



**DANIELA GARCIA**

**PARTICIPAÇÃO FEMININA EM UM CONSELHO  
DELIBERATIVO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO  
SUPERIOR**

**Lavras - MG**

**2018**

**DANIELA GARCIA**

**PARTICIPAÇÃO FEMININA EM UM CONSELHO DELIBERATIVO DE UMA  
INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Administração Pública, para obtenção do título de Bacharel.

**Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Nathalia de Fátima Joaquim**

**Orientadora**

**LAVRAS – MG**

**2018**

**DANIELA GARCIA**

**PARTICIPAÇÃO FEMININA EM UM CONSELHO DELIBERATIVO DE UMA  
INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

**WOMEN PARTICIPATION IN A DELIBERATIVE CONCIL OF A HIGHER  
EDUCATION INSTITUCION**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Administração Pública, para obtenção do título de Bacharel.

**Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Nathalia de Fátima Joaquim**

**Orientadora**

**LAVRAS – MG**

**2018**

**DANIELA GARCIA**

**PARTICIPAÇÃO FEMININA EM UM CONSELHO DELIBERATIVO DE UMA  
INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

**WOMEN PARTICIPATION IN A DELIBERATIVE CONCIL OF A HIGHER  
EDUCATION INSTITUCION**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Administração Pública, para obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em 05 de dezembro de 2018

Dr<sup>a</sup> Nathalia de Fátima Joaquim UFLA

MSc. Érica Aline Ferreira Silva UFLA

Dr<sup>a</sup> Sabrina Soares da Silva UFLA

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Nathalia de Fátima Joaquim

Orientadora

**LAVRAS – MG**

**2018**

*À Valéria, ao Antonio Carlos;*

*Ao Guilherme,*

*Dedico*

## AGRADECIMENTOS

Agradecer é reconhecer. Reconhecer que não caminhei sozinha, que existiram pessoas cruciais para o meu desenvolvimento, tanto pessoal, quanto profissional.

Agradeço inicialmente à Universidade Federal de Lavras, especialmente ao Departamento de Administração e Economia, pela oportunidade.

Agradeço também aos meus pais, Valéria e Antonio Carlos, que depositaram sua fé em mim desde que aprendi o alfabeto antes mesmo de entrar na escola (ou talvez até antes disso). Dois pilares inabaláveis, a quem recorri diversas vezes quando meu mundo pareceu desabar. Da mesma forma, agradeço ao meu irmão, Gustavo, pelo seu jeito único e singular de me animar.

Agradeço ao Guilherme, por todo o amor, carinho e companheirismo nos dias que se passaram e nos dias que virão.

À Nathalia, pela orientação. Pela compreensão, humildade e paciência (de Jó). Por todos os conselhos ditos e, até mesmo, os não-ditos.

Agradeço a todos os meus professores, colegas e amigos do curso de Administração Pública, que, sem eles, a obtenção desse título seria impossível.

## RESUMO

Pretendeu-se, nesse trabalho, estudar a participação feminina no conselho gestor de uma Instituição de Ensino Superior (IES). Intentou-se demonstrar se essa participação/representatividade é efetiva. Todavia, o que foi descoberto é que essa representatividade é, muitas vezes, silenciada. Tal pesquisa tem como aporte teórico a discussão sobre gênero (macho e fêmea) e papéis sociais (masculino e feminino) e como tais papéis são construídos historicamente e socialmente. Logo após, é feita uma discussão dos desdobramentos desses papéis no ambiente de trabalho assalariado e a desigualdade existente entre homens e mulheres decorrente de tal pressuposto. Por fim, analisa-se a questão do âmbito público (que é o foco desse trabalho) e como esses desdobramentos acontecem ali: muitas desigualdades de gênero não se confirmam e, portanto, essa discriminação acontece de maneira mais sutil. Nesse sentido, são trabalhadas questões como a segregação hierárquica e os mecanismos de controle que fazem com que ela aconteça. Mais que isso, também cita-se a questão do silenciamento feminino e das formas de poder existentes entre os sexos. Para atingir o objetivo proposto, a pesquisa valeu-se do método documental, a partir da análise das atas das reuniões do conselho gestor da IES. Foram analisadas, no total, 924 atas. A análise feita foi qualitativa (sintética) buscando a presença, isto é, quando as mulheres começam a assinar as atas e fazer parte do Conselho como membros efetivos e das falas (quando há falas de mulheres registradas em atas, quais são as suas contribuições para a resolução do problema) ali presentes. A partir destas análises foi possível perceber que houve uma progressão na participação feminina ao longo dos anos analisados. Por pelo menos 50 anos, não há sequer menção ao nome de nenhuma mulher; depois elas passam a assinar as atas, mas não foram registradas nenhuma fala dessas mulheres em atas. Na década de 1980, começam a aparecer tímidas representações, mas nenhuma fala significativa foi registrada. Por último, a partir do final da década de 1990, elas têm suas falas registradas em ata e elas contribuem de alguma maneira nas discussões apresentadas. Com esses resultados, acredita-se que a pesquisa tenha alcançado seu objetivo na medida em que permite que o autor faça essa análise e que, a partir dela, consiga tirar conclusões próprias sobre o tema.

**Palavras-chave:** Participação feminina. Conselhos gestores. IES.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to study the female participation in the management council of a Higher Education Institution (HEI). Attempts have been made to demonstrate whether this participation / representativeness is effective. However, what has been discovered is that this representativeness is often silenced. Such research has as a theoretical contribution the discussion about gender (male and female) and social roles (male and female) and how these roles are constructed historically and socially. Afterwards, a discussion of the unfolding of these roles in the salaried work environment and the inequality between men and women arising from this assumption is made. Finally, the question of the public scope (which is the focus of this work) is analyzed and how these developments occur there: many gender inequalities are not confirmed and, therefore, this discrimination happens in a more subtle way. In this sense, we work on issues such as hierarchical segregation and the control mechanisms that make it happen. More than that, the issue of female silencing and the forms of power existing between the sexes is also mentioned. In order to achieve the proposed objective, the research was based on the documentary method, based on the analysis of the minutes of the meetings of the managing council of the HEI. A total of 924 minutes were analyzed. The analysis was qualitative (synthetic) looking for presence, that is, when women begin to sign the minutes and be part of the Board as effective members and speeches (when there are women's statements recorded in the minutes, what are their contributions to the resolution of the problem) present there. Based on these analyzes, it was possible to notice that there was a progression in female participation over the analyzed years. For at least 50 years, there is not even mention of any woman's name; then they proceed to sign the minutes, but no record of these women was recorded in the minutes. In the 1980s, timid representations began to appear, but no meaningful speech was recorded. Finally, from the late 1990s, they have their statements recorded in minutes, and their speech contributes in some way to the discussions presented. With these results, it is believed that the research has reached its objective in that it allows the author to make this analysis and that, from it, can draw its own conclusions on the subject.

**Keywords:** women participation; management council; HEI

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 Construção social das relações de gênero: papéis sociais relacionados ao feminino e ao masculino	12
2.2 Poder e Gênero	18
2.3 A participação de mulheres em altos cargos de gestão universitária e o "teto de vidro"	23
3 METODOLOGIA	32
3.1 A natureza da pesquisa	32
3.2 Método de pesquisa	32
3.3 Procedimentos de coleta e análise de dados	33
4 ANÁLISE DE DADOS	35
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	54

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos séculos, o papel da mulher dentro da sociedade mudou consideravelmente. Antes, a mulher era reconhecida apenas através do seu “papel feminino” dentro da esfera domiciliar, como mãe e esposa (DE FRANÇA, 2009). Hoje, inserida no mercado de trabalho, carrega consigo ambos os papéis - trabalha fora, mas ainda é responsável, em sua maioria, pelo trabalho doméstico realizado dentro das casas (VENTURI, RECAMÁN, 2005; BRUSCHINI, 2007; SOARES, SABOIA, 2007; MADOLAZZO, 2008). Assim, verifica-se a existência de uma desigualdade.

Nesse sentido, essa desigualdade também ocorre nos trabalhos assalariados, onde, além das mulheres optarem por áreas que refletem essa feminilidade socialmente imposta (OLIVEIRA, 2007), quando optam por trabalhos em que precisam disputar com os homens, seu trabalho se torna de menor prestígio, com alta instabilidade, com assimetrias salariais, entre outros (ARAÚJO, 2001).

Todavia, quando o setor público é analisado, tem-se a ideia que tais desigualdades de gênero não se confirmam, pois há igualdade salarial e a existência do concurso público para conseguir o emprego (PUPPIN, 1994; MIRANDA, 2010). Portanto, pretende-se colocar tal pensamento à prova.

Assim, o principal objetivo desse trabalho é analisar a representatividade e participação das mulheres em um órgão deliberativo superior (Conselho Universitário) de uma Instituição de Ensino Superior (IES) em termos de administração financeira e política universitária, a fim de identificar quando elas começaram a fazer parte do processo decisório desta IES localizada no interior de Minas Gerais.

A justificativa desse trabalho vai justamente de encontro à igualdade que acredita-se ser existente no setor público, em específico, em IES. É preciso colocar em cheque tal pensamento, pois as desigualdades no setor público existem em meio à mecanismos sutis (OLINTO, 2011), diferentemente do setor privado, onde são identificadas com mais facilidade (ARAÚJO, 2011). Dessa forma, a necessidade de se identificar tais desigualdades nas IES contribui para uma visão social mais apurada do que acontece nesse âmbito entre os docentes (homens e mulheres).

Para tanto, parte-se dos conceitos de gênero e poder para analisar o fenômeno, tendo como lócus o Conselho Universitário da referida IES. A perspectiva de gênero é trabalhada do

ponto de vista sociológico do que é ser homem e ser mulher; das atribuições consideradas naturais/biológicas para cada gênero e dos desdobramentos atuais de cada uma das perspectivas (SCOTT, 1995; LOURO, 1997; KERGOAT, 2003; ARAÚJO, 2005; LOURO, 2008; DE FRANÇA, 2009). Já o conceito de poder é trabalhado de forma mais aplicada (relacionado à questão do gênero), que se desdobra no campo minado do trabalho assalariado, em que homens e mulheres disputam, cada um à sua maneira, por seu espaço (HIRATA, ZARIFIAN, 2003; BRUSCHINI, 1994; ZIBETTI, 2010; BRUSCHINI, 2007; BRUSCHINI, PUPPIN, 2004).

Tais questões são trabalhadas de forma geral nos dois primeiros blocos do referencial teórico e, em seguida, de forma específica nas IES, que é o objetivo a ser analisado neste trabalho. Assim, são abordados temas como o concurso público, segregação hierárquica e mecanismos sutis de controle/discriminação que são praticados neste local.

Por fim, são analisadas as atas do órgão máximo de decisão administrativa e política dentro da IES desde a sua constituição, buscando pelas presenças femininas e suas manifestações. A análise foi feita a partir das próprias atas, portanto, é uma análise de documentos primários (GIL, 2008).

O último bloco do trabalho são as considerações finais. Nesse bloco, faz-se um apanhado geral de tudo o que foi discutido anteriormente e conclui-se, embora tenha acontecido um avanço no contexto geral, ainda há muito o que ser desenvolvido.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Opta-se por dividir o referencial teórico em três partes para melhor contextualização do tema. Assim, a primeira parte refere-se à construção social das relações de gênero (como elas ocorrem e o *porquê* delas ocorrerem, bem como sua consequência, que são os papéis sociais). Já a segunda, trata da questão de gênero com o enfoque do trabalho - tanto o assalariado, como o doméstico. E a última, mas não menos importante, aborda a questão de gênero aplicada ao setor público.

### 2.1 Construção social das relações de gênero: papéis sociais relacionados ao feminino e ao masculino

A discussão desse tópico se faz necessária uma vez que as relações de gênero são construídas socialmente, isto é, inseridas na sociedade e pautadas pela cultura atual, que é resultado de uma construção feita através dos séculos. Assim, opta-se por dar início a partir da visão (breve) do trabalho assalariado e, dele, destrinchar as relações de gênero e papéis sociais que tanto homens quanto mulheres são impostos.

Um dos estudos de maior destaque sobre o trabalho foi desenvolvido por Marx (RAITZ; SILVA, 2014). A sua principal contribuição refere-se ao estudo do sujeito (trabalhador). Para ele, sujeito e trabalho significam a mesma coisa, uma vez que são frutos de uma mesma concepção, na medida em que o trabalho molda o trabalhador. Para ele, o trabalho seria a fonte de realização pessoal do trabalhador, o seu sentido de vida. Neste sentido, Raitz e Silva (2014) realizam uma discussão acerca da teoria de Marx ao abordarem o sentido do trabalho.

Segundo os autores, “podem-se buscar alguns elementos para pensar o trabalho como valor, perspectiva que amplia em muito a discussão acerca da identidade profissional” (RAITZ; SILVA, 2014, p 206). Eles explicam que, para Marx, o trabalho é dado como a base fundamental para cada sociedade: pessoas colaborando entre si para atingir objetivos/metastas ao fazer uso das forças da natureza. Assim, o trabalho se torna social na medida em que contribui para as necessidades da sociedade.

Hirata e Zarifian (2003) defendem que o significado de trabalho pode ser abordado a partir de duas vertentes. A primeira, baseando-se nos estudos de Marx, refere-se ao relacionamento homem-natureza, ou seja, da relação de subsistência existente entre eles. Já a segunda diz respeito à relação homem-homem, ou seja, baseia-se na primeira ao considerar as

trocas como produzidas em condições sociais específicas. “É a partir dessa segunda reinterpretação que o trabalho assalariado pode ser desenvolvido: o assalariado trabalha sob o controle do capitalista ao qual o produto do seu trabalho pertence” (HIRATA; ZARIFIAN, 2003, p 65). Assim, os autores apontam como crítica crucial à essas definições de trabalho o fato do sujeito ser assexuado, ou seja, trata-se do trabalhador enquanto um todo, sem levar em consideração a relação homem e mulher.

Seguindo nessa linha de pensamento, Araújo (2001) corrobora ao dizer que os estudos realizados até a década de 1970 acerca de trabalhos expressavam uma visão homogênea da classe trabalhadora, tornando o trabalho da mulher e as desigualdades de gênero invisíveis. Segundo Lobo (1992), na Sociologia do Trabalho, por exemplo, pouco (ou nada) falava-se sobre a composição da classe operária brasileira. Apenas a partir da década de 1980, quando outras pesquisadoras já estudavam o trabalho feminino e, por conseguinte, sua divisão sexual dentro das fábricas brasileiras que o uso da categoria gênero é importado para a Sociologia. Esta área do conhecimento, por sua vez, incorporou questões como as diversas dinâmicas na configuração de postos de trabalho masculinos e femininos e a não mudança entre eles, em que a mulher não poderia desempenhar funções masculinas.

Dessa forma, observa-se a existência da *divisão sexual do trabalho* (KERGOAT, 2003) que, a princípio, tratava da relação homem-mulher e das atividades complementares que ambos realizavam no contexto familiar; mas que, após um estudo aprofundado (MATHEU, 1991; TABET, 1998 *apud* KERGOAT, 2003) tal noção teria uma nova interpretação: a relação de poder existente entre homem e mulher. Segundo Kergoat (2003), essa forma de divisão do trabalho se adapta conforme as sociedades, mas tem como característica principal a designação do homem para a esfera produtiva e da mulher para a esfera reprodutiva, isto é, o homem ficaria responsável pelo sustento da casa/lar e a mulher seria responsável pela criação dos filhos. Ainda, a autora argumenta que tal divisão de trabalho se justifica pela ideologia naturalista, isto é, a definição biológica de sexo, que “reduz as práticas sociais à ‘papéis sociais’ sexuais” (KERGOAT, 2003, p 56).

Castro (2007) defende que tal discussão deve refletir um ser humano diversificado e assimétrico, tendo o cuidado de garantir as diferenças entre o homem e a mulher. Assim, não se trata da substituição da história masculina pela feminina e nem de compreendê-las em paralelo, mas de entender a dinâmica das relações sociais como sexualizada. Nesse sentido, Araújo (2005) diz que o mundo das mulheres faz parte do mundo dos homens e que, portanto, se complementam. Ao analisar separadamente ambos, reforça-se o mito de que a experiência de um sexo tem muito pouco (ou nada a ver) com o outro.

Sobre o papel da mulher na sociedade, Narvaz (2006, p. 49 - 50) realiza uma discussão acerca a ideia de família. Para ela, a família não é um conceito biológico, mas sim “produto de formas históricas de organização entre os humanos”. Ela cita que a origem da palavra *família* “advém do vocábulo latino *famulus* que significa ‘escravo doméstico’”. Assim, o modelo de família patriarcal surge na Roma Antiga, onde a família era centrada na figura masculina, enquanto a figura feminina era deixada em segundo plano. A partir desse pressuposto de conjuntura histórica, a autora defende a existência de um patriarcado até os dias atuais, dado a posição que a mulher ocupa na família e na sociedade em geral.

Scott (1995) aponta que é através da luta das mulheres inglesas que *gender* (gênero) passa a ser usado com significado diferente de *sex* (sexo). Visando “rejeitar um determinismo biológico implícito no uso de termos como sexo ou diferença sexual”, elas desejam acentuar, através da linguagem, “o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo” (SCOTT, 1995, p. 72). Dessa forma, tal conceito serviria não só como ferramenta analítica, mas também como ferramenta política. Ainda, em um trabalho de 1998, a autora argumenta sobre as discussões de gênero enquanto construções sociais na medida em que a história feminina é permeada pela dominação masculina, tendo o gênero como base para a organização de tais relações. Para ela, a história das mulheres foi pautada no sistema de dominação masculina.

Em uma linha de pensamento paralela, mas que ainda tem correlação com os autores supracitados, Araújo (2005) trabalha a questão da diferença entre os sexos e de que forma essa diferença influenciaria nas relações existentes entre homem *versus* mulher: traz uma breve abordagem histórica e as diferentes concepções de outros autores sobre o tema. Assim, é na modernidade que essa temática toma maior destaque.

Ao longo dos séculos, o debate da diferença entre os sexos ocorreu principalmente entre duas perspectivas: essencialista e culturalista (ARAÚJO, 2005). Os essencialistas exaltam a existência de uma “feminilidade”, de uma “essência feminina” e elucidam a divisão sexual (homem enquanto provedor do lar, mulher enquanto mãe e esposa) e, dessa forma, justificam a violência à mulher em função dessa dada essência feminina. Já os culturalistas vêem as diferenças sexuais como construídas socialmente ao longo dos anos e, sob essa ótica, a superação da ordem patriarcal eliminaria as diferenças sexuais.

Uma terceira perspectiva vem de Collin (1992 *apud* Araújo, 2005). Partindo do conceito de pluralidade de Hannah Arendt, “reúne os conceitos antagônicos de igualdade e de diferença na constituição de uma categoria que não só respeita as diferenças, como necessita delas” (p 41). A autora propõe pensar a diferença sexual em três níveis: entre o sujeito-mulher

e sua condição de mulher; entre as mulheres e entre as mulheres e o mundo dos homens. Com relação ao sujeito-mulher, lembra que uma mulher é muito mais do que sua feminilidade, é um sujeito complexo e heterogêneo. Entre as mulheres, aconselha a construção de um tipo de sociabilidade entre elas (como uma irmandade), que incorpore suas diferenças e as articule corretamente. Já entre as mulheres e o mundo dos homens, ressalta a necessidade de uma nova forma de compreensão dessa realidade. Collin (1992 *apud* Araújo, 2005) propõe a desconstrução da oposição binária, visto que a diferença sexual não é só uma questão teórica, mas prática. Ela propõe um diálogo contínuo, que incorpore as diferenças (entre sujeito-mulher, entre as mulheres e entre homens e mulheres) sem negar as diferenças existentes entre cada classe de análise.

A desconstrução da binaridade também é defendida por Scott (1988 *apud* Araújo, 2005). “Segundo ela, a própria antítese *igualdade-versus-diferença* oculta a interdependência dos dois termos, uma vez que a igualdade não é a eliminação da diferença e a diferença não impede a igualdade” (ARAÚJO, 2005, p 46). Nesse sentido, seria possível dizer que os seres humanos nascem iguais mas diferentes e, ainda, apoiar no fato de que a *igualdade reside na diferença*. Para a autora, o uso do binarismo *homem-mulher* também impede que os próprios homens e mulheres sejam classificados como sujeitos únicos e singulares, uma vez que há a generalização do termo. A saída seria, então, “recusar a oposição igualdade/diferença e insistir continuamente nas diferenças como a condição das identidades individuais e coletivas, como o verdadeiro sentido da própria identidade” (p 46).

Assim, entende-se o movimento feminista conforme Teles (2008): ações de mulheres dispostas a combater a discriminação e subalternidade (impostas pelo patriarcado) delas mesmas e de outras mulheres, buscando, assim, meios para serem protagonistas de suas próprias vidas e história.

Na análise de Oliveira (1993 *apud* Araújo 2005), a luta feminista (no início do movimento) procurava transgredir a ordem social do patriarcado através da ideia de igualdade entre os gêneros. Nesse sentido, a diferença entre os gêneros foi usada como motivo para imposição feminina. Motivo esse que fez com que as mulheres, em sua luta pela igualdade, acabasse assimilando alguns traços masculinos. “Elas queriam ocupar os espaços dos homens, comportando-se, agindo, sentindo e falando como eles” (p 47). Assim, ao perceberem que esses comportamentos supervalorizavam as qualidades consideradas pela sociedade como masculinas em detrimento das femininas, gerou uma crise identitária caracterizada por um forte sentimento de inferioridade. O que influenciaria profundamente nas gerações futuras. Na década de 1980, as mulheres passam a não mais defender a igualdade, mas a lutar pelo direito

de ser diferente dos homens. “O feminismo da diferença, desdobramento do feminismo da igualdade, introduziu um questionamento mais radical, trazendo a promessa de uma contribuição sociocultural inédita e subversiva” (OLIVEIRA; 1993, p 73 *apud* ARAÚJO; 2005).

Para Araújo (2005), a análise de Oliveira (1993) retrata o *x da questão* do movimento feminista: levanta-se a bandeira da igualdade na diferença e valorização do feminino e, quando isso acontece, acaba-se caindo no binarismo homem/mulher, atribuindo valores e características para cada sexo. Quando tais características são generalizadas, são esquecidas que muitas das características atribuídas aos sexos não são somente determinadas pelo gênero, mas também pela classe social, cultura e educação, entre outros. Assim, o maior ganho do feminismo foi exatamente a *igualdade na diferença*. A possibilidade de homens e mulheres se libertarem do estereótipo imposto pela sociedade e poder agir/se comportar da forma que bem entenderem. Nessa perspectiva, é possível a reconstrução de ambos: do feminino e do masculino, um corroborando com o outro. “Essa relação nunca será uma relação sem conflito; ao contrário, será sempre um espaço de luta e tensão dialética, onde estão em jogo diferentes poderes e desejos” (p 48).

Nesse contexto, aplica-se a icônica frase de Simone de Beauvoir: *ninguém nasce mulher, torna-se mulher* (LOURO, 2008, p 17). Em suas palavras, significa que fazer-se mulher depende dos gostos e comportamentos que foram ensinados pela sociedade, ou seja, depende do contexto social imposto, assim como também defende Scott (1995). Lapierre (1994, p.259) também concorda ao afirmar que as pessoas carregam consigo “a herança sócio-cultural dos diferentes meios no seio dos quais o sujeito é criado, educado e civilizado”; essa herança reflete na individualidade do sujeito e “tem uma influência inegável sobre o psiquismo”. E, nessa mesma linha de pensamento, Marcuse (1974) diz que, embora tais características sejam condicionadas socialmente, quando são construídas e trabalhadas durante várias gerações, elas passam a ser vistas como algo natural (assim como ser macho/fêmea) que é vivido sem ser percebido como algo artificial.

Ainda, para Louro (2008, p 18) “a construção do gênero (...) dá-se ao longo de toda a vida, continuamente, infundavelmente” e, ainda diz que tal construção “dá-se através de inúmeras aprendizagens e práticas, insinua-se nas mais distintas situações, é empreendida de modo explícito ou dissimulado por um conjunto inesgotável de instâncias sociais e culturais” (p 18).

Numa discussão anterior à supracitada (o artigo foi publicado em 1997), a autora faz uma distinção entre gênero e papel social (masculino e feminino), conforme também

defendido por Kergoat (2003). Para a autora, os motivos para as desigualdades sociais enfrentadas pelas mulheres precisariam ser buscadas não nas diferenças biológicas (masculino *versus* feminino), mas “sim nos arranjos sociais, na história, nas condições de acesso aos recursos da sociedade, nas formas de representação” (LOURO, 1997, p 7). Assim, a autora define que os papéis sociais seriam padrões ou regras arbitrárias que a sociedade estabeleceria para seus membros, isto é, definindo suas roupas e seu modo de agir, por exemplo. Todavia, tratar apenas de papéis sociais “parece remeter a análise para os indivíduos e para as relações interpessoais (...) as desigualdades entre os sujeitos tenderiam a ser consideradas no âmbito das interações face a face” (LOURO, 1997, p 8). Dessa forma, é abordada a ideia de gênero como intimamente relacionada com a ideia de identidade do sujeito, ou seja, refere-se a algo que transcende os papéis sociais, algo que está intimamente relacionado à sua própria identidade, constituindo-o. “Nessa perspectiva admite-se que as diferentes instituições e práticas sociais são constituídas pelos gêneros e são, também, constituintes dos gêneros. Estas práticas e instituições ‘fabricam’ os sujeitos.” (LOURO, 1997, p 8).

Dessa forma, “as relações de gênero se configuram numa construção social e cultural à medida que representam um processo contínuo da produção do poder de homens e mulheres nas diferentes culturas” (DE FRANÇA, 2009, p 70-71). Ou seja, é perceptível que as diferenças de sexo influenciam diretamente no contexto de trabalho masculino e feminino. Uma vez que, como supracitado, as atividades femininas estão associadas à família (ao espaço privado), como cuidadora do lar e dos filhos, e à produção de valores de uso para o consumo familiar e as atividades masculinas estão relacionadas à produção social em espaços públicos. Ainda, para a autora, ao se analisar o trabalho através da perspectiva de gênero é possível perceber como os papéis sexuais (LOURO, 1997) condicionam a participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho.

Assim, os autores explanam sobre as diferença social (ser homem e ser mulher) e a diferença biológica (ser macho e ser fêmea). Feita essa diferenciação, partem para a discussão acerca dos papéis sexuais de cada um dos sujeitos. Esses papéis sexuais são construídos socialmente e determinam as *funções específicas* de cada um deles (a mulher vista como mãe/esposa e o homem visto como mantenedor do lar).

Esses papeis sexuados influem na forma como a sociedade é construída e, ao tentar mudar *quem* desempenha *o quê* (no caso estudado, quando a mulher decide não depender mais do provento que vem do homem e procurar um trabalho assalariado para si), a sociedade precisa se remodelar para aceitar essas novas mudanças. Todavia, essa remodelação é falha,

de modo que as mulheres sofrem com a desigualdade, conforme será melhor explicado no tópico a seguir.

## 2.2 Poder e Gênero

Atualmente as mulheres se vêem numa posição em que, na busca pelo trabalho assalariado, acabam sendo sobrecarregadas ao assumir (também) as responsabilidades domésticas.

É necessária fazer uma distinção entre trabalho doméstico e trabalho assalariado (HIRATA; ZARIFIAN, 2003). A noção de trabalho assalariado é moderna e, segundo os autores, não tem nenhuma origem histórica já que, nos séculos anteriores, o trabalho era visto como punição/castigo. Todavia, o trabalho assalariado moderno surge como uma atividade que é possível de ser objetificada de acordo com a relação salarial existente, uma vez que ele se desenrola, no contexto capitalista, na apropriação de tempo do trabalhador pelo chefe. A relação do trabalho assalariado é contrário ao doméstico, uma vez que essa relação é ligada “às relações afetivas e à ‘disponibilidade’ maternal e conjugal das mulheres” (CHABAUD-RICHTER *et al*, 1985 *apud* HIRATA; ZARIFIAN, 2003, p 66) em que as obrigações cotidianas de manutenção do lar e criação dos filhos são atribuídas exclusivamente ao sexo feminino. Os autores ainda argumentam que o trabalho doméstico é difícil de ser medido (assim como o assalariado é – relação tempo/salário) e, mesmo que de forma aproximada, não conseguem esclarecer a natureza desse tipo de trabalho.

Para Bruschini (1994), é preciso, ao se falar de mulher, falar também sobre o trabalho doméstico. Uma vez que, como o trabalho doméstico está intrínseco à vida das mulheres, excluí-lo seria uma maneira de deformar a realidade cotidiana do sexo feminino.

Zibetti (2010) aponta que, no Brasil, a origem do trabalho doméstico remonta ao período de escravos. “Era praticado de maneira gratuita ou semigratuita por mulheres livres ou escravas. Mais tarde, foi atribuído às mocinhas como retribuição às famílias que as acolhiam em forma de apadrinhamento, prática que se manteve até meados dos anos 1950” (ZIBETTI, 2010, p 261). Ainda, a autora assinala que, por não resultar em mercadoria ou salário, o trabalho doméstico feito em prol do grupo familiar é pouco valorizado, uma vez que é assimilado apenas como obediência, reciprocidade e respeito.

Nesse sentido, Lipovetsky (2000) defende que as mulheres não se sentiam pessoalmente realizadas cumprindo apenas seu papel na esfera familiar de figura feminina

(enquanto mãe e esposa) e, em busca do comprometimento consigo e com sua realização pessoal, há uma busca pela profissionalização. Guimarães (2012) cita que o sustento familiar advinha apenas do homem, uma vez que a mulher era vista como dona de casa (aquela que cuida dos filhos). Mas essa visão cede gradativamente (principalmente a partir dos anos 60), uma vez que a estrutura familiar sofreu “grandes mudanças em decorrência da industrialização, urbanização, e principalmente, com o ingresso da mulher no mercado de trabalho” (GUIMARÃES, 2012, p 104).

Nesse sentido, surge um novo modelo de sociedade, dessa vez englobando o destino social das mulheres, tendo como característica sua autonomia em relação à influência tradicional masculina e novas definições da imagem projetada pela sociedade na figura feminina. Tais mudanças ocorreram nos valores culturais e com relação ao papel social da mulher. Elas tornaram-se cada vez mais voltadas para o trabalho assalariado e, ao mesmo tempo, também houve a expansão da escolaridade e maior ingresso nas universidades, que viabilizaram o maior acesso à novas oportunidades de trabalho (BRUSCHINI, 2007).

Bruschini e Puppini (2004) apontam que tais mudanças sociais (nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher) não só alteraram a identidade feminina, mas tornou seu perfil mais aproximado do mercado de trabalho. Isto é, a mulher deixa de pertencer apenas ao lar. Esses fatores não são apenas influenciadores do aumento da força de trabalho feminina, mas também do *perfil* dessas mulheres. Segundo as autoras, as trabalhadoras de até 1970 eram, em sua maioria, jovens solteiras e sem filhos. Mas, com o passar dos anos, passam a ser mais velhas, casadas e mães.

Araújo (2001) defende que apesar do aumento do nível de escolaridade da população feminina e sua crescente participação no mercado de trabalho, é característica da mão-de-obra sua ocupação em posições de menor prestígio social na alta instabilidade; pouca mobilidade; oportunidades desiguais quando comparadas com as masculinas e assimetrias salariais; além da desvalorização das atividades classificadas como femininas e dificuldade de acesso às atividades consideradas masculinas.

Sobre a precariedade do trabalho feminino, Bruschini e Puppini (2004) apresentam os seguintes dados, tendo como base pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Em 1998, nada menos que 36% da força de trabalho feminina ou dez milhões de mulheres situavam-se em nichos precários do mercado de trabalho, seja como trabalhadoras domésticas, seja realizando atividades não remuneradas ou trabalhos destinados ao consumo próprio ou do grupo familiar. O emprego doméstico, ocupação feminina por excelência (90% de mulheres), absorve 17% da força de

trabalho feminina, mais de quatro milhões de mulheres, e esta ocupação é considerada precária em razão das longas jornadas de trabalho desenvolvidas pela maioria das trabalhadoras, pelo baixo índice de posse de carteira de trabalho e pelos baixos rendimentos auferidos. Em 1998, 76% delas não possuíam carteira de trabalho e 88% ganhavam menos de dois salários mínimos por mês (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004, p 109)

Além disso, as autoras também destacam as principais características da participação feminina no mercado de trabalho no final do século XX: 1) o aumento da participação desde meados de 1970; 2) a má qualidade do trabalho feminino com atividades precárias e informais, assim como também defende Araújo (2001); 3) leve tendência à uma melhora, a partir dos anos 1980, com a conquista de melhores empregos, boas ocupações e acesso a profissões de nível superior; 4) a mudança no perfil das trabalhadoras que, a partir de 1980, “passam a ser mais velhas, casadas, com filhos, porém suas responsabilidades domésticas e familiares permanecem com sobrecarga” (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004, p 106).

Mesmo que tais características tenham melhorado do século XX para o XXI, Oliveira (2007) aponta que embora a participação feminina brasileira no mercado de trabalho tenha experimentado um aumento significativo, as mulheres ainda optam por atividades tradicionalmente consideradas femininas. Isso, de certa forma, ainda indica a existência da divisão sexual do trabalho conforme defendido por Kergoat (2003), que é uma marca das condições femininas de trabalho.

Nesse sentido, houve um “impasse provocado pela forma de ver a participação feminina no mercado de trabalho pela ótica apenas da produção”. Uma vez que, enquanto era questionado o “papel libertador” da atividade remunerada desenvolvida pelas mulheres, por outro lado alertava-se para sua ausência em boa parte dos trabalhos domésticos, aqueles “produzidos de referências ao papel reprodutivo da mulher” (BRUSCHINI, 1994, p 19-20).

De França (2009) também concorda, para a autora, a inserção da mulher no mercado de trabalho majoritariamente masculino fez com que ela “assumisse tanto o trabalho fora de casa quanto o trabalho doméstico, sobrecarregando-a com uma dupla jornada de trabalho” (DE FRANÇA, 2009, p 74). Ou seja, a profissionalização da mulher não necessariamente significa deixar de lado o trabalho doméstico, mas assumir a ambos, como afirma Miranda *et al* (2009). Para os autores, como as mulheres têm que desempenhar dois papéis (pessoal e profissional), acaba ocorrendo um entrelaçamento entre os espaços familiar e profissional, de forma que os traços de identidade da figura feminina se misturam: traços da mulher no ambiente familiar aparecem no profissional e vice versa. “Pois, para as mulheres, a vivência do trabalho implica sempre a combinação dessas duas esferas [pessoal e profissional], seja

pela articulação, seja pela superposição, tanto no meio urbano quanto no rural” (BRUSCHINI, 2007, p 542).

Ao fazer um estudo sobre a literatura do trabalho feminino (doméstico e assalariado), Sarti (1985) apresenta como a primeira geração de estudos preocupou-se apenas com o trabalho assalariado, sem levar em consideração o fato de que o lugar que a mulher ocupa na sociedade também é consequência de seu trabalho doméstico. Posteriormente, “a análise da condição da mulher a partir de seu papel na reprodução da força de trabalho teria também peso considerável na produção sobre o tema” (SARTI, 1985 *apud* BRUSCHINI, 1994, p 21). Todavia, para Sarti, as pesquisas tomaram um novo rumo quando passaram a estudar as interações entre espaço produtivo e família. Sua conclusão é que o lugar na sociedade da mulher implica sempre na combinação desses dois espaços, seja por entrosamento ou superposição.

Venturi e Recamán (2005), utilizando os dados de uma pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo em 2001, explicam que em 96% dos domicílios pesquisados a principal responsável pelas tarefas domésticas era uma mulher. Além disso, em 49% dos casos em que havia outra pessoa para auxiliar nestas tarefas, tratava-se também de uma mulher. Dessa forma, percebe-se que o trabalho doméstico é executado quase que em sua totalidade por mulheres e, mesmo quando existe a contratação de outra pessoa para assumir as tarefas, essa pessoa também é do sexo feminino. Outro dado importante para essa discussão é apresentado por Akerlof e Kratom (2000): eles identificaram que a participação masculina no trabalho doméstico aumentou nos últimos 50 anos (embora ainda seja muito inferior a das mulheres) e, ao aprofundar seu estudo para os trabalhos desempenhados dentro das residências, descobriram que os trabalhos considerados mais “nobres” são delegados aos homens.

Bruschini (2006 *apud* 2007) também faz um levantamento nesse sentido ao usar dados da PNAD/2002 (Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio) sobre o tempo semanal médio de afazeres domésticos. Foi feita a seguinte pergunta: ““Na semana de 23 a 29 de setembro de 2001, cuidava dos afazeres domésticos?” e 121-a, (para os que responderam sim) ‘Quantas horas dedicava normalmente por semana aos afazeres domésticos?’” (p 544).

Dos investigados, 68% responderam afirmativamente à pergunta sobre o cuidado com os afazeres domésticos. No entanto, ao desagregar as informações por sexo, ficaram evidentes as desigualdades de gênero, pois, enquanto quase 90% das mulheres responderam “sim” à pergunta, pouco menos de 45% dos homens deram resposta semelhante. O diferencial de gênero se apresentou também com clareza quando se examinou o tempo de dedicação aos

afazeres domésticos, segundo o número médio de horas semanais. Pois, enquanto na população total este número foi de 21,9 horas, o das mulheres foi de cerca de 27 horas e o dos homens pouco mais de 10 horas (BRUSCHINI, 2007, p 545).

Nesse sentido, cabe também citar o trabalho feito por Soares e Saboia (2007), onde as autoras estudam dados colhidos nas Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) feitas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2001 e 2005 e apresentam a desigualdade de gêneros na participação do trabalho doméstico, inclusive verificando que, mesmo as mulheres que possuem elevada atividade no mercado de trabalho continuam participando ativamente do trabalho doméstico.

Ainda, no Brasil, ao comparar homens e mulheres (participantes ativamente do mercado de trabalho com número de horas semanais semelhante e presença do cônjuge no domicílio), percebe-se que “as mulheres executam de quatro a seis vezes mais horas de trabalho do que homens semelhantes a elas. Ou seja, de alguma forma, essas mulheres cumprem uma jornada de trabalho no mercado e outra, compensatória aos seus cônjuges, em casa” (MADOLOZZO, 2008, p 554). Da mesma forma, quando a autora compara homens e mulheres sem cônjuge, também percebe a diferença: “os homens trabalham, em média, 10 horas por semana em tarefas domésticas; as mulheres, o dobro: 20 horas semanais” (p 554). Outro ponto estudado pela autora acerca do aumento do trabalho para as mulheres é a presença dos filhos:

percebe-se que, com o aumento do número de crianças na família, o trabalho doméstico aumenta para as mulheres, mas não necessariamente para os homens (...) as mulheres cumprem uma jornada de trabalho de quatro a cinco vezes superior à dos homens, independentemente de estarem ou não participando do mercado de trabalho. (p 554).

Ainda na mesma discussão acerca da jornada de trabalho da mulher brasileira ser superior a do homem, Dedecca *et al* (2009) aponta que, em 2006, homens e mulheres empregados tinham jornadas de trabalho de 49 e 56 horas respectivamente. Todavia, a composição da jornada era distinta. Enquanto a jornada de trabalho masculina era de 44 horas mais 5 de afazeres domésticos, a jornada de trabalho feminina era de 37 horas no mercado de trabalho mais 19 para os afazeres domésticos, “resultando em uma jornada de trabalho total em média 15% superior à dos homens” (DEDECCA *et al*, 2009, p 73). Ainda, ao analisar a tríade *status* ocupacional, renda e mercado de trabalho, o autor constatou que as horas que as mulheres gastam com afazeres domésticos tendem a diminuir conforme aumentam sua inserção ocupacional, isto é, quanto mais alto for o cargo em que ela ocupa. Mas que, ainda

assim, quando comparado com homens que também ocupam cargos mais altos, as mulheres ainda gastam mais tempo que eles nos afazeres da casa.

O que tais pesquisas demonstram também corrobora com o que foi discutido pelos autores teóricos. Ou seja, mesmo com as mulheres sendo ativas no mercado de trabalho, ainda ficam com a maior parte do trabalho doméstico (ou em sua totalidade). Assim, encontram barreiras tanto dentro quanto fora de casa, uma vez que, quando buscam ascensão financeira, no sentido de conseguir o primeiro emprego ou de algum emprego melhor, sofrem discriminação (tanto dos homens, quanto de outras mulheres) que será melhor discutido no tópico a seguir

### **2.3 A participação de mulheres em altos cargos de gestão universitária e o "teto de vidro"**

Para Barata (2009), o ingresso no serviço público tem-se acentuado pela valorização profissional e alta remuneração. Entretanto, a carreira não pode ser apenas baseada nesses dois pressupostos, mas também na vocação do candidato e ao sentido que atribui ao trabalho. Assim, para que ao exercer a profissão, possa desenvolver “habilidades e capacidades, de modo a contribuir para uma mudança do perfil do Estado de prestador de serviços públicos e, com isso, alcançar a eficiência tão desejada por todos” (p 41).

Quando o setor público é analisado, verifica-se que algumas desigualdades de gênero que existem no setor privado não se confirmam. Há igualdade salarial, conforme defende Puppim (1994). “A forma de ingresso via concurso público, nas organizações, é igual tanto para homens quanto para as mulheres. O salário também é o mesmo, assim como os meios para a ascensão na carreira” (MIRANDA, 2010, p 44). Segundo Velho (2006), a decisão do concurso público enquanto método utilizado para o ingresso no setor público facilitaria a entrada de mulheres nas universidades como docentes, uma vez que o concurso dificultaria as práticas discriminatórias. Vaz (2010), também tece um comentário à esse respeito: para ela, a atitude do Estado (de manter como método de entrada no setor público o concurso) é menos discriminatória que do setor privado, uma vez que o concurso, via de regra, garante a igualdade de tratamento a integrantes de uma mesma carreira e, dessa forma, tem-se a impressão de que fenômenos como o teto de vidro (esse fenômeno será melhor explicado adiante) seja menos pronunciado. Essa percepção é corroborada pela “forte presença feminina

nos escalões inferiores nos órgãos e áreas de missão social do governo, conforme verificam Bernardes, Moura e Acco (1998)” (VAZ, 2010, p 27).

Todavia, Castelar *et al* (2010) discordam: ao fazer uma análise sobre os determinantes de desempenho em concurso público, os autores chegam a conclusão de que os candidatos que conseguem ascensão via concurso público são jovens, pertencentes à classe média e possuem renda relativamente elevada, habitantes de região metropolitana e com acesso à instrução e a meios culturais de qualidade. “Este indivíduo, pela medida de risco relativo, tem 41 vezes mais chance de aprovação do que um indivíduo sem estes atributos” (p 91).

Ou seja, embora não abordem efetivamente a questão das mulheres e se conseguem ascender na mesma proporção que os homens, os autores entendem que existe um perfil específico dentro da sociedade que tem maiores chances de aprovação do que os demais, contrariando a ideia de Velho (2006) e Vaz (2010) de que o concurso dificulta práticas discriminatórias.

Mas, após sua aprovação em concursos e dentro do setor educacional, as mulheres avançam também no campo da pesquisa, inclusive em alguns grupos de alta relevância para o país. No período entre 2002 e 2005, Melo (2006) identificou um crescimento de pesquisas nacionais ao pesquisar no *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO) de “cerca de 1,4% no período, mas as mulheres tiveram uma taxa de crescimento de 1,4% (na média) e os homens de 1,36%” (MELO, 2006, p 318), o que, para a autora, indica empoderamento por parte das mulheres no meio científico/acadêmico.

Todavia, mesmo com todo o prestígio alcançado pelas mulheres no meio acadêmico, Velho (2006) ainda adverte sobre a desigualdade de gênero nas universidades

Então, quando se fala da equivalência numérica entre homens e mulheres na ciência, estamos comparando duas categorias que, ainda que extremamente variadas dentro de si mesmas, diferem ainda mais quando contrastadas uma com a outra. Essa diferenciação é de tal sorte que se pode dizer que aquele contingente de mulheres que hoje conseguiu chegar aos escalões superiores da carreira acadêmica e até mesmo algumas posições de decisão no sistema de Ciência e Tecnologia, teve, de alguma maneira, que ‘reinventar’ a sua identidade à imagem e como semelhança de um “modelo masculino” de sucesso acadêmico (VELHO, 2006, p xv).

Segundo Melo (2006), as mulheres permanecem atreladas à figura de cuidadora do lar e optam mais frequentemente pelas áreas vinculadas à educação, saúde e assistência social para produzir seus trabalhos científicos; enquanto os homens “buscam a aventura do descobrimento dos campos científicos como a engenharia, ciências exatas e da terra e as

agrárias” (MELO, 2006, p 318). Nesse sentido, essas designações de papéis também evidenciam as relações desiguais entre os sexos, conforme aponta Teixeira (2002), em que existe uma suposta identificação essencial entre os gêneros e o lugar que deve ser ocupado por homens e mulheres nas instituições de ensino superior.

Para Andrade (2009), os docentes (que já estiveram no papel de discentes outrora), construíram socialmente seus conceitos (daquilo que é masculino e feminino) conforme dita a sociedade e o senso comum e, portanto, passam isso adiante. “No caso dos docentes universitários, quanto mais os processos de ensinar e aprender não são objeto de formação inicial, mais intensa parece ser a reprodução cultural” (CUNHA, 2006, p. 259).

Todavia, a discussão acerca da presença da mulher na ciência é dificultada “pela falta de dados sistemáticos no Brasil sobre a formação e o perfil dos recursos humanos na educação superior e na ciência, assim como a falta de dados sobre o financiamento do setor” (LETA, 2003, p 274). A autora defende que a causa da falta de dados é institucionalização tardia da ciência brasileira. Foi apenas em 1960 com a publicação do Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional que a questão científica e tecnológica surgiu como presença constante no planejamento nacional.

Além disso, para Melo (2006), guiados pela aparente neutralidade da ciência, o sistema científico e tecnológico ignora que mulheres e homens têm trajetórias diferenciadas e sob esse paradigma iguala os não iguais acessos às carreiras científicas e tecnológicas. Assim, “o desenvolvimento de uma carreira é um processo e não uma série de acontecimentos” (NÓVOA, 1995, p 38). Embora, para alguns pareça linear, na maioria das vezes é um processo confuso, cheio de regressões e de becos sem saída.

Acerca da discussão sobre carreira, Fortino (2002) *apud* Lombardi (2008) defende que a carreira das mulheres é desenvolvida de forma diferente da dos homens, ou seja, de forma não-linear. Para ela, as carreiras femininas geralmente são compostas por “longos períodos de estagnação e algumas arrancadas abruptas em direção a posições mais elevadas” (FORTINO, 2002 *apud* LOMBARDI, 2008, p 68). Todavia, no caso masculino tal ascensão tende a acontecer de forma linear através do processo de cooptação, isto é, por meio de convite de pares que é algo comum para os homens. Já para as mulheres, a prática da cooptação acontece raramente e é entendida como uma gentileza.

Rotsier (1980 *apud* LETA, 2003) dá nome ao fenômeno de dificuldade de ascensão feminina na carreira como segregação hierárquica. Vaz (2010) explica que “essa situação também é conhecida como ‘teto de vidro’ e se caracteriza pela menor velocidade que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de

comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações” (VAZ, 2010, p 27). Ainda, esse fenômeno é observado mesmo quando as mulheres possuem as mesmas características produtivas (ou superiores) que os homens. Assim, mesmo que o “teto de vidro” seja invisível, é um fenômeno que tem sido identificado inclusive nos sistemas de C&T (Ciência e Tecnologia) (OLINTO, 2011).

Para Marry (2008), existem dois modelos complementares relacionados à segregação vertical (ou teto de vidro). O primeiro diz respeito às práticas discriminatórias, aparentes ou não, que têm por objetivo impedir a ascensão da carreira da mulher. O segundo realça a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando.

O primeiro diz respeito à dificuldade das mulheres referindo-se às barreiras historicamente colocadas; à dificuldade de entrada e ascensão no mercado de trabalho como um todo, conforme explicado no tópico anterior. O segundo refere-se à mulher após conseguir ultrapassar essas barreiras e entrar no mercado. Nesse pensamento, “as mulheres se autoexcluem dos cargos de liderança e mesmo de carreiras de maior prestígio e remuneração em razão da interiorização de normas de socialização que pregam a necessidade de serem atenciosas e prestativas – qualidades conflitantes com a ambição profissional” (VAZ, 2010, p 28). E, ainda, também evitam os cargos de liderança por desejar evitar conflitos e para conciliar suas vidas pessoais e profissionais.

Em um estudo de 2002, Leta aborda a admissão de professoras na Universidade de São Paulo (USP) que, para ela, é a maior universidade pública do país e responsável por 25% da produção científica do Brasil. Assim, tem-se que a incorporação de homens e mulheres era muito desigual nas décadas de 1960 e 1970, sendo que a maior parte dos professores novatos era do sexo masculino. Entretanto, nas décadas seguintes, o número de mulheres aumenta, resultado da maior demanda de mulheres na área científica. No caso específico da USP, eram exigidos docentes com maiores títulos, ou seja, professores com melhores qualificações. Todavia, mesmo há dez anos, as mulheres ainda eram minoria no sistema universitário público e representavam 34% do total de docentes ativos da USP. Para a autora, esse dado representa que a “inserção real da mulher no mercado de trabalho, que inclui o setor de ciência e tecnologia, ainda não aconteceram de fato em nosso país” (LETA, 2003, p 275).

Outro dado importante que a autora traz em sua discussão é a participação das mulheres em cargos administrativos na Universidade Federal do Rio de Janeiro. Em 2003, as mulheres representavam 43,7% do total de docentes da universidade, mas ocupavam somente 24% dos cargos administrativos da instituição. “Nem mesmo nos centros onde elas são

maioria, como no Centro de Filosofia e Ciências Humanas e no Centro de Letras e Artes, o quadro se reverte” (LETA, 2003, p 277).

Ainda, um exemplo da dificuldade de ascensão das mulheres em carreiras estatais pode ser dado por Vaz (2010). Embora não aborde o assunto em uma universidade, ela analisa a participação feminina nos cargos em comissão do grupo direção e assessoramento superiores (DAS). Esses cargos são preenchidos por nomeação, tem caráter provisório e podem ou não ser ocupados por servidores de carreira do Estado. Além disso, destinam-se à atribuições de direção, chefia e assessoramento no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Dessa forma, “observa-se que, quanto mais alto o DAS, isto é, quanto maior o nível decisório associado ao posto de trabalho, menor a participação feminina. Assim, em novembro de 2008, as mulheres ocupavam 45,5% das funções do tipo DAS 1, mas apenas 22,9% dos cargos DAS 5 e 20,0% das funções DAS 6” (VAZ, 2010, p 28).

Melo e Casemiro (2003) fazem apontamentos acerca da Academia Brasileira de Ciências, que, para elas é uma das mais antigas e prestigiadas associações de cientistas do país, as mulheres eram, em 2002, apenas 7,8% dos membros titulares. Já na Academia Nacional de Medicina, a existência do teto de vidro se torna ainda mais visível: desde sua fundação, em 1829, até o ano de 2002, admitiu apenas nove mulheres em seus quadros, embora conte permanentemente com 100 vagas para membros titulares, além de membros eméritos, honorários e sócios correspondentes.

Nesse sentido, a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) mostra-se uma exceção. No período analisado na pesquisa de Vaz (2010), que foi de 1994 a 2008 é possível perceber a ascensão das professoras. Entre os professores livre-docentes (categoria que existiu até meados de 2000) e associados, elas passaram de 22,3% para pouco mais de 30% em 2008. Entre os professores titulares, a participação feminina é ainda mais notável: em 1994, eram 10,1%; em 2008, quase 25%.

Leta (2003) ainda aponta que a segregação hierárquica (ou vertical) não acontece apenas no Brasil, mas também em países desenvolvidos economicamente. Os dados são da *National Science Foundation* (NSF, 1995 *apud* LETA, 2003), que é uma agência financiadora da ciência norte-americana. A representação das mulheres nas universidades dos EUA cai conforme elas ascendem na carreira acadêmica. “Em 1995, elas representavam cerca de 46% entre os instrutores, 35% entre os professores assistentes, 25% entre os professores associados e 11% entre os professores titulares, aqueles de maior prestígio e reconhecimento entre os pares” (LETA, 2003, p 278).

Na França, que também possui um sistema de concurso para acesso ao meio público, que, teoricamente, garante igualdade de tratamento graças ao sistema de carreira, ainda existem situações de segregação hierárquica. Embora as mulheres representem 59,1% dos 5,2 milhões de servidores públicos, elas ocupam apenas 16% dos cargos de direção (DGAFP [Direção Geral do Serviço Público Francês], 2008 *apud* VAZ, 2010).

Além da segregação vertical, existe também a horizontal (OLINTO, 2011). A segregação horizontal explica porque as mulheres são induzidas a fazerem escolhas e seguir caminhos diferentes daqueles escolhidos/seguidos pelos homens.

Sobretudo pela atuação da família e da escola, as meninas tendem a se avaliar como mais aptas para o exercício de determinadas atividades e a estabelecer para si mesmas estratégias de vida mais compatíveis com o que consideram ou são levados a considerar como mais adequados para elas. A segregação horizontal inclui mecanismos que fazem com que as escolhas de carreiras sejam marcadamente segmentadas por gênero. (OLINTO, 2011, p 69).

No relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) de 2012 sobre desempenho escolar foi perguntado à jovens de 15 anos de diversos países quais eram suas pretensões para o futuro. No Brasil, as meninas consideradas no estudo citam com maior frequência que os meninos a carreira acadêmica e, além dela, carreiras em áreas consideradas femininas, como a área da saúde (o Brasil, inclusive, é um dos países que mais recebe menção à essa área). Já os meninos optam mais por carreiras em engenharias e computação.

Assim, evidencia-se a segregação horizontal, delineada entre os sexos desde cedo. Da mesma forma, percebe-se a dificuldade de ascensão na carreira feminina. As mulheres são segregadas horizontal e verticalmente: suas decisões são influenciadas desde criança e, mesmo assim, quando optam por ocupar o mesmo lugar que os homens nos empregos públicos, têm muita dificuldade de progressão, como mostram os dados supracitados.

Vaz (2010) aponta que uma das justificativas mais utilizadas para a existência do teto de vidro nas universidades brasileiras é a pouca (ou menor) produção científica das mulheres, baseado principalmente em termos de número de publicações em revistas indexadas e de participações em eventos científicos de prestígio internacional. Todavia, para Leta (2003), não existem dados brasileiros que corroborem ou neguem essa assertiva. Todavia, a menor produção científica feminina, quando verificada, é associada à interesses/problemas de cunho pessoal: “o menor interesse feminino pela carreira, a falta de ambição, a dificuldade em

conciliar as atividades profissionais com as pessoais – em razão da distribuição desigual dos encargos domésticos com o cônjuge –, a preferência feminina pela docência em detrimento da pesquisa” (VAZ, 2010, p 34).

Para Olinto (2011), tanto a segregação horizontal como a vertical sugerem uma diferença de habilidades e características entre os gêneros, o que explica a dificuldade das mulheres de ascender e ocupar posições de destaque na hierarquia ocupacional. As diferenças de gênero na academia e na atividade científica também seriam explicadas pelas mesmas características. Nesse sentido, a discussão da autora se baseia em mostrar as semelhanças de desempenho existentes entre homens e mulheres dentro da academia para refutar tal argumento. Para ela, “o exercício da ciência, assim como o desempenho escolar, está longe de indicar diferenças significativas entre os sexos e sugerir habilidades específicas inerentes a homens e mulheres” (OLINTO, 2011, p 70).

A diferença entre homens e mulheres na ciência é resultado de um processo que envolve diversos ganhos que beneficiam os homens: “a promoção, a obtenção de bolsas de estudo, a ocupação de cargos de chefia ou liderança, assim como os ganhos salariais” (OLINTO, 2011, p 71). Com relação à distribuição de bolsas, a autora aponta que, em 2011, foram distribuídas mais de 90 mil bolsas do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), assim, desconsiderando as áreas de estudo, foram distribuídas igualmente entre professores e professoras. Todavia, na área de ciências exatas, quase 70% das bolsas foram dadas aos homens; enquanto na área de biológicas e saúde, de 60 a 70% foram destinadas às mulheres. Esse resultado demonstra a discriminação sofrida pelas cientistas na área de exatas enquanto, na área de biológicas, que é uma área socialmente associada à figura feminina, esse quadro não se repete.

A distribuição desigual de bolsas aponta claramente para a existência de uma segregação horizontal e vertical no cenário acadêmico brasileiro e revela a existência e persistência desses mecanismos.

Outro motivo que justifica a dificuldade de mulheres ascenderem aos postos mais altos, para Leta e Martins (2007), é a distribuição desproporcional entre sexo das tarefas docentes e de orientação acadêmica na universidade (especialmente na graduação), que faz com que suas horas de dedicação à pesquisa sejam menores. Os dados levantados pelas autoras na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) sugerem tal tendência e a conclusão das autoras é que as mulheres aparentemente encontram mais barreiras que os homens para crescer na carreira docente.

Um terceiro motivo, encontrado no trabalho de Olinto (2011), que pode contribuir na exemplificação de um teto de vidro existente, é a necessidade que os cientistas têm de apresentar mais credenciais para obter o mesmo benefício (bolsas de pesquisa, promoção de carreira ou algum outro tipo de vantagem acadêmica). “Tal necessidade se faz notar em situações em que as mulheres são submetidas a avaliações pelos seus pares” (OLINTO, 2011, p 71).

Mas isso não acontece apenas no Brasil. Em 1997, o Conselho de Pesquisa Médica da Suécia financiou uma pesquisa que tinha como objetivo compreender porque existiam poucas mulheres atuando como docentes universitárias. “A publicação dos resultados (...) surpreendeu a comunidade científica ao revelar uma forma sutil de discriminação sexual através do mecanismo pelo qual financiamentos de projetos e laboratórios de pesquisas são concedidos” (WENNERAS, 1999 *apud* SOARES, 2001, p 281). E, como consequência desse estudo, vários outros países da Europa (Reino Unido, Finlândia e Dinamarca) realizaram o mesmo estudo e encontraram situações similares em seus territórios (GRANT *et al*, 1997; LANE, 1999 *apud* SOARES, 2001).

Assim, para a autora, existem vários indícios de mecanismos sutis que se estabelecem no ambiente científico e criam barreiras que dificultam a ascensão das mulheres na carreira científica. Ainda, “muitos desses mecanismos não seriam percebidos ou conscientizados pelas próprias mulheres” (OLINTO, 2011, p 71). Não são percebidos porque são comportamentos culturalmente enraizados e internalizados pelos cientistas (homens e mulheres que atuam nessa área) e, como consequência, as próprias mulheres podem estar contribuindo para sua perpetuação.

É importante citar dois trabalhos que também contribuem com a discussão: as entrevistas realizadas pela Escola Nacional de Administração Pública – ENAP (2006) e por Fontenele-Mourão (2006) *apud* Vaz, 2010. Ao contrário do que dita o senso comum, as pesquisas mostraram que a falta de mulheres em cargos altos de direção do serviço público federal nem sempre está associada ao preconceito da falta de competência feminina. Os entrevistados de ambas as pesquisas consideram que existe discriminação com as mulheres para ocuparem cargos elevados e que a baixa representação feminina nesses cargos seria um indício. Todavia, também avaliaram positivamente as (poucas) mulheres que ocupam tais cargos, tecendo elogios tanto de seu desempenho nessas funções quanto de seu estilo de liderança. Além disso, nem sempre a discriminação é uma barreira para a ascensão, mas sim os conflitos entre vida profissional/pessoal e a menor disposição feminina em disputar esses cargos.

Nesse sentido, Raitz e Silva (2014) chegaram à conclusão que o trabalho ocupa um papel crucial na vida das professoras universitárias, isto é, é uma parte importante na formação de sua identidade enquanto sujeito, indo muito além da renda. Ao passo de que o trabalho também adquire dimensões de sociabilidade (no sentido de interação social) e humana (por causa dos sentimentos expressos em experiências profissionais). Mas, ao mesmo tempo, o trabalho docente traz sobrecargas geradas pelo desempenho de funções que vão além das suas competências e responsabilidades.

Dentro dessa perspectiva de Raitz e Silva (2014) em que o trabalho é muito importante para as docentes universitárias e traz muitas sobrecargas, é possível perceber que elas sacrificam sua vida pessoal para conquistar espaço profissional em um universo que, há poucas décadas atrás, era totalmente dominado pelo sexo masculino (BONES ROCHA; SARRIEIRA, 2006). Para Velho (2006), no mundo acadêmico ainda é perceptível um modelo masculino de conduta e sucesso. Tal modelo, que pode ser seguido ou contestado, ainda é a base para a construção da identidade das docentes. Assim, a forma como cada docente irá lidar com os papéis que lhe são atribuídos (levando em consideração seu equilíbrio dentro de sua dinâmica identitária) dependerá de suas relações estabelecidas na vida pessoal e profissional (MIRANDA, 2010).

Assim, demonstra-se a existência de mecanismos sutis que fomentam a desigualdade nos sistemas de C&T e nas próprias IES como um todo. Cita-se, assim, a existência dos mecanismos de controle sutis e da segregação hierárquica, tanto horizontal como vertical. A segregação horizontal que direciona as meninas, desde cedo, à procurarem profissões consideradas femininas pela sociedade (OLINTO, 2011), bem como a segregação vertical que, no caso da docência universitária, acontece com a dificuldade para obtenção de bolsas para desenvolver suas pesquisas (OLINTO, 2011), dificuldade para ascender à cargos administrativos (LETA, 2003; VAZ, 2010), entre outros mecanismos que, quando analisados sob uma ótica mais tecnicista, jogam por terra a falácia da igualdade existente em cargos públicos.

### 3 METODOLOGIA

Essa seção é construída pela caracterização da pesquisa segundo as metodologias existentes na literatura. Assim, a pesquisa é classificada quanto à sua abordagem, natureza, objetivos e procedimentos. Além disso, também é descrita como os dados foram coletados e analisados.

#### 3.1 A natureza da pesquisa

A natureza deste trabalho é exploratória e descritiva. Ela é exploratória na medida em que trata de um tema pouco explorado na literatura brasileira, assim como explana Gil (2008), ao dizer que as pesquisas exploratórias contribuem para o desenvolvimento de temas ainda pouco explorados por possuírem menor nível de rigor em seu planejamento e têm como objetivo apresentar visão geral de tipo aproximado do problema pouco estudado. Além disso, também corroboram para desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideais, a partir da investigação bibliográfica, documental, entrevistas não padronizadas e estudo de caso, sem utilizar métodos quantitativos. No trabalho em questão, tal classificação é aplicada ao se tratar de uma investigação sobre mulheres em altos níveis decisórios, tema que foi/é pouco estudado no âmbito do setor público.

Da mesma forma, é caracterizada como descritiva porque aqui se intenta mapear quando as mulheres (docentes) começaram a fazer parte do processo decisório de uma Universidade no interior de Minas Gerais. Sob esse aspecto, Gil (2008) aponta que as pesquisas descritivas têm como aspecto primordial a descrição de determinadas características da população estudada; procuram levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população e, além disso, são aquelas que, “juntamente com as exploratórias, realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática” (GIL, 2008, p 28).

#### 3.2 Método de pesquisa

Percebe-se o trabalho como qualitativo básico, por se tratar de um levantamento de dados históricos existentes na universidade, mas, além disso, trata-se da análise da fala feminina contida nas atas. Dessa forma, essa pesquisa é fundamentada no método documental. Primeiro por se tratar de uma análise de dados de cunho histórico (as atas da Universidade, desde a mais antiga encontrada - melhor explicado no próximo tópico) e, segundo, porque tais

atas ainda não receberam nenhum tratamento analítico e, conforme a nomenclatura utilizada por Gil (2008), são *documentos de primeira mão*. As atas analisadas referem-se às assembleias do conselho decisório máximo da IES. Embora tal conselho tenha mudado de nomenclatura ao longo dos anos, sua importância nunca diminuiu, estando sempre no topo do organograma da organização.

Quanto ao embasamento, tal estudo é teórico-empírico, uma vez que, além de munir-se com embasamento teórico encontrado na literatura, a pesquisadora foi a campo, objetivando levantar dados de agentes com o auxílio de instrumentos de coleta de dados (SANTOS, 2005).

### **3.3 Procedimentos de coleta e análise de dados**

Como já dito, a pesquisa foi pautada na análise das atas. Ao todo, foram analisadas 924 (novecentas e vinte e quatro) atas, ao longo de 20 (vinte) livros, de 1921 a 2017. De início, pretendia-se analisar todas as atas, desde a ata de fundação da IES, que data de 1908. Todavia, a ata mais antiga encontrada nos registros/livros da instituição é de 1921 e, portanto, começou-se a análise a partir daí. Acredita-se que as atas anteriores (de 1908 a 1920) eram feitas junto com as do *Gymnásio*, conforme melhor explicado no tópico a seguir e, por isso, não foram encontradas.

Assim, as 924 (novecentas e vinte e quatro) atas foram lidas e foram destacadas todas as vezes que uma mulher havia sido mencionada; havia assinado uma ata enquanto membro do conselho decisor e, por último, quando uma mulher falava e *o quê* ela falava. Essa foram, portanto, as três categorias de análise básica. Dentro delas, foi possível notar certos padrões, como, por exemplo, o tempo decorrido entre a primeira assinatura e a primeira fala de uma mulher que foi registrada; a partir de que momento é possível perceber maior participação das mulheres, entre outros. A análise a seguir não consta todas as atas que foram analisadas/destacadas nas três categorias de análise (que no total foram 118 - cento e dezoito), apenas as consideradas mais importantes.

A análise de dados está classificada em três blocos: Representatividade feminina no Conselho Universitário; Participação feminina no processo de tomada de decisão e Relações de poder e silenciamento feminino. Entende-se que essa classificação seja capaz de abordar todos os quesitos que foram encontrados nas três categorias. Portanto, o primeiro bloco da análise trata da questão do início da história IES estudada, em 1908 e, ela é ambientada

atrelada à história da (falta de) participação feminina existente nesse período. No segundo bloco é discutido a partir de que momento as mulheres começam a participar mais, quando suas falas são registradas nas atas e qual é o tipo de contribuição para resolução do problema ali discutido. No terceiro, mas não menos importante, trata-se da questão do discurso masculino e feminino e quais são suas principais diferenças.

## 4 ANÁLISE DE DADOS

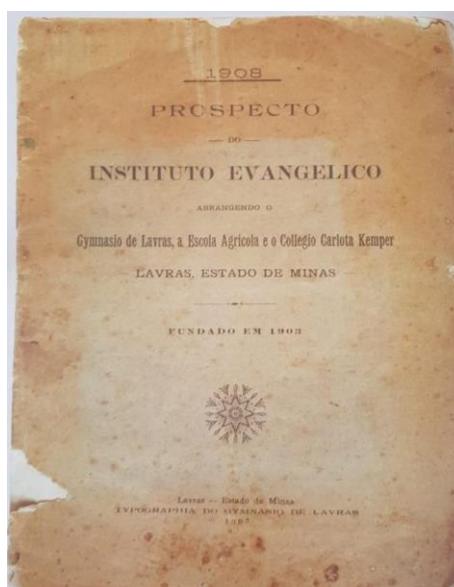
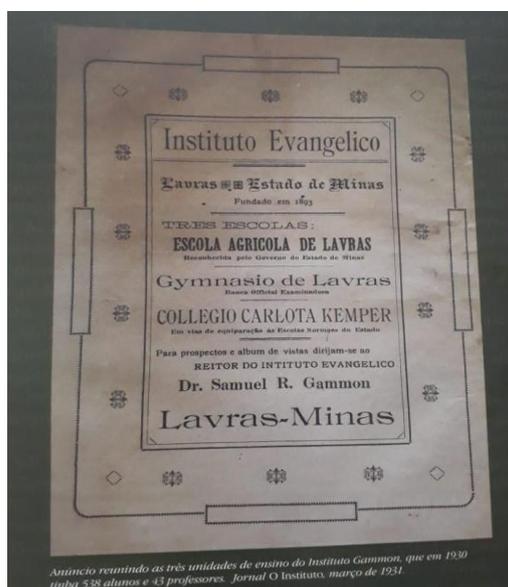
### 4.1 Representatividade das mulheres no Conselho Universitário

A fundação da IES é datada de 1908. Todavia, conforme citado na metodologia, não foram encontradas todas as atas desde a sua fundação, porque, nesse momento, a diretoria da IES e do Gimnásyo funcionavam juntas, como será melhor explicado a seguir. Naquela época, a IES era nomeada de Escola Agrícola e o órgão analisado, que era seu conselho decisório máximo, tinha a alcunha de Congregação. Estima-se que, nesse período, a Congregação contava com 5 a 7 membros, que era a quantidade de membros presentes na reunião. Nessa época, a Congregação não era um órgão representativo, ou seja, todos os professores efetivos eram membros e participavam da tomada de decisão.

Dias (2009) conta que a Universidade foi fundada por Samuel Gammon e Benjamin Hunnicutt. Hunnicutt era formado em ciências agrárias e foi contratado por Gammon para ajudá-lo a construir a escola agrícola. Assim, Hunnicutt foi o primeiro gestor. A primeira ata encontrada é datada de 05 de maio de 1921. Tal fato ocorreu porque nos anos anteriores, a diretoria da Universidade e do “Gymnásio” funcionavam juntas, conforme páginas fotografadas do livro de Dias (2009)

Figura 1 – Três unidades de ensino do Instituto Gammon

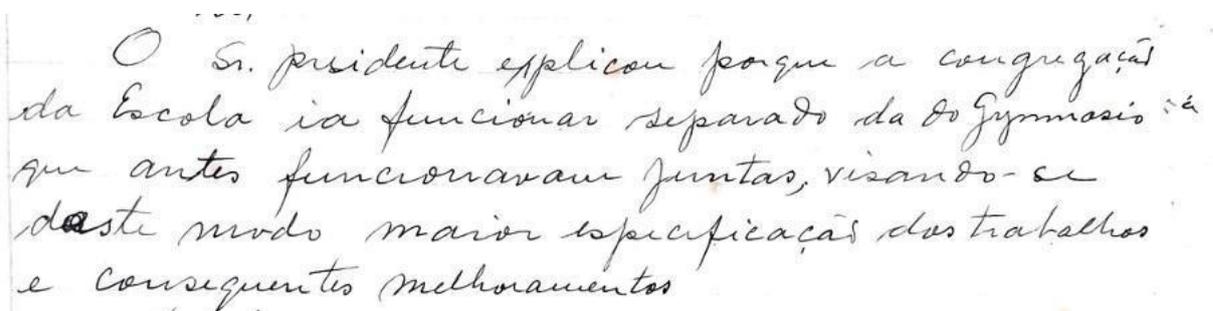
Figura 2 – Prospecto do Instituto Evangélico



Fonte: Dias, 2009, pag 8 (Figura 1) e pag 32 (Figura 2)

E, a partir de 1921, a diretoria entendeu como importante separar a gerência de cada uma das instituições “visando-se, deste modo, maior especificações dos trabalhos e consequentes melhoramentos” (Figura 3), conforme trecho da ata retirado abaixo.

Figura 3 – Gymnásio e a Universidade passam a funcionar separadamente



O Sr. presidente explicou porque a congregação da Escola ia funcionar separado da do Gymnásio, que antes funcionavam juntas, visando-se deste modo maior especificações dos trabalhos e consequentes melhoramentos.

Fonte: Livro de atas da Congregação (1921 a 1957)

Assim como supracitado, a alcunha de “sr presidente” contida na ata refere-se à Benjamin Hunnicutt, que, nessa época, era presidente da Congregação e gestor da Escola Agrícola.

Tal Gymnásio também é citado na dissertação de Pereira (2005). O autor faz um estudo da educação pública primária mineira, no período que vai dos primeiros anos ao final da segunda década do Século XX. Assim, o autor explica que "O Instituto Evangélico [...] dividia-de no Collégio (...), para meninas, com ensino de artes domésticas; e o Gymnásio (...), para meninos, com ensino dos ofícios de carpinteiro, marceneiro, pedreiro e noções de agricultura (PEREIRA, 2005, p.46).

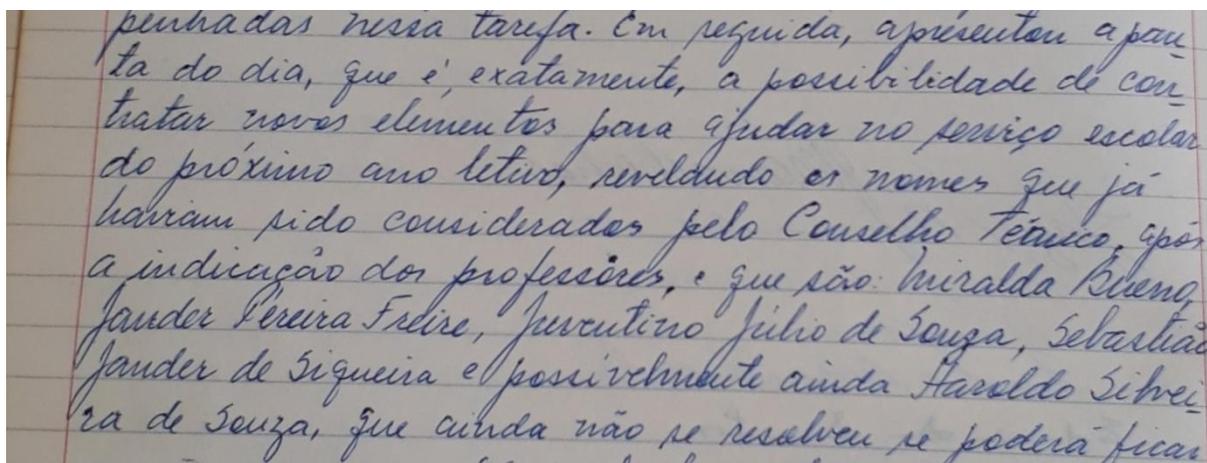
Desta forma, justifica-se a ausência de mulheres nas atas dos primeiros anos estudados, uma vez que a diretoria da Congregação nasce do Gymnásio, que era composto exclusivamente por homens. Nesse sentido, vale também destacar que a ausência de mulheres em postos de comando era um hábito legitimado socialmente à época, conforme defendido no referencial teórico por Bruschini (2007), Lipovetsky (2000) e Guimarães (2012).

Ao longo dos anos, a IES foi evoluindo de acordo com as demandas, tanto dos discentes, quanto do Estado. Em 1936, a Escola Agrícola foi reconhecida pelo governo federal e “aproveitando esse fato, dezessete meses depois a diretoria decidiu mudar o nome para Escola Superior de Agricultura de Lavras” (DIAS, 2009, p 55).

A primeira ata em que cita-se o nome de uma mulher data de 04 de janeiro de 1966, mais de cinquenta anos após a fundação da Escola. É a ata 171ª (centésima septuagésima primeira). Mesmo que ela não estivesse presente na reunião (não assinou a ata/não fazia parte

da Congregação), seu nome foi citado ao serem consideradas contratações de novos servidores, conforme trecho apresentado a seguir.

Figura 4 – Primeira mulher citada em ata da Congregação



Fonte: Livro de atas da Congregação (1954 a 1967)

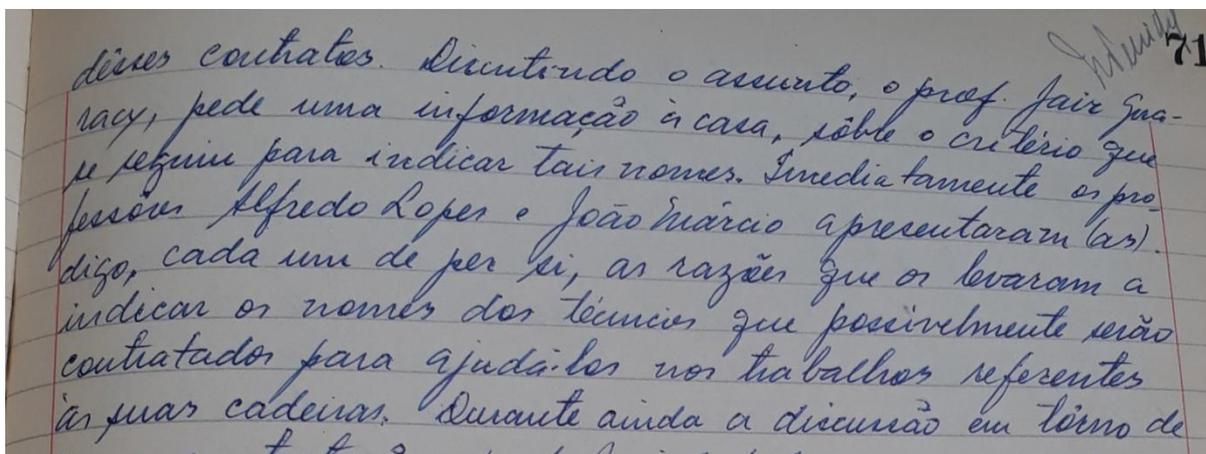
Miralda Bueno foi, então, a primeira mulher a ser citada em ata, sendo previstas contratações de novos servidores/técnicos. Ainda no mesmo documento, o presidente da Assembleia justifica as novas contratações devido ao crescente número de estudantes da instituição. Nessa época, as contratações eram efetuadas por indicação dos próprios membros da Congregação, sem a necessidade de concurso público (que veio a ser instaurado mais tarde, na década de 1990).

Assim, destaca-se que foram considerados cinco nomes para preencher as vagas de servidores públicos e apenas um deles era de uma mulher. Esse resultado poderia ter sido diferente caso tivesse sido realizado um concurso público, visto que uma das premissas do concurso é a não-discriminação dos sujeitos (na teoria, conforme discutido no referencial teórico). O nome de Miralda volta a aparecer na 187ª (centésima octogésima sétima) ata como colaboradora do Departamento de Genética, ou seja, ela foi aprovada como servidora. Mais uma vez, cita-se seu nome (único feminino) e todos os outros masculinos.

Essa situação evidencia a existência do teto de vidro/segregação hierárquica das organizações, visto que, do total de vagas, apenas uma mulher foi considerada para exercer o cargo. Mais do que isso, tal situação aponta a existência dos mecanismos sutis que impedem a ascensão da carreira feminina. A seleção de novos servidores através de indicações feita pela Universidade é um evidente mecanismo que, neste caso, não é tão sutil. Na mesma ata em que são citados quais serão os nomes considerados para ocuparem as novas posições, um dos

professores (membro da Congregação) questiona tal escolha: pergunta *o porquê* de terem sido escolhidas tais pessoas, conforme trecho a seguir:

Figura 5 – Falta de critérios para escolha de novos servidores



Fonte: Livro atas da Congregação (1954 a 1967)

Aparentemente, as escolhas de tais pessoas são justificadas pelos docentes, mas não se sabe ao certo quais justificativas são essas, visto que elas não estão citadas na ata. Todavia, reitera-se que essa ata é datada de 1966. Segundo Nader (1998), o movimento feminista no Brasil teve suas primeiras bases na década de 1960 e ganhou forças apenas na década de 1980 (que também foi quando surgiram os primeiros estudos sobre o trabalho feminino). Dessa forma, embora o movimento já existisse, ainda não estava bem estruturado e dava vazão para a existência desse tipo de mecanismo discriminatório.

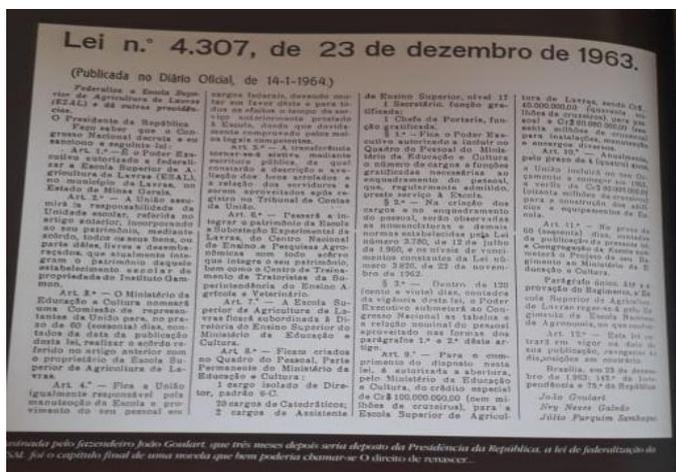
Outro fato marcante que corrobora com a existência de uma segregação hierárquica dentro da IES é o fato de que, em toda a sua história, nunca houve uma mulher dirigente. Ou seja, o cargo (que hoje entende-se como reitor) sempre foi ocupado por um homem, conforme referido por Dias (2009). Já o cargo de vice-reitor (aquele que está logo abaixo do dirigente da IES) foi ocupado recentemente por uma mulher pela primeira vez na história em 2012, quase cem anos após a fundação da IES.

De 1960 a 1963, a IES passou por maus bocados. Segundo Dias (2009), conversava-se com Jânio Quadros, recém-eleito, sobre a possibilidade de federalização, ao que ele demonstrou interesse, mas renunciou ao cargo sem cumprir sua promessa. Passou-se, então, a considerar a estadualização da IES, visto que o Instituto Gammon (ao qual a IES pertencia até então, não conseguia mais financiá-la). “O sucateamento (...) saltava aos olhos” (DIAS, 2009, p 103). Todavia, o governo de Minas alegou que não poderia arcar com o custeio. A solução, então, seria fechá-la.

A reunião da Assembleia Geral a qual o jornal se refere é a 151ª (centésima quinquagésima primeira) de 21 de outubro de 1962. Ela contou com a presença de 69 pessoas, entre membros, discentes, servidores, ex-alunos e amigos e foi tratada justamente a questão de que, se não houvesse mais recursos, a IES seria levada à falência. Chegaram, inclusive, a cancelar os vestibulares de 1963 (DIAS, 2009, p 104).

Tal situação desencadeou a primeira greve da IES, mobilizada pelos estudantes, na tentativa de encontrar uma solução para o problema. Tal situação teve tamanha repercussão que foi encaminhado à Brasília um abaixo-assinado contendo 30 assinaturas de deputados estaduais reivindicando a fedezalização junto à Tancredo Neves, que, até então, era o presidente. Em 1963, saiu, finalmente, a lei que regulamentava a federalização da IES, conforme excerto a seguir.

Figura 6 – Lei que regularizou a federalização da IES

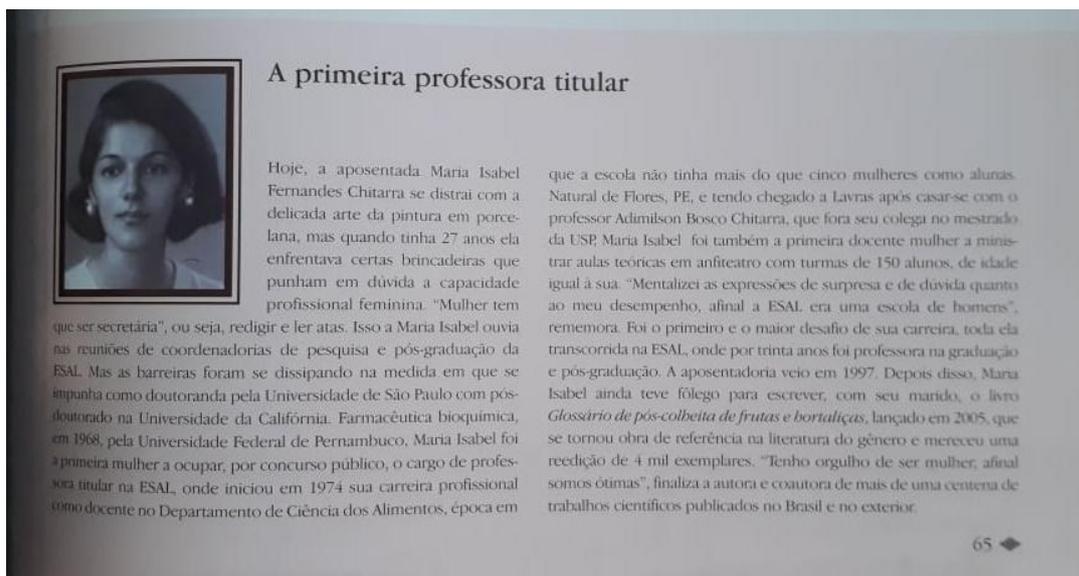


Fonte: DIAS, 2009, pag 108

Também foi em 1963, em decorrência da federalização da IES, na centésima quinquagésima segunda (152ª) ata, toma-se a decisão de que a Congregação passará a ser um órgão representativo, ou seja, nem todos os docentes da IES farão parte da tomada de decisão, mas, sim, aqueles professores que forem eleitos como representantes. Além disso, abre-se as reuniões para os representantes dos discentes, como também dos servidores técnicos (antes, as reuniões eram compostas apenas por professores).

Assim, a primeira professora titular a fazer parte do corpo docente da IES é Maria Isabel Fernandes Chitarra, segundo o recorte do livro de Dias (2009).

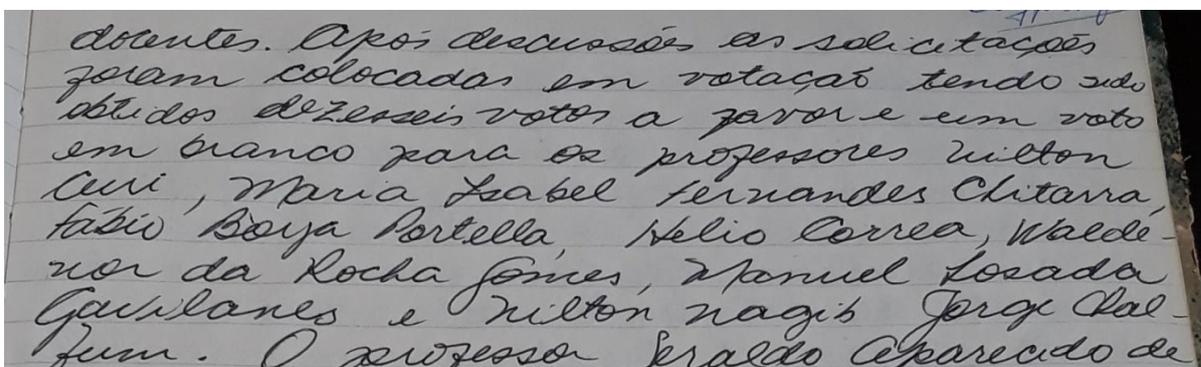
Figura 7 – A primeira professora titular



Fonte: DIAS, 2009, página 65

Segundo o autor, a professora ouvia comentários machistas ao exercer suas funções como docente (inclusive como membro da Congregação, que viria a se tornar em 1982). Ela era esposa de Admilson Chitarra, que era um professor extremamente influente à época (e membro da Congregação), o que, acredita-se, pode ter influenciado na posição de docente e membro da Congregação de Maria Isabel. Seu nome também é citado na ducentésima quinquagésima segunda (252ª) ata, ao se discutir a recontração de docentes no ano de 1977.

Figura 8 – Votação para contratação de novos professores



Fonte: Livro de atas da Congregação (1973 a 1977)

Primeiro, é lido o currículo de cada indicado para as vagas e depois os membros da Congregação votam de forma secreta naqueles que julgam mais capacitados para exercer a função.

Além de ser a primeira professora a passar em um concurso para exercer um cargo dentro da IES, Maria Isabel Fernandes Chitarra também foi a primeira mulher a ser recontratada como professora pela Universidade, mas, ao mesmo tempo, destaca-se que era a única mulher considerada para a função; todos os outros indicados eram homens. “Isabel foi primeira autora da principal obra científico-literária sobre pós-colheita no Brasil e autora e co-autora de diversos artigos científicos publicados no Brasil e exterior” (ADUFLA, 2018), ou seja, teve uma participação extremamente significativa no que tange ao desenvolvimento da área de pesquisa de pós-colheita brasileira ao lado do marido. Acredita-se que a presença do marido enquanto pesquisador na área de pós-colheita tenha influenciado na própria expressividade de Maria Isabel enquanto pesquisadora. Por um lado, ajudou com que ela ganhasse reconhecimento na área, por outro, ofuscou-a. Na IES estudada, um dos auditórios carrega o nome de Admilson Chitarra. Ou seja, foi feita uma homenagem ao professor por toda a sua contribuição na área de pós-colheita. Todavia, se foi Maria Isabel quem escreveu a obra mais importante sobre pós-colheita, por que o auditório leva o nome do marido e não o dela?

Partindo desse pressuposto, levanta-se a questão da contribuição feminina na ciência brasileira. Uma vez que o âmbito era majoritariamente composto pelo sexo masculino, se as mulheres tivessem tido a oportunidade de ingresso menos dificultada, talvez hoje a visão da ciência brasileira (e seus avanços) fosse mais heterogênea. Conforme defendido no referencial teórico, existem diversas barreiras existentes até mesmo dentro do sistema de C&T para financiamento de projetos/pesquisas. Soares (2001) defende que a participação feminina em C&T pode levar a transformações sociais e econômicas com impacto positivo para a sociedade; prova disso é o interesse de países norte-americano e europeus na criação de programas de incentivo às pesquisadoras, como o *Women in Science*. Para a autora, a baixa proporção de pesquisadoras remete ao desperdício de recursos humanos muito qualificados “que podem contribuir com soluções cientificamente criativas bem como diferentes pontos-de-vista” (p 283).

A partir da contratação da docente Maria Isabel Chitarra, são feitas outras contratações femininas ao longo da década de 1980. Como ela, as outras também foram contratadas através de votação secreta. Tal fato também corrobora com o que foi discutido na teoria, onde é a partir dessa década que as mulheres começam a lutar pelos seus direitos e começa a existir uma melhora nos cargos ocupados pelas mulheres com melhores empregos, boas ocupações e acesso a profissões de nível superior.

A primeira ata assinada por uma mulher, que é Janice Guedes Carvalho, enquanto membro da Congregação, data de 20 de março de 1975. É a 227ª (ducentésima vigésima sétima) ata de reunião da Congregação. Ou seja, passaram-se duzentas reuniões sem nenhum tipo de representatividade feminina no processo decisório da IES. No livro de Dias (2009) também é encontrado um trecho sobre sua contribuição à IES, onde ele cita sua inegável contribuição com o crescimento da IES ao dizer que já passaram cerca de 5 mil alunos em suas mãos em seus 58 anos de docência, como também, cerca de 12 mestres e doutores.

Todavia, embora a professora Janice assine essa ata e esteja presente nas próximas reuniões depois dessa data (o que é considerado um fato positivo, visto que ela foi a *primeira*), não há nenhum registro de sua fala. Portanto, não se sabe ao certo qual era sua contribuição nas reuniões, se ela realmente não dava nenhuma opinião acerca dos assuntos discutidos ou se sua fala era desconsiderada ao ser redigida a ata da reunião.

A segunda assinatura de uma mulher enquanto membro da Congregação veio duas atas depois. Em 1975, na ducentésima vigésima nona (229ª) assina Nadir F Silva, mas seu nome não é citado nas atas e nem nas discussões.

Nesse sentido, a questão da representatividade feminina possui um longo histórico de luta, conforme estuda Sow (2009). Ela aponta que durante muito tempo na história brasileira, a sociedade não considerava a mulher como sujeito capaz de participar da vida política no geral: nem tinha direito ao voto, nem era capaz de ter *opiniões políticas* sobre diversos assuntos. Tal fato provavelmente se deu devido à pirâmide de direitos de Marshall (que refere-se aos direitos civis, políticos e sociais da população) ter sido implantado de forma invertida no Brasil, isto é, em vez das pessoas reivindicarem seus direitos, eles foram doados pouco a pouco pelo Estado de forma a manipular seus interesses, conforme ocorreu com o governo de Getúlio Vargas nos anos 1930. Logo, como os direitos foram “concessões” do Estado, as minorias foram deixadas de lado, e nestas, incluem-se as mulheres (CARVALHO, 2002 *apud* SOW, 2009).

A partir de Janice, as assinaturas de mulheres nas atas foram aumentando gradualmente, tendo a presença de uma ou duas mulheres durante quase toda a década de 1970.

Todavia, mesmo com mais mulheres presentes nas reuniões, suas vozes eram desconsideradas. Ou elas nada falavam, ou não eram colocadas nas atas. Um forte exemplo da falta de participação feminina ocorre na 316ª ata, datada de 28 de maio de 1986, onde foi realizada uma reunião extraordinária com temática livre e, mesmo assim, não consta nos

registros da ata participação feminina (não há nenhum comentário ou inscrição para discutir algum tema proposto).

Assim, no próximo tópico, discute-se *quando* as mulheres começaram a ter suas falas registradas em ata e *o quanto* suas falas eram efetivas e ajudavam na resolução dos problemas discutidos.

## **4.2 Participação feminina no processo de tomada de decisão**

Conforme discutido no tópico anterior, a representatividade/participação feminina foi falha por muitos anos dentro da Congregação. Entende-se por participação a ideia de Lück *et al* (1998). Para os autores, a participação consiste em uma força de atuação consciente pela qual os membros de uma organização (independente de qual seja) “reconhecem e assumem seu poder de exercer influência na determinação da dinâmica dessa unidade e de sua cultura e seus resultados. Esse poder é resultante da competência e vontade de compreender, decidir e agir sobre questões que lhe são afetas, dando à unidade social vigor e direcionamento firme.” (p 2). Dessa forma, neste tópico busca-se discutir a partir de que momento ela passou a ser efetiva, quando a opinião dessas mulheres foi considerada na tomada de decisão.

Assim, a primeira ata em que consta participação feminina em algum tipo de processo decisório é datada de 12 de fevereiro de 1987, conforme trecho abaixo

Figura 9 – Componentes das câmaras da Universidade

12. Aprovada por unanimidade. Terceiro - Câmaras de Assessoramento da Congregação. Foram indicados novos membros para um novo período e que ficaram assim constituídas: a) Câmara de Legislação: Professores Fábio Pereira Cartaxo, Joel Cézar Filho e Guaracy Vieira. b) Câmara de Assuntos Acadêmicos: Acadêmicos Silvío Fávero e Carlos Alberto Zandonaide e Professores Luiz Edson Motta de Oliveira e Victor Gonçalves Bahia. c) Câmara de Orçamento e Finanças: Professores Ruy Carvalho, José Geraldo de Andrade e Ricardo de Souza. d) Câmara de Planejamento e Desenvolvimento: Professores Juventino Júlio de Souza, Fernando Costa Santa Cecília, José da Cruz Machado e a Servidora Anamaria Alvarenga Pereira. e) Câmara de Assuntos Comunitários: Daniel Lima Barrios e os Professores Luis Carlos Ferreira de Souza Oliveira e Joel Augusto Muniz. Quarto - Foi apresentado à Congregação a prestação de contas...

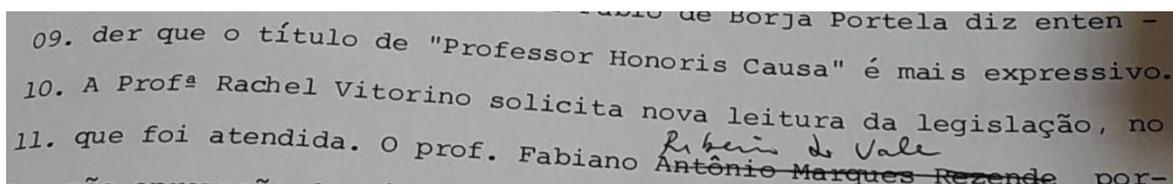
Fonte: Livro de atas da Congregação (1987 e 1988)

A servidora Anamaria Alvarenga Pereira foi a primeira mulher a compor uma câmara de assessoramento dentro da Universidade estudada. Ainda, destaca-se a predominância de nomes masculinos indicados. As câmaras de assessoramento são órgãos dentro da organização que, como o próprio nome já diz, auxiliam na sua administração de forma efetiva.

Além disso, as mulheres começaram a compor bancas para avaliação de novos professores em concursos públicos a partir de 1992. O que é considerado um grande avanço visto que, se antes foi discutido se a existência de oportunidades para homens e mulheres mais igualitárias de pleitear sua entrada nos postos de trabalho dentro da IES, agora elas ajudam a compor as bancas e possuem voz ativa para decidir (dentro dos critérios pré-estabelecidos pelas normas) quais são os candidatos que realmente possuem conhecimentos técnicos/habilidades para adentrar na IES.

Ademais, o primeiro comentário registrado feito por uma mulher é o da professora Rachel Vitorino, cuja ata era de 28 de abril de 1988, quase quinze anos depois da primeira assinatura de uma mulher como membro da Congregação, que foi Janice Guedes de Carvalho.

Figura 10 – Primeira fala feminina em ata

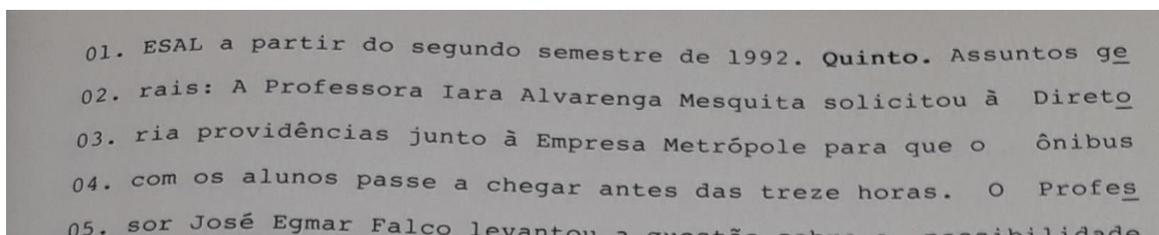


Fonte: Livro de atas da Congregação (1987 e 1988)

A discussão daquela reunião era acerca da concessão do título de “Honoris Causa” que seria ofertado para o Ministro da Educação em uma visita que ocorreria. Estava ocorrendo uma discussão a respeito de qual seria o título mais adequado para ser ofertado (entre “Doutor Honoris Causa” e “Professor Honoris Causa”). Nessa ocasião, a professora solicita que seja feita novamente a leitura da legislação no que tange à concessão de títulos a terceiros, “no que foi atendida”. Embora não tenha sido um comentário acerca da real necessidade da concessão do título ou qual seria o título mais apropriado, foi um comentário crucial porque, a partir dele, os dois títulos foram colocados em votação. Ou seja, foi através do seu comentário que a solução foi encontrada.

A maior parte das participações femininas em atas subsequentes seguem essa mesma linha de comentários: são comentários válidos, mas que não demonstram nenhuma opinião acerca do assunto que está sendo discutido. Como exemplo, cita-se o comentário feito pela professora Iara Alvarenga Mesquita, que chegou, inclusive, a presidir uma reunião como reitora em exercício no ano de 2011.

Figura 11 – Comentário feito por professora acerca do ônibus escolar



Fonte: Livro de atas da Congregação (1991 a 1993)

Ou seja, é perceptível que as mulheres, quando falam, tomam certo cuidado, no sentido de não dar a sua opinião acerca dos fatos, ou de fazer críticas concisas a respeito dos acontecimentos. É improvável que não tenha havido nenhum acontecimento durante todo o Século XX que não incomodasse essas (poucas) mulheres que participavam das reuniões e, no entanto, suas falas são todas mansas e vazias de opinião. Não foi encontrado nenhum comentário durante todo o Século XX em que essas mulheres reclamavam de algo.

Todavia, um fato que merece destaque é quanto ao estatuto e regimento interno novos da IES. Na ata de 18 de agosto de 1994, foi discutido entre os membros a necessidade de um novo estatuto/regimento, visto que consideravam o antigo como ultrapassado/obsoleto, e optaram por estruturar um novo que abrangesse as necessidades da IES. Assim, foi criada uma comissão para apresentar a proposta de novos estatuto e regimento dali a trinta dias, conforme trecho abaixo.

Figura 12 – Comissão para criação de novos estatuto e regimento

16. Quinto. Assuntos Gerais. a) Regimento. Após o Senhor  
17. Presidente dar conhecimento de procedimentos adotados em  
18. outras Instituições em processo de "estatuante" e discussões,  
19. o Professor Juvêncio Braga de Lima fez a seguinte proposta:  
20. "Que a Congregação crie uma comissão composta por servidores  
21. técnicos-administrativos, docentes e discentes para  
22. estabelecer uma proposta de encaminhamento do processo de  
23. elaboração do novo regimento da ESAL e Estatuto da  
24. Universidade". Aprovada a proposta, foi criada uma comissão  
25. composta pelos professores Fábio Pereira Cartaxo e Lucimar  
26. Leão Silveira, pelos técnicos-administrativos Anamaria

Fonte: Livro de atas da Congregação (1994 e 1995)

A fala do professor Juvêncio Braga de Lima implica na ampliação das vozes ouvidas na tomada de decisão. Essa ampliação é possível de perceber a partir da sugestão - que foi aprovada pelo Conselho - que se leve em consideração a visão de vários sujeitos (técnicos, docentes e discentes) na criação do estatuto e regimento interno da IES. Essa fala corrobora com a ideia de Lück *et al* (1998). Para os autores, a participação efetiva do processo decisório, ou seja, de ajudar em quais decisões serão tomadas e quais caminhos serão percorridos (como representante ou não) dá às pessoas o sentimento de pertencimento à organização e de serem responsáveis pelos seus resultados. Ou seja, a tomada de decisão, antes centralizada/rígida na mãos dos homens, agora passa a ser diluída entre todos aqueles que dependem dela. É importante salientar que essa seria apenas a versão entregue dali a 30 dias para aprovação do

Conselho, mas mesmo assim já é um avanço. Ainda, essa comissão foi composta por homens e mulheres, professores e alunos.

Isso corrobora com o pensamento do movimento feminista no sentido de uma luta para que homens e mulheres tenham direitos iguais, ou seja, *sejam iguais na diferença* (SCOTT, 1988 *apud* ARAÚJO, 2005) e que suas percepções enquanto sujeitos distintos sejam ambos considerados na tomada de decisão.

Nos primórdios da instituição, todos os professores faziam parte do conselho, mas, a partir da aprovação do estatuto/regimento e com o número de professores aumentando consideravelmente, passam a ser feitas eleições a cada dois anos para eleger os representantes que farão parte (durante esses dois anos) do Conselho da Universidade.

Na ata que elege os representantes para 1996 e 1997, de 20 de dezembro de 1995, é eleita a primeira mulher como representante, assim como descrito no trecho abaixo:

Figura 13 – Eleição da professora Maria Cristina Godinho Lopes Ferreira como membro do Conselho

4 Pedro Castro Neto, Flávia Vieira Rosa Logato, Renato Faria, Robinson José de Souza,  
5 Soraya Alvarenga Botelho, Tomás de Aquino Ferreira e Waldenor da Rocha Gomes. Foram  
6 eleitos os seguintes representantes: Para a Classe de Professor Auxiliar a Professora Maria  
7 Cristina Godinho Lopes Ferreira como membro efetivo, para a Classe de Professor

Fonte: Livro de atas da Congregação (1994 e 1995)

Assim, Maria Cristina Godinho Lopes Ferreira é eleita como a primeira mulher a representar uma classe de professores (a de professores auxiliares) dentro da Universidade. Tal fato é extremamente importante, visto que a partir desse momento a professora foi legitimada a representar uma classe. Nessa ata, foram convocados todos os professores da Universidade e a votação foi secreta. Depois da eleição desse ano, foram eleitas outras professoras como representantes ao longo dos anos. Assim, salienta-se a importância da primeira eleição porque, a partir dela, outras mulheres foram eleitas como representantes. A presença da professora Godinho enquanto membro do conselho foi um fator impulsionador para outras mulheres. A professora também foi a primeira a efetivamente cobrar algo do Conselho e fazer comentários baseados em sua própria opinião (diferentemente dos comentários anteriores), conforme trecho retirado da ata de 01 de agosto de 1996.

Figura 14 – Comentário da professora Godinho

7 apoio e participação de todos. **Sexto.** Assuntos Gerais. A representante do Diretório  
 8 Central dos Estudantes, Alessandra Perez, distribuiu cópia do ofício contendo várias  
 9 propostas e reivindicações para serem discutidas na próxima reunião. A professora Maria  
 10 Cristina Godinho Lopes Ferreira cobrou do Conselho Universitário a aprovação de normas  
 11 elaboradas pela CPPD - Comissão Permanente de Pessoal Docente, de avaliação de  
 12 docentes para fins de progressão na carreira do magistério. A professora Maria Elizabete  
 13 Fernandes Ciociola convidou a todos a participarem das palestras a serem ministradas pelo  
 4 Professor Roberto Romano. Às vinte horas e quinze minutos, nada mais havendo a ser

Fonte: Livro de atas do CUNI (1996)

Acredita-se que tais comentários pontuais tenham correlação direta com a sua legitimação através dos votos citados anteriormente. Além disso, também pontua-se o fato de que não foi só a professora Godinho quem falou, mas seu comentário foi acompanhado de outros femininos. Todavia, mesmo sendo acompanhada de outros comentários, eles não tiveram tanta abertura dentro do conselho. A presidente do Diretório Central dos Estudantes (DCE), Alessandra Perez, “distribuiu cópia do ofício contendo várias propostas e reivindicações para serem discutidas na próxima reunião”. Todavia, o secretário que redigiu a ata não citou quais foram essas propostas, tampouco o ofício encontra-se em anexo. A presidente do DCE se manifestou, mas a essência da sua fala não foi registrada/documentada.

Em 1996, aconteceu a transformação da IES em Universidade. Federalizada desde 1963, em 1994 foi reconhecida passou a carregar o nome de *Universidade Federal*. Além disso, foi alterado também o nome do órgão máximo que, de Congregação, passou a se chamar Conselho Universitário. Mas foram mantidas as mesmas atribuições.

Outro exemplo que pode ser citado como maior empoderamento feminino é o comentário da professora Maria Rachel Vitorino (que foi citada anteriormente nesse trabalho fazendo comentários importantes, mas que não indicavam participação efetiva) que ocorreu na ata de 06 de junho de 2000.

Figura 15 – Comentário da professora Vitorino

16 em uma das próximas reuniões deste Conselho. A Professora Maria Rachel Vitorino fez  
 17 reclamações quanto a realização de provas fora do horário normal de aulas prejudicando as aulas  
 18 de educação física que são ministradas a partir das 18 horas. Ficou estabelecido que os Chefes de  
 19 Departamentos cobrem dos professores para que as provas sejam dadas no horário normal, até  
 20 porque existe uma recomendação do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão neste sentido. A

Fonte: Livro de atas do CUNI (2000 a 2001)

Ainda, outro fato marcante ocorre em 08 de março de 2001, quando, pela primeira vez, o Conselho Universitário é presidido por uma mulher

Figura 16 – Conselho Universitário presidido por Iara Alvarenga Mesquita Pereira

1 Às dezoito horas e quinze minutos do dia oito de março do ano dois mil e um, reuniu-se  
 2 o Conselho Universitário da Universidade Federal de Lavras, no seu salão nobre, sob a  
 3 presidência da Professora Iara Alvarenga Mesquita Pereira, Reitora em Exercício da  
 4 UFLA, e com a presença dos seguintes membros: Luiz Marcelo Antonialli, Renato  
 5 Paiva, Paulo Roberto Clemente, André Luiz Zambelli, Antônio Cláudio Davide

Fonte: Livro de atas do CUNI (2000 a 2001)

Tal acontecimento também indica um grande avanço na representatividade/participação feminina dado o contexto geral da representatividade, porque durante todo o Século XX, as mulheres mal tinham suas falas registradas nas atas. Da mesma forma, é perceptível o engatinhar da representatividade feminina quando comparada à representatividade masculina que sempre esteve (muito) presente ao longo da história da IES. Contudo, é importante destacar que a IES aqui estudada possui uma base agrária muito forte, área tradicionalmente tida como masculina (MELO, 2006), o que também dificulta a entrada feminina nesse meio.

Embora a representatividade das mulheres não seja muito efetiva quando comparada à masculina, percebe-se a abertura desse espaço para as mulheres, mesmo que lentamente. Assim, a representatividade não é plena, principalmente quando se considera a segregação hierárquica (ROTSIER, 1980 *apud* LETA, 2003). Começa-se com todos os membros do sexo masculino em 1921, logo depois, as mulheres são citadas em atas em 1966; depois tornam-se

membros do Conselho de 1975 em diante, mas não há nenhuma fala registrada em seu nome; com o passar dos anos (1988 até 2000) possuem falas, mas não são efetivas e, por último, possuem falas efetivas/construtivas que corroboram para o bom funcionamento da Universidade de 2000 em diante. Na época da professora Godinho, as reuniões aconteciam com cerca de 20 a 30 membros presentes, como durante em meados do século XX até o século XXI, mas a porcentagem de mulheres presentes aumentou.

No início do Século XX, de 1921 até 1975 todos os membros do conselho eram do sexo masculino e as reuniões possuíam, em média, 20 participantes. Do ano 1975 até os anos 1984 apareciam 1 a 2 mulheres, que foram Janice Guedes e Nadir Silva, que ingressaram enquanto membras efetivas da Congregação quase que simultaneamente. De 1977 até 1983, elas assinam em 14 de um total de 42 atas existentes desse período. As reuniões, nessa época, tinham em média quarenta professores homens presentes. Na década de 1990 a 2000, as reuniões aconteciam com 5 a 6 mulheres presentes em cada reunião de uma média de 20 a 30 participantes no total.

A partir dessa trajetória da participação feminina nas atas, é possível ver, quase que de forma tangível, o silenciamento que tais mulheres sofreram ao longo da história da IES. Portanto, no próximo tópico, trabalha-se essa questão. Até que ponto considera-se que essas mulheres foram silenciadas e os embates de poder travados no discurso desses sujeitos.

#### **4.3 Relações de poder e silenciamento feminino**

Da análise dos conteúdos das atas, percebeu-se a existência de um grande silenciamento por parte das mulheres, isto é, diversas vezes, suas falas foram desconsideradas (ou nem falavam). Assim como supracitado ao discutir a participação feminina, onde, somente depois de quase quinze anos da primeira assinatura da ata que foi registrada a primeira fala delas em atas. Essas mulheres, que participaram caladas tanto tempo dessas reuniões, estavam caladas realmente por que não tinham nada a dizer?

Nesse sentido, também é válido retomar a discussão do tópico anterior que trata da representante do DCE, Alessandra Perez, com suas reivindicações entregues por ofício escrito a todos os membros do CUNI (figura 14) “para discussão na próxima reunião”. Suas reivindicações não foram registradas em ata, ou teve o ofício anexado à mesma. Na ata da reunião seguinte, que é de 14 de agosto de 1996, são discutidos outros assuntos, mas suas reivindicações sequer são mencionadas.

Foucault (DREYFUS; RABINOW, 1995) trabalha a questão do discurso baseado no sujeito. Para ele, a questão do sujeito está intimamente relacionada à questão do poder, uma vez que é o poder que caracteriza o indivíduo, que impõe-lhe uma lei de verdade que todos têm de obedecer. Ainda, nesse quesito, existem três tipos de luta: contra as formas de dominação (étnica, social e religiosa); contra as formas de exploração que separam os indivíduos daquilo que produzem e as lutas entre os sujeitos (lutas contra a sujeição, submissão e subjetivação).

A partir dessa teoria e do contexto social estudado (onde a mulher tinha seu papel principal como mãe/esposa e o homem enquanto mantenedor do lar), percebe-se que muitas mulheres foram silenciadas através dos anos quando tentaram participar ativamente dos acontecimentos políticos da organização, uma vez que, nessa época, o homem detinha todo o poder (que era legitimado pela sociedade).

Um bom exemplo de silenciamento feminino encontra-se na ata 02 de julho de 1987, conforme trecho abaixo

Figura 17 – Tentativa de deposição da coordenadora do curso de Agronomia

08. de universitária através de consulta. Quarto - Foi apreciado o  
 09. ofício do Chefe do Departamento de Agricultura solicitando, em  
 10. grau de recurso, a substituição do coordenador do curso de Agro-  
 11. nomia, professora Antonia dos Reis Figueira. Em seguida foi lido  
 12. ofício do Chefe do Departamento de Fitossanidade, professor Hilá  
 13. rio Antonio de Castro, dando apoio à professora Antonia dos Reis  
 14. Figueira no desempenho de suas funções à frente da coordenação  
 15. do curso de Agronomia. Após discussão e esclarecimentos o Senhor  
 16. Edilson William Lopes propôs que não se aceitasse o recurso do  
 17. Departamento de Agricultura, o que foi aprovado por unanimidade.

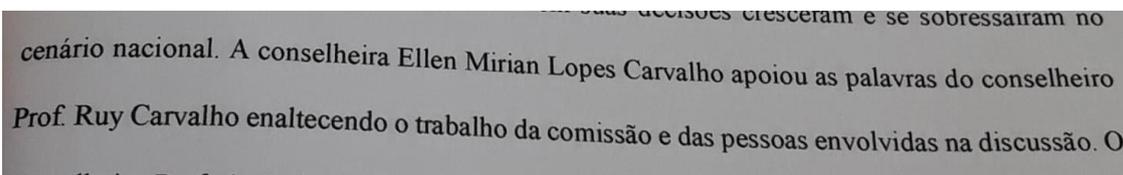
Fonte: Livro de atas da Congregação (1987 a 1988)

Primeiro, ressalta-se a predominância dos homens nos cursos de agrárias (MELO, 2006) e, por conseguinte, no curso de Agronomia da IES. Assim, a Congregação recebe um ofício do Chefe de Departamento de Agricultura (o curso de Agronomia está dentro do Departamento de Agricultura, segundo o organograma da organização) pedindo a deposição da professora do cargo de coordenação. Não se sabe ao certo qual foi o motivo em que foi baseado o ofício - as informações acima dispostas são as únicas disponíveis sobre o

acontecimento. Em uma rápida pesquisa pela internet com o nome da professora, é possível perceber que ela possui várias publicações no seu nome e é co-autora em muitas outras. Além disso, em todas as atas analisadas, esse foi o único caso do relacionado à deposição de coordenador de curso.

Ainda, são encontradas várias passagens como a disposta a seguir.

Figura 18 – Conselheira apoia as palavras do conselheiro



... suas decisões cresceram e se sobressairam no cenário nacional. A conselheira Ellen Mirian Lopes Carvalho apoiou as palavras do conselheiro Prof. Ruy Carvalho enaltecendo o trabalho da comissão e das pessoas envolvidas na discussão. O

Fonte: Livro de atas do CUNI (2006)

Onde a professora não possui autonomia para fazer seus próprios comentários e simplesmente *apoia as palavras do conselheiro*. Esse trecho indica claramente um silenciamento feminino em duas maneiras. Primeiro, caso a conselheira tenha realmente falado, sua fala não pontua nada a ser acrescentado além das palavras do conselheiro; segundo, talvez sua fala tenha sido distinta do conselheiro, mas foi registrada na ata dessa maneira.

Dessa forma, a partir dos excertos apresentados e da própria história da IES, é possível perceber a dominação masculina e o silenciamento feminino. É claro que alguns fatores históricos contribuem para esse quesito, como o fato de que a IES é de origem agrária, âmbito considerado masculino (MELO, 2006); o nascimento da IES ser junto com o Gymnásio, que era um colégio para meninos e a própria conjuntura social da época.

Todavia, o passado não justifica o presente. Em 2016 e 2017, que foram os dois últimos anos analisados, a quantidade de homens ainda era superior (e muito) a de mulheres presentes nas reuniões do CUNI. Em média, o número total de participantes nas reuniões nos dois últimos anos era 39 pessoas, sendo 30 homens e 9 mulheres. Tal fato ainda indica a existência de uma sobreposição masculina que, como vista, não acontece apenas em números, mas influencia diretamente na fala (e no silenciamento) dessas mulheres.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa analisou a trajetória histórica da Universidade sob a luz da contribuição feminina. Foi realizada uma análise da participação das mulheres nas assembleias do órgão máximo decisório dentro do organograma da instituição de ensino. Os dados foram coletados através das atas que se encontram em sua maioria redigidas, guardadas e cedidas pela instituição para o estudo. A partir de 2011, as atas encontram-se disponíveis para consulta online no site da instituição.

A contribuição desse trabalho se dá pelo seu viés social: de se propor a fazer uma análise acerca da participação feminina no conselho gestor máximo da IES e como essa participação se deu ao longo dos anos, de forma a jogar por terra a ideia da igualdade existente entre homens e mulheres no setor público (PUPPIN, 1994; MIRANDA, 2010), em específico, dentro da carreira de docente universitário.

Assim, é possível perceber que a presença das mulheres nas atas aumentou de forma significativa. Como já dito, a primeira ata encontrada é de 1921 e até 1975, não há sequer menção do nome de alguma mulher nas atas. Todavia, a partir de 1975 até 2017, que foi o último ano do horizonte temporal definido para pesquisa, é possível observar uma progressão dessa participação feminina. A assembleia, que antes era um reduto masculino, passa a ser mais heterogênea a partir dos anos 2000, composta por homens e mulheres; as mulheres participam mais, têm suas ideias ouvidas e opiniões levadas em consideração; elas passaram a usar a pauta de *assuntos gerais* para suas dúvidas e reclamações.

Acredita-se que a pesquisa alcançou seu objetivo com êxito ao realizar uma análise/permitir um estudo histórico descritivo das atuações femininas dentro da Universidade. Além disso, tal pesquisa também oferece subsídios e base teórica para pesquisas futuras (na mesma ou em outras organizações) sobre o cotidiano das mulheres e sua (falta de) representatividade em conselhos. Nessa mesma linha de raciocínio, essa pesquisa visava apenas analisar a trajetória das mulheres na Congregação e no Conselho Universitário, sem aprofundar demais nos motivos pelos quais elas participavam ou não. Nesse sentido, talvez faça-se necessária uma nova pesquisa nesse aspecto: tentando entender os reais motivos por de trás das atuações.

No mais, intenta-se que essa pesquisa possa causar uma reflexão naquele que a lê, de forma a mudar sua percepção (ou pelo menos, fazê-lo questionar) o âmbito das IES e daqueles correlacionados a ela.

## REFERÊNCIAS

- ADUFLA. Disponível em: < <http://www.adufla.org.br/site/?p=3389>> Acesso em 18 de nov de 2018.
- ANDRADE, C. R.; BARROS, A. N. Gênero e Educação: delimitação de espaços e construção de estereótipos. **Contrapontos**, Itajaí, v. 9, n. 2, p. 90-103, 2009.
- ARAÚJO, A. M. C. Gênero no trabalho. **Cadernos Pagu**, n. 17-18, p. 131-138, 2001.
- ARAÚJO, M. F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicologia Clínica, Rio de Janeiro**, v. 17, n. 2, p. 41-52, 2005.
- BARATA, A. M. Questões relevantes sobre concurso público. **Revista do Ministério Público do Estado do Pará-Ano IV-Vol. I**, p. 42, 2009.
- BONES ROCHA, K.; SARRIERA, J. C. Saúde percebida em professores universitários: gênero, religião e condições de trabalho. *Psicologia Escolar e Educacional*, v. 10, n. 2, 2006.
- BRUSCHINI, C. Trabalho Feminino: Trajetória de um Terna, Perspectivas para o Futuro. **Estudos feministas**, p. 17-32, 1994.
- \_\_\_\_\_. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.
- BRUSCHINI, C.; PUPPIN A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Caderno Pesquisa**, São Paulo, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.
- CASTELAR, I *et al.* Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público. **Economia Aplicada**, v. 14, n. 1, p. 81-98, 2010.
- CASTRO, Mary Garcia. O conceito de gênero e as análises sobre mulher e trabalho: notas sobre impasses teóricos. **Caderno CRH**, v. 5, n. 17, 2007.
- COSTA, A. O.; SORJ, B.; BRUSCHINI, C.; HIRATA, H. Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais. **Rio de Janeiro: FGV**, 2008. cap. 22, p. 401-419
- CUNHA, M. I. Docência na universidade, cultura e avaliação institucional: saberes silenciados em questão. **Revista Brasileira de Educação**, v. 11, n. 32, p. 258-271, 2006.
- DE FRANÇA, A. L.; SCHIMANSKI, É. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. **Emancipação**, v. 9, n. 1, 2009.
- DEDECCA, C. S. *et al.* Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. **Trabalho, Educação e Saúde**, 2009.
- DIAS, J. C. A terra prometida de Lavras. Editora Barleus, Lavras, 2009.

DREYFUS, Hubert L.; RABINOW, Paul; FOUCAULT, M. Uma trajetória filosófica. São Paulo: Forense Universitária, p. 231-278, 1995.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.  
GUIMARÃES, M. G. V.; PETEAN, E. B. L. Carreira e família: Divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, n. 1, p. 103-110, 2012.

HIRATA, H.; ZARIFIAN, P. Conceito de trabalho. Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas. **São Paulo: Prefeitura Municipal Coordenadoria Especial da Mulher**, p. 65-69, 2003.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas. **São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher**, p. 55-63, 2003.

LETA, J. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estudos avançados**, v. 17, n. 49, p. 271-284, 2003.

LETA; J. MARTINS, F. Docentes pesquisadores na UFRJ: o capital científico de mulheres e homens. **Simpósio Gênero e indicadores da educação superior brasileira**. Brasília: INEP, 2008, p.85-101.

LIPOVETSKY, Gilles. A terceira mulher: permanência e revolução do feminino. **Editora Companhia das Letras**, São Paulo, 2000.

LOBO, Elisabeth Souza. O trabalho como linguagem: o gênero do trabalho. **Uma questão de gênero**, p. 252-265, 1992.

LOMBARDI, M. R. Engenheira & gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 2, n. 3, 2006.

LOURO, G. L. Gênero, sexualidade e educação. **Petrópolis: vozes**, p. 20, 1997.

\_\_\_\_\_. Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas. **Pro-posições**, v. 19, n. 2, p. 17-23, 2008.

LÜCK, H. *et al.* A dimensão participativa da gestão escolar. **Gestão em rede**, v. 57, p. 1-6, 1998.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no Mercado de Trabalho e no Trabalho Doméstico: Homens e Mulheres têm Condições Iguais? In: Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 32., 2008, Rio de Janeiro, RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2008.

MARRY, C. As carreiras das mulheres no mundo acadêmico: o exemplo da biologia. In:

MELO, H. P.; CASEMIRO, M. C. P. A ciência no feminino: uma análise da Academia

Nacional de Medicina e da Academia Brasileira de Ciência. **Revista Rio de Janeiro**, v. 11, p. 117-133, 2003.

MELO, H. P.; OLIVEIRA, A. B. A produção científica brasileira no feminino. **Cadernos Pagu**, n. 27, p. 301-331, 2006.

MIRANDA, ARA et al. Professoras e gerentes: articulando identidade e gênero na gestão pública executiva. **XXXIII Encontro da ANPAD**, São Paulo, 2009.

NARVAZ, M.; KOLLER, S. H. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Psicologia & sociedade**. São Paulo. Vol. 18, n. 1, jan.abr. 2006, p. 49-55., 2006.

NÓVOA, A. *et al.* Vidas de professores. **American Sociological Review**, v. 49, n. 1, p. 100-116, 1995.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, v. 5, n. 1, 2011.

OLIVEIRA, E. **Mulher negra professora universitária trajetória, conflitos e identidade**. 2004. Tese (Doutorado) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004

PEREIRA, J. C. Grupo Escolar de Lavras: produzindo uma instituição modelar em Minas Gerais (1907-1918). 2005.

PUPPIM, A. B. Mulheres em cargos de comando. **Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1994, p. 13-35

RAITZ, T. R.; DA SILVA, C. D. L. Trajetórias identitárias e sentidos do trabalho docente para professores universitários. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, n. 1, p. 19, 2014.

SANTOS, L.C. Tipologias de Pesquisa Aplicáveis à Contabilidade. Disponível em: [www.lcsantos.pro.br](http://www.lcsantos.pro.br) . Acesso em: 28 de mai. 2018.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul/dez 1995.

SOARES, C.; SABOIA, A. L. Tempo, trabalho e afazeres domésticos: um estudo com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 e 2005. **Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de população e indicadores sociais**, 2007.

SOARES, T. A. Mulheres em ciência e tecnologia: ascensão limitada. **Química Nova**, v. 24, n. 2, p. 281-285, 2001.

SOW, M. M. A participação feminina na construção de um parlamento democrático. 2009.

TELES, M. A. A. Breve história do feminismo no Brasil. **Brasiliense**, São Paulo, 2003. p. 179.

VAZ, D V. Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro. 2010.

VELHO, L. Prefácio. In: SANTOS, L. W dos; ISCHIKAWA, E. Y.; CARGANO, D. F. Ciência, tecnologia e gênero: desvelando o feminino na construção do conhecimento. Londrina: IAPAR, 2006. p 302.

VENTURI, G.; RECAMÁN, M. As mulheres brasileiras no início do século 21. **Relatório direitos Humanos no Brasil**, v. 2, 2005.

ZIBETTI, M. L.; PEREIRA, S. R. Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. **Educar em Revista**, v. 2, p. 259-276, 2010.