

## MULHERES NA GESTÃO UNIVERSITÁRIA: PELO DIREITO DAS MULHERES OCUPAREM OS ESPAÇOS QUE QUISEREM NA UNIVERSIDADE

Juliana Silvestre Louven Ferreira <sup>[1]</sup>

Nos últimos anos, as mulheres conquistaram seus espaços na sociedade, onde a sua participação extrapolou o âmbito doméstico e familiar, hoje atuam também como profissionais de diferentes carreiras e assumiram a sua emancipação. Os dados de 2020 da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) apontam o crescimento do número de doutoras entre os anos de 2013 e 2019, ou seja, em 2013 eram 8315 doutoras tituladas e no ano de 2019 esse número subiu para 13419 mulheres. Apesar do número de mulheres qualificadas em nível de Pós- graduação ser superior que o de homens, a presença feminina vai diminuindo conforme as mulheres sobem de posição em suas carreiras, sobretudo quando ocupam cargos de gestão universitária, onde evidenciamos que a presença de mulheres atuando como reitoras ou Pró-reitoras, é menor que de reitores e Pró- reitores, evidenciando assim que, é no topo que a desigualdade de gênero é acentuada. O objetivo desse trabalho é identificar se a participação das mulheres como Pró- reitoras na UFF ocorre de maneira equitativa em relação aos homens e quais são os fatores limitadores de ingresso, avanço e consolidação da carreira científica e acadêmica das mulheres, contribuindo para aprofundar a análise sobre essas questões complexas que permeiam a carreira acadêmica feminina. Para isso, foi realizada em 2022 a entrevista com a Pró- reitora de Graduação da UFF na época, professora Alexandra Anastácio (in memoriam), em que foi empregada a metodologia de pesquisa narrativa, onde, através do compartilhamento de sua história de vida, foi possível identificar os desafios que ela enfrentou ao longo de sua trajetória acadêmica, conciliando a maternidade com a carreira universitária, trazendo um recorte de gênero para o trabalho. A entrevista apontou desafios enfrentados durante a gestão universitária, evidenciando que a trajetória das mulheres na carreira universitária é baseada numa cultura de “modelo masculino de carreira” (VELHO, 2006) que envolve compromissos de tempo integral para o trabalho, produtividade em pesquisa, relações academicamente competitivas e a valorização de características masculinas que, em certa medida, dificultam, restringem e direcionam a participação das mulheres nesse contexto. Nesse sentido, é fundamental que mulheres sejam inseridas, aumentando a sua participação nesses postos de decisão, desse modo, outras mulheres também poderão participar, diminuindo essa discrepância e falta de representatividade.

**Palavras-chave:** Gestão universitária. Desigualdade de gênero. Educação.

### Referências Bibliográficas

BRASIL. Mapa da Educação Superior. Brasília, 2020.  
VELHO, Léa. Prefácio. In: SANTOS, Lucy Woellner; ICHIKAWA, Elisa Yoshie; CARGANO, Doralice de Fátima (Orgs.). Ciência, tecnologia e gênero: desvelando o feminino na construção do conhecimento. Londrina: IAPAR, 2006.

---

[1] Doutoranda em Educação pela Universidade Federal Fluminense. Email: july\_bff@yahoo.com.br.