diferença colonial, resistindo enfaticamente a seu próprio hábito epistemológico de apaga-la” (Lugones, 2010, p. 948).

Na quarta seção a discussão foi em torno da construção ocidental das relações de gênero, os estigmas sociais destinados a diversos grupos, no caso da pesquisa, as mulheres. Como o Brasil herdeiro direto das construções eurocentradas, das relações de gênero, do processo escravista que beneficiou um grupo em detrimento de outros. Apresenta pontos sobre as hierarquias de gênero, a estruturação da divisão sexual do trabalho, o surgimento dos movimentos feministas e suas correntes ou etapas, que avançam e modificam questões essenciais para uma sociedade justa e democrática, baseada em preceitos de isonomia e justiça social. Apresenta ainda a inserção feminina no processo educacional, a institucionalização da educação no Brasil, e a tardia entrada feminina como fator de contribuição para ausência de representatividade feminina em cargos de gestão.

A pesquisa buscou através do conceito de representatividade que ainda é pouco compreendido no que tange a Educação⁸, e que nos leva a caminhar de mãos dadas às Ciências Sociais e Políticas a fim de compreender seus fundamentos, importância e a necessidade eminente de promover um maior alcance de mulheres a cargos de decisão/poder/gestão.

O alcance de representatividade feminina interseccional exige pensar políticas públicas e institucionais endereçadas à superação das desigualdades de gênero, raça, classe, sexualidade, etnia, dentre outras dimensões, ampliando e fortalecendo o trabalho feminino em vários setores da sociedade onde ainda prevalecem valores patriarcais, sexistas e raciais de dominação, e que invisibilizam a ocupação de espaços de poder por essas minorias.

⁷ “O pensamento e a ação descolonial surgiram e se desdobraram, do século XVI em diante, como respostas às inclinações opressivas e imperiais dos ideais europeus modernos projetados para o mundo não europeu, onde são acionados. No entanto, “a consciência e o conceito de descolonização, como terceira opção ao capitalismo e ao comunismo, se materializaram nas conferências de Bandung e dos países não alinhados” (Mignolo, 2017, p. 2).

⁸ Referente à ciência que estuda os processos de aprendizagem e desenvolvimento intelectual.

Não poder acessar certos espaços acarreta a não existência de produções e epistemologias desses grupos nesses espaços; não poder estar de forma justa nas universidades, meios de comunicação, política institucional, por exemplo, impossibilita que as vozes dos indivíduos desses grupos sejam catalogadas (Ribeiro, 2020, p.63-64).

Portanto, este estudo investigou o fenômeno da representatividade feminina numa perspectiva interseccional, considerando interseccionalidade como:

A interseccionalidade visa da instrumentalidade teórico-metodológico à inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo, e cisheteropatriarcado. Produtores de avenidas identitárias em que mulheres negras são repetidas vezes atingidas pelo cruzamento e sobreposição de gênero, raça e classe, modernos aparatos coloniais (Akotirene, 2022, p.19).

A localização de mulheres em cargos de gestão da UFMA, especificamente, nos campi do continente e as (cosmo)percepções sobre representatividade feminina, a partir das professoras que atuam ou atuaram em cargos da gestão superior da UFMA, durante o período do estudo, é o objetivo central dessa pesquisa

2 EM BUSCA DA REPRESENTATIVIDADE FEMININA NOS CAMPI DO CONTINENTE: caminhos metodológicos em construção

Para análise da representatividade feminina em cargos de gestão no magistério superior da UFMA (campi do continente), os aspectos metodológicos, deste trabalho, foram organizados destacando os seguintes procedimentos: tipos de pesquisa e método científico, universo da pesquisa, participantes, modos de imersão no campo de pesquisa, procedimentos de produção e análise dos dados, considerando os seus aspectos éticos.

A pesquisa é do tipo qualitativa, pois buscou-se conhecer quem são as mulheres que ocuparam/ocupam cargos de lideranças nos campi do continente da UFMA, onde e como exerceram ou estão exercendo sua atividade docente, considerando suas trajetórias para chegarem ao nível de formação e atuação profissional na Universidade.

Em geral, fez-se uso de levantamento bibliográfico e documental em livros, artigos, dissertações e teses de doutoramento, pesquisas feitas por órgãos superiores de educação, legislações, dentre outros, que permitiram conhecer e traçar o caminho desta pesquisa, além da contribuição na análise das principais questões e desafios em torno dos estudos de gênero, das experiências de mulheres no magistério superior, principalmente no que se refere à docência.

Desse modo, torna-se relevante, neste estudo, as vivências educacionais dessas docentes, uma vez que o foco da pesquisa foi investigar a realidade do campo da gestão universitária, através das vozes gestoras invisibilizadas, bem como, a presença ou não de clivagens de gênero e seus obstáculos de dominação masculina na carreira docente, especialmente na ocupação de espaços de poder, dentro da hierarquia institucional da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), com ênfase nos campi do continente, refletindo sobre possíveis mudanças no contexto de expansão e reestruturação das universidades federais brasileiras.

Considerando que, a pesquisa de viés qualitativa objetiva a compreensão e análise de determinados fenômenos, esta teve como objetivo estudar a representatividade da mulher em cargos de gestão, na Educação Superior, a partir do:

Aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria (Gerhardt; Silveira, 2009 p.31).

Na pesquisa qualitativa o pesquisador almeja encontrar o porquê dos fatos acontecerem de determinada maneira e não de outra, priorizando a escuta dos grupos subalternizados e, desse modo, encontrar, dentro dos acontecimentos, as forças socioculturais que influenciam para que determinada situação seja daquela maneira, a exemplo de nossa inquietação sobre a presença feminina na profissão docente, especialmente, no alto escalão da UFMA que compõem os campi localizados no interior do estado do Maranhão.

Dessa forma, o uso da pesquisa qualitativa propicia a análise dos valores socioculturais do contexto, motivos, origens e processo que não podem ser mensurados através de números, uma vez que esses aspectos permeiam a subjetividade do ser, alvo central da pesquisa qualitativa. Tudo isso significa, ainda, considerar que:

As características da pesquisa qualitativa são: objetivação do fenômeno; hierarquização das ações de descrever, compreender, explicar, precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno; observância das diferenças entre o mundo social e o mundo natural; respeito ao caráter interativo entre os objetivos buscados pelos investigadores, suas orientações teóricas e seus dados empíricos; busca de resultados os mais fidedignos possíveis (Gerhardt; Silveira, 2009 p.32).

A abordagem qualitativa não exclui dados quantitativos, considerando também a sua relevância em fornecer subsídios na construção de uma pesquisa que buscou conhecer, localizar, representar e enumerar as mulheres que compõem o quadro docente e gestoras da Universidade federal do Maranhão, nos campi do continente. Além disso, requer proceder com levantamentos de dados, localizando as mulheres professoras em cargos de gestão em relação ao quantitativo de homens para compor um panorama da presença feminina nos campi da UFMA, via tabelas, quadros, gráficos ou diagramas.

No tocante aos procedimentos da pesquisa, utilizou-se a pesquisa de campo, visando gerar novos conhecimentos acerca da presença de mulheres na Universidade, com a expectativa de que o resultado, deste estudo, possa gerar novas discussões sobre a necessidade de pensar políticas públicas e institucionais,

como ações afirmativas de acesso e permanência de mulheres nos espaços educativos de todos os níveis, etapas e modalidades, no caso da pesquisa, as graduações, pós-graduações.

Também contribuir para a discussão crítica e construtiva da ocupação de mulheres em cargos da gestão universitária, o que certamente refletirá em um local que pensa ações voltadas para o público feminino, garantindo-lhes assistência estudantil, políticas de incentivo a ingresso e permanência desse público em cursos de graduação, pós-graduação, aproximação das comunidades locais no âmbito da Universidade por meio de projetos de extensão voltados para a população feminina, propor percentual obrigatório de mulheres exercendo cargos de gestão e muitas outras formas de políticas voltadas a ELAS. Que, ao final, o resultado do trabalho possa engendrar essas reflexões e motivações!

A pesquisa de campo é utilizada para estudo dos contextos da gestão feminina, especificamente, de como eles ocorrem e se situam. É um mergulho nas experiências cotidianas das participantes e instituição envolvidas na pesquisa. Assim sendo, é uma maneira de compreensão do objeto de estudo com mais profundidade.

A pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. Consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los (Lakatos, 2003, p.186).

Em adição à abordagem qualitativa, este estudo possui caráter descritivo/explicativo, buscando a sistematização das ocorrências dos fenômenos estudados a exemplo da distribuição de mulheres professoras em cargos de gestão no magistério superior.

Nessa direção, fizemos uso inicialmente da pesquisa bibliográfica, que sustentou nossa pesquisa, através de estudos já feitos por outros/as pesquisadores/as, percorrendo caminhos já trilhados, no intuito de avançar em direção a novos passos. Com isso a pesquisa bibliográfica da perspectiva conceitual transitou pela análise crítica da história do tempo presente, do cotidiano, das experiências, sendo subsidiado pela crítica da historiografia europeia, a partir da Nova História, incluindo a perspectiva afrolatinoamericano e descolonial, que

questionam o pensamento moderno/colonial/capitalista das relações de gênero, sexualidade, étnico-raciais, classes sociais, cujas trajetórias intelectuais sustentarão todo o processo das análises e reflexões sobre as práticas de poder instituída sobre os corpos femininos.

Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura resposta (Fonseca, 2002, p.31-32).

Além da pesquisa bibliográfica, já mencionada, fizemos uso do levantamento documental e entrevista. O levantamento documental, referente às docentes da UFMA, foi realizado, inicialmente, através de coleta de informações via SIGAA (Sistema Integrado de Gestão de Atividades), site oficial da UFMA e de cada campi do Continente, onde as diretorias de centro e as coordenações de curso foram localizadas, permitindo o levantamento de gestoras/es. Em seguida, fizemos contato com as mulheres em cargos de liderança/gestão nos campi da UFMA, de acordo com o recorte temporal da pesquisa (2015 a 2019).

Esse levantamento, localizando as mulheres, onde estão, elas, as suas unidades de lotação, os seus respectivos setores de atuação profissional, possibilitou a organização das etapas da pesquisa, e conhecer “de perto” as suas vivências acadêmicas.

A entrevista foi com as docentes que exercem ou exerceram cargos de gestão, durante o período de estudo para que se possa analisar as suas (cosmo)percepções, fazendo uso do estudo de Smith (2014), sobre a relação causal construída sobre situações, objetos, ocasiões que refletem no surgimento de determinadas percepções por parte dos indivíduos envolvidos. Buscamos reflexões a partir de experiências subjetivas, institucionais e estruturais acerca da representatividade dentro do universo que compõem o nosso estudo, contribuindo, assim, para o registro da importância da participação feminina como fator de superação das desigualdades e de justiça social dentro de um ambiente tão importante para debater questões sociais como a Universidade.

A entrevista foi elaborada considerando o protocolo de pesquisa, descrito pelo comitê de ética da Universidade, bem como os manuais de Metodologias

Científicas que sustentam o processo de produção e coleta de dados aqui previsto. Antes da etapa de entrevista, foram apresentados, às professoras ocupantes de cargos de gestão, o convite para a participação da pesquisa, o Termo de Consentimento Livre Esclarecido - TCLE, junto ao resumo do projeto de pesquisa, e o parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa da UFMA. Certos de que, tratando-se de pesquisas envolvendo pessoas, e considerando a resolução 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde que rege as pesquisas e protocolos em Ciências Humanas e Sociais, o estudo tem por finalidade produzir conhecimentos e jamais expor as participantes/colaboradoras envolvidas.

Localizadas as mulheres docentes, que seriam entrevistadas, fizemos uso do instrumento da entrevista como forma de diálogo com as professoras sobre sua trajetória em cargos de gestão da UFMA. Pois, a entrevista nos permitirá ouvi-las sobre suas (cosmo)percepções da ocupação de espaços de poder, “A entrevista é uma das técnicas mais simples, conhecidas e utilizadas na pesquisa educacional” (Matos; Vieira; 2002, p.61).

O instrumento utilizado foi a entrevista semiorientada, permitindo que as participantes da pesquisa se sentissem à vontade para expressar suas análises, (cosmo)percepções, sugestões, críticas e outros sentimentos em relação à ocupação dos espaços de poder, sem, no entanto, fugir do tema abordado durante a coleta de dados.

Nessa modalidade de entrevista, o entrevistado fala sobre tópicos relacionados a um tema específico, definidos previamente pelo pesquisador. Recomenda-se que seja observada uma sequência lógica de pensamento para que o roteiro torne-se compreensível ao entrevistado, possibilitando clareza nas respostas, e a análise dos dados. Essa é uma entrevista mais aberta que a estruturada, o que possibilita maior flexibilidade nas respostas e a obtenção de falas que podem enriquecer ainda mais a temática abordada (Matos; Vieira, 2002, p.63).

Dessa forma a pesquisa permitiu ouvir as docentes com suas interpretações, compreensões e (cosmo)percepções sobre sua carreira no magistério superior, por meio da trajetória subjetiva e profissional, especificamente, no alcance de postos de gestão nos campi do continente/UFMA. E assim, também ouvir-las sobre o que pensam sobre a importância da representatividade feminina nesses espaços, provocando diálogos quanto à ampliação da presença feminina em cargos de liderança e poder no âmbito da UFMA. Assim sendo, enveredamos pela caracterização do próprio campo de pesquisa, definição das interlocutoras deste estudo e das possibilidades de análise dos dados produzidos.

2.1 A Gestão Universitária nos Campi do Continente/UFMA

O universo da pesquisa é constituído pelos campi do continente da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), que por se tratar de campi novos, nas suas estruturas físicas, uma vez que muitos cursos já eram ofertados pela UFMA em alguns desses municípios, no entanto sem possuir prédio próprio, como foram os casos das turmas de Teatro e Pedagogia formadas na cidade de Pinheiro, muito antes da (re)estruturação do campus, que hoje já é uma realidade, superando muitas das dificuldades administrativas para sua manutenção.

Os oito campi implantados (nas cidades de: Balsas, Bacabal, Codó, Chapadinha, Grajaú, Imperatriz, Pinheiro e São Bernardo), hoje, estão somando na superação de desigualdades sociais dos seus respectivos municípios, oferecendo à comunidade local um significativo número de cursos de graduação, que funcionam como espaços de formação e produção de conhecimento que representam a legitimação de poder e, por conseguinte, também refletem nas hierarquias de gênero.

Assim sendo, foi necessário conhecer e caracterizar este campo de estudo, de maneira que, considerando as dificuldades de obtenção de dados via órgãos internos da UFMA, utilizamos dados públicos disponíveis no site oficial da UFMA que, quando sistematizados, apresentam uma diversidade de aspectos referentes à representação feminina no quadro docente e de gestão nos campi do continente.

Então, iniciamos este percurso metodológico fazendo uso dos princípios de pesquisa do tipo exploratória que nos ofereceu “maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (Gerhardt; Silveira, 2009 p.35). Desse modo, fizemos o levantamento sobre a estrutura organizacional da UFMA, com ênfase na distribuição dos cargos de chefia, e, por conseguinte, também mapeamos diretorias dos campi do continente, bem como ofertas de cursos e suas coordenações, listando as/os respectivas/os docentes ocupantes dos cargos de chefia, em documentos oficiais, disponíveis no site oficial da UFMA.

Primeiramente, vamos à compreensão da estrutura organizacional da UFMA, no período de 2015 a 2019, cuja inquietação surgiu durante o exame de qualificação da pesquisa, quando a Professora Dr.^a Maria José Pires Barros

Cardozo e do Professor Dr. Acildo Leite da Silva, suscitaram algumas questões pertinentes acerca da ocupação por mulheres de espaços de poder.

A UFMA, em toda sua história, possuiu apenas uma mulher exercendo o cargo de maior escalão da Universidade, a de reitora no período de 2015 a 2019. Diante disso, consideramos dar ênfase a este período, tendo em vista que se trata de uma fase pós-expansão universitária, já decorridos cinco anos de construção de novos campi e reestruturação dos existentes, pelo REUNI. Esse recorte foi uma possibilidade de reflexões sobre as influências de uma mulher reitora na representatividade feminina na gestão acadêmica e administrativa nos campi.

Esse diálogo sobre o acesso da primeira mulher ao mais alto cargo de gestão universitária, cinco anos após a reestruturação da UFMA, com sua expansão nos campi do continente, fez-nos adentrar na análise da estrutura organizacional da Universidade naquele contexto, considerando as mudanças organizacionais que as instituições passam, constantemente, após mudanças de gestão.

O trabalho do pesquisador e a analogia da formiguinha muito se assemelham, quando há uma constante busca de pequenos pedaços que somam um todo, e que instigam alguns e desestimulam outros. Assim é o ofício do pesquisador, que durante o processo investigativo da pesquisa procura incansavelmente por rastros e informações importantes para compor o trabalho a ser desenvolvido.

E assim foi e é nossa pesquisa que, mediante incansável busca, vale reiterar que foram encontradas no último decênio, três resoluções importantes sobre a estrutura organizacional da UFMA que ajuda na compreensão tanto do leitor deste trabalho, ora descrito, como da própria pesquisadora, situando-nos sobre as composições dos postos de gestão/poder dentro da UFMA, que são **os lugares, a localização** em que buscamos identificar a representatividade feminina, considerando o processo de expansão e reestruturação da UFMA, bem como a própria gestão da Prof.^a Dr.^a Nair Portela nesse contexto.

Foram emitidas, pelo Conselho Superior de Administração (CONSAD), as seguintes resoluções: Resolução nº 169, de 30 de junho de 2015, Resolução nº 223 de novembro de 2019 e Resolução nº 226 de 15 de junho de 2020. Essas resoluções trazem importantes informações. Vejamos:

A primeira Resolução nº 162/2015 extinguiu alguns setores, núcleos e criou outros, sem, todavia, exemplificar os cargos de gestão, direção, chefia e afins, não apresenta também nenhum organograma. Por sua vez as Resoluções nº 223/2019 e nº 226/2020 já apresentam a divisão organizacional da UFMA entre Órgãos Executivos Centrais e Órgãos Executivos Auxiliares, além de estabelecerem a existência de superintendências.

Quadro 1– Estrutura Organizacional da UFMA (2015)

I Órgãos executivos centrais	Reitoria Vice- Reitoria
II Órgãos executivos auxiliares	a) Pró-Reitorias Pró-Reitoria de Ensino – PROEN Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação – PPPGI Pró-Reitoria de Gestão e Finanças – PROGF Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Empreendedorismo – PROEXCE Pró-Reitoria de Recursos Humanos – PRH Pró-Reitoria de Assistência Estudantil – PROAES b) Prefeitura de Campus c) Unidades Suplementares NEAD – Núcleo de Educação à Distância NIB - Núcleo Integrado de Bibliotecas NEC - Núcleo de Eventos e Concursos NIC - Núcleo Integrado de Comunicação NTI - Núcleo de Tecnologias da NGE – Núcleo Gráfico-Editorial NUPAHC – Núcleo de Patrimônio Artístico, Histórico e Cultural NUACE – Núcleo de Acessibilidade RU - Restaurante Universitário COLUN – Colégio Universitário
III Órgãos de assessoramento	a) ASPLAN - Assessoria de Planejamento e Ações Estratégicas b) ARI - Assessoria de Relações Internacionais c) ASEI - Assessoria de Interiorização
IV Órgãos executivos acadêmicos	a) Diretoria das unidades acadêmicas b) Chefia das subunidades acadêmicas c) Coordenadoria das subunidades acadêmicas
VI Órgãos Colegiados	I - Superiores a) CD - Conselho Diretor b) CONSUN - Conselho Universitário c) CONSAD - Conselho de Administração d) CONSEPE - Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão II – Acadêmicos a) Conselho de unidade acadêmica b) Assembleia departamental c) Colegiados de curso de graduação e de pós-graduação stricto sensu

Fonte: Relatório de Gestão (2015).

Disponível em: <http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/UuzZr7AY17w0q3.pdf>

Quadro 2- Estrutura Organizacional da UFMA (2019)

I Órgãos Executivos Centrais	Reitoria Vice-Reitoria (VR)
II Órgãos Executivos Auxiliares	Pró-Reitoria de Planejamento Gestão e Transparência (PPGT) Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) Agência de Inovação, Empreendedorismo, pesquisa, pós-graduação e Internalização (AGEUFMA) Pró-Reitoria de extensão e Cultura (PROEC) Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PROAES) Representação Institucional (RI) Hospital Universitário (HU) Superintendência de infraestrutura (SINFRA) Superintendência de Informação, Sistemas & Tecnologias (IS&T) Superintendência de Comunicação e Eventos (SCE) Superintendência de Correição (SC) Diretoria Interdisciplinar de Tecnologias na Educação (DINTE)

Fonte: Quadro criado pela autora de acordo com a Resolução nº 223-CONSAD/UFMA (2019).

Na última Resolução nº 226/2020, em vigência, é embasada na necessidade de modernização da UFMA, da integração de sistemas e virtualização de processos, visando à celeridade e transparência, permanecendo na estruturação já descrita na resolução do ano anterior, conforme exemplificado no quadro abaixo.

Quadro 3 - Estrutura Organizacional da UFMA (2020)

I Órgãos Executivos Centrais	Reitoria Vice-Reitoria (VR)
II Órgãos Executivos Auxiliares	Pró-Reitoria de Planejamento Gestão e Transparência (PPGT) Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) Agência de Inovação, Empreendedorismo, pesquisa, pós-graduação e Internalização (AGEUFMA) Pró-Reitoria de extensão e Cultura (PROEC) Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PROAES) Representação Institucional (RI) Hospital Universitário (HU) Superintendência de infraestrutura (SINFRA) Superintendência de Tecnologia da Informação (STI) Superintendência de Comunicação e Eventos (SCE) Superintendência de Correição (SC) Diretoria Interdisciplinar de Tecnologias na Educação (DINTE) Centros de Unidades Acadêmicas Diretoria de Tecnologias na Educação (DTED) Diretoria Integrada de Bibliotecas (DIB).

Fonte: Quadro criado pela autora de acordo com a Resolução nº 226-CONSAD/UFMA (2020).

Além dessa divisão entre órgãos executivos centrais e auxiliares, redimensionados nas resoluções de 2019 e 2020, há também a divisão entre os cargos de chefia conforme a sua natureza, nomenclatura e simbologia que correspondem, à **Natureza I: cargos de direção (CD)** e **Natureza II: Funções Gratificadas (FG)**, cujas ocupações denominamos de **gestão universitária** (Brasil, 2020). É curioso e vale registrar que, as três resoluções existentes após o REUNI, foram assinadas pelo Reitor, Natalino Salgado Filho. A seguir, vejamos como estão distribuídos os cargos de chefia da UFMA:

Quadro 4- Natureza, nomenclatura e simbologia dos cargos de chefia da UFMA (2020).

Natureza (Cargos de Chefia)	Nomenclatura	Simbologia
I. Cargo de Direção (Gestão Universitária)	a) Reitor	CD1
	b) Vice-Reitor	CD2
	c) Pró-Reitor	
	d) Representante Institucional	
	e) Assessor Especial	CD3
	f) Chefe de Gabinete da Reitoria	
	g) Superintendente	
	h) Chefe da Auditoria Interna	CD4
	i) Diretor	
	j) Chefe da Secretaria dos Colegiados Superiores	
	k) Assessor	
	l) Presidente da Comissão Permanente de Licitação	
	m) Pesquisador Educacional Institucional	
II. Função Gratificada (Gestão Universitária)	a) Chefe de Gabinete	FG1
	b) Coordenador	
	c) Chefe da Ouvidoria	
	d) Vice-Presidente da Comissão Permanente de Licitação	
	e) Assistente de Reitoria	
	f) Assistente de Serviços	FG2
	g) Chefe de Divisão	
	h) Chefe do Memorial Cristo Rei	
	i) Pregoeiro	
	j) Chefe de Seção	FG3

Fonte: Quadro disponível na Resolução nº 226 – CONSAD, 15 de junho de 2020.

Essa distribuição dos cargos de chefia em cargos de direção e função gratificada possui uma simbologia representada nos valores, em dinheiro, recebidos pelos ocupantes desses postos de gestão dentro da UFMA, já que conforme a natureza e a simbologia dos cargos de chefia mudam-se os valores monetários. Com isso, realizamos uma busca sobre o valor pecuniário e encontramos algumas tabelas no site oficial da Universidade. Ao todo, tivemos acesso a quatro tabelas sobre Cargos de Direção (CD), Função Gratificada (FG) e Função Comissionada de Coordenação de Curso, correspondentes ao ano de 2019 que demonstram as hierarquias entre os cargos de chefia por valores de remuneração/gratificações.

A Lei nº 13.328, de 29 de janeiro de 2016 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG), da Presidência da República foi o dispositivo legal que, no período de 2015 a 2019, estabeleceu a criação, transformação e extinção de cargos e funções, reestruturação de cargos e carreiras, alteração de remuneração dos servidores, gratificações de desempenho e afins que embasam os valores recebidos pelas funções de gestão exercidas no âmbito da UFMA.

Por este dispositivo foram estabelecidos os vencimentos com as gratificações, aprovados pelo então presidente da república Michel Temer (2016-2018). Na Tabela 1, apresentamos os valores destinados a **Cargos de Direção (CD)** e as **Função Gratificada (FG)**:

Tabela 1- Valores referentes a Cargos de Direção (CD) e Função Gratificada (FG) da UFMA (2016-2019)

Cargos de Direção (CD)	Valor Unitário em (R\$)	Função Gratificada (FG)	Valor Total em (R\$)
CD 01	13.474,12	FG 01	975,51
CD 02	11.263,53	FG 02	656,28
CD 03	8.842,39	FG 03	532,07
CD 04	6.421,26	FG 04	270,83
		FG 05	219,75
		FG 06	161,14
		FG 07	102,76
Função Comissionada de Coord. Curso.			983,18

Fonte: Criado pela autora de acordo com a Lei nº 13.328/2016 e tabela de cargos e funções, disponível no site oficial da UFMA: <http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/ho2aCx1fkm0zFd.pdf>. (2024).

Como podemos observar, o quadro referente à natureza dos Cargos de Chefia (Gestão Universitária) e a tabela 1 nos instigam à reflexão de que nas Universidades, e particularmente na UFMA, os valores institucionais podem se manifestar como dinâmicas de poder, onde a busca por cargos e funções de maior prestígio e remuneração pode até se configurar como um objetivo central. Essa ambição também se entrelaça com o valor simbólico associado a tais posições e ao *status* social que elas conferem dentro da estrutura hierárquica da instituição.

Então, valores institucionais, quando estrategicamente utilizados, podem se tornar ferramentas de poder para gestores/as, consolidando sua influência e legitimando suas decisões. A ambição por cargos prestigiosos e bem remunerados, na UFMA (ou em outros espaços de poder), reflete a desigualdade social brasileira, afinal, o acesso a essas posições, frequentemente, está condicionado por fatores como classe social, gênero e raça, perpetuando disparidades.

As pessoas ocupantes de cargos de liderança na Universidade não só ganham mais, mas também recebem status social e reconhecimento, reforçando sua autoridade. A concentração de poder em um grupo seletivo pode resultar em decisões unilaterais e falta de representatividade, criando um ambiente competitivo e excludente. Utilizar valores institucionais como instrumentos de poder pode legitimar desigualdades, dificultando a construção de uma comunidade universitária mais justa e equitativa.

Desse modo, nas ocupações da **gestão Universitária**, consideramos como **cargos de Alto Escalão** aqueles que correspondem à Natureza I (Cargos de Direção – CD), especificamente os agrupados em **CD 1** (Reitor) e **CD 2** (Vice-Reitor, Pró-Reitor e Representante Institucional) em se tratando da sede, localizada na capital São Luís, Campus Dom Delgado. No que diz respeito aos campi do continente, consideramos **CD 4 (Diretoria do Campus)**, também como cargo de Alto Escalão, por seu valor simbólico nas regiões onde possuem um campus da UFMA instalado. Afinal, na análise de “Onde estão, Elas” nesses cargos de chefia (CD e FG), em síntese, organizamos a composição desses cargos da seguinte forma:

Figura 1– Composição Simbólica dos Cargos de Chefia na UFMA



Fonte: diagrama produzido pela autora (2024).

É crucial registrarmos que cada campus possui um site ligado ao site oficial da Universidade, mas não seguem um padrão único, o que dificultou a localização de alguns dados essenciais. Contudo, foi possível acessar algumas informações nos sites dos campi: **Bacabal, Balsas, Chapadinha, Codó, Grajaú, Imperatriz, Pinheiro e São Bernardo**. Quando iniciamos o levantamento (janeiro de 2023), dos oito campi do continente, cinco possuíam homens como diretores, apenas três, **Bacabal, Balsas e Codó**, possuíam (na ocasião deste levantamento) mulheres professoras, ocupando cargos de chefia CD, com maior vantagem salarial, conforme demonstramos na tabela 1.

Quadro 5- Diretor (a) por campus do continente

CAMPUS	DIRETORA (OR)	PERÍODO DE GESTÃO
Bacabal	Lucélia de Souza Almeida	2020 a 2024
Balsas	Gisélia Brito dos Santos	2014 a 2022 e 2024
Chapadinha	Marcos Antônio Delmondes Bonfim	Não localizado
Codó	Franciele Monique Scopetc dos Santos	11/2016 a 03/2021
	Arlane Manoel Silva Vieira	Não localizado
Grajaú	Aluisio José Fernandes Junior	Não localizado
Imperatriz	Leonardo Hunaldo dos Santos	Não localizado
Pinheiro	Alexandre Vitor Lima Fonseca	Não localizado
São Bernardo	Jeffersson Almeida Rocha	Não localizado

Fonte: Elaborado pela Autora, a partir do site da UFMA: <https://portalpadrao.ufma.br/site>, janeiro/2023 e pelo documento: “**Quem é quem na UFMA**”, em abril/2024.

Através do site da UFMA, localizamos os campi, as graduações e pós-graduações existentes, todavia, conforme já exposto, os sites não seguem um padrão de informação comum. A UFMA elaborou um documento intitulado “Quem é Quem na UFMA”, onde apresenta informações sobre os principais cargos de

liderança dentro da Instituição e seus ocupantes. Com isso, tivemos acesso aos ocupantes das Direções gerais dos campi do Continente, coordenadores de curso e chefes de setores.

Conforme o levantamento e a sistematização dos dados, encontramos a presença feminina somente em três campi do Continente, respectivamente: Bacabal, Balsas e Codó, no restante há predominância de homens nos cargos de Direção e conseqüentemente, os que mais recebem o valor referente à simbologia CD-04, de acordo com o quadro quatro, valor em reais equivalente a R\$ 6.421,26. O que leva a seguinte reflexão: Por que os homens estariam atuando, em maior número, nos cargos com maior nível de gratificação monetária e status social e de poder?

Considerando que os campi possuem um número significativos de cursos, inicialmente organizamos as informações em que aparecem cursos de Graduação e Pós-Graduação *Lato Sensu* e *Scripto Sensu*, sendo coordenados por mulheres, de acordo com informações disponíveis no site da UFMA.

Quadro 6 – Coordenadoras por curso e Campi UFMA do continente

CAMPUS	CURSO	COORDENADORA	PERÍODO DE GESTÃO
Balsas	Engenharia Ambiental	Débora Batista Pinheiro de Sousa	2022- 2024
Codó	Ciências Naturais	Camila Câmpelo de Sousa	Não localizado
	Pedagogia	Cristiane Dias de Sousa	Não localizado
		Kelly Almeida de Oliveira	2017-2020
		Lucinete Fernandes Vila Nova	Não localizado
Imperatriz	Especialização em segurança de alimentos	Tatiana Lemos	Não localizado
	Mestrado em Ciência de Materiais.	Franciana Pedrochi	Não localizado
	Administração Interna	Thais da Silva	Não localizado
	Serviço de Assistência Estudantil	Lucivânia Silva Melo	Não localizado
	Coordenação Jornalismo	Michelly Santos de Carvalho	Não localizado
	Enfermagem	Ariadne Siqueira de Araújo Gordon	Não localizado
	Coordenação do curso de engenharia de alimentos	Francineide Firmino	Não localizado
	Pós-graduação em Comunicação	Camila Quesada Tavares	Não localizado

	Pós- graduação em formação docente e práticas Educativas	Betânia Oliveira Barroso	Não localizado
	Pós-graduação em Saúde e Tecnologia.	Adriana Gomes Nogueira Ferreira	Não localizado
Pinheiro	Enfermagem	Dayanne da Silva Freitas	Não localizado
	Ciências Naturais/ Biologia	Elisângela Sousa de Araújo.	2013-2019
	Medicina	Michelle Joana Tenório Albuquerque Madruga Mesquita.	Não localizado
	Engenharia de Pesca	Ylanna Ferreira Marinho	2019-2022
São Bernardo	Turismo	Laura Rosa Costa Oliveira	Não localizado
Bacabal	Não aparecem Mulheres em Cargos de Coordenação de Curso.		
Chapadinha			
Grajaú			

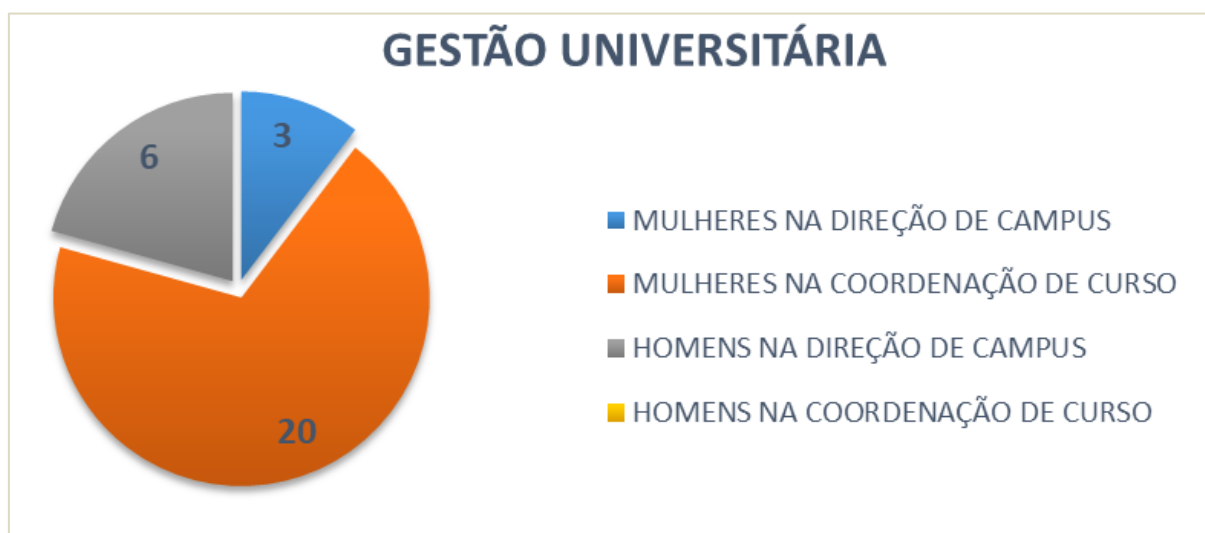
Fonte: Elaborado pela Autora, a partir do site da UFMA: <https://portalpadrao.ufma.br/site>. Janeiro de 2023 e pelo documento: “**Quem é quem na UFMA**”, em abril de 2024.

Com o quadro 6 vemos que o número de mulheres exercendo coordenações de curso é mais expressivo. Em um total de oito campi, cinco aparecem com mulheres exercendo tal cargo, ficando somente os campi de Bacabal, Chapadinha e Grajaú sem representatividade feminina em cargos de coordenação de curso.

Evidenciamos que há uma maior chance de mulheres galgarem cargos de gestão em nível de Função gratificada (FG) do que os cargos de direção (CD). A simbologia de gratificação referente à coordenação de curso é FG-1, o que equivale em reais ao valor de R\$ 975,51, de acordo com a tabela 1, diferença significativa em relação ao valor de gratificação para diretor (a) de centro.

O que nos conduz a reflexões sobre o acesso a cargos com menor nível de gratificação ser ocupado majoritariamente por mulheres do que os de direção de centro, certos que elas também não são maioria nas coordenações dos campi do continente, considerando todos os cursos e Campi existentes. Em um total de oito campi, há somente três diretoras de centro e vinte coordenadoras de curso.

Figura 2- Mulheres na Gestão Universitária



Fonte: Elaborado pela Autora (2024).

Ao longo dos levantamentos documentais, das investigações nos sites, surgiram reflexões e interrogações sobre a baixa presença feminina em cargos de níveis mais elevados de gratificação e da localização dessas mulheres no espaço de gestão universitária da UFMA.

Considerando que experiências pautadas na Afrocentricidade, cuja perspectiva enfatiza a “afirmação do lugar de sujeito dos africanos dentro de sua própria história e experiências, sendo ao mesmo tempo uma rejeição da marginalidade e da alteridade, frequentemente expressas nos paradigmas comuns da dominação conceitual europeia (Mazama, 2003), também indagamos quem são essas mulheres? Qual o seu pertencimento étnico-racial?

A Afrocentricidade permite reflexões críticas sobre a ocupação de mulheres em agências institucionais, assim como sua localização e distribuição nessas agências, colocando em debate: Onde estão, elas? Afinal, representatividade tem início com a presença. No contexto das experiências africanas e afrodiaspóricas, por exemplo, Asante (2016, p. 11) argumenta que ser um afrocentrista, um praticante da justiça sociocultural e do diálogo intercultural, “começa-se com a presença, isto é, o direito de africanos a estar onde quer que estejam e a reivindicar a agência na localização, no espaço, na orientação e na perspectiva. Historicamente isso significou confronto com estruturas e epistemologias opressivas”.

Com isso, o nosso trabalho questiona a permanência de lógicas sexistas e racistas dentro da Universidade, especialmente, na ocupação de espaços de gestão, apontando a necessidade urgente de localização de mulheres nos espaços de poder do universo acadêmico.

A pesquisa sobre a presença de mulheres nos campi do Continente evidencia a escassa representação feminina nos cargos de gestão universitária. Localizar essas mulheres é necessário para desenvolver práticas institucionais que aumentem a representatividade feminina. No entanto, a tentativa de encontrar essas informações através da PROEN não obteve muito sucesso, pois a Universidade não possui dados sistematizados sobre a presença feminina na docência superior e nem, especificamente, em cargos de gestão. Além disso, a ouvidoria não forneceu os dados solicitados, apesar das políticas de acesso à informação que exigem tal prestação.

Assim, o trabalho de localizar e ouvir essas mulheres tornou-se um verdadeiro desafio, reforçando ainda mais a questão da invisibilidade feminina no meio acadêmico, especialmente nos espaços que refletem representatividade e poder de mudanças em prol das mulheres. Essa invisibilidade impacta diretamente na garantia de acesso e permanência delas em todas as áreas da Universidade.

Vale ressaltar que, mergulhando um pouco da história da UFMA e do programa de expansão Universitária, foi possível constatar que, os campi continentais somam perspectivas de melhores condições de alcance do ensino superior nos interiores do estado do Maranhão, promovendo uma descentralização educacional que beneficia comunidades afastadas dos grandes centros urbanos, mas também, possibilidades de prestígio social ao capacitar a população local com formação acadêmica de qualidade e, assim, contribuir para o desenvolvimento socioeconômico regional, democratizando o acesso ao conhecimento e fortalecendo a representatividade feminina e inclusão social, cruciais para uma sociedade mais equitativa. Sobre esses campi, vejamos:

O **campus de Codó** tem sua criação, em 1972, através do Centro Rural Universitário de Treinamento e Ação Comunitária (CRUTAC). Em 1988 o campus de Codó implanta o curso de Pedagogia, todavia, tem suas atividades encerradas devido a problemas de ordem estruturais. No entanto, possui Licenciatura Interdisciplinar em Ciências Naturais (Biologia); Licenciatura Interdisciplinar em Ciências Humanas (História) e Licenciatura em Pedagogia; Pós-graduação Lato

Sensu em Matemática computacional; Pós- graduação Lato Sensu em Ensino de Língua Portuguesa e matemática no ensino Fundamental.

Os campi de **Balsas, Imperatriz e Pinheiro** foram criados no ano de 1981 atendendo a “Necessidade de a Universidade localizar-se mais próximo de seus possíveis usuários, transformando a demanda potencial em demanda real” (Brasil, 1981).

O **Campus de Balsas** possui Bacharelado em Engenharia Ambiental; Bacharelado Interdisciplinar em Ciência e Tecnologia; Bacharelado em Engenharia Civil; Bacharelado em Engenharia Elétrica.

O **Campus de Imperatriz** possui Licenciatura Interdisciplinar em Ciências Naturais (Biologia); Licenciatura Interdisciplinar em Ciências Humanas (Sociologia); Bacharelado em Ciências Contábeis; Bacharelado em Comunicação Social/Jornalismo; Bacharelado em Direito; Bacharelado em Enfermagem; Bacharelado em Medicina; Licenciatura em Pedagogia; Bacharelado em Engenharia de Alimentos; Pós-graduação Lato Sensu em Assessoria de Comunicação Empresarial e institucional; Pós-graduação Lato Sensu em Gestão da Qualidade e Segurança de Alimentos; Mestrado em Ciência de Materiais e Especialização em Segurança de alimentos; Mestrado em Comunicação Social; Mestrado em Formação Docente e Práticas Educacionais; Mestrado em Saúde e Tecnologia; Mestrado em Sociologia.

O **Campus de Pinheiro** possui Licenciatura interdisciplinar em Ciências Naturais (Biologia); Licenciatura Interdisciplinar em Ciências Humanas (História e Filosofia); Licenciatura em Educação Física; Bacharelado em Medicina; Bacharelado em Enfermagem; Bacharelado em Engenharia de Pesca. O campus Pinheiro teve suas atividades iniciais funcionando no Campus I ou popularmente conhecido como Campus Prainha, somente após a construção do Campus II na estrada Pinheiro/Pacas, as turmas foram transferidas de prédio, ficando o antigo campus Prainha sem uso, o que após muitas lutas seria transformado em residência estudantil, servindo de apoio para estudantes de outras localidades, diminuindo a evasão das licenciaturas.

O **Campus de Bacabal** possui Licenciatura em Educação do Campo; Licenciatura Interdisciplinar em Ciências Naturais (Física); Licenciatura Interdisciplinar em Ciências Humanas (Sociologia); Licenciatura em Letras; Mestrado em Letras; Pós-Graduação Lato Sensu em Biodiversidade e Agricultura.

Campus Chapadinha: possui Bacharelado em Agronomia; Licenciatura em Ciências Biológicas; Bacharelado em Engenharia Agrícola; Bacharelado em Zootecnia.

Campus de Grajaú: possui Licenciatura Interdisciplinar em Ciências Humanas (Geografia); Licenciatura Interdisciplinar em Ciências Naturais (Química); Pós-graduação Lato Sensu em Gestão e Educação Ambiental.

O **Campus de São Bernardo**, em 2010, tem sua estrutura física construída e suas atividades iniciadas, com as Licenciaturas Interdisciplinares (LI): Licenciatura Interdisciplinar em Ciências Naturais (Química); Licenciatura Interdisciplinar em Ciências Humanas (Sociologia); Licenciatura Linguagens e Códigos (Língua Portuguesa); Licenciatura Linguagens e Códigos (Música) e Bacharelado em Turismo.

Na época de adesão ao REUNI, muitos campi da UFMA, não possuíam estruturas físicas adequadas. Com esse Programa, houve a reestruturação arquitetônica e pedagógica, bem como a implementação de novos cursos, possibilitando a entrada de muitas pessoas de áreas rurais do Maranhão na educação superior. Cursos como Licenciatura em Ciências Humanas e Licenciatura em Ciências Naturais foram estabelecidos nos campi de Bacabal, Codó, Grajaú, Imperatriz, Pinheiro e São Bernardo, sendo que Balsas e Chapadinha priorizaram áreas da engenharia ambiental, elétrica e agrícola.

Com isso, a UFMA passou a integrar o cotidiano dos interiores maranhenses, oferecendo oportunidades educacionais que antes eram limitadas à capital, devido às condições socioeconômicas desfavoráveis. Esse projeto de interiorização teve um impacto significativo para mulheres, proporcionando-lhes maior acesso à educação superior e, conseqüentemente, abrindo caminhos para a participação na gestão universitária.

Com a ampliação dos campi e a oferta de cursos em diversas regiões, as mulheres passaram a ter mais oportunidades de qualificação e ascensão a cargos de liderança, contribuindo para uma gestão universitária mais inclusiva e representativa. Espera-se que políticas institucionais estimulem a concretização dessas oportunidades criadas nos campi continentais maranhenses.

Em síntese, a ausência de mulheres no Alto Escalão da gestão universitária resulta na perpetuação de desigualdades de gênero, limita a diversidade de perspectivas nas decisões institucionais e reforça estereótipos que desincentivam

outras mulheres a aspirarem a cargos de liderança. Essa exclusão também impede a implementação de políticas que promovam a igualdade de gênero e a inclusão, dificultando a criação de um ambiente acadêmico mais equitativo e representativo das necessidades e realidades de toda a comunidade universitária. Na subseção seguinte, vamos conhecer algumas dessas mulheres professoras que ocuparam cargos de chefia na UFMA!

2.2 As interlocutoras e a questão da ética na pesquisa

Participaram, desta pesquisa, mulheres que exerceram/exercem cargos de gestão, a exemplo: diretoras de campus e coordenadoras de cursos, durante a gestão da Magnífica Reitora Prof.^a Dr.^a Nair Portela, especificamente do ano de 2015 a 2019. São *locus* da pesquisa, principalmente, os campi do Continente onde foram constatadas a presença de mulheres em liderança acadêmica e administrativa. Isto significa que foram considerados o período correspondente ao processo de expansão universitária com o projeto de interiorização da UFMA, em 2010.

É nesse contexto, que investigamos a presença de mulheres atuando em espaços de decisão e poder dentro desses campi, localizados no interior do estado do Maranhão. Então, onde estão, elas, nos campi do continente? Antes de analisarmos a localização dessas docentes na gestão universitária, é relevante conhecermos um panorama acerca da oferta de cursos nos campi da UFMA.

Desse modo, esta pesquisa, que analisa a representatividade feminina na UFMA, necessitou de um processo criterioso de seleção de participantes/interlocutoras para sistematização dos dados coletados/produzidos que privilegiou o seguinte:

- a. **Manifestação de Interesse:** A participação na pesquisa é voluntária e, portanto, o primeiro critério de inclusão foi o interesse explícito das mulheres professoras em participar do estudo. Isso foi demonstrado através de contato individual e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).
- b. **Atividade no Magistério Superior:** As participantes deveriam estar ativas no magistério superior da UFMA no momento da coleta de dados. Isso inclui professoras em regime de dedicação exclusiva, parcial e

aposentadas, desde que mantenham vínculo com a instituição. Docentes afastadas para qualificação ou licença maternidade também são elegíveis para participar.

- c. **Experiência em Cargos de Gestão:** As participantes deveriam ter experiência em cargos de gestão na UFMA, seja como diretoras gerais de campi, coordenadoras de cursos ou em outras funções de liderança. Essa experiência foi crucial para nossa investigação, pois permitiu que as participantes compartilhassem suas (cosmo)percepções sobre suas vivências na gestão universitária, no contexto de interiorização da UFMA.

Dessa forma, constituímos um grupo de participantes representativo da diversidade de mulheres professoras da UFMA, em termos de áreas de atuação, experiência em cargos de gestão e tempo de carreira, contribuindo para a construção de um conhecimento mais aprofundado sobre a temática em questão. É importante ressaltar que os critérios de exclusão foram delimitados de maneira sensível e criteriosa, considerando as especificidades da pesquisa.

Há sempre riscos nos processos de investigação científica. Porém ressaltamos que esta pesquisa não apresentou grandes riscos aos envolvidos. Uma vez que os procedimentos, adotados para diálogo com as participantes e coleta/produção de dados, considerou os princípios de dignidade humana, respeitando o direito de anonimato para as participantes que assim desejaram, durante as entrevistas.

Além disso, por meio do TCLE, contendo informações sobre o estudo a ser realizado, seus objetivos, métodos, fundamentos, justificativas e mecanismos de coleta/produção dos dados, foi garantindo a livre decisão de encerrar sua participação a qualquer momento, sendo mantido todos os cuidados necessários para garantir uma pesquisa exitosa e, sobretudo, sem danos a nenhum dos envolvidos em todo o processo do estudo. O TCLE foi entregue em duas vias para cada participante, ficando uma via devidamente assinada de posse das interlocutoras/participantes e outra da pesquisadora.

Dentre a lista de benefícios, ressalta-se que este estudo tem como primazia a valorização e o reconhecimento das competências de mulheres professoras em cargos de gestão, sendo, portanto, relevante a identificação dessas mulheres na pesquisa, com destaque as suas atividades exitosas e a sua presença na gestão da

Universidade, naquilo que não venha gerar conflitos ou danos posteriormente ao exercício de suas atividades docentes.

Está pesquisa ainda proporciona às participantes a construção de reflexões sobre a representatividade feminina na UFMA, especialmente em cargos de gestão dos campi do continente, além disso, a importância de pensar políticas públicas e ações institucionais para garantir a entrada e a permanência das mulheres em espaços de poder e decisão, e, desse modo construir positivamente mais um resgate histórico e social sobre a figura na história da educação maranhense.

O estudo possui conteúdos científicos, políticos e pedagógicos relevantes na construção de outros caminhos acadêmicos e epistêmicos que reconhecem a atuação de mulheres professoras e suas trajetórias subjetivas em cargos de gestão no magistério superior. Problemizamos suas participações na docência superior ao longo dos anos, mediante reflexões críticas e olhares sensíveis para a necessidade de se pensar uma Universidade plural, democrática, e sem hierarquia étnico-racial, de gênero e classe social.

Iniciamos o contato com as docentes por e-mail. Consideramos a disponibilidade das professoras (sobre dia, horário e local para entrevistas). Por trabalharem em diferentes regiões do estado do Maranhão, recorremos ao uso da plataforma de comunicação Google Meet, mais conhecida, entre nós, após vivenciarmos o Ensino Remoto Emergencial (ERE) no contexto da pandemia⁹. Assim, nos aproximando das mulheres professoras e gestoras universitárias, cujas interlocutoras apresentamos no quadro a seguir:

Quadro 7- Professoras Entrevistadas

Professora	Área de formação	Titulação acadêmica	Ingresso na IES	Campus que atua	Período de gestão	Cargo de Gestão	Raça
Betânia Oliveira Barroso	Pedagogia	Doutorado	2014	Imperatriz	2021 a 2024	Coordenadora de Pós-graduação.	Negra
Débora Batista Pinheiro Sousa	Ciências Biológicas	Doutorado	2016	Balsas	2022 a 2024	Coordenadora de Curso.	Branca

⁹ Doença até então pouco conhecida, que dizimou milhares de pessoas pelo mundo todo. O surto iniciou em março de 2020, e foi caracterizada pela OMS (Organização Mundial da Saúde) como uma pandemia global. Os sintomas variavam de pessoa para pessoa, levando até a morte.

Elisângela Sousa de Almeida	Ciências Biológicas	Doutorado	2010	Pinheiro	2013 a 2019	Coordenadora de Curso e Diretora de Centro.	Preta
Giselia Brito dos santos	Letras	Doutorado	2013	Balsas	2013 a 2024	Coordenadora de Curso e Diretora de Centro	Parda
Kelly Almeida de Oliveira	Pedagogia	Doutorado	2016	Codó	2017 a 2020	Coordenadora de Curso.	Negra
Lucélia de Sousa Almeida	Letras	Doutorado	2017	Bacabal	2014 a 2024	Coordenadora de curso e Diretora de Centro.	Preta
Nair Portela Silva Coutinho	Enfermagem	Doutorado	1982	Campus Dom Delgado (Sede)	2015 a 2019	Reitora da UFMA.	Branca
Sandra Maria Barros Alves	Pedagogia	Doutorado	2010	Grajaú	2010 a 2016	Diretora de Centro.	Parda
Yllana Ferreira Marinho	Engenharia de Pesca	Doutorado	2015	Pinheiro	2019 a 2022	Coordenadora de Curso.	Parda

Fonte: Elaborado pela autora, de acordo com o Currículo Lattes e as entrevistas realizadas (2024).

Mediante a localização dessas mulheres iniciamos as entrevistas, com a finalidade de ouvir e conhecer um pouco da trajetória acadêmica e profissional. Localiza-LAS, foi, inicialmente desafiador, mas, ouvi-las, nos fez acreditar que a sua representatividade é cada dia mais essencial para espaços públicos e de poder como é a Universidade.

Considerando a questão da representatividade feminina nos espaços de poder, e a presença de uma única mulher exercendo o maior cargo (Reitora), em toda história da UFMA, foi indicado após o exame de qualificação, para além das professoras que já compunham o trabalho, ouvir a ex-reitora, Prof^a Dr^a Nair Portela. A presença da professora Nair em nosso trabalho é extremamente significativa, quando se trata de conhecer mais sobre a gestão universitária.

Os momentos de análise dos dados sistematizados visam compreendê-los, a partir das questões e objetivos da pesquisa. São instantes em que nos ancoramos nos propósitos da pesquisa e na fundamentação teórica (Gomes, 2007) e, considerando a abordagem qualitativa, utilizamos a análise de conteúdo, dando ênfase, também, aos aspectos implícitos e não manifestados nas relações do cotidiano acadêmico para obtê-los:

Por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência

de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (Bardin, 1979, p.42).

Desse modo, utilizamos a **Análise de Enunciação do Conteúdo (AEC)**, como técnica da análise de conteúdo que, por meio da entrevista não dirigida, podemos **extrair temas ou conceitos importantes relacionados aos objetivos desta pesquisa**. Esse tipo de análise, também, é um procedimento que considera o ato da comunicação como um processo e não um dado solidificado, já que “O homem é um animal amarrado a teias de significados que ele mesmo teceu” (Geertz, 2008, p. 4). Assim, a AEC permitirá produzir uma análise interpretativa por meio de um discurso dinâmico e não estático.

O interesse por esse tipo de análise conteúdo surgiu como uma possibilidade de construção de uma investigação que tem como primazia o cotidiano das participantes da pesquisa. O intuito foi valorizar a singularidade e as experiências que nos apresentaram. Acredita-se que tal análise possibilite produzir registro sobre as mulheres, principalmente dos grupos interseccionais que, durante muito tempo, não foram ouvidos sobre suas trajetórias e sociabilidades.

A AEC fez uso de dados referentes à ocupação de cargos de gestão nos campi, provenientes do Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA); de nossas buscas no site oficial da UFMA e da realização das entrevistas, cujas informações forneceram meios para análise da representatividade feminina na UFMA. O conteúdo foi sistematizado por meio da criação de um banco de dados, constando todas as informações já levantadas que, posteriormente, foram organizadas em quadros, tabelas e gráficos, visando às devidas interpretações, mediante o agrupamento de temas ou conceitos. Assim sendo, por este recurso analítico surgiram questões relacionadas à:

- 1- Cosmopercepção sobre representatividade:
- 2- Representatividade feminina nos cargos de gestão da UFMA:
- 3- Divisão Sexual do Trabalho
- 4- Titulações acadêmicas
- 5- Discriminação/preconceito na vida profissional e acadêmica
- 6- Mulheres negras em espaço de poder
- 7- Mudanças em relação à representatividade Feminina na UFMA
- 8- Aumento de representatividade feminina na UFMA

Outra contribuição dessa AEC é sobre o registro e a sistematização da memória sobre a presença da participação feminina docente na educação superior do Maranhão e o crescimento da conscientização política feminina no tocante a necessidade de representatividade em espaços de construção de conhecimento, além de incentivar a formulação de políticas públicas e ações institucionais voltadas às mulheres professoras dentro da Universidade.

Dessa forma, colocamos em evidência a questão feminina como essencial, ao mesmo tempo em que provocamos debates e inquietações em torno da produção de uma Universidade inclusiva, democrática para todas as pessoas, sem hierarquização, mediante a socialização dos espaços de poder sem distinções de sexo, gênero, etnia, raça, classe e demais especificidades. São questões que se configuram como eixos necessários para uma sociedade multicultural, como a brasileira, que precisa valorizar a representatividade feminina na educação superior, que abordaremos na seção seguinte.

3 REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA EDUCAÇÃO SUPERIOR

Considerando que as lutas históricas das mulheres, por acesso e direito à educação e ao trabalho docente tem reflexos na atualidade, este estudo discorre sobre a dissimetria entre homens e mulheres em diversos espaços sociais, em particular, na gestão universitária da UFMA, Campi do Continente.

Além disso, o ofício do magistério é uma profissão que se tornou tipicamente feminina, cujo fenômeno ficou conhecido como “Feminização do Magistério” (Tambara, 1998), principalmente no que corresponde às séries iniciais do ensino fundamental e da educação infantil. E na Educação Superior? O que temos? Vejamos alguns dados do Censo da Educação Superior (CES), realizado em 2020.

Tabela 2 - Docentes em exercício por Sexo, Unidade da Federação e Categoria Administrativa das IES, no Brasil (2020).

Unidade da Federação/Categoria Administrativa	Masculino	Feminino	Total Geral
Federal	66.487	51.598	118.085
Estadual	25.271	21.940	47.211
Municipal	3.221	2.813	6.034

Total IES Pública	94.979	76.351	171.330
Total IES Privada	100.118	94.841	194.959
Total no Brasil	195.097	171.192	366.289

Fonte: CES (2020)

No levantamento do total de docentes da educação superior brasileira, notamos, de acordo com a tabela acima, que os homens ganham expressividade na docência, em todas as categorias administrativas. Diante disso, observa-se que faltam políticas públicas de enfrentamento às desigualdades de gênero com apoio e estruturação de políticas institucionais de acesso e permanência de mulheres na docência em Universidades, faculdades, centros acadêmicos. São questões que têm nos instigado, diante de dados como esses levantados pelo Censo da Educação Superior (CES), aguçando, também, nossa curiosidade sobre a realidade do Nordeste brasileiro.

Tabela 3 - Docentes em exercício por Sexo, Unidade da Federação e Categoria Administrativa das IES, região Nordeste (2020).

Unidade da Federação/Categoria administrativa	Masculino	Feminino	Total Geral
Federal	18.280	14.686	32.966
Estadual	5.884	6.368	12.252
Municipal	582	473	1.055
Total IES Pública	24.746	21.527	46.273
Total IES Privada	17.326	19.519	36.845
Total no Nordeste	42.072	41.046	83.118

Fonte: CES (2020)

De acordo com as informações expostas na tabela 3, vimos que, na região nordeste, também, os homens são maioria na docência em instituições superiores no país. Entretanto, nessa região, é intrigante que as mulheres são a maioria de docentes somente na esfera estadual e privada.

Ressaltamos que, não é objetivo, deste estudo, a análise dos motivos pelos quais isto aparece nas estatísticas. Porém, considerando nosso *locus* de pesquisa maranhense, buscamos observar, especificamente, os dados do CES acerca do estado do Maranhão por possuir pelo menos quatro IES públicas: a Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), Universidade Estadual da Região Tocantina do

Maranhão (UEMASUL), o Instituto Federal do Maranhão (IFMA) e a Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Esta última, nosso campo de pesquisa.

Tabela 4 - Docentes em exercício por Sexo, Unidade da Federação e Categoria Administrativa das IES, no Estado do Maranhão (2020)

Unidade da Federação/Categoria administrativa	Masculino	Feminino	Total Geral
Federal	931	886	1.817
Estadual	754	788	1.542
Municipal	-	-	-
Total IES Pública	1.685	1.674	3.359
Total IES Privada	1.532	1.728	3.260
Total no Maranhão	3.217	3.402	6.619

Fonte: CES (2020)

No estado do Maranhão, as mulheres aparecem como maioria na docência de nível superior, embora, essa presença não seja uma unanimidade em todas as categorias administrativas. Os homens ainda que com diferença pequena, permanecem em números à frente das mulheres, principalmente nas redes de ensino público, sendo que as mulheres prevalecem na categoria administrativa privada e na estadual.

A inquietação desse estudo concentra-se na esfera pública, cujo levantamento mostra que as mulheres são numericamente minorias. Desse modo, questionamos sobre a disposição feminina no magistério superior, especificamente, a sua distribuição por gênero e raça nos cargos de poder, dos campi da UFMA do continente.

Feito esse levantamento do quantitativo de docentes atuando na educação superior no país, na região Nordeste e no estado do Maranhão, torna-se essencial falar sobre a questão da representatividade feminina, a luta travada por mulheres ao longo da história, que é uma luta gradual, que avança e rompe com paradigmas coloniais, patriarcais, eurocêntricos e capitalistas impostos.

Os dados do CES/2020 continuam apresentando uma realidade desigual nas relações de gênero e que requer posturas críticas de reivindicação e reparação de uma dívida social, histórica e simbólica, acerca da representação de gênero, pelos movimentos feministas acadêmicos e movimentos feministas diversos, buscando alternativas em relação aos atrasos em ocupar lugares antes tidos exclusivamente

como masculinos, afinal, os espaços de privilégio, poder e decisão ainda são permeados de masculinidade de forma majoritária.

Ao determinar lugares aos homens e interditá-los às mulheres, a sociedade cria formas de exclusão que se consubstanciam em processos que terão marcas profundas na cidadania feminina; seus reflexos aparecem na desigualdade de representação legislativa e em praticamente todos os espaços de decisão e poder que vão desde o judiciário ao executivo, das direções sindicais e partidárias aos cargos nas universidades, entre outros (Ferreira, 2004, p.03).

Em muitos espaços, como a luta das mulheres por direito ao voto, a educação, à saúde, ao divórcio, dentre tantos outros fenômenos sociais, as reivindicações feministas já foram consideradas pela sociedade patriarcal, colonial, racista, capitalista como pretensiosa, porém “É legítimo que exista uma luta para que elas de fato possam ter escolhas numa sociedade que as confina a um determinado lugar” (Ribeiro, 2020, p.83). A trajetória de enfrentamentos, que as mulheres travam para adentrarem em espaços públicos, no decorrer da história, ainda refletem na contemporaneidade, quando observamos os preconceitos, assédios morais, sexuais, psicológicos que mulheres ocupantes de cargos de chefia precisam enfrentar.

Portanto, a representatividade feminina na ocupação de cargos de lideranças faz emergir no seio do sistema educacional brasileiro, problemas sociais ainda maiores, mediante a negação da capacidade intelectual das mulheres, seja na gestão universitária, seja na produção da ciência. Assim, vejamos, nas subseções seguintes, algumas discussões, estudos e pesquisas sobre mulheres na docência da Educação Superior e algumas cosmopercepções de lideranças femininas nos campi da UFMA do continente.

3.1 Representatividade Feminina: entre discussões, estudos e pesquisas

No artigo intitulado: “A Representatividade Feminina e o Exercício da Docência no Ensino superior” (Alvarenga *et al*, 2022), cuja pesquisa foi realizada na Universidade Federal do Espírito Santo, as autoras trazem para a discussão a constante presença do assédio, que tem se intensificado com a crescente presença feminina na docência superior e nos postos de decisão.

São atitudes de violência motivadas, inúmeras vezes, pelo sentimento de disputa e perda de espaços para grupos minoritários e subalternizados que, pela

alquimia de opressões enfrentadas ao longo da construção social, histórica, cultural, sexista, racista, misógina, etarista, capacitista, lesbofóbica, homofóbica e muitos outros, atrasaram a entrada das mulheres nos espaços de poder, a exemplo das universidades. Logo,

Deve-se considerar os desafios cotidianos vividos pelas professoras que exercem docência em cursos ocupados majoritariamente por homens. Um desses desafios é o assédio sofrido pelas professoras, em especial o moral e o sexual. Sobre isso vale lembrar que, impulsionado pelo crescimento de denúncias de assédio moral e sexual, universidades federais, estaduais e municipais, institutos federais e Cefet, o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES, SN), definiu o dia 17 de outubro como um dia nacional de luta da categoria. (Alvarenga *et al*, 2022, p.591).

A discussão sobre representatividade exige um aprofundamento em leituras do campo das Ciências Sociais, da Política, sendo que as maiorias das lutas, que envolvem a busca de representatividade por mulheres, se encontram centradas dentro dessas áreas, pois ainda se configura um conceito pouco explorado na área da Educação. Todavia, é necessário discutir e propor lutas em torno da representatividade feminina em todas as áreas de conhecimento. A Universidade, sendo um espaço privilegiado de produção do conhecimento e, também de poder, é um território que precisa de atuação efetiva das mulheres.

A ausência das mulheres nesses espaços representativos da sociedade reflete na formação das mentalidades e no sentimento de inferioridade incorporado pela própria mulher e pelos demais sujeitos sociais. A partir desses espaços é possível perceber como essas distinções entre o que é “permitido” e o que é “negado” que perpassam toda sociedade patriarcal, são invisíveis e fazem com que as mulheres encontrem dificuldades para romper com este “destino determinado” que as exclui de participar da vida pública (Ferreira, 2004, p.09).

Algumas pesquisas, em Universidades brasileiras, têm desenvolvido levantamentos sobre o contingente de ocupação feminina em postos de decisão. Dentre os quais, vimos que o estudo “Desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Brasil”, realizado na Unicamp, teve as seguintes conclusões:

Em 2011, o conselho universitário contava com 20 docentes como representantes docentes titulares. Desses, apenas cinco (ou 25%) eram do sexo feminino. Essa é aproximadamente a mesma proporção da composição por sexo do conselho universitário entre 2002 e 2011- período em que, entre os 151 docentes que atuaram como conselheiros, apenas 34 (22,5%) eram do sexo feminino. Esses dados indicam que os docentes

do sexo masculino têm significativamente mais chances do que suas colegas do sexo feminino de ocupar diretorias de faculdades e institutos, e cargos no conselho universitário. Suas chances de atuarem como reitores ou pro-reitores são ainda maiores. Isso mostra o quanto as professoras têm mais dificuldades de ocupar cargos que acumulam maior poder universitário (Moschkovich; Almeida, 2015, p.32).

Com isso é necessário pontuar que os cargos de gestão, dentro das Universidades brasileiras, geralmente, são os de: reitora, coordenadoras de curso, diretoras de centro, pró-reitoras, diretoras adjuntas, prefeitas de campus, cargos em conselhos universitários e todo aquele que possui algum poder de decisão.

São esses cargos que nos interessam averiguar no âmbito dos campi do continente da UFMA, semelhante ao estudo sobre “A Representatividade das Mulheres na gestão das Universidades” (2018) que, levantou dados sobre cargos de gestão e exemplificou os cargos que estamos, também, buscando conhecer.

Assessor, assessor de reitor; assistente administrativo, assistente técnico, auditor, chefe, chefe de departamento, chefe de seção, chefe de serviço, coordenador, coordenador de pós-graduação, coordenador administrativo, coordenador de curso de graduação, coordenador de extensão, diretor, diretor de centro acadêmico, diretor de divisão, diretor de órgão suplementar, gerente, pregoeiro, presidente, pró-reitor, secretário, superintendente, vice-diretor, vice-diretor de centro, vice-reitor (Silva *et al*, 2018, p.129).

Assim sendo, é essencial o estudo da representatividade feminina dentro dos espaços de poder, considerando os fenômenos da divisão sexual do trabalho e da guetização feminina na ocupação de espaços físicos e simbólicos, questionando: até que ponto as mulheres têm participação ativa nas deliberações da Universidade?

Nessa direção, os estudos das relações de gênero, da formação patriarcal, sexista e racista, que estruturou a humanidade no decorrer da história, ainda precisam ser debatidos em vários contextos. O empoderamento feminino, lugar de fala, resistência, representação e representatividade, são conceitos que ganham notoriedade na tecitura das lutas feministas por espaços de poder.

A luta por representatividade é muito importante, pois é um dos caminhos a serem percorridos para construção de um mundo que reconheça as mulheres, as relações de gênero, os movimentos negros, população LGBTQIAPN+, indígenas e outros. É um modo de construir projetos políticos e pedagógicos com base na dimensão da interseccionalidade e descolonialidade que considere as múltiplas

formas de opressão e violências que, durante muito tempo, anulou modos de ser e viver de alguns grupos sociais.

Representatividade é, ainda, um conceito muito difuso, o que ocasiona interpretações errôneas, por parte de muitos que se dedicam a escrever sobre as zonas de subalternizações ou subjugação de certos grupos sociais. No dicionário escolar da Academia Brasileira de Letras, o conceito é entendido como: “representa e que é constituído de representantes” (Bechara, 2011, p.1109).

Para Norberto Bobbio (1998), em seus escritos sobre a Política, a representatividade aparece como um local onde grupos encontram “decision-makers” ou tomador de decisão, (Bobbio, 1998), que é algo necessário para uma política que vise avançar em prol da constituição de espaços de poder por muitos grupos.

No contexto dos Feminismos, as mulheres lutam por ocupação de lugares de decisão, para alcançarem mais que visibilidade, justiça social e assim tentar escapar do obscurantismo epistêmico, social, econômico, político e humano, pelo qual a construção da história das sociedades, pautadas no patriarcalismo, e no colonialismo europeu, ocasionou aos corpos considerados “frágeis” (mulheres brancas) e inexistentes (mulheres negras e indígenas).

Como meio de elucidar o conceito de Representatividade, mediante os escritos que buscam legitimar a luta por espaços de poder que contemplem as mulheres negras, por exemplo, é importante destacar as contribuições do estudo “Falando a voz dos nossos desejos: os sentidos da representatividade e do lugar de fala na ação política das mulheres negras”, que adverte sobre a arte de falar pelo outro. Vejamos:

Que a prática de falar pelos outros frequentemente nasce do desejo de domínio, para privilegiar a si mesmo como alguém com um melhor entendimento da verdade sobre a situação do outro, complementando que o efeito da prática de falar pelos outros pode ser identificada, continuamente, mas nem sempre, como apagamento e reinscrição das hierarquias sexuais, nacionais e de outros tipos (Silva; Silva, 2019; p.49).

Por isso, a representatividade é um termo muito ovacionado dentro da política partidária, das Políticas Públicas e Ciências Sociais, no sentido de que, às vezes, reconhecem seu próprio mundo, suas próprias experiências de vida. Entretanto, ainda é pouco discutido dentro da Educação com muitas interpretações relacionadas à mera presença de um ou mais de um representante dessas minorias

nesses espaços. A representatividade, porém, vai muito além dessa interpretação, e, conforme Silvio Almeida (2019, p. 109) “Refere-se à participação de minorias em espaços de poder e prestígio social, inclusive no interior dos centros de difusão ideológica como os meios de comunicação e a academia”.

Ainda com Almeida (2019), referindo-se às análises acerca do racismo estrutural, em que considera o efeito positivo da representatividade em prol das lutas contra as inúmeras formas de opressão a grupos subalternizados, por construções históricas e sociais no decorrer da humanidade. Nesse sentido, o autor traça alguns efeitos, notórios e de suma relevância, para o seio dos movimentos sociais, argumentando que a representatividade pode enfrentar as discriminações.

1. Propiciar a abertura de um espaço político para que as reivindicações das minorias possam ser repercutidas, especialmente quando a liderança conquistada for resultado de um projeto político coletivo.
2. Desmantelar as narrativas discriminatórias que sempre colocam as minorias em locais de subalternidade. Isso pode servir para que, por exemplo, as mulheres negras questionem o lugar social que o imaginário racista lhes reserva (Almeida, 2019, p. 110).

Entre as pautas de luta, que permeiam os feminismos, o conceito de representatividade vem ganhando mais espaço a cada dia, compreendendo-o a grosso modo, como possibilidade de reivindicar o lugar de fala, de decisões, as nossas “escrivências” (Evaristo, 2016), a formação de coletividades mais consistentes e solidárias.

Foram com reivindicações e lutas de movimentos feministas de mulheres negras pela representatividade, que houve alguns avanços no alcance de discussões e políticas, que reconhecem as lutas dessas mulheres, para além do movimento feminista hegemônico.

O quadro abaixo reflete sobre os avanços e discussões que surgiram em torno das pautas feministas negras nos últimos anos e reforçam a necessidade de obter no interior de espaços sociais, como a Universidade, mais espaços de representatividade.

Quadro 8: Movimento feminista no Brasil e mulheres negras: entre discussões e avanços.

Discussões	Avanços
Ausência de discussão teórica e multirracial;	Referência internacional de temas sobre as mulheres;

Dupla subvalorização da mulher negra;	Status jurídico das mulheres, previsto na Constituição federal do país;
Loirização da televisão brasileira;	Inovação de políticas públicas;
Ausência de registros sobre sujeitos políticos diversos;	Criação de Conselhos da condição feminina;
Mito da Democracia Racial;	Delegacia da Mulher;
Universalização da Cultura Ocidental;	Conquistas no campo da sexualidade;
Mercado de trabalho e o racismo estrutural;	Reserva em partidos políticos brasileiros, a mulheres.
Violências domésticas, sexuais em torno da mulher negra;	Creches e escolas;
Objetificação sexual da mulher negra;	Lei Maria da Penha, número 13.340/2006.
Ausência de políticas de saúde para a mulher negra;	Lei de proteção ao Feminicídio, lei número 13.104/2015.
Naturalização do racismo e sexismo nos meios de comunicação de massa.	Criação de abrigos institucionais de proteção às mulheres vítimas de violências domésticas.

Fonte: criado pela autora com base no artigo “Mulheres em Movimento: contribuições do feminismo negro” da Autora Sueli Carneiro (2019).

Assim, contamos nossa própria trajetória de luta, reunindo as demandas de diferentes experiências para propor mudanças nas estruturas de poder, permitindo que, não somente alguns e algumas ocupem certos espaços e privilégios, agindo como uma voz autorizada a falar pelos demais, mas que possa haver uma luta conjunta, com múltiplas vozes, em busca de reconhecimentos e direitos. Vale lembrar que, a representatividade não está somente nas pautas feministas, mas de muitos movimentos sociais que almejam legitimarem sua importância na vida social e alcançarem avanços e conquistas em espaços de influência, de decisão.

Há muitas implicações na atuação da representação de grupos, principalmente quando se propõe falar pelo outro. No estudo “Exclusão informativa: representação e representatividade dos negros e afrodescendentes nas capas da revista *Veja*”, de autoria de Derval Golzio (2005), esse autor analisa como os negros eram vistos numa revista de grande circulação nacional, na qual reflete os efeitos da representação dos negros em matérias jornalísticas. Vimos que a maioria dos destaques, de atuação do negro, aparece em esportes, crimes e música, o que corrobora para a construção de uma imagem estereotipada e estigmatizada do lugar do negro na sociedade brasileira.

Também, no que diz respeito às mulheres, muitos lugares de poder usam da imagem de uma mulher e termina por reforçar em muitos, casos, o mito da

democracia racial pela “representação” da raça por uma única mulher negra ali apresentada, como no caso dos programas de TV, teledramatúgia, cinema, muitas das vezes representando empregadas domésticas, como a famosa personagem tia Nastácia de Monteiro Lobato (1976), na literatura brasileira, que objetifica a mulher negra a papéis específicos e de menor prestígio social, como sendo os únicos lugares propensos a mulheres negras, caracterizando o que se compreende por racismo estrutural, e também de gênero, sem, no entanto, refletir e pensar no lugar de fala dessas mulheres, necessários em postos de decisão e na construção de um espaço de atuação e representatividade para muitas outras. Com isso, é importante ter atenção nos mecanismos de dominação e apaziguamento de conflitos e reivindicações nos meios de influência e poder, principalmente, no interior das instituições.

Uma das características das instituições é se reformar para dar conta de seus conflitos internos e responder aos externos, a fim de preservar a sua existência e também as condições de dominação do grupo no poder. Por isso, não é incomum que instituições públicas e privadas passem a contar com a presença de representantes de minorias em seus quadros sempre que pressões sociais coloquem em questão a legitimidade do poder institucional. No caso do Brasil, um país de maioria negra, a ausência de representantes da população negra em instituições importantes já é um motivo de descrédito para tais instituições, vistas como infensas à renovação retrógrada, incompetentes e até antidemocráticas (Almeida, 2019, p. 110-111).

Propor mudanças significativas na estrutura social, patriarcal, capitalista, racista, da sociedade brasileira, que atinge as mulheres, não será superado apenas com a ocupação de espaços de representação ou, como no dito popular, pelo “cumprimento de tabela”¹⁰. É necessário a luta por garantia de direitos de forma conjunta e com objetivos de transformação social, pois, “representatividade não pode significar mera reflexão” (Abers; Keck, p.109, 2008).

Permitir que grupos diversos aspirem a lugares e a postos de decisão é uma luta coletiva, que busca corrigir uma dívida histórica com aquelas e aqueles que muito tempo, tiveram suas vidas, histórias, religiões, gastronomias, culturas e conhecimentos invisibilizados, relegados ao ostracismo, assim sendo, a “representatividade não diz apenas de uma representação ou destaque de um

10 A expressão cumprir tabela é usada para descrever partidas de futebol nas quais o time não ganha e nem perde mais nada, apenas joga a partida por obrigação ou conveniência, não interferindo mais em nada o resultado final daquele jogo.

grupo, mas também precisa significar uma mudança profunda, para que a desigualdade não seja mais um limite” (Souza, 2021, p.28).

A distinção entre os limites de representação e representatividade, ainda não possuem um rol de características que delimite as zonas que ocupam. Porém, nos últimos tempos, há um aumento significativo de falas que usam o conceito de representatividade, sem a devida interpretação das postulações políticas e sociais que implicam nesse conceito. É importante questionar os níveis de responsabilidade que a atuação de alguém em espaços de poder, reflete nas/os demais agentes sociais que também desejem alcançar esses lugares de fala e, garantir o acesso a direitos que, durante muito tempo, foram negados.

Apenas estar num lugar de privilégio, estar em um espaço de decisão e não trabalhar em prol das lutas da coletividade é apenas representar a si mesmo, sem pensar nos demais. “Ou seja, o que garantiria a representatividade é a condição de responsividade. O outro lado desse processo é a diminuição da autonomia do representante eleito frente às preferências de seu eleitorado” (Silva; Silva, 2019 p.45).

Portanto, ocupar a agenda política focada nos interesses coletivos e comunitários, lutar para que mais pessoas, também, possam avançar e ocuparem postos de poder, isso sim, se aproxima do que compreendemos por Representatividade.

3.2 Cosmopercebendo a representatividade feminina no magistério superior: onde estão, elas, nos campi do continente maranhense?

Ainda explorando outras produções de conhecimento sobre mulheres professoras e das inúmeras lutas que perpassam as suas vidas, averiguamos nos últimos vinte anos que, na UFMA, por meio do Programa de Pós-graduação em Educação (PPGE), mestrado acadêmico, já se desenvolveram algumas pesquisas, acerca da História das mulheres professoras, ampliando a produção de conhecimento sobre a mulher na profissão docente, cujas pesquisas podem contribuir na formulação de políticas públicas, bem como na discussão acerca da representatividade feminina, em particular, no magistério superior.

Quadro 9 - Dissertações de integrantes do GEMGe sobre questões raciais, gênero e mulheres na Educação – PPGE/UFMA (2003 a 2019).

Nº	Mestranda (o) / Orientadora (or)	TÍTULO	Ano
QUESTÕES RACIAIS E DE GÊNERO NA EDUCAÇÃO			
01	Raimunda Nonata da SilvaMachado Sandra Maria NascimentoSousa	Mulher Negra: ressignificando discurso no espaço escolar	2008
02	Fernanda Lopes Rodrigues Diomar das Graças Motta	A Invisibilidade da Mulher Negra Maranhense no Estudo sobre a Formação da Professora na Escola Normal Pública em São Luís (1930-1945).	2011
03	Claudiane Santos Araújo. Iran de Maria Leitão Nunes	Infância negada: um estudo sobre as relações sociais de meninas negras no Asilo de Santa Teresa (1855-1870).	2013
QUESTÕES DE GÊNERO NA EDUCAÇÃO			
01	Maria Goretti Cavalcante de Carvalho Diomar das Graças Motta	A proposta pedagógica da Congregação Missionária Capuchinha na história da educação maranhense.	2003
02	Elizângela Santos de Amorim Diomar das Graças Motta	Trajetória educacional de mulheres em assentamentos de Reforma Agrária na Região Tocantina – MA.	2007
03	Janette Maria França de Abreu César Augusto Castro	Relações de Gênero e suas Influências na escolha do Curso de Pedagogia da Universidade Federal do Maranhão.	2008
04	Mary Angélica CostaTourinho Diomar das Graças Motta	As Normalistas nas duas primeiras décadas do Século XX em São Luís do Maranhão: entre o discurso da ordem e a subversão nas práticas.	2008
05	Maria das Dores Cardozo Frazão Diomar das Graças Motta	Em Cena: empoderamento de mulheres diretoras.	2009
06	Sirlene Mota Pinheiro da Silva Diomar das Graças	A Mulher Professora e a Sexualidade: representações e práticas no espaço escolar.	2009
07	Maria José Lobato Rodrigues Iran de Maria Leitão Nunes	Educação Feminina no Recolhimento do Maranhão – 1840-1894.	2010
08	Darlene Sousa Silva Diomar das Graças Motta	Infância Roubada: memórias domésticas	2010
09	Sheila Cristina RochaCoelho Iran de Maria LeitãoNunes	Para Além do Cárcere: o significado reeducativo da pena privativa de liberdade em uma instituição penal para mulheres em São Luís	2010
10	Zeila Sousa de Albuquerque Diomar das Graças Motta	As Ações Educativas na Casa-Abrigo para Mulheres em Situação de Violência em São Luís- MA.	2011
11	Camila Ferreira SantosSilva Iran de Maria LeitãoNunes	A Mulher deve ser bela, deve ter Graças e Encantos: educação de salão na São Luís republicana	2011
12	Kellen Regina MoraesCoimbra	As Professoras da Escola “D. Maria”: um estudo sobre identidade e docência na	2011

	Maria de Fátima da CostaGonçalves	educação infantil	
13	Kelly Almeida de Oliveira Diomar das Graças Motta	A Construção Cultural da Identidade do/a Pedagogo/a pelo Currículo	2011
14	Selma Romana Costa de Albuquerque Diomar das Graças Motta	A Mulher Professora e o Ensino Primário do Estado do Maranhão na década de 1960.	2012
15	Walkiria de Jesus FrançaMartins Iran de Maria Leitão Nunes	Gênero e Sexualidade na formação docente: uma análise no Curso de Pedagogia da UFMA – São Luís.	2012
16	Gilsene Daura da Silva Barros Iran de Maria Leitão Nunes	As meninas de Helena: deficiência intelectual, inclusão e mercado de trabalho em São Luís.	2013
17	Maria Celia Macedo Araújo Melo Diomar das Graças	Gênero e Universidade: a presença da mulher aluna nos Cursos do Centro de Ciências Exatas e Tecnologia da Universidade Federal do Maranhão	2013
18	Rosane Lopes e Silva Diomar das Graças Motta	Mulheres professoras do Ensino Primário Caxiense na História da Educação (décadas de 1950-1970).	2013
19	Patrícia Costa Ataíde Iran de Maria Leitão Nunes	Identidade e Feminização Docente: o olhar das mulheres professoras da rede pública municipal de ensino de São Luís – MA.	2013
20	Alexandra Naima Machado Rudakoff Iran de Maria Leitão Nunes	As mulheres professoras de Arte na Escola Técnica Federal do Maranhão (1975-1989).	2014
21	Edvaldo Costa Rodrigues Diomar das Graças Motta	A Relação trabalho-Educação na vida de Mulheres Vigilantes em São Luís	2014
22	Alda Margareth SilvaFarias Santiago. Iran de Maria Leitão Nunes	Vozes e Saudades: as narrativas das ex-alunas sobre a Escola Normal e Regional Nossa Senhora da Assunção-Guimarães/MA (1957-1961).	2015
23	Maria do Carmo Alves da Cruz Diomar das Graças Motta	As invisíveis necessárias: trabalho e educação das mulheres catadoras de materiais recicláveis em São Luís.	2016
24	Marianne Christina Campos Machado Diomar das Graças Motta	Escrita de mulheres idosas: identidade e empoderamento.	2016
25	Alberto Magno Moreira Martins Iran de Maria Leitão Nunes	Educação e diversidade sexual: a (in)visibilidade nos planos de ensino da área de ciências humanas e suas tecnologias no ensino médio maranhense.	2016
26	Bianca Bueno do Nascimento Diomar das Graças Motta	O sexismo no ensino superior do Maranhão.	2017
27	Rosiane Silveira Rodrigues V. Amorim Iran de Maria Leitão Nunes	Pioneirismo revelado: o trabalho educativo das filhas da caridade em São José de Ribamar (1944-1952).	2017
28	Thalita de Fátima Aranha Barbosa Sousa	Gênero e Educação Infantil: um estudo das atividades realizadas pelas professoras no contexto escolar.	2018

29	Antonieta Lago Teixeira Iran de Maria Leitão Nunes	Percursos formativos das mulheres líderes comunitárias em São Luís.	2019
30	Arthur Furtado Bogéa Iran de Maria Leitão Nunes	Discursos de gênero no espaço escolar: quais referências de masculinidades?	2019
31	Fernanda Vanessa de Jesus da Silva Iran de Maria Leitão Nunes	Entre números e saias: a trajetória de mulheres professoras de Ciências Exatas da Universidade Federal do Maranhão.	2020
32	Isabel Cristina Costa Freire Iran de Maria Leitão Nunes	As Mulheres Atenas Maranhense: memória das primeiras professoras do departamento de Filosofia da UFMA.	2020
33	Simone Cristina Silva Simões Raimunda Nonata da Silva Machado	Concepções de Gênero e Sexualidade no Curso de Pedagogia UFMA Codó: Criando espirais de conhecimento com o olhar discente.	2020
34	Gláucia Santana Silva Padilha Diomar das Graças Motta	O Afropioneirismo de Mulheres na Educação Superior em São Luís do Maranhão.	2021
35	Ana Carla de Melo Almeida Raimunda Nonata da Silva Machado	“Nós, VOZ, elas: mulheres professoras narrando suas vivências de desigualdade de gênero e raça no curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão-UFMA.	2022
36	Soraia Lima Ribeiro de Sousa Raimunda Nonata da Silva Machado	A África em nós: saberes ubuntu na formação inicial docente no curso de pedagogia (Ufma/campus Codó).	2022
37	Mariana Fernandes Brito Raimunda Nonata da Silva Machado	“Uma nação se faz na cama?” Corpo e sexualidade da mulher afro-brasileira.	2022
38	Rayssa Maria Bezerra Vieira de Sousa Sirlene Mota Pinheiro da Silva	Educação para Sexualidade e Documentos Educacionais: possíveis reflexos na prática pedagógica no Ensino Médio	2023
39	Ronnald Torres Oliveira Iran de Maria Leitão Nunes	Gênero e Educação Infantil entre Lacunas e Entrelinhas: a legislação de 1998 a 2018	2023
40	Tercília Mária da Cruz Silva Raimunda Nonata da Silva Machado	Saberes dos Cocais Maranhenses: dialogicidade com mulheres Quilombolas Quebradeiras de coco babaçu de Laranjeiras	2023
41	Walquíria Costa Pereira Raimunda Nonata da Silva Machado	Saberes de Professoras AfroUniversitárias da LIESAFRO: memórias de práticas educativas afrocentradas intersubjetivas	2023

Fonte: Produzido por Machado & Simões (2019) e atualizado pela autora em 2024.

Dentre esses estudos produzidos no PPGE/UFMA acerca da presença feminina no magistério, destacamos aqueles que discutem especificamente, as experiências das mulheres professoras universitárias. Vejamos:

O trabalho, “Entre números e saias: a trajetória de mulheres professoras de ciências exatas da Universidade Federal do Maranhão”, da autora Fernanda

Vanessa de Jesus da Silva, defendido no ano de 2020. O estudo realizado buscou conhecer o percurso sobre a atuação das mulheres professoras nos cursos da área de exatas e tecnologia da Universidade Federal do Maranhão, objetivando compreender o processo de formação e trajetória educacional. Discutindo questões sobre a escassa presença feminina na área das ciências exatas, com isso o trabalho realizou um levantamento da presença feminina no departamento do Centro de Ciências Exatas e Tecnológica da UFMA. Foram localizadas apenas três professoras que se encaixavam no perfil da pesquisa, no curso de engenharia elétrica. Com as entrevistas se pretendia identificar os motivos pelos quais, as professoras escolheram seguir a docência do ensino superior. Os resultados alcançados foram às falas e principais acontecimentos da vida dessas professoras, com destaque para o pionerismo e da necessidade de mais estudos sobre professoras na área das Ciências Exatas.

Outro trabalho desenvolvido foi “As mulheres Atenas Maranhenses: memórias das primeiras professoras do departamento de Filosofia da UFMA”, elaborado por Isabel Cristina Costa Freire (2020), que buscou analisar a atuação das professoras do departamento de Filosofia da UFMA e as contribuições dadas por elas para a instituição. Foi desenvolvida a pesquisa para buscar identificar a presença feminina no corpo docente do departamento de Filosofia da UFMA, no ano de sua criação em (1979), e como se deu o protagonismo de mulheres no curso desde sua instauração. Os resultados trouxeram a compreensão das docentes sobre o magistério, a majoritária presença masculina, mas também fez registros de mulheres na gestão, como chefes, subchefes, coordenadoras de curso, conselheiras e docentes. Também apontou para a finalidade e importância do trabalho para a visibilidade feminina na educação superior maranhense¹¹.

Glaucia Santana Silva Padilha (2021) defendeu sua pesquisa intitulada “O afropionerismo de Mulheres na Educação Superior em São Luís do Maranhão”. Que investigou o pionerismo dessas professoras afrodescendentes¹² nos anos iniciais da educação superior em São Luís, trabalhando questões relativas ao preconceito e discriminação enfrentados por essas mulheres. A autora faz um

¹¹ Gentílico do Estado do Maranhão.

¹² Os afrodescendentes estão entre os grupos mais vulneráveis do Hemisfério como consequência da pobreza, do subdesenvolvimento, da exclusão social e das desigualdades econômicas, fenômenos estreitamente vinculados com o racismo, a discriminação racial, a xenofobia e as práticas conexas de intolerância (OEA, 2016, p.03).

resgate histórico sobre a vida dessas professoras, usando jornais da época, projetos de lei e informes do serviço nacional de informações. Dentre os resultados alcançados, foi possível ver a ausência de informações das professoras afrodescendentes, do afropionerismo, nos registros da educação de São Luís, com isso o trabalho suscita questões de silenciamento das vozes afro do contexto educacional da capital maranhense.

Na sequência, temos trabalhos voltados à presença feminina na docência, Ana Carla de Melo Almeida (2022), desenvolveu a pesquisa “Nós, Voz, Elas: Mulheres professoras narrando suas vivências de desigualdades de gênero, e raça no curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão-(UFMA)”. O trabalho teve como centralidade compreender por meio das vozes das mulheres professoras, como elas vivenciavam, enfrentavam e superavam as desigualdades de gênero. Os resultados mostram que as docentes vivenciaram experiências de vida semelhantes, e que transitam entre várias formas de opressão, como a de raça e gênero na Universidade.

O trabalho de Walquíria Costa Pereira (2023), “Saberes de Professoras Afrouniversitárias da LIESAFRO: memórias de práticas educativas afrocentradas intersubjetivas” analisa saberes de professoras AfroUniversitárias, no curso de Licenciatura em Estudos africanos e afro-brasileiros (LIESAFRO) da UFMA. A pesquisadora amplia análises em torno dos conceitos de afrodescendência e afrocentricidade. Os resultados mostraram o desenvolvimento por parte das professoras, dos saberes de resistência, de identidade, de militância e da Dororidade, como saberes afrocentrados construídos durante suas trajetórias de vida, principalmente na docência, e aponta as contribuições dadas por essas professoras AfroUniversitárias durante a prática educativa na educação superior.

Ainda sobre os estudos de mulheres na gestão, presenças femininas em cargos de poder, estudos sobre gênero, as cosmopercepções sobre representatividade e dos desafios que as mulheres podem enfrentar estando à frente de cargos de lideranças. Melo (2013), em seu estudo feito sobre gênero e docência na área das exatas na UFMA, faz menção à presença de uma mulher exercendo cargo de coordenadora.

Quanto à presença feminina de poucas mulheres nos cursos das áreas de tecnologia, a professora Vera foi enfática ao dizer “que as mulheres vão para os cursos tecnológicos tem vocação e são estudiosas nas áreas”.

Fez ela questão de lembrar que na sua gestão foi criado o curso de ciência da computação, em 1988. Destacou ainda que as mulheres como coordenadoras são mais interessadas e que querem que o curso se desenvolva. Lembrando que vários cursos do CCET já tiveram mulheres coordenadoras, destacando as professoras Zélia (Química), Eufrasia (Matemática), Walesca (Matemática), Ângela (Engenharia Elétrica) e Regina (Física) (Melo 2013, p.84).

Todavia, ainda são poucos trabalhos voltados a conhecer mulheres na docência superior, e ainda menos quando se trata de mulheres na gestão. Durante o levantamento de estudos, conhecido como estado da questão¹³, fazendo uso dos descritores: Mulheres, Universidade e Cargos gerenciais. Com o recorte temporal de três anos, respectivamente 2019, 2020, e 2021, através da plataforma de periódicos da CAPES (Coordenação de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior), foram encontrados como resultado da busca, considerando o recorte temporal proposto, a plataforma exibiu apenas dois resultados, sendo um artigo e uma dissertação, que devido aos descritores selecionados, ocasionou a sua seleção. O primeiro trabalho encontrado é realizado em Minas Gerais no ano de 2019, e o segundo Porto Alegre, 2021. Os dois trabalhos estão na Revista Gestão Universitária na América Latina- GUAL, que é um periódico que tem como objetivo, estimular a produção de pesquisa e promover debates sobre as questões que movimentam a educação superior em toda a América Latina. A GUAL é vinculada ao (INPEAU/UFSC) Instituto de Pesquisas e Estudos em Administração Universitária, da Universidade Federal de Santa Catarina.

Quadro 10- Trabalhos encontrados (Plataforma periódicos da CAPES)

Tópicos	Resultados
Trabalho 1	
Título	MULHERES NA GESTÃO UNIVERSITÁRIA: a ótica de docentes de Minas Gerais. (Artigo)
Ano de Conclusão	2019
Autores	Rafaela Fernanda Barbosa Siqueira; Adílio Renê Almeida Miranda; Mônica Carvalho Cappelle.
Local de Realização	Minas Gerais

¹³ O estado da questão configura então o esclarecimento da posição do pesquisador e de seu objeto de estudo na elaboração de um texto narrativo, a concepção de ciência e a sua contribuição epistêmica no campo do conhecimento (Nóbrega- Therrien; Jacques Therrien 2004, p.09).

Instituição	Universidade Federal de Lavras
Tipo de Pesquisa	Pesquisa de natureza qualitativa, por meio de entrevistas semiestruturadas com dezoito docentes gestoras de Universidades Federais de Minas Gerais.
Palavras-chave	Mulheres na Gestão; Gestão Universitária; Relações de Gênero.
Fundamentação Teórica	Baseada nas construções sociais sobre o conceito de gênero, das lutas e entraves pelas quais as mulheres tiveram que passar, para adentrar espaços públicos; A discussão da dupla jornada de trabalho para as mulheres, que precisam exercer dois, ou mais papéis, bem como da construção de costumes, crenças e valores pautados na divisão sexual do trabalho. A introdução do conceito de dominação masculina, das violências físicas e simbólicas sofridas pelas mulheres no decorrer da história.
Autores referenciados	Bourdieu, Michelle Perrot, D'Alonso, Hirata, Bruschini
Link	https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2019v12n2p48/38458
Trabalho 2	
Título	AS EXPERIÊNCIAS SOCIAIS DE MULHERES NO TRADICIONALISMO GAÚCHO: do passado idealizado ao presente construído (Dissertação).
Ano de Conclusão	2021
Autores	ELIANE MOREIRA DE ALMEIDA
Local de realização	PORTO ALEGRE- RS
Instituição	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Tipo de Pesquisa	Pesquisa qualitativa e exploratória, realizada através de entrevistas, com quinze mulheres, sendo uma integrante do movimento tradicionalista gaúcho (MTG) e três homens. Sendo apenas três entrevistas realizadas de modo presencial, devido à pandemia do novo Coronavírus. As demais entrevistas foram feitas através de software de comunicação online e ligações telefônicas. As entrevistas foram em um primeiro momento, gravadas, e posteriormente transcritas.
Palavras-Chave	Tradicionalismo gaúcho; Mulheres; Gênero; Experiências sociais.
Fundamentação Teórica	Conceituação de gênero, determinações históricas e sociais. A reprodução de comportamentos sexistas através da escola, igreja, família e estado. A opressão masculina sobre as mulheres. O caráter global da discriminação de gênero, e da necessidade de enfrentamento em todo o mundo. A construção histórica das discriminações sexistas. Gênero como categoria útil de análise histórica. A materialização das relações de poder.
Autores Referenciados	Scott; Saffioti; Dutra; Prates; Paulo Freire; Minayo; Soriano; Martinelli e outros.
Link	https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/17005/1/000499258-Texto%2bcompleto-0.pdf

Fonte: Elaborado pela autora a partir da plataforma de periódicos da CAPES, <https://www.periodicos-capes.gov.br.ezl.periodicos.capes.gov.br/index.php?>, Novembro de 2022.

Dentro das abordagens das duas pesquisas encontradas na plataforma CAPES, os resultados apontam para análise das construções sociais e os desafios e entraves para mulheres adentrarem espaços de poder. Como também a construção social de “lugares” femininos e das discriminações sexistas.

Abordar gênero perpassa por um processo de resistência que objetiva trazer para a produção de conhecimento, os atravessamentos que culturalmente foram deixados ao sexo feminino, e, que resulta até os dias atuais em inúmeras formas de opressão de gênero, e dificulta a ocupação de mulheres em postos de gestão e representatividade mesmo em locais como a Universidade, que discute muito as questões plurais como de gênero nos currículos, disciplinas, vivências e afins.

Nessa perspectiva, podemos pensar sobre a presença feminina em espaços, antes ocupados majoritariamente por homens, e o que isso representa de avanços para outras mulheres. Se, nas salas físicas (presencial), virtuais (EAD) e físicas/virtuais (híbridas) do ensino superior brasileiro, as mulheres buscam qualificação em nível superior, o que estaria acontecendo para que elas não ingressem na docência da Educação Superior, na mesma proporção que os homens, e, especialmente, nas Universidades públicas, conforme apontaram as tabelas do Censo da Educação Superior, inclusive, ocupando cargos da gestão?

A pesquisa buscou, dessa maneira, questionar o nível de representatividade feminina dentro da UFMA, especificamente, nos campi do continente, discutindo sobre como interfere a ocupação dessas mulheres nos cargos de chefia/diretoria, nas possibilidades de vida de outras mulheres que estão nesse espaço, seja como alunas, professoras, servidoras, terceirizadas, ou ainda daquelas que desejam adentrar os muros de uma Universidade.

Desse modo, problematizamos a questão da representatividade feminina nos Campi da UFMA, no interior do estado do Maranhão, a fim de provocar atitudes de formulação e reflexão de ações afirmativas na construção de políticas públicas e institucionais, que possam tentar reparar a dívida histórica e social que herdaram as inúmeras mulheres, em específico no tocante à educação pública de ensino superior e, assim, permitir o alcance a ambientes de trabalho antes negados, fazendo uma ruptura com a construção puramente de ordem biológica/natural, racista e sexista que produzem paradigmas de sub-representatividade.

É hora de ouvir as vozes femininas universitárias que ecoam nos campi do continente da UFMA, a fim de compreendermos o fenômeno da representatividade feminina, identificarmos seus lugares e analisar suas (cosmo)percepções como ocupantes de cargos na gestão do magistério superior!

As entrevistas foram realizadas via Google meet, pois considerando os limites geográficos do estado do Maranhão, há municípios distantes uns dos outros,

como é o caso dos campi do Continente da UFMA, e também levando em conta a disponibilidades das professoras e suas idiossincrasias.

A duração das entrevistas girou em torno de vinte a 30 minutos cada, sendo o roteiro composto de sete questões de ordem semiestruturada, sobre as quais cada professora pôde discorrer livremente sobre suas (cosmo)percepções. Somente a entrevista realizada com a ex-reitora, Professora, Doutora, Nair Portela foi composta por oito questões, sendo uma a mais, por se tratar do mais alto escalão da Universidade e seus reflexos para os demais cargos de gestão, a questão também é de ordem semiestruturada.

É importante registrar que inicialmente a temporalidade pensada para o estudo foi de dez anos, (2013 a 2023), o que gerou a localização dessas professoras, mas após o exame de qualificação, houve a sugestão de ouvir também a única reitora mulher da história da UFMA, por ser de extrema importância para compreensão da representatividade feminina na gestão universitária. Logo não descartamos as contribuições dadas pelas docentes que se propuseram a participar da pesquisa, mesmo estando, elas, fora do período de gestão da Reitora Nair Portela.

A pesquisa contou com a participação de:

- Uma ex-reitora;
- Duas diretoras de Centro;
- Uma ex-diretora de Centro e ex-coordenadora de curso;
- Duas ex- coordenadoras de Curso;
- Uma coordenadora de pós-graduação;
- Uma ex-diretora de Centro;
- Uma coordenadora de Curso.

Considerando a entrevista, os resultados serão apresentados conforme o roteiro da interlocução, quando também serão discutidos os temas abordados. Antes de tudo, porém, se faz necessário conhecer e localizá-LAS.

3.3 Onde estão, ELAS?

Prof^a Dr^a. Betânia Oliveira de Barros, graduada em Pedagogia pela Universidade Estadual do Maranhão, Mestre e Doutora em Educação pela

Universidade de Brasília. Atualmente é professora da Universidade Federal do Maranhão, campus de Imperatriz, e exerce a gestão como coordenadora de mestrado, no programa de Pós-graduação em Formação Docente e práticas educacionais.

Prof^a.Dr^a Débora Batista Pinheiro Sousa, possui graduação em Ciências Biológicas, Mestrado em Recursos Aquáticos e Pesca Doutorado em Biodiversidade e Biotecnologia. Atualmente é professora da Universidade Federal do Maranhão, Campus de Balsas.

Prof^a Dr^a Elisângela Sousa de Araújo, graduada em Ciências Biológicas, com mestrado e doutorado em Agronomia, com formação interdisciplinar em Ciências Naturais, atuou na coordenação do PIBID (Programa de Iniciação a Docência). Atualmente é professora do Curso Interdisciplinar em Ciências Naturais do Campus Pinheiro, onde já esteve à frente da direção do centro e na coordenação do curso que atua.

Prof^a Dr^a Giselia Brito dos Santos, graduada em Letras, Mestre e Doutora em Letras e Linguística, é professora da Universidade Federal do Maranhão, campus de Balsas, onde exerce o cargo de diretora de centro/campus.

Prof^a Dr^a Kelly Almeida de Oliveira, graduada em pedagogia, mestre em Cultura e Sociedade, doutora em Educação em Ciências e Matemática. É professora adjunta da UFMA, campus de Codó, foi coordenadora do curso de Pedagogia, e atualmente é coordenadora da Especialização em Ensino da Língua portuguesa e matemática no ensino fundamental, no campus de Codó.

Prof^a Dr^a Lucélia de Sousa Almeida possui Licenciatura, Mestrado e Doutorado em Letras. É professora adjunta da Universidade Federal do Maranhão, Campus de Bacabal, onde leciona como professora do Mestrado acadêmico em Letras, atuando como diretora de Centro/Campus.

Prof^a Dr^a Nair Portela Silva Coutinho, graduada em Enfermagem, mestrado profissional em Pedagogia, Doutorado em Ciências da Saúde. Professora associada da Universidade Federal do Maranhão e ex-reitora.

Prof^a Dr^a Sandra Maria Barros Alves possui graduação em Pedagogia, doutora em Educação, professora da Universidade Federal do Maranhão, onde exerceu o cargo de Diretora do Campus Grajaú.

Prof^a Dr^a Yllana Ferreira Marinho, graduada em Engenharia de Pesca, Mestrado e Doutorado em Recursos Pesqueiros e Aquicultura. Atualmente é

docente da Universidade Federal do Maranhão, atuando no Curso de Engenharia de Pesca, onde também exerceu a coordenação de curso por dois anos.

Em suas diferentes localizações, essas mulheres professoras universitárias problematizam:

- a. (Cosmo)percepção sobre representatividade:
- b. Representatividade feminina nos cargos de gestão da UFMA:
- c. Divisão Sexual do Trabalho
- d. Titulações acadêmicas
- e. Discriminação/preconceito na vida profissional e acadêmica
- f. Mulheres negras em espaço de poder
- g. Mudanças em relação à representatividade Feminina na UFMA
- h. Aumento de representatividade feminina na UFMA

Assim, utilizando a Análise de Enunciação do Conteúdo (AEC), extraímos esses temas como apoio na análise da representatividade feminina no corpo docente da UFMA, ocupante dos cargos de gestão acadêmica e administrativa, dos campi do Continente no período de 2015 a 2019.

Considerando que a Análise de Enunciação do Conteúdo (AEC) é uma metodologia utilizada para compreender como as enunciações, ou declarações, refletem e constroem significados sobre determinados temas. No contexto das mulheres professoras universitárias da UFMA, a AEC permitiu a identificação e análise detalhada das percepções e experiências sobre representatividade feminina, divisão sexual do trabalho, titulações acadêmicas, e discriminação na vida profissional e acadêmica. Com o uso da AEC, extraímos esses temas, revelando a dinâmica da representatividade feminina no corpo docente, especialmente nos cargos de gestão acadêmica e administrativa, nos campi do Continente, entre 2015 e 2019. Esse enfoque possibilitou uma compreensão mais profunda das mudanças e desafios enfrentados pelas mulheres, particularmente negras, em espaços de poder dentro da universidade como veremos, a seguir.

(Cosmo)percepção sobre representatividade:

No primeiro momento pode parecer um termo ou conceito, para usar palavras eurocentradas, de difícil compreensão, mas para conhecer os caminhos da **(cosmo)percepção**, é preciso que Universidades e demais instituições importantes

que compõem nossa sociedade atual, revisitem nossas ancestralidades. Oyèrónké Oyèwùmí(2002, p.03), nos aponta para uma nova forma de ver os sentidos através da **(cosmo)percepção**, pois “ o termo “cosmopercepção” é uma maneira mais inclusiva de descrever a concepção de mundo por diferentes grupos culturais”. Indo além, entender as **(cosmo)percepções** é valorizar sentidos, emoções, vivências experiências, pluralidades, e entender o próprio gênero como princípio que organiza e separa uma sociedade de acordo com a binariedade¹⁴ homem e mulher, que foram edificados conforme o decorrer do tempo sobre valores ocidentais, tidos como universais.

É preciso revisitar a interpretação de **representatividade** aqui proposta para o estudo das mulheres na gestão universitária, uma vez que muito se confunde representação com representatividade, sendo essa última aqui entendida como:

A representatividade só pode existir se o grupo que ali estiver sendo representado tiver participação ativa em sua constituição. Acreditamos que sim, isso porque, do contrário, a representação continuaria sendo apenas o olhar sobre o Outro (Souza, 2021, p.17).

Ouvimos as professoras sobre (cosmo)percepção de representatividade, seguindo ordem alfabética. Ao todo foram sete campi, onde foram localizadas mulheres que ocuparam ou estão ocupando gestão, respectivamente: Bacabal, Balsas, Codó, Grajaú, Imperatriz, Pinheiro e campus sede (Dom Delgado), faltando na pesquisa os Campi do Continente de Chapadinha e São Bernardo, que mediante busca ativa não foi possível contato com nenhuma professora.

Para a professora **Betânia Oliveira Barros (2024)** do campus Imperatriz, (cosmo)percepção sobre representatividade apresenta-se da seguinte maneira:

¹⁴ A binaridade de gênero está contida em duas categorias que separam os sujeitos, homens e mulheres. Estas que são definidas no nascimento do sujeito e que produzem a partir daí um corpo. Os pais, juntamente com a sociedade, reforçam certos tipos de comportamentos de acordo com o gênero dado para a criança no nascimento. Se for menina, o investimento passa pelas cores delicadas, vestidos, laços, bonecas, brincos, projetando, geralmente, um ideal de mulher, bonita, delicada e comportada. Se for um menino, as cores azul ou verde, geralmente, prevalecem, os macacões e nada mais. Nada de laços ou brincos. Investe-se em carros e caminhões e sonha que ele será um bom homem, trabalhador e másculo no futuro. O clássico “homem não chora” e “meninas não falam alto” ou “não sentam de pernas abertas”, são exemplos de formas de opressão contidas na forma binária de gênero. Com isso, reforça os comportamentos, os desejos, os sentimentos, os discursos ligados ao masculino nos meninos e os femininos nas meninas. (Rossini, 2018, p.09)

- Estar presente no lugar de alguém, o que possui significação de poder, conquistada através de muita resiliência. A mulher para ocupar esses espaços deve possuir maleabilidade, pois a única representação tida como assertiva é a voz masculina (Informação Verbal)¹⁵.

A professora **Débora Batista Pinheiro Sousa (2024)**, do campus de Balsas observa:

- Que vai além de sua formação, considera a área das Ciências Exatas uma área não tão fácil para ocupação de espaços de poder pelas mulheres. Por outro lado, observa uma procura feminina por cursos de graduação na área (Informação Verbal)¹⁶.

Elisângela Sousa de Araújo (2024), professora do campus Pinheiro, foi à primeira mulher dos campi do Continente a compor bancas de concurso para estruturação dos novos campi, mas relata que:

- Sempre buscou a assertividade e algumas vezes para ser ouvida e validada precisou gritar, o que a fez ser interpretada como durona ((Informação Verbal)¹⁷.

No campus de Balsas, a professora **Giselia Brito dos Santos (2024)**, entende que:

- Representa a muitos, mas ainda é uma das poucas mulheres em cargos de gestão universitária, (cosmo)percebe em reuniões, eventos da Universidade um número muito pequeno de mulheres participando da gestão. No início, à frente da direção do campus, imaginava ser mais tranquilo exercer esse lugar, mas observa ausência de receptividade,

¹⁵ Informação Verbal concedida pela professora Betânia Oliveira de Barros em 22 de fevereiro de 2024.

¹⁶ Informação Verbal concedida pela professora Débora Batista Pinheiro de Sousa em 19 de fevereiro de 2024.

¹⁷ Informação Verbal concedida pela professora Elisângela Sousa de Araújo em 20 de fevereiro de 2024.

chegando até a ouvir que não servia para esse cargo (Informação Verbal)

¹⁸.

No campus de Codó, a professora **Kelly Almeida de Oliveira (2024)**, compreende (cosmo)percepção de representatividade feminina da seguinte forma:

- As mulheres na gestão enfrentam mais desafios, precisando de mais tempo para conquistar a confiança, respeito e sobretudo mostrar que possuem competência para ocupar o cargo. Reconhecendo a existência de atravessamentos quando há outras orientações sexuais para além da hetenormatividade, somando ainda a questão de raça, o que gera certa solidão a mulher durante a ocupação desses espaços. Quando esteve na gestão, via-se como a única mulher negra exercendo cargos, o que a seu ver, contribuiu, significativamente, para o processo de humanização (Informação Verbal)¹⁹.

A professora **Lucélia de Sousa Almeida (2024)** do campus de Bacabal, analisa como:

- Poder estar em algum lugar e ver pessoas compartilharem as mesmas características, sejam elas físicas ou psicológicas, a citar, mulheres pretas, mulheres trans e que gerem identificação a outras pessoas. (Informação Verbal)²⁰.

Para a ex-reitora da UFMA, professora **Nair Portela Silva Coutinho (2024)**, há alguns questionamentos subjetivos sobre representatividade feminina:

- Pois compreende a educação como um espaço onde a maioria é mulher, e questiona fato de existirem poucas mulheres na gestão. Com o decorrer do tempo, analisa um contingente de mulheres em todas as áreas de formações e atuações, mas observa uma resistência na ocupação de mulheres no campo da gestão, liderança. Prova disso foi ter se tornado a

¹⁸ Informação Verbal concedida pela professora Giselia Brito dos Santos em 19 de fevereiro de 2024.

¹⁹ Informação Verbal concedida pela professora Kelly Almeida de Oliveira em 22 de fevereiro de 2024.

²⁰ Informação Verbal concedida pela professora Lucélia de Sousa Almeida em 19 de fevereiro de 2024.

única mulher reitora, somente após 50 anos de existência da UFMA. Mas estando a frente, procurou trabalhar com muitas mulheres ao seu redor, nomeando pró-reitoras, chefes de departamentos (Informação Verbal) ²¹.

Já no campus de Grajaú, a professora **Sandra Maria Barros Alves (2024)**, analisa a (cosmo)percepção da representatividade da seguinte forma:

- O campus Grajaú possui no seu quadro um contingente maior de servidoras (mulheres), técnicas administrativas, terceirizadas, e há uma equivalência entre homens e mulheres no corpo docente. Reitera ausência de proximidade com estudos de gênero (Informação Verbal) ²².

A última entrevistada é a professora **Yllana Ferreira Marinho (2024)** do Campus Pinheiro, que pontua (cosmo)percepção de representatividade, como:

- Elemento Crucial para garantir inclusão da diversidade acadêmica;
- Envolvendo para além da diversidade de origens étnicas, culturais, orientação sexual, de gênero, mas a garantia que essas vozes sejam ouvidas e valorizadas em todo o ambiente acadêmico;
- Quando há de fato a representatividade significativa, as discussões em sala de aula vêm de diferentes perspectivas, experiências o que enriquece o ambiente, fazendo com que todos os envolvidos se sintam respeitados;
- Importante no corpo docente, nos técnicos administrativos, terceirizados, de diversas origens, pois ajuda a motivar uma gama de estudantes e de abordagens e variedades para enfrentamento de desafios pela instituição (Informação Verbal) ²³.

Representatividade feminina nos cargos de gestão da UFMA:

Sobre representatividade feminina e cargos de gestão, a professora **Betânia (Campus Imperatriz)**, diz:

²¹ Informação Verbal concedida pela professora Nair Portela Silva Coutinho em 03 de Julho de 2024.

²² Informação Verbal concedida pela professora Sandra Maria Barros Alves em 23 de fevereiro de 2024.

²³ Informação Verbal concedida pela professora Yllana Ferreira Marinho em 21 de fevereiro de 2024.

- Há diferença sim, no quantitativo, mas a cada dia vem ganhando mais espaços às mulheres.

A professora **Débora (Campus Balsas)** relata que:

- No seu campus, apenas duas mulheres ocupam espaços de poder.

Para a **professora Elisângela (Campus Pinheiro)**:

- Foi à única diretora mulher do Continente na época, e por vezes lidou com falta de apoio, assim também não via a representatividade feminina como pauta de discussões no campus ou na Universidade como um todo.

A professora **Giselia (Campus de Balsas)** analisa a representatividade nos cargos de gestão do seu campus e menciona que:

- No campus que atua é somente ela e uma coordenadora de curso.

Já a professora **Kelly (Campus Codó)** analisa representatividade feminina no seu campus onde observa que:

- Há apenas duas mulheres exercendo cargo de gestão.

A **professora Lucélia (Campus Bacabal)** por sua vez acrescenta que:

- Os cargos mais altos existentes no seu Campus são de direção de Centro e coordenação de curso, estando somente ela no cargo de diretora, e nas coordenações não há presença feminina.

A ex-reitora, professora **Nair Portela (Campus Sede)** acrescenta à pesquisa que:

- Quando assumiu a reitoria buscou agir pensando na coletividade, havia muitas mulheres em pró-reitorias, cargos de gestão de várias áreas. Onde a busca por valorização feminina era uma constante.

Para a professora **Sandra (Campus Grajáú)**:

- Há mais mulheres nas coordenações, já na direção de campus, apenas uma mulher ocupou o cargo.

Professora **Yllana (Campus Pinheiro)** entende que a representatividade feminina na gestão:

:

- Está ainda em desenvolvimento, mas não alcançou o equilíbrio total em relação aos homens, pois a maioria dos cargos está sendo ocupados por eles, há ainda uma predominância masculina em cargos de poder. O que esse cenário aponta é a necessidade de incentivo para a igualdade de gênero, nos cargos de gestão Universitária.

Divisão Sexual do Trabalho

Sobre a divisão sexual do trabalho, a discussão gira em torno dos processos pelos quais os ofícios, atividades laborais, profissões, formações, são tipificadas como propensas ao sexo feminino ou masculino. A origem biológica de nascimento seria o determinante para a escolha da vida inteira de um ser humano, pois as construções sociais de gênero perpassam desde a escolha da cor de roupa para o bebê recém-nascido, até a vida adulta, contribuindo nas suas escolhas profissionais, acadêmicas etc. A legitimação do homem como um ser provedor, protetor, líder nato, ocasiona em detrimento da mulher, tarefas consideradas de menor prestígio social, há ainda que se falar das zonas de intersecção quando se trata de mulheres negras, trans, pobres e outras, que para além do gênero, são preteridas por raça, classe, orientação sexual.

É importante frisar que algumas sociedades, etnias, possuem outras formas de organização. Não são todas que vivenciam a divisão sexual no seu meio. Todavia considerando que, “A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos”. (Hirata, 2007, p.599). A estruturação ocidental com valores eurocêtricos construiu a divisão sexual em muitos espaços. Com isso a pesquisa buscou conhecer nos Campi do Continente da UFMA, como as professoras observam esse processo.

Indagadas sobre a divisão sexual do trabalho dentro dos seus respectivos campi, as professoras apresentaram análises estruturais, considerando isso, não utilizaremos aqui os nomes das professoras, mas as letras do alfabeto, e mudando a ordem de apresentação dos temas anteriores, com a finalidade de preservar as

identidades, por se tratar de um trabalho que ficará disponível para consulta e leitura dos usuários.

Quadro 11 - (Cosmo)percepção da Divisão Sexual do Trabalho pelos olhares das professoras do Continente- (UFMA).

Professora A	Há diminuição da divisão sexual do Trabalho;
Professora B	Existe divisão sexual do trabalho e não há aceitação dos colegas com uma mulher a frente da gestão;
Professora C	As mulheres ficam mais no apoio, fazendo trabalhos necessários, como é o caso do campus que atua, onde mulheres resolvem tudo, mas ficam por detrás, sem visibilidade alguma e os homens em postos de poder;
Professora D	Em seu campus existem mais homens;
Professora E	Quando o cargo oferece um FG (Função gratificada) são os homens os cotados para ocupar, inclusive havendo disputas entre eles, mas quando não existe esse incentivo financeiro são as mulheres que assumem os postos; As mulheres não são desejadas para ocupar cargos de gestão dentro da Universidade, reitera;
Professora F	Os cargos Comissionados são ocupados pelos homens;
Professora G	Há um desprestígio muito grande pelas mulheres quando se trata de gestão;
Professora H	As mulheres não conseguem ocupar alguns cargos por não possuírem grau de titulação de doutoras, ficando somente os homens na disputa;
Professora I	Não há representatividade feminina por questões estruturais da Universidade.

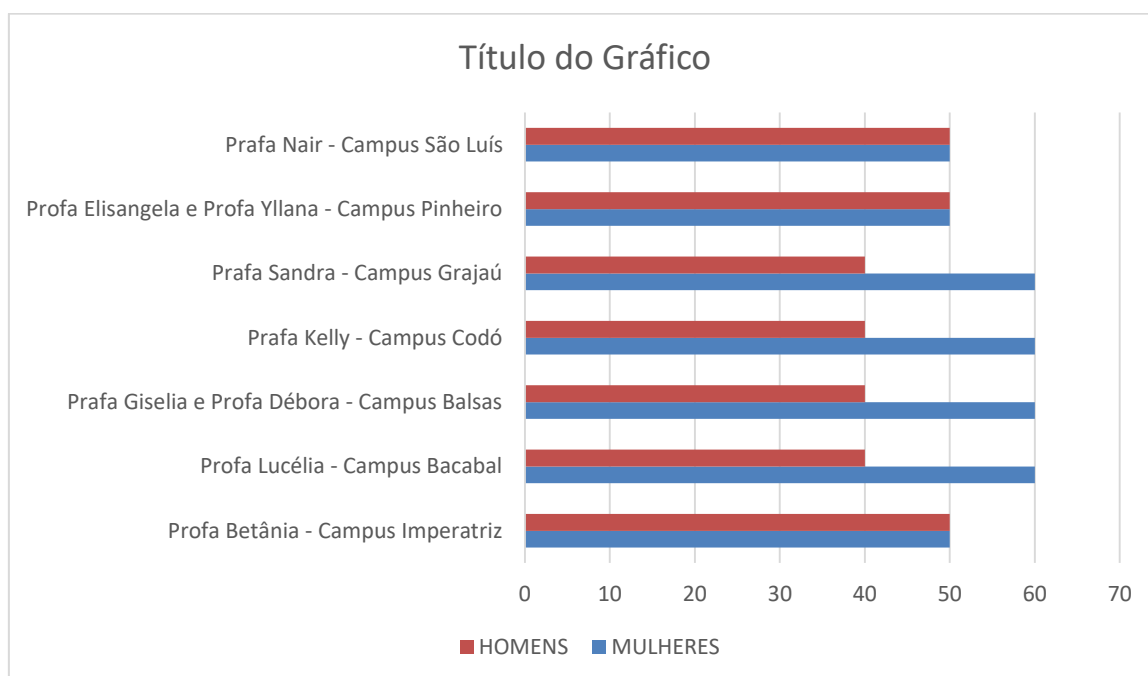
Fonte: Criado pela autora a partir das entrevistas feita para a pesquisa.

Titulações acadêmicas

A reforma do ensino superior brasileiro, na década de 1960, a expansão das Universidades federais, a modernização dos sistemas acadêmicos, a instituição da Lei, Nº 5.540 de 28 de novembro de 1968 (Brasil, 1968). Ocasinou a estruturação da docência de nível superior, onde agregou à carreira e a progressão ao nível de titulação acadêmica. Considerando os estudos das relações de gênero, a inserção da mulher nas carreiras do magistério superior, é importante conhecer como as professoras do Continente da UFMA observam o grau de titulação entre mulheres e homens dos seus respectivos campi de lotação.

Contudo é primordial para entender os processos de representatividade feminina e ocupação de cargos de poder, considerando os novos processos democráticos das Universidades, as eleições para preenchimento de cargos de gestão, que exigem e perpassam pelos títulos acadêmicos daqueles que concorrem à vaga. Logo, o gráfico abaixo apresenta as (Cosmo)percepção das professoras sobre seus campi e o grau de titulação acadêmica de mulheres e homens que formam o quadro docente.

Gráfico 1 - (Cosmo)percepção das professoras em relação a titulações acadêmicas de mulheres e homens nos Campi da UFMA.



Fonte: Criado pela autora a partir das entrevistas realizadas (2024).

As ocorrências demonstradas no gráfico 1 representam tão somente as (cosmo)percepções das professoras, como elas sentem, refletem, observam, vivem o campus em que atuam em relação ao quadro docente e às titulações acadêmicas.

Essa quantificação das (cosmo)percepções considerou o grau de titulação de doutoramento como referência de análise. As professoras Betânia (Campus Imperatriz), Elisângela (Campus Pinheiro), Yllana (Campus Pinheiro), e a professora Nair (Campus sede- Dom Delgado), sentem que existe uma proporção equivalente entre homens e mulheres nos seus campi com grau de doutorado. Já as professoras Lucélia (Bacabal), Giselia (Campus Balsas), Débora (Campus Balsas) e professora Sandra (Campus Grajaú), cosmopercebem que há mais homens. Ressalta-se que, entre os campi analisados pelas professoras, não houve nenhum onde as mulheres fossem maioria doutoras.

O registro dessas (cosmo)percepções em gráfico, são relevantes uma vez que não temos, institucionalmente, no âmbito da UFMA a sistematização de dados

sobre o perfil do corpo docente da UFMA por gênero, raça, classe, etarismo. Além disso, essas (cosmo)percepções revelam dificuldades quanto a candidatura de mulheres para ocupação do cargo de diretora de centro, pois:

Tem homens hoje no cargo, porque não teve nenhuma candidata feminina, faltou candidata [pausa] Por quê? Porque Tem uma questão hoje no campus, porque pra direção tem que ser doutor (a), e as mulheres que se candidatariam ainda eram mestres na época das eleições, talvez se candidatem no futuro (Professora, Informação Verbal, 2024)

A ausência de titulação de doutor/a como um impeditivo para o alcance de espaços de poder pelas mulheres justifica as políticas de incentivo à qualificação feminina. Projetos de Lei como o sancionado nº 1.741/2022, popularmente apelidado de "Lei das Mães Cientistas", que prorroga o prazo para a defesa de TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) na graduação e na pós-graduação, bem como a entrega e defesa de dissertação de mestrado e tese de doutorado, em virtude de parto ou nascimento, filiação, ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção ou licença adoção, aumentando também os prazos de vigência de bolsas de estudo concedidas pelas agências de fomento à pesquisa, asseguram às estudantes gestantes, nos casos que envolvam risco para a mãe ou para o feto, o afastamento temporário, sem prejuízo acadêmico. Esses são exemplos de políticas públicas que garantem às mulheres o direito de concluir seus estudos, elevar seu nível de titulação e, conseqüentemente, ocupar espaços de poder.

Preconceito/ Discriminação na vida profissional e acadêmica

A quinta questão da entrevista coloca em pauta temas como preconceito e discriminação na vida acadêmica e profissional, uma vez que o estudo coloca em cheque relações de gênero e raça, é essencial discutir os atravessamentos, sejam eles vivenciados ou não pelas professoras durante suas trajetórias. Para contextualizar e entender a importância dessa questão para a pesquisa, iniciamos investigando como acontece o preconceito e a discriminação.

O preconceito é a forma com que se imagina o outro, são as maneiras que um determinado grupo julga antecipadamente o outro grupo, e se considera superior. Existem muitas formas de preconceito, baseados na cor da pele, no gênero, na classe social, nas características físicas, intelectuais, de origem

geográfica etc. É nítido que os preconceitos existem pelo fato de terem sido construídos socialmente e culturalmente no decorrer da história, sendo alguns padrões considerados privilegiados em detrimento de outros. A discriminação também é parte desse debate desenvolvido ao longo da pesquisa, uma vez que...

A palavra discriminação adquiriu sentidos ainda mais complexos em tempos recentes em função da percepção de que indivíduos são excluídos porque sofrem diferentes formas de tratamento desvantajoso que expressam intencionalidade. Ela tem sido usada para categorizar as práticas daquelas instituições que não tomam as medidas necessárias para que pessoas de diferentes grupos estejam representadas nos seus quadros (Moreira, 2017, p.27).

Considerando que falar de preconceitos e discriminações vividas em determinados lugares, podem vir a gerar exposição, assim também baseado nos princípios éticos que regem o fazer científico, mais uma vez utilizaremos o alfabeto para designar as professoras e apresentar as respostas dada pelas entrevistadas sobre o tema em questão.

Quadro 12 – Preconceitos e Discriminações na vida acadêmica e profissional

ELAS:	Preconceito/Discriminação	Vida acadêmica	Vida profissional
Professora A	- Sim, vivenciou por meio de atitudes subjetivas, de forma sutil; - Sensação de insegurança masculina frente à ocupação de cargo de gestão por uma mulher.		X
Professora B	- Sim, quando assumiu a coordenação, por ser de outra área, sem ser das exatas (área do curso que coordenou), e assumir o cargo de gestão.		X
Professora C	- Sim, por meio de julgamentos, pautados na figura feminina e não em sua capacidade de fazer gestão. - Falta de reconhecimento do Campus, onde deixou de ser chamada para um evento, onde todos os outros ocupantes de cargos de gestão foram homenageados.		X
Professora D	- Sim, preconceito etário, somado ao fato de ser mulher. - Por ser de outra formação e exercer gestão em área diversa da sua formação.		X
Professora E	- Sim, porém a maioria das situações sempre acontece de forma velada.		X
Professora F	- Sim, com frases do tipo “Tu parece minha mãe falando”, “Falou igual a minha esposa”, o que gera uma comparação negativa a seu ver, ligando relações familiares à figura da mulher. - Assim que passou a ocupar o cargo de gestão, em diversos momentos que precisava tratar de assuntos com algum homem, se houvesse mais de um homem no ambiente, ambos tratavam do		X

	assunto entre eles, onde se via silenciada, pois reitera, homens falam com homens!		
Professora H	-Sim, principalmente quando exerceu gestão fora de sua área de formação.		X
Professora I	- Nunca percebeu em sua trajetória acadêmica ou profissional, atribui isso ao fato de ser mais velha e impor respeito.		
Professora J	-Sim, já enfrentou, pois sua formação é considerada historicamente como uma profissão masculina. Onde sempre teve sua capacidade profissional questionada. Ao entrar para a Universidade, os alunos durante suas aulas, realizavam pesquisa na internet sobre o assunto que ministrava em suas aulas, para terem certeza de que ela possuía conhecimento sobre o assunto em debate. - Na frente da gestão viu essas dúvidas aumentarem, pois duvidavam de sua capacidade de organização e liderança.		X

Fonte: Tabela criada pela autora de acordo com as entrevistas realizadas.

Exercer gestão de acordo com as falas das professoras revelam que para além dos desafios do exercício do cargo, há obstáculos de gênero, raça, etária, divisão sexual do trabalho e outros.

Mulheres negras em espaço de poder

Considerando o viés interseccional que a pesquisa discutiu, em que camadas de opressão legitimam e invisibilizam mulheres negras a permanecerem longe dos espaços de poder. As relações de gênero e o racismo, este último, aqui compreendido como:

No caso do racismo institucional, o domínio se dá com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios baseados na raça, que servem para manter a hegemonia do grupo racial no poder. Isso faz com que a cultura, os padrões estéticos e as práticas de poder de um determinado grupo tornem-se o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade. Assim, o domínio de homens brancos em instituições públicas – o legislativo, o judiciário, o ministério público, reitorias de universidades etc. – e instituições privadas – por exemplo, diretoria de empresas – depende, em primeiro lugar, da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos (Almeida, 2019, p.27-28)

A pesquisa ouviu as professoras sobre a presença de mulheres negras em espaços de gestão na UFMA, obtivemos respostas como:

“Sim, já vivenciei o racismo por parte de uma colega de trabalho, que proferiu as seguintes palavras: Antes você parecia mais branquinha” (Informação verbal, 2024)²⁴.

“Presenciei durante um evento da Universidade, onde havia uma exposição de obras de arte, a vendedora em questão disse a uma colega negra as seguintes palavras: essas obras são caras demais” (Informação Verbal, 2024).

“Não vivenciei na vida de docente, mas no mestrado eu presenciei” (Informação Verbal, 2024).

“Sempre tive que trabalhar mais, dar o meu melhor para não ser julgada como incompetente, mas fui preterida muitas vezes pela gestão do campus, quando aconteciam eventos, eu não era lembrada” (Informação verbal, 2024).

“Nunca vivenciei e desconheço no campus onde trabalho” (Informação verbal, 2024).

“As mulheres negras encontram muita resistência” (Informação Verbal, 2024).

“Mulher e Liderança são obstáculos para qualquer uma, agrava ainda mais para mulher negra, pois ainda tem que enfrentar o agravante do racismo. Duvidar das mudanças propostas, ter que mostrar amplo conhecimento do que está propondo, ter sua liderança questionada por suas escolhas, atender às expectativas de “ser justa” com todos, ser acusada de grosseira, ter que camuflar a feminilidade no ambiente corporativo, para ser mais “homem de negócio”, pois a menor falha corre o risco de enfrentar uma expulsão; para a mulher negra essa poderá ainda ser acusada de “zangada”, não ser dócil. Essas são algumas das percepções do ambiente que uma mulher, e uma mulher negra enfrenta todos os dias” (Informação verbal, 2024).

²⁴ Considerando a Resolução 510 do Conselho Nacional de saúde, dos riscos existentes diante da exposição de situações que envolvem racismo, resolvemos não citar o autor (a) das falas.

“Desconhece ou nunca percebeu, mas reconhece através de colegas, que há sim preconceito de raça, e que sempre foi uma preocupação em minha gestão, trabalhar em prol de todos, sem distinção de gênero, raça, classe, orientação sexual, religião e etc” (Informação verbal, 2024).

“Conheci um caso de retaliação a uma mulher negra na Universidade, em uma banca de concurso, onde ela foi taxada de vulgar, e ela era uma mulher negra” (Informação Verbal, 2024).

“Não me sinto à vontade para falar, pois não conheço ninguém que tenha ocupado cargo de gestão e tenha vivido experiências de racismo” (Informação verbal, 2024).

Mudanças em relação à representatividade Feminina na UFMA

No tocante a mudanças em relação à representatividade na UFMA, no decorrer dos últimos anos, buscamos com este tema analisar por meio da resposta da única mulher que ocupou o maior cargo da UFMA, a ex-reitora, professora, Dr^a Nair Portela Silva Coutinho, quais mudanças em relação à ocupação feminina em espaços de poder aconteceram após sua presença como reitora. O que houve segundo sua (cosmo)percepção de alteração sobre a participação feminina em cargos de gestão nos últimos anos, certos que:

Chegamos então à questão da representatividade política, que aqui consideraremos em termos amplos, como representatividade institucional, não apenas como a presença de integrantes de minorias em funções de Estado ou em atividades político-partidárias. Enfim, o que chamamos de representatividade refere-se à participação de minorias em espaços de poder e prestígio social, inclusive no interior dos centros de difusão ideológica como os meios de comunicação e a academia (Almeida, 2019, p.67).

O tema escolhido, que corresponde à oitava questão, foi proposto somente à ex-reitora Nair Portela, conforme já mencionado anteriormente. Ela nos apresenta a seguinte análise sobre representatividade feminina:

-A presença como reitora serviu de incentivo para muitas mulheres, muitas alunas ficavam entusiasmadas com a presença de uma mulher no cargo de reitora da UFMA.

-Sempre busquei demonstrar que qualquer mulher pode ocupar cargos de gestão.

-Busquei sempre integrar todos os servidores, independente que fosse docentes, técnicos administrativos na gestão da UFMA, mas após minha saída da frente da reitoria, houve diminuição do número de mulheres em cargos de gestão. Porém enquanto estive a frente busquei trabalhar pela coletividade, mesmo enfrentando obstáculos, preconceitos pela minha idade, por ser mulher, pela minha profissão, mas pude contar com apoio de pares durante a gestão, que sempre foram parceiros, os diretores de centro, coordenadores, chefes de departamentos e afins (Professora Nair Portela, ex-reitora da UFMA, 2024).

A representatividade para além da ocupação de espaços de poder tão importante entende-se no conjunto de atuações políticas, responsabilidades sociais e coletivas, ações institucionais que alcancem minorias, que por meio de construções sociais, ficaram silenciados no decorrer do tempo.

Aumento de representatividade feminina na UFMA

Os espaços públicos historicamente foram delegados aos homens heterossexuais, brancos e elitizados, considerados os melhores gestores pelas construções sociais, culturais, religiosas, ficando os postos de poder e decisão como espaço de presença masculina, a exemplo disso foi a polis²⁵ grega, para muitos, berço da intelectualidade, descrita pela histórica eurocentrada como uma civilização valorosa, com organização patriarcal, “Essas sociedades seriam estruturadas sobre uma separação do tipo masculino- público- cultura x feminino – privado- natureza” (Andrade, 2001, p.03). Ficando os demais na invisibilidade, incluindo homens e mulheres pobres, negros, escravos e afins. A questão aqui não é discutir a construção de uma civilização como exemplo de poder, mas entender como as construções de gênero petrificaram os espaços de poder, como propícios somente ao sexo “forte”²⁶, e como isso reflete até nos dias de hoje na vida de mulheres, como das professoras entrevistadas na pesquisa aqui apresentada.

Na última questão da entrevista, ouvimos as professoras sobre o que pode

²⁵ Era o modelo de cidade estado da Grécia antiga constituída no final do período homérico, arcaico e período clássico, sendo comandada por homens livres.

²⁶ As aspas fazem críticas a noção construída com base na estrutura física do homem cishetero, como modelo de força e virilidade.

ser feito de acordo com (Cosmo)percepções, para o aumento da representatividade feminina nos cargos de poder e gestão da UFMA. Considerando práticas institucionais e políticas para a ocupação desses espaços por mais mulheres.

Quadro 13– Sugestões de Políticas e ações institucionais para o aumento da representatividade feminina na UFMA a partir das (Cosmo)percepções das professoras.

Professoras	Sugestões
Professora A	- Promoção de encontros, eventos, fóruns com temática de mulheres em espaços de poder; - Formação, preparação as mulheres para ocupação de postos de poder, visando à desconstrução patriarcal, almejando a valorização das potencialidades femininas, e práticas institucionais voltadas a valorização feminina.
Professora B	-Incentivo de Liderança; - A mulher deve se colocar no lugar de protagonismo e desconsiderar estigmas construídos e tipificados as mulheres.
Professora C	-Garantia de ocupação de metade desses espaços de poder por mulheres, pois há uma equivalência de homens e mulheres exercendo docência, todavia não há os mesmos números na questão da gestão Universitária; - Alternância de poder nas gestões; -Garantias para ocupação de mulheres nos cargos de gestão.
Professora D	- União, sensibilidade dos setores para ocupação das mulheres; -Representatividade de mulheres na gestão, aumenta ainda mais a participação feminina.
Professora E	-Fortalecimento das iniciativas discentes como: grêmios; CA (Centros acadêmicos); - Incentivo a participação das discentes em espaços de liderança; - Palestras, cursos e debates.
Professora F	- Conscientização, políticas de valorização da mulher na liderança; - Ocupação de lugares estratégicos pelas mulheres e não apenas na assistência e no apoio.
Professora G	- Estudar, buscar o domínio do conhecimento; - Condições estruturais, econômicas, financeiras e suporte para avançar; - Atividades para o empoderamento feminino; - Disciplina nas graduações sobre política da mulher no mundo, para as mulheres aprenderem a caminhar nos espaços de gestão; -As graduações trabalhareem a participação da mulher no mundo e da visibilidade a práticas exitosas de mulheres; - Representatividade feminina estudantil;
Professora H	- Trabalhar a mentalidade coletiva por meio de ações institucionais; -Promoção de atividades voltadas para o processo de equiparação de cargos entre todos os gêneros.
Professora I	- Implementação de políticas e programas que promovam a equidade de gênero, buscando a participação de mulheres em todos os níveis de liderança; - Estabelecimento de cotas de gênero para ocupação de cargos de gestão; - Mentorias para o desenvolvimento profissional de mulheres; - Promoção de cultural organizacional inclusiva de valorização das mulheres;

	- Treinamentos sobre diversidade de gênero para toda a comunidade acadêmica; - Apoio a network de mulheres, entre as mulheres que ocupam/ocuparam cargos de liderança dentro da UFMA. Buscando conhecer realidades de outras mulheres na gestão universitária; - Criação de rede de apoio entre mulheres na gestão universitária.
--	---

Fonte: Criado pela autora de acordo com as entrevistas realizadas.

3.3 Desafios, obstáculos, construções de gênero e raça na representatividade feminina em cargos de poder - a Enunciação do Conteúdo

A presença de mulheres em cargos de poder é considerada um mecanismo para o rompimento e avanço das condições de opressão e discriminação pelos quais todas nós mulheres, desde nossas ancestrais, vivenciamos cotidianamente. Ocupar esses espaços é uma das maiores possibilidades de correção da dívida histórica, política e social com mulheres. A longa história registrou os homens como os grandes chefes, políticos, gestores, o que dificultou a ocupação de mulheres nos espaços públicos e consequentemente os de poder.

Desafiadas a superar os ditames dessa sociedade nos espaços políticos, elas enfrentam uma rotina institucional que amiúde insiste em “devolvê-las” ao espaço privado, da família. Na impossibilidade de fazê-lo, a lógica masculina, se empenha em mantê-las (no espaço público- político sob as conveniências do poder patriarcal). (Salomão, 2009, p.02).

Dito isto, podemos analisar alguma das frases das professoras ditas no decorrer das entrevistas, que revelam desafios e obstáculos para ocupação de cargos de poder. “Maleabilidade”, “Assertividade”, “Gritar para ser ouvida”, “Ausência de receptividade”, “Tempo para conquistar confiança”, são exemplos de como as mulheres precisam desenvolver certas habilidades para provar que são competentes e capazes, habilidades essas que os homens, não precisam comprovar em nenhum momento, pois a sua imagem de virilidade, força anda lado a lado com o seu sexo biológico.

O complexo de inferioridade que em muitas delas é reproduzido devido a mecanismos estruturais, tem como reação de defesa o uso da autoridade, da assertividade, do gritar para serem ouvidas e validadas precisam agir com estratégias, que para o patriarcalismo não condiz com atitudes consideradas

femininas, sendo elas consideradas históricas pelo sistema. As ações das mulheres para serem ouvidas assemelham-se a concepções e hábitos masculinos, pois a inversão sexista seria um mecanismo usado por mulheres para atuar em espaços de poder. Outra palavra usada pelas professoras é a maleabilidade, a capacidade de transitar e se adequar a várias situações, tornando-se flexível, agindo com base na docilidade, gerando reflexões sobre essa ação tão necessária para elas a frente da gestão.

O homem tem o hábito de se impor: seus clientes acreditam em sua competência; pode ser natural, impressiona sempre. A mulher não inspira o mesmo sentimento de segurança; torna-se afetada, exagera e faz demais. Nos negócios, na administração, mostra-se escrupulosa, minuciosa, facilmente agressiva (Beauvoir, 1975, p.470).

A sociedade e as instituições não possibilitam ou criam mecanismos para que as mulheres possam ocupar e desenvolver habilidades nos espaços públicos. Os valores conservadores, as tecnologias de gênero, as instituições públicas, sociais, religiosas, a família, contribuem para permanência da estruturação feminina no espaço privado, nas funções de mães, esposas, donas de casa, não que isso seja um problema, mas a ausência de possibilidades de ocupação de outros espaços para além desses já instituídos a elas como únicos.

Políticas públicas e institucionais devem ser pensadas e postas em práticas, levando em conta as construções sociais, as realidades da diversidade feminina, pois há muitos fatores vivenciados por mulheres, aqui também vale lembrar as intersecções como raça, classe, orientação sexual e outros. A Universidade deve como agente social do estado promover através de políticas institucionais ações de enfrentamento, reparação histórica, social, transformação cultural da lógica patriarcalista, estratégias educativas com base na diversidade de gênero e de existências, visando a uma sociedade justa, igualitária, que combata o preconceito e violências a todos os gêneros. A Universidade apresenta-se atualmente como um espaço de pluralidades, portanto, deveria garantir a justiça social e representatividade, a criação, execução e garantias de políticas de valorização dessas mulheres em espaço de gestão e poder, que seria uma conquista histórica.

Pensando na ocupação e representatividade feminina, analisadas em todas as falas das professoras entrevistadas, há ainda resistência de gênero na ocupação de mulheres na gestão da Universidade, podendo ser sentido, nas vivências, dores,

atravessamentos, conforme relatos de suas (cosmo)percepções como gestoras. Considerando todas as diversas sugestões de políticas institucionais apresentadas no quadro 12, apresentamos para somar as seguintes:

- Flexibilização de cargos e horários para as mulheres;
- Política de equidade de gênero na gestão das Universidades, no caso, na UFMA;
- Creches nas Universidades (Já foi uma realidade na UFMA, mas que não existe mais);
- Capacitação feminina para liderança e gestão;
- Formações Continuidas e políticas de incentivo para mulheres;
- Políticas de combate a todas as formas de assédio as mulheres dentro da Universidade;
- Cotas para as mulheres nas eleições das Universidades a cargos de gestão, como já acontece na política partidária;
- Cotas para mulheres no ingresso da pós-graduação;
- Regime especial de aprendizagem para mães estudantes, já acontece em algumas Universidades federais do Brasil e consiste na substituição da presença física de mulheres em salas de aula, por um plano de atividades acadêmicas, desenvolvidas pelos professores;
- Fortalecimento de grupos de pesquisas sobre mulheres, relações de gênero, relações étnico-raciais;
- Criação de núcleos voltados para a Mulher na Universidade;
- Projetos de extensão desenvolvidos para as mulheres das comunidades locais;
- Garantia de segurança dentro da Universidade.

Há muito que se avançar para o alcance da representatividade feminina na Universidade, um grande avanço é a discussão da pauta, que já é realidade em muitos âmbitos da sociedade, todavia é necessário o aprofundamento cada dia mais, no que tange ao aumento da participação efetiva de mulheres em postos de poder.

4 CONTRIBUIÇÕES À LUTA FEMINISTA: os passos dados por nossas ancestrais²⁷ em busca de direitos e espaços de poder.

Nas sociedades ocidentais, a construção de papéis sociais tem sido organizada conforme as relações de gênero, de raça, classe social, etarismo e muitas outras formas de separação humana, dando sentido à estruturação social, simbólica, ideológica, econômica, religiosa, cultural, educativa com base na diferença biológica que, no decorrer da história, delimitou maneiras de ser conforme o sexo biológico de nascimento. Todavia, essas construções edificadas sobre os corpos, fazem surgir movimentos que se propõem discutir e a reivindicar igualdade social e, assim, o conceito de gênero surge para subsidiar as diversas correntes de manifestações em prol da justiça social e humana.

No Brasil colônia, herdeiro direto do patriarcalismo e sexismo europeu e do processo escravista, que serviu como sustentação do projeto imperialista eurocêntrico, colonizador, formou-se um sistema de valores que colocou a mulheres um lugar de subalternidade, especialmente a mulheres negras, indígenas, pobres, mestiças, etc. Dentro dos princípios conservadores e hierárquicos os espaços de decisão e poder eram reservados a figura masculina, sendo o lugar das mulheres, a casa, os filhos e o matrimônio, devendo manter a submissão ao homem como uma conduta irrevogável, desde que estivéssemos falando exclusivamente das mulheres brancas e ricas, porque as escravas e indígenas estavam sendo mão de obra para a sustentação de um projeto expansionista genocida, patriarcalista, heteronormativo, racista.

Dentre os costumes trazidos da Europa e implantados no Novo Mundo estava a manutenção do status inferior da mulher: de um lado, a mulher branca, membro dominado da classe dominante, cuja castidade era condição essencial para cumprir sua função de procriadora; de outro a mulher negra, indígena ou mestiça, explorada como braço escravo e objeto sexual. (Alves, p.52,2019).

As mulheres negras, mestiças viviam formas distintas de opressão, que por muito tempo ficou sem ser questionado. Se as mulheres brancas eram deixadas no

²⁷ “Relativo aos antepassados” (Bechara, p.137, 2011).

ambiente privado para garantir a manutenção da família tradicional, dos valores considerados femininos, as demais mulheres pobres, negras, viviam com a imagem de seres incansáveis, trabalhadoras genuínas, propensas a toda sorte de ofício.

Logo, propomos discutir nas subseções seguintes esse processo de produção e reprodução das relações de gênero na distribuição dos papéis sociais, as manifestações de hierarquias de gênero, surgimento do feminismo branco e dos feminismos plurais, lutas, resistências e conquistas femininas, especialmente, no campo educacional, na educação superior e na Universidade.

4.1 Relações de Gênero e a construção do ser mulher

O conceito de gênero, segundo Scott (1989), é uma categoria de análise necessária à compreensão das relações e disposições sociais que são atribuídas conforme o gênero, baseado em aspectos biológicos. Na sua essência, esse conceito busca rejeitar o determinismo biológico. Em outras palavras, desconstruir a ideia de que a virilidade masculina sempre prevalece sobre às mulheres, devido aos seus aspectos físicos e biológicos.

A mulher, com base nas construções sociais, sustentadas por um determinismo biológico, é considerada um ser frágil e pequeno, movida por emoções e, quase nunca pela razão, diante tamanha força atribuída aos homens, somente resta-lhe a subserviência ao sexo forte, o que reflete atualmente na divisão sexual do trabalho e na ausência ou pouca participação feminina em lugares de decisão, como os cargos de lideranças. Os diversos movimentos feministas buscam com suas reivindicações desconstruir visões dessa natureza enraizadas na essência feminina, tentando manter o controle dos lugares que devem ocupar de acordo com aspectos biológicos naturalizados nas relações sociais.

Outro ponto também defendido por estudiosas e estudiosos, que se dedicaram as lutas das mulheres, era a de que “A pesquisa sobre as mulheres transformaria fundamentalmente os paradigmas no seio de cada disciplina” (Scott, 1989, p.03), mostrando através de inúmeros estudos a significância social acerca do conceito de gênero. Para Joan Scott (1989), o termo gênero passou a ser atribuído àqueles estudos que antes eram intitulados por história das mulheres.

Gênero visa indicar a erudição e a seriedade de um trabalho porque “gênero” tem uma conotação mais objetiva e neutra do que “mulheres”. O gênero parece integrar-se na terminologia científica das ciências sociais e, por consequência, dissociar-se da política- (pretensamente escandalosa)-do feminismo. Neste uso, o termo gênero não implica necessariamente na tomada de posição sobre a desigualdade ou o poder, nem mesmo designa a parte lesada (e até agora invisível). Enquanto o termo “história das mulheres” revela sua posição política ao afirmar (contrariamente as práticas habituais), que as mulheres são sujeitos históricos legítimos, o “gênero” inclui as mulheres sem as nomear, e parece assim não se constituir em uma ameaça crítica. Este uso do “gênero” é um aspecto que a gente poderia chamar de procura de uma legitimidade acadêmica pelos estudos feministas nos anos 1980 (Scott, 1989, p.05).

Assim, o estudo sobre gênero busca muito mais que compreender práticas sociais impostas às mulheres, e rejeita todas as construções sociais, ultrapassando o olhar único sobre as mulheres, afinal:

“Gênero”, como substituto de “mulheres,” é igualmente utilizado para sugerir que a informação a respeito das mulheres é necessariamente informação sobre os homens, que um implica no estudo do outro. Este uso insiste na ideia de que o mundo das mulheres faz parte do mundo dos homens, que ele é criado dentro e por esse mundo. Esse uso rejeita a validade interpretativa da ideia das esferas separadas e defende que estudar as mulheres de forma separada perpetua o mito de que uma esfera, a experiência de um sexo, tem muito pouco ou nada a ver com o outro sexo. Ademais, o gênero é igualmente utilizado para designar as relações sociais entre os sexos. O seu uso rejeita explicitamente as justificativas biológicas, como aquelas que encontram um denominador comum para várias formas de subordinação no fato de que as mulheres têm filhos e que os homens têm uma força muscular superior (Scott, 1989, p.07).

Quando há uma disposição para estudar gênero está implícito, através dessa temática, o contingente de que a relação entre homem e mulher não é a que se deseja, e que há um caminho que precisa ser percorrido para a desconstrução dos estigmas sociais que permeiam a vida de pessoas por construtos sociais e históricos. Assim, parte-se do pressuposto que:

Enfatizamos a noção mulher, como a noção “homem”, como construções que petrificam a realidade do processo-de-ser-o-humano-no-mundo. Consideramos que “a mulher” não é sujeito no mundo, senão que, pelo contrário, é o objeto de uma ordenação das relações entre pessoas, objeto resultado do sexismo (Cruz, 2012, p. 191).

No processo histórico das relações de gênero, é comum encontrarmos registros sob uma ótica eurocentrada, de visão universalizante, hegemônica. Os primeiros registros que se tornaram conhecidos da História das mulheres e das

relações de gênero, dão ênfase às mulheres brancas e de condições socioeconômicas abastadas, como foi o caso da poeta Safo, na Grécia antiga (624 a.c) cuja alusão diz o seguinte trecho “Era singular e não há referência a outra mulher em sua época que na arte tenha se igualado a ela” (Campos, 2010, p.27). Afinal, Safo pertencia à família de aristocratas, o que nos instiga a indagações sobre a ausência de mulheres pobres, negras, indígenas, mestiças e outras nos registros historiográficos das relações de gênero, nos primeiros momentos de discussão do feminismo eurocentrado, branco, cisgênero²⁸.

No caso da formação do Brasil, sob fortes influências europeias, os estudos de Mary Del Priore (2009), mostram um pouco das origens do sistema patriarcal nacional que, conseqüentemente, criou relações desiguais entre os gêneros que se distanciam em seus aspectos biológicos pelas construções feitas a partir do sexo de nascimento.

Durante o período colonial uma série de fatores cristalizou-se conferindo a mulher uma situação específica na sociedade que então se formava. O rico período de entrecruzamento de etnias diversas, os diálogos entre visões de mundo diferentes, costumes, hábitos e crenças marcados pela alteridade fecundaram a condição feminina que então se organizava na terra de Santa Cruz (Del Priore, 2009, p.21).

Durante a formação do Brasil colônia, negras, indígenas e brancas, conforme Del Priore (2009) tiveram cada uma, conforme sua origem, determinado papel, na configuração do ser mulher no Brasil e na estruturação da colônia portuguesa. Que mediante essa tecitura reflete atualmente o apagamento e/ou aviltamento de suas potencialidades pela estrutura edificada em valores coloniais.

Da mulher indígena herdava-se, neste momento, o espólio de tradições que ela detinha na estrutura tribal. A mulher branca contribuiu com modos de viver e morrer importados com a emigração de Portugal, modos estes, muitas vezes, também trazidos de outras terras, reelaborados na

²⁸ “Cisgênero” é uma palavra composta por justaposição do prefixo “cis” ao radical “gênero”. O prefixo “cis”, de origem latina, significa “posição aquém” ou “ao mesmo lado”, fazendo oposição ao prefixo “trans” que significa “posição além” ou “do outro lado”. “Cisgênero” estabelece uma relação de antonímia com a palavra “transgênero”. “Transgênero”, por sua vez, é uma palavra rotineiramente utilizado como forma de designar pessoas cuja auto identificação de gênero não coincide com o gênero atribuído compulsoriamente ao nascimento em virtude da morfologia genital externa, podendo incluir travestis e transexuais. Desta forma, “cisgênero” é utilizado para designar aquelas pessoas que não são transgêneras, ou seja, aquelas cujo gênero auto identificado está na “posição aquém” daquele atribuído compulsoriamente ao nascimento em virtude da morfologia genital externa. “Cisgênero”, assim como “transgênero”, funcionam frequentemente como determinações às palavras “homem” e “mulher”(Bagagli, 2018, p.13-14)

Metrópole e translados para o Brasil. As sociedades africanas do tipo sudanês e banto, de onde saiu grande parte do tráfico negreiro, legaram à vida colonial comportamentos e mentalidades características do espaço que a mulher ocupava em seu interior (Del Priore, 2009, p. 21).

As experiências das mulheres eram confrontadas com regras impostas, limitando as mulheres às práticas culturais de dominação patriarcal, disseminadas à época. Gregório de Matos, o “Boca do Inferno”, foi um grande poeta barroco que viveu no Brasil no século XVII, durante um momento de grande efervescência social e, dentre suas obras, Gregório destacou as regras que as moças (brancas) deveriam seguir para obter um bom casamento.

O poeta Gregório de Matos, conhecido como Boca do Inferno, tinha, nesse sentindo uma receita: em “regras de bem viver” destinadas às casadoiras, recomendava que estas não abrissem a boca para falar antes do marido, não aparecessem jamais à janela da casa, se mostrassem econômicas remendando a roupa dos maridos, esperassem-no para jantar comportadamente sentadas em almofadas, soubessem coser, assar e fazer – lhes bocadinhos caseiros. Mesmo no sexo, tinham de ser subservientes: que quando o marido viesse “de fora, vá-se a ele, e faça por unir pele com pele” (Del Priore, 2005, p. 37- 38).

Como podemos observar a ideia de mulher, era colocada em um leque de elementos morais e conservadores, que encontravam na religião os fundamentos para cercear a figura feminina. Todavia é importante frisar que, nem todas as mulheres conseguiam permanecer nos ambientes privados do lar. As mulheres negras, por exemplo, exerciam atividades para sua sobrevivência e de seus filhos, e em muitos casos eram violentadas por parte dos colonizadores, que viam na mulher negra uma alternativa de vivências sexuais, pois toda vigília estava centrada nas “moças de família”²⁹. Freyre (2003, p. 36) expõe essa realidade, por meio do “ditado: “Branca para casar, mulata para f..., negra para trabalhar”; ditado em que se sente, ao lado do convencionalismo social da superioridade da mulher branca e da inferioridade da preta, a preferência sexual pela mulata”.

A construção do Brasil colônia deu-se mediante a exploração humana em vários aspectos, desde a força física, simbólica, cultural, epistêmica, incluindo o abuso sexual como forma de dominação/apropriação do corpo como objeto, sendo os principais alvos mulheres negras e indígenas. A miscigenação, a qual em muitos escritos é ovacionada, foi consequência cruel de muitos estupros. Ribeiro (2018, p.

29 As moças de famílias que muito aparece nos escritos sobre a mulher no Brasil colônia se referenciava a mulheres brancas, que viviam reclusas e eram formadas para o casamento.

78) ressalta que: “A miscigenação muitas vezes louvada no país também foi fruto de estupros cometidos contra elas. Essa tentativa de romantização da miscigenação procura escamotear a violência”.

Ao falar de mulheres, consideramos suas múltiplas formas de luta pela existência, que não se limita apenas à figura da mulher branca, abastada, reclusa e sedenta de liberdade na expectativa da sociedade patriarcal pela espera de um casamento arranjado que pudesse solidificar as heranças e contratos familiares. Há inúmeras formas de ser mulher marcadas pelas experiências ancestrais de mulheres negras, pobres, indígenas que, longe da reclusão, transitavam nas ruas, vendendo e trabalhando em prol de sua sobrevivência e seus filhos e filhas.

Contrariamente à mulher branca, sua correspondente no outro polo, a mulher negra é considerada uma mulher essencialmente produtora, papel semelhante ao do homem negro, isto é, desempenha um papel ativo. Antes de mais nada, como escrava, ela é uma trabalhadora, não apenas nos afazeres da casa-grande (atividade que não se limita a satisfazer as vontades de senhores, senhoras e seus filhos, mas como produtora de alimentos para a escravaria), como também no campo, desempenhando atividades subsidiárias do corte e do engenho. A sua capacidade produtiva, determinada pela condição de mulher, e, portanto, mãe em potencial de novos escravos, afirmava a sua função de reprodutora de nova mercadoria para o mercado de mão de obra interno. Assim, a mulher negra era também vista como uma fornecedora de mão de obra em potencial, concorrendo com o tráfico negreiro (Nascimento, p. 246-247, 2019).

As construções das relações de gênero, das relações étnico-raciais e a ligação com a subalternização de determinados grupos, organizam as relações de poder, que são sustentadas por instituições como a igreja, família, mídias sociais, universidades, escolas, que seguem um modelo sistemático conservador de tecnologias sociais que precisam ser rompidas junto com a permanência das construções sociais hierarquizantes em torno do gênero (Lauretis, 1987); As tecnologias de gênero, objetivam a formação da mulher ideal, da raça e cultura superior que até hoje perdura na sociedade, pois o modelo “ideal” da mulher deveria ser:

Dependente sexualmente está reduzida ao “dever conjugal” prescrito pelos confessores. E ao dever da maternidade, que completa sua feminilidade. Temida, vergonhosa, a esterilidade é sempre atribuída à mulher, esse vaso que recebe um sêmen que se supõe sempre fecundo (Perrot, 2017, p.47).

A visão que se edificou no Brasil sobre o sexo feminino veio com as embarcações europeias, pautada no binarismo que colocou em pontos divergentes as mulheres brancas, mulheres negras, mestiças, indígenas e pobres. As primeiras,

mulheres brancas, deveriam permanecer virgem, aprender as tarefas do lar, organização familiar, conhecidas como prendas domésticas, e assim, tornarem-se responsáveis pela educação das/os filhas/os e felicidade conjugal, garantindo um matrimônio duradouro. Ao passo que, as negras, mestiças e indígenas muitas oriundas do continente africano, eram mantidas em situações de violência em trabalhos físicos e incansáveis. Dessa forma, ficaram vulneráveis à subalternização e a constituição dos sexismos e racismos estruturais, religiosos, individuais, ambientais, dentre tantas formas de opressão presentes na contemporaneidade.

Firmou-se a ideia de haver qualidades consideradas femininas- tais como doçura, passividade, disponibilidade e prontidão para cuidar e pensar nos outros, maternidade-relacionadas às mulheres; e outras, tais como ambição, força, virilidade, sexualidade, capacidade para o trabalho e para a política, relacionadas aos homens. Fazer uma leitura interseccional dessas qualidades é fundamental. Por exemplo, enquanto se espera servidão, subserviência e disponibilidade em ajudar os outros de mulheres em geral, essa expectativa é ainda maior em relação às mulheres negras. Destacamos, portanto, que “gênero” é um conceito relacional e implica sempre relações de poder, de privilégios, de maior ou menos prestígio (Zanello, 2022, p.36).

No século XIX, Del Priore (2005) apresenta, em seu levantamento, como aconteciam as escolhas por mulheres de acordo com sua cor e sua posição na sociedade, sendo a atribuição “mulher de família” dotada de muitas significações que perpassam desde a cor da pele, até os valores morais eurocentrados e religiosos que visavam tolher as mulheres em seus múltiplos aspectos. As mulheres pobres, negras, indígenas, são vistas naquele contexto como mulheres para usufruto do prazer, romances rápidos e sem compromisso, já as moças brancas de origem familiar abastada eram consideradas propensas a casamentos. Assim sendo,

Estruturas mentais solidamente estratificadas no período colonial não tinham abandonado formas de ser e pensar. As relações amorosas ou sentimentais eram marcadas pela desigualdade, pela escravidão e pelo patriarcalismo. É nítida por exemplo, a diferença entre mulheres de família, estas para namorar, noivar e casar, e as “outras”. Existia uma espécie de dupla moralidade feminina que era, ao mesmo tempo, o destino sentimental de cada uma dessas mulheres (Priore, 2005, p. 195).

Dessa forma, esses elementos que deixavam as mulheres numa posição de atraso, em notoriedade as mulheres negras, pobres, indígenas que vivenciavam e ainda vivenciam formas diversas de exclusão, vão culminar em contestações e na

busca por espaços antes não ocupados, bem como pela garantia de direitos, que não se estendiam a elas.

4.2 As Reivindicações e Conquistas Femininas

O movimento feminista surge com o objetivo de reivindicar direitos e desconstruir papéis de supremacia masculina, que foram edificados no decorrer da história, baseados na diferença biológica de nascimento. Com isso os momentos de lutas e contestações marcam um rompimento e um avanço na busca por igualdade social.

O feminismo, de modo geral, buscou, desde o início, a análise do fenômeno do patriarcalismo, denunciando as opressões, as construções históricas, as possibilidades de libertação, percebendo-o principalmente como um sistema de relações dominantes que impõe um padrão de valores e de comportamentos à sociedade (Monteiro; Grubba, p. 266, 2017).

Há muitos escritos que se voltam às primeiras manifestações feitas por mulheres em busca de direitos e espaços. A primeira onda do feminismo universalizou a mulher, dando ênfase às reivindicações em torno da mulher branca, europeia, pertencente a classes com poder aquisitivo sem destacar, nesse movimento, a participação de outras mulheres, a exemplo das negras, e, principalmente, as tensões em torno de pautas urgentes, para este grupo, contra a violência escravocrata.

Com isso, as outras formas de opressão que permeiam vidas de mulheres negras, indígenas, pobres, mestiças, faveladas e que se encontram longe da visão eurocentrada, não foram priorizadas como objeto de reflexão e questionamentos durante a primeira onda do feminismo. O Brasil teve forte influência do movimento feminista europeu e, como consequência, a invisibilidade das intersecções e as pautas feministas de mulheres não-brancas durante um período.

Em conformidade com outros movimentos sociais progressistas da sociedade brasileira, o feminismo esteve, também, por longo tempo, prisioneiro da visão eurocêntrica e universalizante das mulheres. A consequência disso foi à incapacidade de reconhecer as diferenças e desigualdades presentes no universo feminino, a despeito da identidade biológica (Carneiro, p. 118, 2003).

As reivindicações das sufragistas e a luta pelo direito ao voto marcou a virada do século XIX para o XX com o movimento feminista especialmente na

Inglaterra. A primeira onda do feminismo teve como um dos objetivos alcançar o direito ao voto (Sufrágio), para as mulheres, que até então somente era permitido aos homens.

O primeiro momento do feminismo da primeira onda foi caracterizado pelo seu cunho conservador, questionando a divisão sexual dos papéis exercidos entre homens e mulheres. As mulheres contestavam as diferenças contratuais e econômicas, diferença na capacidade por escolher aquilo que lhe era conveniente, ou seja, diferença na liberdade que lhes era concedida e, sobretudo, a diferença política, pois eram proibidas de votar e escolher por quem gostariam de ser representadas (Monteiro; Grubba, p.268, 2003).

No Brasil, a primeira onda do feminismo teve Bertha Lutz (1894-1976) como a precursora do movimento político pelo direito ao voto, conquistado em 1932, através da aprovação do código eleitoral, sancionado por Getúlio Vargas (1882-1954) e pela participação de mulheres como candidatas a pleitos eleitorais. Lutz ficou conhecida por suas lutas e ações políticas em prol dos direitos das mulheres brasileiras, desde 1918, quando retorna de seus estudos na Europa. Vale mencionar que Lutz era uma mulher branca, de origem materna inglesa e que teve oportunidade de estudar na Europa.

Avançando na trajetória de constituição do feminismo hegemônico, temos o lançamento do livro *Segundo Sexo* (1949), da filósofa Simone de Beauvoir (1908-1986). Com esta obra, a autora contestou o determinismo biológico atribuído às mulheres, como frágeis e incapazes de decisão. Essas marcas nas ondas dos movimentos feministas contribuíram, com o passar das décadas, para o avanço das mulheres nas suas reivindicações por poder de fala e de decisão. A essa fase, de lutas por direito ao corpo, ao aborto, e pelo fim da violência sexual e doméstica, que denunciava e criticava os valores conservadores, tornou-se mais visível na década de 1960, e ficou conhecida como segunda onda do movimento feminista.

No Brasil, no final dos anos de 1940 e início de 1950, as mulheres lutavam, ainda, contra a carestia. Na época, formaram-se várias organizações e movimentos de mulheres a exemplo dos clubes de mães. Na década de 1970, foram criados vários grupos de mulheres intelectuais da esquerda em favor da anistia, surge também o feminismo acadêmico colocando em evidência as pesquisas científicas sobre a condição da mulher no Brasil (Pinto, 2003).

Já na terceira onda, que surgiu em meados dos anos de 1980, trazia à tona a ausência de intersecção pelo movimento feminista. Pois este movimento nos

primórdios de sua construção não levou em consideração inquietações, reivindicações das mulheres negras, indígenas, pobres, não europeias, LGBTQIA+ e periféricas, o que posteriormente seria denominado de feminismo interseccional, pautado, por sua vez, em entender as colisões das estruturas identitárias.

A interseccionalidade impede aforismos matemáticos hierarquizantes ou comparativos. Em vez de somar identidades, analisa-se quais condições estruturais atravessam corpos, quais posicionalidades reorientam significados subjetivos desses corpos, por serem experiências modeladas por e durante a interação das estruturas, repetidas vezes colonialistas, estabilizadas pela matriz de opressão, sob a forma de identidade. Por sua vez, a identidade não pode se abster de nenhuma das suas marcações, mesmo que nem todas, contextualmente, estejam explicitadas (Akotirene, 2022, p. 43-44).

Os anseios e desejos desses grupos colocados em situações de subalternização, não estavam pautados nas reivindicações do movimento feminista branco que exigiam o reconhecimento de suas capacidades intelectuais para exercerem atividades laborais e públicas, enquanto as mulheres negras e indígenas ainda lutavam pelo reconhecimento de sua dignidade, almejando, antes de mais nada, serem consideradas humanas.

A universalização da categoria “mulheres” tendo em vista a representação política foi feita tendo como base a mulher branca de classe média trabalhar fora sem a autorização do marido, por exemplo, jamais foi uma reivindicação das mulheres negras ou pobres (Ribeiro, 2018, p.30).

A delimitação em etapas do movimento feminista, em primeira, segunda e terceira ondas, não exclui a existência concomitante de outros movimentos de mulheres (como as Organizações de Mulheres Negras) antes e durante as ondas, que culminaram na ideia de Movimentos Feministas divididos em fases, estas serviam para exemplificar o movimento, e não para cronometrar em etapas rígidas e cronológicas. Contudo, dentro da estruturação de fases do movimento feminista é na terceira etapa que discussões sobre a ausência de intersecções de opressões é questionada, considerando que “É preciso pensar ações políticas e teorias que deem conta de considerar que não podem haver prioridades, já que essas dimensões não podem ser pensadas de forma separada” (Ribeiro, 2020, p.71).

A invisibilidade e ausência, dessas questões do feminismo negro e plural, passaram despercebidas ou não questionadas pelas feministas brancas, confiantes ou não questionadoras da universalidade da luta. Contudo, o movimento feminista

foi se renovando e integrando as reivindicações de mulheres negras, lésbicas, indígenas, rurais, e outras, a partir dos anos de 1980 formalmente integrados as fases do movimento feminista, pois “Ao promover uma multiplicidade de vozes o que se quer, acima de tudo, é quebrar com o discurso autorizado e único, que se pretende universal” (Ribeiro, 2020, p.69).

O feminismo hegemônico questionou as estruturas patriarcais, a primazia de gênero, a materialidade, a simbologia das formas de opressão, voltadas para as mulheres brancas e ricas, à politização do âmbito privado como espaço destinado a elas, visando ao cerceamento de mulheres a espaços públicos e, conseqüentemente, de poder, conforme exemplifica Matta (1936), ao falar sobre espaço público e espaço privado, e o que caracteriza nossa nação brasileira.

Mas pode-se afirmar, sem correr o risco do exagero, que mesmo hoje, nesta era de transformação e mudanças rápidas, o homem é o englobador do mundo da rua, do mercado, do trabalho, da política e das leis, ao passo que a mulher engloba o mundo da casa, da família, das regras e costumes relativos à hospitalidade. E isso se faz no simbolismo da cozinha, espaço da casa, teoricamente vedado aos homens e onde eles não devem entrar porque, como diz a música popular, “é lugar só de mulher” (Matta, 1936, p.61).

É importante registrar que os feminismos trouxeram contribuições para o movimento LGBTQIAPN+ por questionar a sexualidade no seio do movimento, possibilitando discussões em torno da construção social dos corpos e enfatizando as construções meramente históricas, culturais, raciais e simbólicas sobre os corpos e os binarismos homem e mulher alocados na heteronormatividade³⁰.

Seguindo com a divisão em etapas dos movimentos feministas, foi por ocasião da terceira onda, que o debate exige um aprofundamento nas discussões de outras formas de opressão, que unificadas ao sexismo, ocasionam múltiplas maneiras de produzir violência e desigualdades sociais, em notório caso, as negras, pobres, indígenas, mestiças e outras, que convivem além do sexismo com a discriminação racial, classista, etarista, geográfica, objetificação, abusos, violências física, sexual, patrimonial, psicológica, e que quase não são vistas em

³⁰ A heteronormatividade visa regular e normatizar modos de ser e de viver os desejos corporais e a sexualidade. De acordo com o que está socialmente estabelecido para as pessoas, numa perspectiva biologicista e determinista, há duas – e apenas duas – possibilidades de locação das pessoas quanto à anatomia sexual humana, ou seja, feminino/fêmea ou masculino/macho (Petry; Meyer, 2011, p. 195).

espaços de poder.

Para além da tardia inserção das mulheres negras, mestiças, pobres, no seio do movimento feminista, há a romantização da mulher negra, como aquela capaz de exercer toda sorte de trabalhos manuais, reprodutivos, sendo vista como incansável. As construções sociais em volta da mulher negra se formam com base na capacidade de serem mulheres consideradas autossuficientes, solitárias e “empoderadas”.

O estereótipo da mulher “forte” já não era mais visto como desumanizador, tornou-se a nova marca da glória da mulher negra. Quando o movimento de mulheres estava no ápice e mulheres brancas rejeitavam o papel de reprodutora, de responsável por carregar os fardos e de objeto sexual, mulheres negras era parabenizadas por sua especial dedicação à tarefa de ser mãe, por sua habilidade “nata” de carregar fardos pesadíssimos e por sua disponibilidade cada vez maior como objeto sexual (hooks, 2023, p.25-26).

O feminismo hegemônico deixou de se questionar sobre situações relacionadas a essas mulheres que não se enquadravam na visão eurocentrada, branca e elitizada, gerando insatisfação.

As duras críticas a essa concepção levaram à terceira onda do feminismo. Essas críticas vieram, sobretudo, de um lado, de mulheres que não se viam representadas na representação de “mulher” (por exemplo, mulheres negras, latinas e lésbicas) e, de outro, homens que não se viam representados na representação de “homem” (tais como homens gays, negros e latinos) (Zanillo, 2022, p.25).

Ainda sobre o feminismo hegemônico que “Apesar das suas contribuições fundamentais para a discussão da discriminação pela orientação sexual, não aconteceu o mesmo com outros tipos de discriminação, tão grave como a sofrida pela mulher: a de caráter racial” (Gonzalez, p. 13, 2011). O tardio reconhecimento da multiplicidade de feminismos pode ter ocasionado uma ausência de discussões sobre projetos políticos de alcance da justiça social para muitas mulheres, cujas demandas não eram incluídas nas reivindicações da primeira fase do feminismo branco, ainda vinculado ao viés heteronormativo e, também, racista. Afinal, “Um dos problemas do pensamento feminista foi perceber o movimento como um projeto único, moldado para a mulher branca, ocidental de classe média e instruída” (Piedade, 2017, p.12).

Em 1985, em Bertioga, cidade da zona metropolitana da Baixada Santista,

em São Paulo, aconteceu o Terceiro Encontro Feminista Latino-americano e Caribenho (III EFLAC), que ocorreu entre os dias 31 de julho a 4 de agosto. Esse evento foi considerado o marco da introdução do conceito de feminismos para tornar a discussão ampla e reconhecer que o feminismo universalista não representa todas as mulheres em suas diversas especificidades.

A luta das mulheres, por espaços de poder, de representatividade, direito à vida, deve ser um caminho que considere as múltiplas formas de existir e as diversas possibilidades de intersecção, que permeiam o ser mulher numa sociedade sexista, racista, etarista, elitista, pois:

Existem mais mulheres do que homens no mundo -- 52% da população mundial é feminina --, mas os cargos de poder e prestígio são ocupados pelos homens. A já falecida queniana Wangari Maathai, ganhadora do prêmio Nobel da Paz, se expressou muito bem e em poucas palavras quando disse que quanto mais perto do topo chegamos, menos mulheres encontramos (Ngozi Adichie, 2018, p.20).

Portanto, é relevante considerar legítima as demandas de mulheres, sejam elas negras, indígenas, brancas, lésbicas, trans, nordestinas, nortistas, baixadeiras³¹, quebradeiras de coco, pescadoras, lavradoras, marisqueiras, donas de casa, pobres, urbanas, periféricas, rurais, sindicalizadas, quilombolas, casadas, divorciadas, viúvas, com filhos, sem filhos, jovens, velhas, adultas, meninas, com deficiência, gordas, magras, católicas, evangélicas, umbandistas, espíritas e toda diversidade de existência feminina, com objetivo de terem suas demandas sociais contempladas e pautadas nas lutas e reivindicações dos feminismos na busca da representatividade e do alcance de espaços públicos de decisão, cidadania e poder.

4.3 Conquistas Femininas na área da Educação

No âmbito da educação, especificamente no que se refere ao exercício do magistério e das lutas pela ocupação tardia de poder por parte das mulheres (em suas diversidades raciais, étnicas, culturais, econômicas e sociais), a presente

³¹ Referente à baixada Maranhense, região do interior do estado do Maranhão onde estão localizados vinte municípios. A região possui um campus da Universidade Federal do Maranhão, na cidade de Pinheiro, que será um dos campi da pesquisa ora descrita.

pesquisa coloca em discussão o processo de construção desses lugares majoritariamente ocupados por homens, brancos, cisgênero, de classe média, o que pode ser a resposta para a sub-representação de mulheres professoras em postos de liderança, na atualidade, em muitos espaços de representatividade, sendo as Universidades brasileiras, um lugar importante para se pensar na equidade e na justiça de gênero.

Historicamente, a delimitação e o exercício das profissões estão sexualmente marcados. O mercado de trabalho está segmentado em dois sentidos: horizontal (poucas profissões e ocupações absorvem a maioria das trabalhadoras) e vertical (**poucas mulheres ocupam altos cargos, ainda que se considerem setores de atividades com preponderante participação feminina como a Educação, a saúde, o serviço social etc**). Em todas as culturas, realiza-se uma interpretação bipolar (feminino-masculino) e hierárquica (o masculino mais valorizado que o feminino) das relações entre homens e mulheres. Quando se discute essa questão, pretende-se debater e transformar a construção social e cultural das relações de gênero, no sentido de pluralizá-la e democratizá-la, a fim de contribuir para a eliminação de discriminações baseadas em dicotomias estereotipadas e hierarquizantes (Yannoulas, 2011, p.284, grifo nosso).

A mulher, no Brasil, entrou tardiamente nas instituições educacionais, pois, com a colonização europeia, o processo de escolarização, em terras brasileiras, tinha como finalidade principalmente a conversão cristã realizada por missionários católicos. Eram excluídas, as mulheres brancas, ricas ou pobres, negras, indígenas, deixando a educação para uma pequena elite branca e masculina. Segundo Stamatto (2002, p. 2): “As mulheres logo ficaram exclusas do sistema escolar estabelecido na colônia. Podiam, quando muito, educar-se na catequese. Estavam destinadas ao lar: casamento e trabalhos domésticos, cantos e orações, controle de pais e maridos”.

O processo de escolarização das mulheres em terras brasileiras, durante o Brasil colônia, era preponderantemente a cargo dos conventos e recolhimentos, que exerciam mais uma tarefa de tolher e punir, do que propriamente educar. Muitos pais temiam a castidade de suas filhas, mulheres casadas temiam sua fidelidade, quando os maridos estavam viajando a Europa e se resguardavam nesses ambientes. Por sua vez, para evitar a ociosidade e as tentações mundanas, eram destinadas atividades relacionadas aos trabalhos domésticos com rudimentos de leitura e escrita.

Em tais instituições e de acordo com a proposta de clausura, as atividades incluíam alfabetização, orações, canto, costura e bordado, além de tarefas domésticas para evitar tentações mundanas-mas tal rotina dificilmente se

cumpria. As visitas e a movimentação de pessoas eram constantes, perturbando o enclausuramento. Além disso, muitas mulheres levavam consigo suas escravas, desincumbindo-se de trabalhar e mergulhando no ócio típico das mulheres de posses (Veiga, 2007, p.74).

Como mostrou a autora os recolhimentos e conventos, recebiam na sua maioria, mulheres de posses, destinadas a se manterem longe dos perigos do mundo e suas acompanhantes, mucamas, que podem ter aprendido a ler, escrever, contar, nesse espaço, enquanto as suas donas não se interessavam pelo aprendizado.

Se por um lado as mulheres abastadas, brancas, estavam recolhidas e trancadas nos conventos, negras, escravas, indígenas e pobres precisavam trabalhar para sobreviver e recorriam às corporações de ofício que, conforme aponta o Cescon (2017, p.295), “Passam a ter, progressivamente, um papel fundamental na sociedade, pois existiam sujeitos distintos dentro das classes; se alguém não fosse membro da nobreza ou do clero, restavam-lhe os trabalhos rurais, domésticos ou ter um ofício”.

Nessas oficinas, aprendiam-se atividades como: costureira, enfermeira, lavadeira, engomadeira, quitandeira, doceiras dentre outros ofícios, que possibilitavam a garantia de sobrevivência dos grupos subalternizados. No Brasil, também possibilitou o suprimento do mercado interno, pois com as oficinas muitas mercadorias estrangeiras deixaram de ser compradas. Entretanto, distanciava, ainda mais, aprendizes de ofício da educação formal ao qual os homens ricos e brancos e mulheres da nobreza estavam propensos. Além disso, objetivava exclusivamente a educação para o trabalho nos interiores das oficinas, extintas no século XIX.

Em relação à aprendizagem de ofícios, como já foi citado em item anterior, Serafim Leite dá informação de um relato do padre Vieira sobre a existência de 24 fiandeiras nas oficinas do Maranhão e do Pará. Essa atividade está inserida na educação das mulheres índias para a prática regular do trabalho. Não há estudo sobre iniciativas sistemáticas de educação para africanas e mestiças escravizadas, mas é possível que tenha ocorrido. As “negras de tabuleiro” - escravas que vendiam comida e bebida nos núcleos urbanos-sabiam fazer contas para devolver o troco a quem comprasse seus quitutes (Veiga, 2007, p.71-72).

No Maranhão oitocentista, conforme aponta o estudo realizado por Araújo (2013), meninas negras eram admitidas em asilos, como foi o caso do Asilo de Santa Teresa, que possuía atividades profissionalizantes para meninas negras que,

mesmo dividindo o espaço de acesso a conhecimento com meninas brancas, não tinham o mesmo destino que suas colegas de origem abastada. As meninas negras eram preparadas para exercerem atividades domésticas, dentro do ambiente privado das “Casas grandes” (Freyre, 2003), enquanto as brancas poderiam focar em destinos considerados mais exitosos.

As meninas negras dentro do asilo recebiam uma educação religiosa, ou seja, pautada em valores cristãos, morais e civis. As meninas mais abastadas, tinham uma perspectiva melhor quanto ao seu futuro no asilo, pois muitas delas, já saíam de lá exercendo o cargo de professoras (Araújo, 2013, p.40).

O destino das meninas negras, mesmo vivenciando oportunidades de aprender a ler e escrever, permanecia cerceado pela construção da inferioridade negra que foi edificado pela escravidão. As muitas mulheres pobres, que passaram pelo asilo, foram com o objetivo de “Livra-las de uma condição moralmente indesejada, sobretudo as negras eram preparadas para o mundo do trabalho com as funções próprias do espaço privado” (Araújo, 2013, p. 50).

Sobre a construção do asilo de Santa Teresa, em terras maranhenses, e a educação destinada a mulheres pobres, negras, indígenas, brancas, “mesmo tendo as meninas negras o mesmo acesso ao ensino que as meninas brancas, ainda assim, no silêncio dos arquivos não foram encontradas professoras negras advindas do asilo” (Araújo, 2013, p.41).

Com a regulamentação do magistério como profissão, que aconteceu durante os governos provinciais, logo a construção das escolas normais, que visavam à formação pedagógica, também foi colocada em evidência, em quase toda localidade da província havia uma escola normal, o que também contribuiu para a inserção de mulheres na educação.

A docência surgiu como um caminho para as mulheres que desejavam trabalhar. Ser professora era ideal porque a carga horária exercida nas instituições de ensino era compatível com as atividades femininas que as mulheres tinham que realizar, especialmente, no que diz respeito aos cuidados que deveria ter com o marido, os filhos e ainda ser dona de casa (Sousa, Salustiano, 2018, p.3).

É importante registrar que a profissão docente, nos seus primórdios, foi considerada uma atividade masculina, visando à transmissão de conhecimento a outros homens. Porém no século XIX, com algumas modificações no seio da

estrutura patriarcalista, bem como a apropriação do capitalismo como sistema econômico, e o lucro como viés de movimentação societal, aconteceram mudanças que contribuíram para o afastamento dos homens da profissão docente, deixando-a quase que exclusivamente as mulheres.

Em se tratando da docência, a responsabilidade pela condução da profissão ficou, inicialmente, a cargo dos homens a quem cabia transmitir os conhecimentos aos seus alunos que, por sua vez, também eram homens, fato esse que somente começou a sofrer modificações no século XIX, período marcado mundialmente por uma série de mudanças que ocasionaram a abertura de novas possibilidades profissionais aos homens. Apesar de que várias mulheres também exerceram a docência, conforme buscamos explicitar, mas sem o devido registro ou reconhecida importância. No Brasil do século XIX registra-se na docência a desvalorização profissional dos mestres-escola, como eram chamados os professores, expressa pelo desprezo à docência e pelos baixos salários, que contribuíram para a saída de muitos homens da profissão. Em contrapartida, diante da ausência de profissionais que assumissem o ofício docente, abriu-se às mulheres a oportunidade de acesso à vida pública por meio de uma profissão que a partir daí começa a requerer docentes dóceis, resignadas e submissas que, para se tornarem profissionais, estariam dispostas a pagar o preço da sujeição a condições desfavoráveis de trabalho (Ataíde; Nunes, 2016, p.173-174).

Se por um lado, vimos a construção do magistério ser (re)edificada como uma profissão tipicamente atribuída às mulheres, de outro, os homens é que passarão a enfrentar preconceitos na docência de crianças que, a partir do século XX, passa a ser considerada como profissão de “menos prestígio”.

Na segunda metade do século XIX, os professores homens, eram vistos como pessoas “fracassadas” que estavam naquela profissão por que não conseguiram ingressar em uma carreira de prestígio. Isso ilustra a mudança de pensamento gradual que foi ocorrendo na sociedade ao passo que o magistério se feminizou, feminilizou e consequentemente, perdeu prestígio social (Araújo, 2016, p.03).

A divisão sexual do trabalho tem profundas implicações na hierarquização das profissões, mantendo o homem na esfera produtiva e a mulher na reprodutiva. Essa lógica forma um sistema de gênero com os homens em postos de poder, de decisão e maior prestígio social. Estes mecanismos da divisão sexual do trabalho têm reflexo nos dias atuais para a desvalorização do magistério e feminização de espaços físicos.

Para a mulher, ao longo da História, principalmente para a mulher branca, o desempenho de alguma atividade profissional não deveria exigir força física e sim

zelo e cuidado, podendo se aproximar ao máximo das atividades exercidas por uma mãe com o seu filho (mulher branca, rica). Nesse sentido, o magistério seria uma opção adequada às mulheres que desejassem ocupar uma profissão. Além da questão patriarcal e sexista, havia um viés político na ocupação de mulheres na docência, pois a remuneração destinada a mulheres era inferior a do sexo oposto. Se, por um lado, o magistério poderia ser apropriado para mulheres, os espaços de decisão dentro do âmbito escolar continuou sendo um local de não acesso ao sexo feminino, considerando que:

Apesar de terem seus espaços nas escolas, as mulheres não tinham o poder de condução das mesmas, elas tinham apenas a função de lecionar. A estrutura administrativa, os cargos de maior autoridade que eram a minoria das vagas eram liderados por homens, sendo assim, havia um controle sobre a ação da mulher na escola, como uma submissão delas aos homens (Azevedo; Firmino, 2019, p.06).

A docência passa a ser considerada uma profissão tipicamente atribuída às mulheres. No entanto, o processo de feminização da docência e o baixo reconhecimento social acontecem em sua grande maioria nas etapas iniciais do ensino, principalmente na educação infantil e ensino fundamental, em que a atuação profissional exerce atribuições semelhantes à maternidade/maternagem, no qual há uma presença majoritária de mulheres exercendo a profissão, recebendo os menores salários, com poucas possibilidades de formação inicial e continuada e reconhecimento, com isso: “Desde o século XIX, os homens vão abandonando as salas de aula nos cursos primários e as Escolas Normais vão formando mais e mais mulheres” (Vianna, 2013, p.165).

Porém, nas etapas posteriores, aos últimos anos do ensino fundamental, no ensino médio e superior, o cenário se transforma, passando a ter um reconhecimento social maior, salários mais significativos e prestígio, consequentemente: “Encontramos mais homens exatamente nos níveis e modalidades de ensino que ainda oferecem maior remuneração e usufruem mais prestígio” (Vianna, 2013, p.167).

É possível que as professoras da educação infantil sejam as menos valorizadas, com formação menor, baixos salários e pouco reconhecimento e os docentes do ensino superior - pesquisadores, com formação em mestrados e doutorados obtêm salários maiores e maior reconhecimento social (Lima, 2015, p.04).

A luta das mulheres por direitos políticos, também teve desdobramento em seu ingresso nos estudos superiores, na busca pela aceitação de sua presença nas faculdades e Universidades, onde, inicialmente apenas os homens tiveram a oportunidade de adentrar tais espaços. No Brasil colônia, por exemplo, era algo quase impossível para as mulheres, pois a maioria dos homens, que desejavam seguir carreiras acadêmicas em profissões consideradas de maior prestígio, viajavam para a Europa, algo que não seria permitido pelas famílias conservadoras, igreja e estado, em se tratando das mulheres. “A luta das mulheres por esse direito durou mais, já que o acesso à formação superior era privilégio masculino. Somente em 1879, o governo imperial brasileiro formalizou o direito de as mulheres estudarem nesse nível de ensino” (Alvarenga *et al*, 2022, p.583).

Junto às ideias sexistas, vinham à desaprovação social e as dificuldades financeiras das mulheres para seguir em seus estudos. Com o atraso na formação destas, conseqüentemente, há um atraso na profissionalização, e no trabalho feminino.

A tardia inserção das mulheres como alunas em cursos superiores e a sua inserção mais efetiva em cursos associados ao cuidado, à assistência e à educação, sejam algumas das razões para que a docência feminina nas universidades brasileiras ainda seja inferior à docência masculina, em especial se observadas às áreas de exatas. Essa “visita” à trajetória do acesso das mulheres à profissão docente ajuda-nos a compreender o fato da universidade, como instituição parte da sociedade também ser impactada por essas desiguais formas de sociabilidade entre homens e mulheres (Alvarenga *et al*, 2022, p.584).

O primeiro registro feito por pesquisadores que se debruçam sobre a história das mulheres, das relações de gênero, mostra que somente após 79 anos da fundação do nível superior no Brasil, houve a conclusão do curso de medicina, na faculdade da Bahia, por Rita Lobato Velho Lopes (1866-1954), (Rosemberg, 2013). Vários elementos chamam atenção nesse caso, desde o longo período entre a chegada dos cursos superiores e a sua conclusão por uma mulher em terras de Vera Cruz.

Além disso, a própria escolha pelo curso de medicina é indício que acentua bem a discussão que propomos, nesta pesquisa, acerca da representatividade feminina em contextos marcados pela divisão sexual do trabalho e a guetização das mulheres em áreas voltadas para o cuidado e atenção, o que localiza a

feminização do magistério nos níveis de ensino elementar que atende a infância, atualmente denominados de Educação Infantil e Séries Iniciais do Ensino Fundamental.

Outra situação importante a ressaltar, diz respeito à condição econômica e racial a qual pertence a mulher. Rita Lobato era considerada mulher branca, rica e de família tradicional. Era filha de Rita Carolina Velho Lopes e de Francisco Lobato Lopes, rico comerciante gaúcho. O que nos faz refletir acerca das interdições para uma mulher negra, pobre, periférica ou Indígena, adentrar a formação superior.

Diante dessa discussão sobre a trajetória das mulheres na luta por direitos de ser, existir e participar de atividades públicas, especialmente, do mundo do trabalho, de espaços de poder, esta pesquisa tentou aprofundar estudos sobre a representatividade feminina em gestão numa perspectiva plural e interseccional; compreender o processo de Expansão e reestruturação da UFMA, com a ampliação de cursos nos Campi do continente e sua relação com possíveis processos de divisão sexual do trabalho; identificar os lugares de representatividade feminina na gestão da UFMA, considerando os aportes teóricos interseccionais das relações de gênero, da divisão sexual do trabalho, dos feminismos plurais e analisar as manifestações das relações de gênero dentro da gestão da UFMA.

5 ALGUMAS REFLEXÕES DESTE PERCURSO

A discussão sobre a representatividade feminina em cargos de gestão é contínua e precisa a cada dia de mais encaminhamentos, para questionar a ausência ou baixa participação em cargos como direção, coordenação de cursos e de outros que refletem poder. A pesquisa debruçou-se nos campi do continente da UFMA, onde a representatividade feminina é algo ainda pouco discutido. As reflexões/indagações acerca da presença/ausência de mulheres em cargos de poder, no âmbito dos campi do continente da UFMA, apresentam questões como:

- Incentivo à criação de ações e políticas dentro do universo acadêmico, não somente da UFMA, mas no contexto da educação superior no Maranhão, quanto à representatividade feminina em postos de poder e decisão, que possam construir com mais experiências na amplitude da ocupação desses

- espaços, outrora inimagináveis por minorias sociais, são entendidas pelas professoras como necessárias ao fazer democrático no espaço acadêmico;
- A importância dos campi localizados nos interiores do estado, por vezes esquecidos, bem como inserir essa discussão na área educacional da UFMA, e apresentar a realidade vivida nos campi localizados no interior do estado, em notório a representatividade feminina e valorização da docência de mulheres, que à frente dos campi do Continente, contribui para a mudança social da localidade onde exercem o fazer docente;
 - O registro e produção de conhecimento acerca das relações de gênero e profissão docente no estado do Maranhão, principalmente voltado para realidades diversas e múltiplas do continente e, conseqüentemente, das mulheres que compõem esses campi e todos os atravessamentos vivenciado por elas, que podem servir de contribuição para construção de uma Universidade Plural e democrática;
 - A Representatividade é compreendida por elas, como um conceito e ação que promove justiça social e humana a grupos marginalizados pelas construções históricas, sociais e afins, portanto, essa discussão deve ser presente nas Universidades.

Dessa forma, o estudo contribui com reflexões para aumentar a representatividade feminina no magistério superior alterando os indicadores sociais, que correspondem as relações de gênero. Afinal, conforme visto no decorrer da pesquisa, por meio do Censo da Educação Superior, esse campo profissional possui um contingente maior de homens exercendo a profissão e, conseqüentemente, os espaços de poder dentro das acadêmias.

É notório que a divisão sexual do trabalho ainda está muito presente nos cargos de poder e liderança dentro da UFMA do Continente, conforme os resultados das entrevistas com as professoras e mediante documentos oficiais. Quando o assunto é liderança e poder, a majorietariedade nesses espaços é masculina. Há um número maior de homens em cargos de poder, mesmo em áreas historicamente tidas como femininas, o que logo precisa ser posto em discussão e dada a devida importância. Assim, ressaltamos a necessidade de se pensar políticas de reparação histórica, social dentro de instituições tão importantes como a UFMA e propor criação de políticas institucionais que incentivem e garantam direitos a ocupações de espaços de liderança e representatividade.

Portanto, esta pesquisa buscou a localização de mulheres em postos de poder nos campi da UFMA do continente, refletindo sobre o conceito de representatividade com essas figuras femininas que, em dado momento, ocuparam ou ainda ocupam cargos de gestão, bem como, a sua atuação como estímulo de alcance, desses lugares de poder, por outras mulheres.

É um estudo que mostra desafios e possibilidades para que, Elas, ocupem espaços de decisão no contexto da Universidade, já que este é um espaço privilegiado, em que a figura feminina entrou tardiamente (Rosemberg, 2013), devido às construções socioculturais, racistas, sexistas, coloniais e capitalistas, vivenciadas ao longo da construção do Estado brasileiro.

Próximos passos devem ser dados, novos questionamentos e direcionamentos na luta por mais mulheres em espaços de poder.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, Elisabeth. **O dote é a moça educada: mulher, dote e instrução em São Luís na primeira República**. Tese (Doutorado). Universidade Federal Fluminense (UFF): Niterói, RJ, 2010.

ABERS, R.N. KECK, M.E. **Representando a diversidade: estado, sociedade e “relações fecundas” nos conselhos gestores**. 2008. Disponível em < <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qwyvFK6JJQrrjx6jnjjTJKH/?format=pdf&lang=pt> > Acesso em 13 Nov 2022.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2022. 152 p. (Feminismos plurais).

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Polen 2019. (Feminismos Plurais). Coordenação Djamila Ribeiro.

ALVARENGA, Elda; SILVA, Erineuza M.; WENETZ, Ileana. **A representatividade feminina e o exercício da docência no ensino superior**. **INTERSEÇÕES**, Rio de Janeiro, UERJ, v. 23, p. 577-600, jan 2022. Disponível em < <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/intersecoes/article/download/64912/41241> > acesso em 15 de fevereiro de 2022.

ANDRADE, Marta Mega. **O feminismo e a questão do espaço político das mulheres na Atenas Clássica**. Anais do XXVI Simpósio Nacional de História da ANPUH. São Paulo, Julho de 2001. Disponível em < https://anpuh.org.br/uploads/anais-simpósios/pdf/2019-01/1548856710_3ce70aa2900d727b8eb71e63a0f42175.pdf > Acesso em 23 de Julho de 2024.

ARRAZOLA, LAURA, SUSANA. Qualificação profissional e força de trabalho feminina no capitalismo contemporâneo. In: FERREIRA, Maria Mary (Org.). **Conhecimentos Feministas e relações de gênero no norte e nordeste brasileiro**. São Luís: Redor; NIEPEM, 2012. p 251-254.

ARAÚJO, Claudiane Santos. **Infância Negada: um estudo sobre as relações sociais de meninas negras no Asilo de Santa Teresa (1855-1870)**. São Luís, 2013.

ARAÚJO, S. S. A presença de docentes femininas no ensino superior no Brasil de 1990 a 2005. In: **XIII ENCONTRO REGIONAL DE HISTÓRIA**. Anpuh-MS, -08 A 11 de novembro de 2016. Coxim, MS. Disponível em < https://www.encontro2016.ms.anpuh.org/resources/anais/47/1479604881_ARQUIVO_Docenciafemininanoensinosuperior.pdf > acesso em 12 de março de 2022.

ASANTE, M. **Afrocentricidade como Crítica do Paradigma Hegemônico Ocidental: Introdução a uma Ideia**. Tradução de: Renato Nogueira, Marcelo J. D. Moraes e Aline Carmo. Ensaios Filosóficos, Volume XIV. Dezembro de 2016. Disponível em < https://ensaiosfilosoficos.com.br/Artigos/Artigo14/02_ASANTE_Ensaios_Filosoficos_Volume_XIV.pdf > acesso em 06 de Junho de 2024.

ATAIDE, Patrícia Costa. NUNES, Iran de Maria Leitão. **Feminização da Profissão Docente:** as representações das professoras sobre a relação entre ser mulher e ser professora do ensino fundamental. Revista Educação e Emancipação. São Luís, V.9, n.1, Jan/Jun de 2016. Disponível em <
<https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/reducacaoemancipacao/article/view/4984/3064>>Acesso em 04 Mar 2023.

AZEVEDO, Lavine Jordane Queiroz. **Os Processos Históricos da Feminização da Profissão Docente:** uma análise no interior do estado de Goiás. Monografia (Graduação em Programa de Pós-graduação Lato-Sensu em Ciências e Educação Matemática.), Instituto Federal Goiano, Campus Ceres, 2019. Disponível em <
https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/1471/1/mon_Especializacao_Lavine_Jordane_Queiroz_de_Azevedo_FEMINIZA%c3%87%c3%83O_DA_EDUCA%c3%87%c3%83O%20%282%29.pdf>Acesso em 04 Mar 2023.

BAGAGLI, Beatriz Pagiliariny. **“Cisgênero” nos discursos feministas:** uma palavra “tão defendida; tão atacada; tão pouco entendida”. Campinas-SP: UNICAMP, 2015. Disponível em
https://www.iel.unicamp.br/arquivos/publicacao/Cisgenero-nos_discursos_feministas_uma_palavra_tao_defendida_tao_atacada_tao_pouco_entendida.pdf>Acesso em 14 de Outubro de 2024.

BECHARA, Evanildo (Org.). **Dicionário da Academia brasileira de letras:** Língua Portuguesa. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2011.

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

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo:** fatos e mitos. Librairie Gallimard, 4º ed. Paris, 1970.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo:** Experiência vivida. São Paulo: Nova Fronteira, 1975.

BENDL, Regine; SCHMIDT, Angelika. (2010). **“From ‘Glass Ceilings’ to ‘Firewall’.** **Gender, Work and Organization**, vol.17, no5, pp. 612-63.

BOBBIO, Norberto. **Dicionário de Política.** Tradução de João Ferreira, Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1ª ed., 1998.

BOURDIEU, PIERRE. **A Dominação Masculina.** 4.ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848**, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro. Disponível em <
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm> Acesso em 10 Jan 2023.

BRASIL. **Lei n. 5.540**, de 28 de novembro de 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1968. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5540.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.540%2C%20DE%2028%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201968.&text=Fixa%20normas%20de%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20e,m%C3%A9dia%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs.&text=Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico.,-Far%C3%A3o%20parte%20do> Acesso em 12 de Julho de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007**. Institui o Programa de Apoio a Planos de Restruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. Presidência da República, Casa Cível. Subchefia para assuntos jurídicos. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm> Acesso em 01 Jan 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei Nº 1741 de 2022**. Dispõe sobre prorrogação de prazos em cursos de graduação e pós-graduação em virtude de parto, ou nascimento de filiação, ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, ou licença adoção. Câmara dos Deputados. Brasília- DF, 2022. Disponível em < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2330015>> Acesso em 19 de Julho de 2024.

CAMPELLO, Gabriella Vasconcellos de Araújo. / **A construção da carreira de reitoras**: um olhar sobre as Universidades Federais/.2011. 174 p. Dissertação (Mestrado em administração de empresas) -Programa de Pós-graduação em administração de empresas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2011.

CAMPOS, Marize Helena de. **Senhoras Donas**: economia, povoamento e vida material em terras maranhenses (1755-1822) - São Luís: Café & Lápis; Fapema, 2010.

CAMACHO, Thimoteo Mello. **Mulher, trabalho e poder**: o machismo nas relações de gênero na UFES. Vitória: EDUFES, 1997.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em Movimento**. Estudos Avançados, 2003. Disponível em < <https://www.scielo.br/j/ea/a/Zs869RQTMGGDj586JD7nr6k/?format=pdf&lang=pt>> Acesso 01 Mar 2023.

CESCON, Juliane Panozzo. Ensinaamentos e Aprendizados nas Corporações de Ofício em Portugal entre os séculos XVI e XIX na produção Azulejar. **Temporalidades - Revista de História**. Edição 23, v. 9, nº.1, Jan/Abr, 2017. Disponível em <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/temporalidades/article/view/5821/pdf>> Acesso em 4 Mar 2023.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (BRASIL). **Resolução número 510/2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, de 07 de abril de 2016. Brasília, DF, 2016. Disponível em <

<https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>Acesso em 10 Jan 2023.

CHIMAMANDA, NGOZI ADICHIE. **Sejamos Todos Feministas**. Tradução Christina Baum. 1º ed. São Paulo: Editora Reviravolta, 2018.

CRUZ, MARIA, HELENA SANTANA. Trabalho e condições de vida de mulheres na realidade brasileira. In: FERREIRA, Maria Mary (Org.) **Conhecimentos Feministas e relações de gênero no norte e nordeste brasileiro**. São Luís: Redor; NIEPEM, 2012. p. 369-390.

DEL PRIORE, Mary. **História do amor no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2005.

_____. **Ao Sul do Corpo**: condição feminina, maternidade e mentalidade no Brasil colônia. São Paulo: UNESP, 2009.

DESLANDES, Suely Ferreira. **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. Suely Ferreira Deslandes, Romeu Gomes; Maria Cecília de Souza Minayo (Organizadora). 26 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

EVARISTO, Conceição. **Escrevivências**: identidade, gênero e violência. Editora Idea, 2016.

FAORO, Raymundo. **Os Donos do Poder**: formação do patronato político brasileiro. 3ª ed. Revista. Editora Globo, 2001.

FERREIRA, Maria Mary. Representação feminina e construção da democracia no Brasil. **VII Congresso luso-afro-brasileiro de ciências sociais**, Coimbra, 16, 17 e 18 de setembro de 2004. Disponível em <<https://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel29/MAryFerreira.pdf>> acesso em 09 de setembro de 2021.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila. Disponível em < https://blogdageografia.com/wp-content/uploads/2021/01/apostila_-_metodologia_da_pesquisa1.pdf> Acesso em 08 Jan 2023.

FREYRE, GILBERTO. **Sobrados e Mucambos**. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Aguiar, 2002.

FREYRE, GILBERTO. **Casa grande & Senzala**: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. Apresentação de Fernando Henrique Cardoso. 48 ed. Revista São Paulo: Global, 2003.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das Culturas**, 1 ed, 13 reimpressão. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. [Organizadoras]. **Métodos de Pesquisa**. coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GOLZIO, Derval. **Exclusão Informativa:** representação e representatividade dos negros e afrodescendentes nas capas da revista veja. 2005. Disponível em <<http://bocc.ufp.pt/pag/golzio-derval-exclusao-informativa-representacao-e-representatividade-dos-negros-e-afrodescendentes-nas-capas-da-revista-veja.pdf>> Acesso em 29 Nov 2022.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo Afro-latino- Americano.** Caderno de Formação Política do Círculo Palmarino. Nº1, Batalha das Ideias.2011. Disponível em <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/271077/mod_resource/content/1/Por%20um%20feminismo%20Afro-latino-americano.pdf>Acesso em 02 Mar 2023.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. **Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho.** Tradução: Fátima Murad. Cadernos de Pesquisa, V.37, Nº 132, p.595-609, set/dez de 2007. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 11 de Julho de 2024.

hooks, bell. **E eu não sou uma Mulher?: Mulheres Negras e Feminismo.** Tradução Bhuvi Líbanio. – 12ª ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2020.** Brasília: Inep, 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>>. Acesso em: 23 Mar 2022.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** Maria de Andrade Marconi 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LAURETIS, Teresa de. **A tecnologia do Gênero.** Technologies Of Gender, Indiana University Press, 1987, páginas 1-30.

LIMA, Admilson Marinho. Feminização do Trabalho Docente. XXVIII **Simpósio Nacional de História.** Lugares dos Historiadores: velhos e novos desafios. 27 a 31 de Julho de 2015. Florianópolis- Santa Catarina. Disponível em <https://anpuh.org.br/uploads/anais-simposios/pdf/2019-01/1548945030_59015b7bd36c8fc038ee6a08466d2345.pdf>Acesso em 08 Jan2023.

LIMA, N.R.L.B. Gênero, ciência e práticas escolares.In: FERREIRA, Maria Mary (Org.)**Conhecimentos Feministas e relações de gênero no norte e nordeste brasileiro.**São Luís: Redor; NIEPEM, 2012. p. 309-324.

LOBATO, Monteiro. **Caçadas de Pedrinho.** Editora Brasiliense. 25º ed. São Paulo, 1976.

LUGONES, Maria. **Rumo ao Feminismo Descolonial.** Revista Estudos Feministas. Florianópolis. Setembro- Dezembro, v.25, 2014. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/ref/a/QtnBjL64Xvssn9F6FHJqnzb/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 24 de Novembro de 2023.

MACHADO, Raimunda Nonata da Silva. SIMÕES, Simone Cristina Silva. O GEMGe na Formação de Epistemes de Subversão no Campo Educacional. **Revista Fórum Identidades**. UFS, Itabaiana-SE, v.30, nº 1, p.171-191, Jul-Dez/2019.. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/forumidentidades/article/view/13510/10455>> Acesso em 08 Mar 2023.

MATTA, ROBERTO DA. **O que faz o brasil, Brasil?**. Rio de Janeiro: Rocco, 1986.

MATOS, Kelma Socorro Lopes de. VIEIRA, Sofia Lerche. **Pesquisa Educacional: o prazer de conhecer**. 2 ed. Revista e atual. Fortaleza: Edições Demócrito Rocha, 2002.

MARANHÃO. **Resolução número 104- CONSUN** (Conselho Universitário) Universidade Federal do Maranhão. Adesão da Ufma ao programa de apoio a planos de Reestruturação e Expansão da Universidade Brasileira- (REUNI) e dá outras providências. São Luís, 30 Nov 2007. Disponível em <<http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/fFaqla28X3olvkG.pdf>> Acesso em 09 Jan 2023.

MARANHÃO. **Resolução Número 08- CONSUN** (Conselho Universitário) Universidade Federal do Maranhão. Cria Campus Universitário nas cidades-sede dos municípios de Bacabal, Balsas, Chapadinha, Imperatriz e Pinheiro e dá outras providências. São Luís, 07 Out 1981. Disponível em <<http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/YenW5AqU1N9pVMM.pdf>> Acesso em 10 Jan 2023.

MAZAMA, Ama. **The Afrocentric Paradigm**. Trenton: Africa World Press, 2003.

MELO, M.C.M. A. **Gênero e Universidade: a presença da mulher aluna nos Cursos do Centro de Ciências Exatas e Tecnologia da Universidade Federal do Maranhão**, 106f, 2013.

MIGNOLO, D. Walter. **Colonialidade: o lado escuro da modernidade**. Revista Brasileira de Ciências Sociais. Tradução: Marco Oliveira. Nº 94. Junho de 2017. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/nKwQNPrx5Zr3yrMjh7tCZVk/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 23 de Novembro de 2023.

MOSCHKOVICH, M; ALMEIDA, A.M.F. Desigualdade de gênero na carreira acadêmica no Brasil. **Revista de ciências sociais**, Rio de Janeiro, vol.58, n-3, 2015, pp.749-789.

MONTEIRO, Kimberly Farias. GRUBBA, Leilane Serratina. A luta das mulheres pelo espaço público na primeira onda do feminismo: de sufragettes às sufragistas. **Direito e Desenvolvimento**. João Pessoa-PA. V.8, Nº 2, p. 261-278. 2017. Disponível em <<https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/563/441>> Acesso em: 2 Mar 2023.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?**. Letramento: casa do estudante. Belo Horizonte- MG, 2017.

OEA (Organização dos Estados Americanos). **Plano de Ação da década dos Afrodescendentes nas Américas (2016- 2025)**: AG/RES. 2891 (XLVI-0/16: aprovado na segunda sessão plenária, realizada em 14 de junho de 2016).

PERROT, Michelle. **Minha História das Mulheres**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2017.

PETRY, Analídia Rodolpho. MEYER, Dagmar Elisa Beth Estermann. **Transexualidade e heteronormatividade: Algumas Questões para a Pesquisa**. Revista Textos & Contextos. Porto Alegre. Nº 1, 2011. Disponível em <
<https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/7375/6434>>
Acesso em 15 de Novembro de 2023.

PIEIDADE, Vilma. **Dororidade**. São Paulo: Editora Nós, 2017.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO (PPGE-UFMA). Disponível em<
https://sigaa.ufma.br/sigaa/public/programa/apresentacao_stricto.jsf?lc=pt_BR&idPrograma=894>Acesso em 04 Jan 2023.

RIBEIRO, Djamila. **Quem Tem Medo do Feminismo Negro?** 1ª ed, Companhia das letras: São Paulo, 2018.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de fala**. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2020.

ROSEMBERG, Fúlvia. (2013). Mulheres educadas e a educação das mulheres. In: Carla B. Pinsky; Joana M. Pedro. **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo, Contexto, p.333-359.

ROSSINI, Taiza. **Binaridade, Historicidade e Feminismo**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia)- Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, 2018. Disponível em <
<https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/9905/Taiza%20Rossini%20-%20TCC.pdf?sequence=2&isAllowed=y>>Acesso em 10 de Julho de 2024.

SALOMÃO, Mirian da Silva. A presença das mulheres nos espaços de poder: a interiorização do poder patriarcal. **IV Jornada Internacional de Políticas Públicas: neoliberalismo e lutas sociais: perspectivas para as políticas públicas**. São Luís, UFMA. 2009. Disponível <
https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/4_questao-de-genero/a-presenca-das-mulheres-nos-espacos-de-poder-a-interiorizacao-do-poder-patriarcal.pdf>Acesso em 21 de Julho de 2024.

SILVA, Andrea Franco Lima. SILVA, Grécia Mara Borges. **“Falando a voz dos nossos desejos” os sentidos da representatividade e do lugar de fala na ação política das mulheres negras**. Rio Grande do Sul, 2019. Disponível em
(<https://periodicos.furg.br/reis/article/view/9156/6271>)>Acesso em 22 Nov 2022.

SILVA, Kátia Elaine de Vasconcelos “et al”. **A Representatividade das Mulheres na gestão das Universidades**. Revista P2p & Inovação. V.5, Set/Fev de 2018. Rio de Janeiro. Páginas 120-140. Disponível em <

file:///C:/Users/bruna/Downloads/cintiambelem,+07+-+Referencia+OK+-+A+REPRESENTATIVIDADE+DAS+MULHERES+NA+GESTÃO+DAS+UNIVERSIDADES.pdf>Acesso em 05 Jan 2023.

SOUZA, Ana Paula Ribeiro de. COIMBRA, Leonardo José Pinho.

“Democratização” do ensino superior em tempos neoliberais: uma análise do processo de expansão e interiorização da UFMA a partir do Reuni. Revista Histedbr on-line. Campinas- SP, V.19, 2019. Disponível em <histedbr,+56_GT_8655060_Sousa.Coimbra.pdf> Acesso em 21 Dez 2022.

SOUSA, M. A.A; SALUSTIANO, D. A. Um olhar sobre a docência feminina na Universidade. In: **III CINTEDI**, 2018, Campina Grande. Anais. PB, 2018. Disponível em <https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/cintedi/2018/TRABALHO_EV110_MD1_SA24_ID2274_12082018175342.pdf> acesso em 30 dez 2021.

SOUZA, Olivia Luiza Pilar de. **REPRESENTATIVIDADE IMPORTA?** Imagens de controle e uma proposta de representatividade a partir das personagens mulheres negras em malhação: viva a diferença. Dissertação (Mestrado)- Universidade Federal de Minas Gerais, p.170, 2021. Disponível em <<https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/36631/1/Representatividade%20importa%20-%20representa%C3%A7%C3%A3o%2C%20imagens%20de%20controle%20e%20uma%20proposta%20de%20representatividade%20a%20partir%20das%20personagens%20mulheres%20negras%20em%20Malha%C3%A7%C3%A3o%20Viva%20a%20diferen%C3%A7a.pdf>>Acesso em 23 de Junho de 2023.

SCOTT, JOAN. **GENDER: a useful category of historical analyses.** Gender and the politics of history. New York, Columbia University Press. 1989. Tradução Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. Disponível em <http://compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2012/08/JoanScott_Genero_umacategoriautil.pdf>. Acesso em: 3 out. 2021.

SMITH, Plínio Junqueira. **A Percepção como uma Relação:** uma análise do Conceito Comum de Percepção. Revista Analítica. Rio de Janeiro, Nº 1, 2014. Disponível em < <https://revistas.ufrj.br/index.php/analytica/article/view/2326/2126>> Acesso em 20 de Novembro de 2023.

STAMATTO, M.I.S..**Um olhar na História: a mulher na escola (Brasil 1549-1910).** In: História e Memória da educação Brasileira, 2002, Natal. II Congresso Brasileiro de História da Educação, 2002.

TAMBARA, Eleomar. **Profissionalização, escola normal e feminilização:** magistério sul-rio-grandense de instrução pública no século XIX. História da Educação, v 2 n.3 Pelotas (3); pp. 35-37, abr.1998. Consulta Online set.2016, <http://seer.ufrgs.br/asphe/article/view/30720>.

TERRIEN, Nóbrega Maria Sílvia. TERRIEN, Jacques. **Trabalhos Científicos e o Estado da Questão: reflexões teórico-metodológicas.** Revista Estudos em Avaliação Educacional. V.15, Nº 30, Jul-Dez, 2004. Disponível em <

<https://publicacoes.fcc.org.br/eae/article/view/2148/2105>> Acesso em 15 de Julho de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO. Disponível em <https://portalpadrao.ufma.br/site>> Acesso em Janeiro de 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO. CONSAD. **Resolução nº 169/2015, de 15 de Junho de 2015.** Dispõe sobre a atualização da Estrutura Organizacional da Universidade Federal do Maranhão. Disponível em < <https://referenciabibliografica.net/a/pt-br/ref/abnt/?example=normative-administrative-act-online-a58>> Acesso em 04 de Abril de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO. CONSAD. **Resolução nº 223/2019, de 19 de Novembro de 2019.** Dispõe sobre a atualização da Estrutura Organizacional da Universidade Federal do Maranhão. Disponível em < <http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/AomwFIXKZmSLnue.pdf>> Acesso em 05 de Abril de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO. CONSAD. **Resolução nº 226/2020, de 15 de Junho de 2020.** Dispõe sobre a atualização da Estrutura Organizacional e o correspondente Organograma da Universidade Federal do Maranhão. Disponível em < <http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/ksbq7DauFk79Zu7.pdf>> Acesso em 05 de Abril de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO. **Principais Cargos: Quem é quem na UFMA?** Disponível em < <https://portalpadrao.ufma.br/transparencia/acesso-a-informacao/institucional/estrutura-organizacional-da-ufma-31-05-2023.pdf>> Acesso em 01 de Abril de 2024.

ZANELLO, VALESKA. **A Prateleira do Amor: Sobre Mulheres, Homens e Relações.** 1º ed. Curitiba: Appris, 2022.

VEIGA, CYNTHIA, GREIVE. **História da educação.** São Paulo: Ática, 2007, 328 p.- (Ática universidade).

WACQUANT, Loic. **Que é Gueto? Construindo um conceito sociológico.** **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, nº 23, p.155-164, novembro, 2004. Disponível em < <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/RLVYZrzFXcfYpvmGn8r76zK/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 06 de Dezembro de 2023.

YANNOULAS, Sílvia. **Feminização ou Feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria.** **Revista Temporalis.** Brasília, 2011. Disponível em < <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/1368/1583>> Acesso em 01 de Novembro de 2023.

ANEXOS/APENDICES



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO (PPGE)
CURSO DE MESTRADO EM EDUCAÇÃO

Mestranda: Bruna Suene Silva Moreira
Orientadora: Prof.^a Dr.^a Raimunda Machado

Guia de Entrevista (Professoras do Continente)

Projeto de Pesquisa: **ONDE ESTÃO, ELAS, NA EDUCAÇÃO SUPERIOR?**
representatividade feminina, a partir dos campi do Continente/UFMA

Objetivo da pesquisa: Analisar a representatividade feminina no corpo docente da UFMA, ocupantes dos cargos de gestão.

- 1- Qual a sua percepção sobre Representatividade? (descreva como ver e sente esse fenômeno na sua experiência acadêmica)
- 2- Há representatividade feminina no alto escalão da UFMA, em especial no seu campus de trabalho? Ex: Coordenadoras, chefes de departamentos e cargos que refletem poder.
- 3- Há Divisão Sexual do Trabalho na escolha para ocupação de cargos de poder, dentro do campus que atua?
- 4- Sobre titulações acadêmicas, no seu Campus ou Curso de atuação, há mais homens ou mulheres com maior grau de titulação?
- 5- Sobre sua vida profissional e acadêmica, você já enfrentou algum tipo de preconceito/discriminação? Qual? Já sentiu a experiência de alguém duvidar de sua capacidade acadêmica, conhecimento e poder de liderança?
- 6- As mulheres negras, quando ocupam espaço de poder, elas enfrentam mais obstáculos que mulheres brancas no ambiente acadêmico? Tem alguma experiência conhecida, sobre mulheres negras em espaços de poder, que poderia relatar?
- 7- Que sugestão apontaria para o aumento de representatividade feminina na UFMA, no que se refere à ocupação de espaços de poder?



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO (PPGE)
CURSO DE MESTRADO EM EDUCAÇÃO

Mestranda: Bruna Suene Silva Moreira

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Raimunda Machado

Guia de Entrevista Prof^a Nair Portela (Ex-reitora da UFMA)

Projeto de Pesquisa: **ONDE ESTÃO, ELAS, NA EDUCAÇÃO SUPERIOR?**
representatividade feminina, a partir dos campi do Continente/UFMA

Objetivo da pesquisa: Analisar a representatividade feminina no corpo docente da UFMA, ocupante dos cargos de gestão acadêmica e administrativa, dos campi do Continente no período de 2015 a 2019.

- 1- Qual a sua **percepção sobre Representatividade?** (descreva como ver e sente esse fenômeno na sua experiência acadêmica)
- 2- Há **representatividade feminina nos cargos de gestão acadêmica e administrativa**, da UFMA? Ex: Coordenadoras, chefes de departamentos e cargos que refletem poder.
- 3- Há **Divisão Sexual do Trabalho** na escolha para ocupação de cargos de poder, dentro da UFMA?
- 4- Sobre **titulações acadêmicas**, na UFMA, há mais homens ou mulheres com maior grau de titulação?
- 5- Sobre sua **vida profissional e acadêmica**, você já enfrentou algum tipo de **preconceito/discriminação**? Qual? Já sentiu a experiência de alguém duvidar de sua capacidade acadêmica, conhecimento e poder de liderança? Qual foi o seu maior obstáculo?
- 6- Na sua visão, as **mulheres negras**, quando ocupam **espaço de poder**, elas enfrentam mais **obstáculos** que mulheres brancas no ambiente acadêmico? Tem alguma experiência conhecida, sobre mulheres negras em espaços de poder, que poderia relatar?
- 7- Na sua visão, nos últimos anos houve **mudanças em relação à representatividade Feminina** na UFMA? É possível que, durante o período que esteve à frente da gestão da UFMA como reitora (alto escalão), houve maior participação feminina nos Cargos de Gestão Administrativa e Acadêmica da UFMA, a sua presença pode ter sido um estímulo?
- 8- Que sugestões apontaria para o **aumento de representatividade feminina na UFMA**, no que se refere à ocupação de espaços de poder em políticas Institucionais?

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ONDE ESTÃO ELAS? Gênero e representatividade feminina nos campi da UFMA

Pesquisador: BRUNA SUENE SILVA MOREIRA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 68116823.5.0000.5087

Instituição Proponente: FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHAO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.480.152

Apresentação do Projeto:

Desenho:

A presente pesquisa visa conhecer e refletir sobre a representatividade feminina nos cargos de gestão e liderança dentro da Universidade Federal do Maranhão, campi do Continente.

Resumo:

A presente pesquisa analisa a representatividade feminina nos cargos de gestão da UFMA, nos campi do Continente, considerando o contexto de reestruturação da educação superior. Possui abordagem qualitativa com perspectiva histórica, de caráter descritivo/explicativo, que valoriza a história das mulheres. Faz uso de levantamento bibliográfico, documental e, por meio de entrevistas semieorientadas, pretende obter a participação de professoras que exercem ou exerceram algum cargo de liderança dentro do Campus onde trabalha, no período de 2013-2023, época de implantação e funcionamento dos campi. Discute a divisão sexual do trabalho, a feminização do magistério e as relações de poder estruturadas por meio das dimensões de gênero, raça e classe social, questionando a lógica hegemônica, universalista do feminismo, a partir de estudos descoloniais e afrocentrados, analisando a trajetória de mulheres e seus caminhos epistêmicos de acesso à

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

E-mail: cepufma@ufma.br

Continuação do Parecer: 6.480.152

docência na Educação Superior, especificamente, na Universidade Federal do Maranhão (UFMA), buscando contribuições analíticas para se pensar uma universidade plural e criação de políticas públicas de acesso e permanência de mulheres em espaços de produção do conhecimento.

Introdução:

A temática sobre relações de gênero tem sido estudada, em geral, devido a inúmeros movimentos de mulheres e feministas que almejam igualdade e reconhecimento das diferenças, como forma de sanar prejuízos sociais que são historicamente inculcados na sociedade. O simbolismo do que seria feminino ou masculino tem revelado distintas relações de poder, como uma forma de dominação social sobrepondo o homem à mulher. Assim

“o gênero atua através dos processos simbólicos (simbolismo de gênero), estrutural (divisão sexual do trabalho) e individual (identidade de gênero),

intrinsecamente relacionados” (LIMA, 2012, p. 312). Essa dominação perpassa por um processo de violência, a qual Pierre Bourdieu (1930-2002),

usa o conceito de dominação masculina considerando que, além da violência física, existe uma violência simbólica no cotidiano das mulheres, que

vai muito além de áreas como: trabalho, educação, política, sociedade e ganha lugares como o próprio limite do seu corpo, no sentido de que as

mulheres, não podem tomar decisões. Assim, “a postura submissa que se impõe as mulheres [...] revela-se em alguns imperativos: sorrir, baixar os

olhos, aceitar as interrupções” (BOURDIEU, 2017, p.47). Como forma de combater esses processos de violência física e simbólica contra as

mulheres, emergem discussões que levantam a questão do conceito de gênero como uma categoria relevante na análise das relações sociais entre

homens e mulheres. Pode-se considerar, por exemplo, que “as feministas começaram a utilizar a palavra “gênero” mais sistematicamente no sentido

mais literal acadêmico, como uma maneira de referir-se à organização social das relações entre os sexos” (SCOTT, 1989, p. 02). Assim, o estudo

dessa temática não se detém ao processo de contestar e buscar reconhecimento às mulheres e sim de identificar os fatores sociais que levam a

uma imposição de papéis sociais, seja para: o homem, a mulher, a criança, o idoso, os jovens e a todos os sujeitos subsumidos da história. O

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

E-mail: cepufma@ufma.br

gênero, como categoria de análise, torna-se uma maneira de indicar as “construções sociais”, a criação inteiramente social das ideias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres. “Então é uma definição, uma categoria que foi imposta sobre um corpo, sobre um ser” (SCOTT, 1989, p.07). Todavia, sabe-se que ao longo do tempo, na medida em que estudiosos se voltavam a estudar gênero, esse campo de pesquisa começou a se voltar para “as mulheres, as crianças, as famílias e as ideologias de gênero” (SCOTT, 1989, p.07). Esse fato permitiu ver como a construção do mundo social se edificou sobre o androcentrismo. Não obstante, “o produto do sistema dominante ocidental é uma divisão nítida entre masculino e feminino” (SCOTT, 1989, p.14). Todo esse processo histórico decorre das lutas e resistências das mulheres (brancas, negras, indígenas, LGBTQIA+1, dentre outras) para obterem chances iguais de oportunidades no interior do processo educacional e do mercado de trabalho. No que diz respeito à entrada das mulheres na educação, por exemplo, está se constituía mais como um processo de instrução do que acesso à educação plena, de integração na vida social, na medida em que o que era ensinado era controlado rigorosamente. Apenas o que elas deveriam ou “precisassem aprender”, eram rudimentos de leitura e escrita que pudessem servir para: cuidar dos filhos, ser uma boa esposa, atenciosa, dedicada e que não medisse esforços para agradar o marido e a sociedade de então. Essas experiências do cuidado feminino expressam as distinções das relações de gênero, sendo ainda muito presentes em nossa sociedade. Aos homens, caberia o espaço público e o conhecimento racional, objetivo o que favorece a inserção destes em posições sociais mais elevadas, enquanto as mulheres permanecem à margem da sociedade, no espaço privado, especialmente, as mulheres brancas, juntamente com outros grupos sociais historicamente relegados ao acaso, como negros/as, indígenas, LGBTQIA+ e homossexuais. Assim como no processo educacional, a entrada da figura feminina no mercado de trabalho, especificamente na docência, ocorreu por dois motivos, que estão longe de ser a mera inserção de sujeitos reconhecidos, por sua capacitação. O primeiro e não menos importante, foi à necessidade de instrução em terras brasileiras, após a expulsão dos jesuítas e

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

E-mail: cepufma@ufma.br

anos mais tarde a introdução das escolas normais.

O segundo, notadamente foi o processo do capitalismo industrial em usufruir a máxima força de trabalho que pudesse dos povos, já que as

mulheres eram proibidas de adentrarem espaços públicos reservados aos homens, portanto a elas cabiam somente o espaço privado de seus lares

(SOUSA, SALUSTIANO, 2018). Ainda com Sousa e Salustiano (2018), em seus estudos sobre a docência feminina e a diversidade, a introdução

das mulheres na profissão docente era aceitável por se tratar de um trabalho de pouco prestígio social na visão masculina, e que rendia um salário

pequeno, para as professoras, mais tarde conhecidas como normalistas. Logo, o valor recebido por elas, faria com que o homem ainda fosse o detentor da renda familiar, permanecendo como o chefe.

No Maranhão, o início da escolarização feminina, conforme nos mostra Elizabeth Abrantes (2010), em sua tese “O dote é a moça educada: mulher,

dote e instrução em São Luís na primeira República”, a relação existente entre educação e gênero e a constante defesa do governo pela criação de

escolas que aceitassem garotas, marca o início de uma nova mentalidade, a qual foi chamada de “saber-poder” (ABRANTES, 2010), O dote das

jovens equivaleria a uma boa educação, ao conhecimento sobre uma boa música e o saber se portar diante de uma mesa, ou seja, deveriam ser

conhecedoras de boas maneiras e cheias de cultura, que garantiria um bom casamento. Não muito divergente do restante do país na construção

dos espaços femininos e masculinos, e edificadas sobre a divisão sexual, as escolas normais nascidas no Maranhão república, visavam formar

profissionais de cunho pedagógico. A autora relata, em sua tese supracitada, o abandono dos homens que frequentavam a escola normal, devido a

“exiguidade de vencimentos dos professores” (ABRANTES, 2010) e pela escola normal, não possibilitar seguir os estudos nos níveis superiores,

ficando conforme mostrou a autora, a maioria mulheres, formando assim, professoras para atuarem na educação maranhense. Os processos, que

possibilitaram a presença feminina na escolarização, as levaram ao exercício do magistério e sua guetização em alguns níveis do processo

educacional. Na medida em que se buscava promover o desenvolvimento educacional das

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

E-mail: cepufma@ufma.br

meninas, formando-as quase que exclusivamente para as atividades do cuidar e educar suas filhas e filhos, obtendo essas características gerais como atributos sociais de homens e mulheres na construção de espaços físicos e simbólicos. Assim, no âmbito pedagógico houve a “Feminização do Magistério” que, segundo Lima (2015), ocorreu, sobretudo, na educação infantil e ensino fundamental. Desse modo, nos primeiros momentos em que as mulheres adentraram uma escola e uma profissão, lhes foram impostas condições de segregação. Na educação, “Havia as disciplinas de pedagogia, instrução moral e cívica, desenho, música, ginástica. Especificamente para o sexo feminino, havia aula de costura, bordados e princípios de economia doméstica” (ABRANTES, 2010, p.236). Com a imposição feita as meninas para a ocupação de determinadas profissões, consideradas femininas, não dava a elas a livre escolha de qual formação seguir, para além das inclusas na divisão sexual do trabalho. Por outro lado, ao sexo oposto era permitido decidir qual profissão e formação aspirasse seguir. Para atender aos padrões sociais do início do século XIX, as mulheres foram chamadas para exercer a docência para as meninas, ao mesmo tempo que, devido à carência geral de professores normalistas, a sua presença se fez necessária também em classes mistas. Dessa maneira, a ampliação do acesso das meninas à escolarização abriu a porta para a presença crescente das mulheres no magistério. (ALVARENGA “et al”, 2022, p.582). Portanto, o presente projeto de pesquisa problematiza a profissão docente feminina, especialmente, a localização das mulheres professoras no magistério superior, e sua ocupação em cargos de liderança dentro da Universidade, as relações de poder, e a representatividade feminina em lugares de decisões.

Metodologia Proposta:

Com os objetivos delimitados para análise da representatividade feminina em cargos de gestão no magistério superior da UFMA, os aspectos metodológicos, deste trabalho, foram organizados destacando os seguintes procedimentos: tipos de pesquisa e método científico, universo da pesquisa, participantes, modos de imersão no campo de pesquisa, procedimentos de produção e análise dos dados, equipamentos e materiais

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

E-mail: cepufma@ufma.br

Continuação do Parecer: 6.480.152

utilizados e os aspectos éticos. O estudo, em geral, faz uso de levantamento bibliográfico em livros, artigos, dissertações e teses de doutoramento, pesquisas feitas por órgãos superiores de educação, que permitirão conhecer e traçar o caminho desta pesquisa, além de contribuir na análise dos principais problemas e desafios em torno do estudo de gênero, das mulheres na educação nos dias atuais, principalmente no que se refere à docência.

Critério de Inclusão:

A pesquisa incluirá: Docentes do sexo feminino que estejam ativas nos cursos elencados para a pesquisa; Docentes afastadas para qualificação, licença maternidade (desde que manifestem interesse em participar da pesquisa). Docentes do sexo feminino direcionando campus e/ou na coordenação de cursos; Docentes efetivas e contratadas temporariamente em cargos de gestão;

Critério de Exclusão:

Docentes do sexo feminino que não estejam nos cursos elencados para a pesquisa; Docentes do sexo feminino que não estejam atividades no SIGAA;

Docentes do sexo feminino que não estejam nos campus selecionados para a pesquisa.

Metodologia de Análise de Dados:

A etapa da análise de dados visa decompor as informações coletadas durante a pesquisa, visando compreender as questões de pesquisa inicialmente. “Estamos falando de um momento em que o pesquisador procura finalizar o seu trabalho, ancorando-se em todo o material aos propósitos da pesquisa e à fundamentação teórica. Nesse sentido, estamos nos referindo a uma etapa final do processo de investigação” (GOMES, 2007, p.80-81). Na abordagem qualitativa, utilizaremos a análise de conteúdo, visando compreender, principalmente, aspectos implícitos e não manifestados nas relações do cotidiano acadêmico. Com isso a análise de conteúdo será importante para: obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (BARDIN, 1979, p.42). Faremos uso da análise de anúncio, como técnica da análise de conteúdo que, por meio da entrevista não dirigida podemos extrair temas ou

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

E-mail: cepufma@ufma.br

Continuação do Parecer: 6.480.152

conceitos importantes relacionados aos objetivos desta pesquisa. A Análise da Enunciação do Conteúdo (AEC) também é um procedimento que considera o ato da comunicação como um processo e não um dado solidificado, já que “O homem é um animal amarrado a teias de significados que ele mesmo teceu” (GEERTZ, 2008, p.04). Assim, a análise de enunciação permitirá produzir uma análise interpretativa por meio de um discurso dinâmico e não estático. Na abordagem quantitativa, a AEC utilizará dados provenientes do Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA), das visitas ao site oficial da PROEN/ UFMA e da realização das entrevistas, o conteúdo será sistematizado por meio da criação de um banco de dados constando todas as informações já levantadas, que posteriormente terão suas devidas interpretações, mediante agrupamento de temas ou conceitos. O interesse por esse tipo de análise conteúdo surge como um meio de construir caminhos de investigação cotidiana das colaboradoras/participantes que formam a pesquisa, valorizando a singularidade e a história que apresentam, bem como o caminho percorrido e as etapas realizada. Acredita-se que tal análise permita escutar as mulheres em grupos interseccionais, que durante muito tempo não foram ouvidas sobre suas trajetórias e sociabilidades. Em suma, por meio deste recurso analítico, pretendemos compreender questões relacionadas à: trajetória profissional; trajetória pessoal; percepção de obstáculos de relações de gênero e raça nessas trajetórias, visando a análise da representatividade feminina nos campi da UFMA. A produção desse banco de dados como meio da organização e armazenamento de informações produzidas, nesta pesquisa, pode contribuir para registros da memória sobre a presença a participação feminina docente na educação superior do Maranhão e o crescimento da conscientização política feminina no tocante a necessidade de representatividade em espaços de construção de conhecimento, além de incentivar a formulação de políticas públicas e ações afirmativas voltadas as mulheres professoras dentro da Universidade. Dessa forma, colocamos em evidência a questão feminina como essencial, ao mesmo tempo em que provocamos debates e inquietações em torno da produção de uma Universidade inclusiva para todas as pessoas, sem

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

E-mail: cepufma@ufma.br

Continuação do Parecer: 6.480.152

hierarquização, mediante a socialização dos espaços sem distinções de sexo, gênero, etnia, raça, classe e demais especificidades. São questões que se configuram como eixos necessários para uma sociedade multicultural, como a brasileira, que ainda precisa valorizar as pluralidades das contribuições femininas.

Desfecho Primário:

A presente pesquisa tem o intuito de contribuir na ampliação de estudo sobre a figura feminina no âmbito da docência superior. Nesse sentido, buscará conhecer os espaços acadêmicos e a representatividade feminina nos cargos comissionados e de liderança na Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Apoiando-se em Alvarenga (2022), que nos fala sobre a importância das reivindicações em prol da ocupação de espaços de poder pelas mulheres, através da agenda de lutas.

Desfecho Secundário:

Provocar o debate acerca das causas que envolvem os grupos subalternizados, como: mulheres brancas, negras, pobres, lésbicas, trans, gays, indígenas no âmbito dos campi do continente da UFMA. Incentivar a criação de ações e políticas dentro do universo acadêmico, não somente da UFMA, mas no contexto da educação superior no Maranhão, quanto a representatividade feminina em postos de poder e decisão, que possa construir mais experiências na amplitude da ocupação desses espaços outrora inimagináveis por minorias sociais. Despertar a curiosidade para a realização de pesquisas nesses “novos” campi da UFMA, localizados nos interiores do estado, bem como inserir essa discussão na área educacional da UFMA. Contribuir para o registro e produção de conhecimento acerca das relações de gênero e profissão docente no estado do Maranhão e do país.

Tamanho da Amostra no Brasil: 50.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar a representatividade feminina no corpo docente da UFMA, ocupante dos cargos de gestão no alto escalão, que compõem o quadro dos novos campi do continente na sua relação com a Pró-Reitoria de Ensino.

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

E-mail: cepufma@ufma.br

Continuação do Parecer: 6.480.152

Objetivo Secundário:

Aprofundar estudos sobre representatividade feminina e escalões superiores numa perspectiva plural e interseccional;

Compreender o processo de expansão e reestruturação da UFMA com a ampliação de cursos nos campi do continente e a sua relação com

possíveis processos de divisão sexual do trabalho;

Identificar os lugares de representatividade feminina no alto escalão do magistério superior, considerando os aportes teóricos interseccionais das

relações de gênero, da divisão sexual do trabalho e dos feminismos plurais.

Analisar as manifestações das relações de gênero dentro da carreira docente no magistério superior da UFMA.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Sobre os Riscos e Benefícios da Pesquisa aos Participantes é importante considerarmos a Resolução nº 510 instituída pelo Conselho Nacional de

Saúde, de 07 de abril de 2016, que dispõe sobre normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, que envolvam a utilização de

dados que possa ocasionar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana. Menciona no seu artigo 19 sobre a importância da figura do

pesquisador responsável frente a esses riscos. O pesquisador deve estar sempre atento aos riscos que a pesquisa possa acarretar aos

participantes em decorrência dos seus procedimentos, devendo para tanto serem adotadas medidas de precaução e proteção, a fim de evitar dano

ou atenuar seus efeitos. (BRASIL, 2016, p.08). A pesquisa não apresenta grandes riscos aos envolvidos, pois garante que os procedimentos,

adotados para diálogo com as participantes e coleta/produção de dados, consideram os princípios de dignidade humana, respeitando o direito de

anonimato para os participantes que assim desejarem, durante as entrevistas. Além disso, é garantindo a livre decisão de encerrar sua participação

a qualquer momento, sendo mantido todos os cuidados necessários para garantir uma pesquisa exitosa e, sobretudo, sem danos a nenhum dos

envolvidos em todo o processo deste estudo.

Benefícios:

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

E-mail: cepufma@ufma.br

Continuação do Parecer: 6.480.152

Dentre a lista de benefícios, que a pesquisa proporciona aos participantes, a construção de reflexões sobre a representatividade feminina na UFMA, especialmente em cargos de gestão dos campi do continente. Também, a importância de pensar políticas públicas e ações afirmativas para garantir a entrada e a permanência das mulheres em espaços de poder e decisão, e, desse modo construir positivamente mais um resgate histórico e social sobre a figura feminina na história da educação maranhense. Logo o trabalho pode, além de construir outros caminhos epistêmicos sobre as mulheres e suas trajetórias subjetivas como questionar suas participações na docência superior ao longo dos anos, provocando olhares para a necessidade de se pensar uma Universidade plural em seu quadro docente, discente, técnico administrativo e em todos os âmbitos que permeiam esse espaço.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A investigação tem relevância acadêmica e articula esta hipótese:

Considerando a problemática anunciada na introdução e justificativa, deste projeto, faz-se importante explicitar algumas questões preliminares que serviram como base na definição do percurso teórico e metodológico desta pesquisa: Há mulheres em cargos de lideranças nos campi do continente da UFMA? Os cargos de lideranças, nesses campi, são compostos majoritariamente por homens ou por mulheres? Onde estão as mulheres? Quem são essas mulheres? Há diferenças na composição dos cargos, considerando as relações de gêneros? Quando a profissão docente exige um grau elevado de titulação, como o grau de doutoramento, as mulheres perdem espaço para os homens, ainda que o magistério seja considerado uma profissão feminina pelo contexto histórico? Diante desse contexto, que tem gerado tais questionamentos entre nós, a principal questão de pesquisa que nos instiga saber, é: Qual a representatividade feminina em cargos comissionados de direção e liderança nos campi do continente da UFMA, vinculados a Pró-Reitoria de Ensino? Assim, nossa hipótese/argumento, nessa pesquisa é de que a presença feminina na profissão docente, especialmente, no alto escalão da UFMA que compõem os campi localizados no interior do estado, ainda não é majoritária no

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

E-mail: cepufma@ufma.br

Continuação do Parecer: 6.480.152

contexto de expansão e reestruturação das universidades brasileiras, que ocorreu no final do primeiro Decênio, deste século XXI, embora, à docência seja considerada profissão feminina, ao longo de sua construção histórica.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O TCLE está redigido adequadamente e em sintonia com as Resoluções CNS n. 466 e n. 510.

Recomendações:

Não há recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2020787.pdf	29/09/2023 10:51:40		Aceito
Cronograma	Cronogramabrubu.pdf	29/09/2023 10:50:48	BRUNA SUENE SILVA MOREIRA	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostobruna.pdf	29/09/2023 10:50:32	BRUNA SUENE SILVA MOREIRA	Aceito
Parecer Anterior	PB_PARECER_CONSUBSTANCIADO_CEP_6040997.pdf	26/09/2023 22:04:20	BRUNA SUENE SILVA MOREIRA	Aceito
Orçamento	orcamento.pdf	26/09/2023 21:36:25	BRUNA SUENE SILVA MOREIRA	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	5Autorizacaodapesquisa.pdf	26/09/2023 21:29:50	BRUNA SUENE SILVA MOREIRA	Aceito
Outros	6CartaEncaminhamento.pdf	26/09/2023 21:10:02	BRUNA SUENE SILVA MOREIRA	Aceito
Outros	9termodeconfidencialidade.pdf	26/09/2023 21:06:41	BRUNA SUENE SILVA MOREIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	2Projeto.pdf	26/09/2023 21:01:06	BRUNA SUENE SILVA MOREIRA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	7DeclaracaoPesquisadoras.pdf	26/09/2023 20:59:47	BRUNA SUENE SILVA MOREIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	8TCLE.pdf	26/09/2023 20:57:36	BRUNA SUENE SILVA MOREIRA	Aceito

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

E-mail: cepufma@ufma.br

Continuação do Parecer: 6.480.152

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO LUIS, 01 de Novembro de 2023

Assinado por:
Emanuel Péracles Salvador
(Coordenador(a))

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado

Bairro: Bacanga

CEP: 65.080-805

UF: MA

Município: SAO LUIS

Telefone: (98)3272-8708

E-mail: cepufma@ufma.br