

MULHERES GESTORAS UNIVERSITÁRIAS: PERFIL E ENFRENTAMENTOS (2010–2020)

WOMEN UNIVERSITY MANAGERS: PROFILE AND CONFRONTATIONS
(2010-2020)

Rosa Lydia Teixeira Corrêa¹ 


Marlene de Oliveira² 

RESUMO: O trabalho analisou elementos de perfil profissional e aspectos da trajetória de mulheres gestoras universitárias de instituições de ensino superior na Ibero-América – Brasil, Argentina, Espanha, México e Peru – entre 2010 e 2020. A pesquisa tem abordagem qualitativa, é situada na história da educação recente e foi realizada por meio de entrevistas. Os dados coletados foram analisados segundo categorias em Laurence Bardin (2016). Os resultados indicaram gestoras com formação em nível de pós-doutorado para as funções de decanas e coordenadoras de área. Constataram-se enfrentamentos, sem indicação de modos de combatê-los.

Palavras-chave: Mulheres. Gestoras universitárias. Ibero-América.

ABSTRACT: The work analyzed elements of the professional profile and aspects of the trajectory of women university managers of higher education institutions in Ibero-America–Brazil, Argentina, Spain, Mexico, and Peru–, between 2010 and 2020. The investigation has a qualitative approach, is located in the recent history of education, and it was carried out through interviews. The collected data was analyzed according to categories in Laurence Bardin (2016). The results indicated managers with post-doctoral training for the functions of deans and area coordinators. Confrontations were found, with no indication of ways to combat them.

Keywords: Women. University managers. Ibero-America.

1. Pontifícia Universidade Católica do Paraná  – Curitiba (PR), Brasil. E-mail: rosa.correa@pucpr.br

2. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná  – Curitiba (PR), Brasil.
E-mail: marlene.oliveira@ifpr.edu.br

Número temático organizado por: Lia Machado Fiuza Fialho , Hugo Heredia Ponce , Manuel Francisco Romero Oliva 

Este projeto foi submetido ao Comitê de Ética da Pontifícia Universidade Católica do Paraná e recebeu aprovação, sob Certificado de Apresentação de Apreciação Ética de nº 45089121.7.0000.0020, com data de início prevista para 29 de março de 2021. As entrevistas seguiram o procedimento recomendado e aprovado pelo Comitê de Ética, com o cumprimento dos protocolos de segurança e biodiversidade, em virtude da situação da pandemia de Covid-19.

Introdução

Historicamente as mulheres vêm conquistando espaço na sociedade como um todo, e suas trajetórias podem ser demarcadas por lutas contra investidas conservadoras de distintas ordens. Diante de diferentes obstáculos, têm construído identidades que buscam romper com o paradigma de subalternidade, repressão e dominação do sexo oposto. Inúmeras foram as lutas travadas pelo chamado sexo frágil para assegurar maior visibilidade no espaço público.

Nesse universo, temos visto mulheres ocupando cargos em espaços que até pouco tempo eram limitados aos homens. Diversos foram os fatores que impediram que elas exercessem funções distantes daquelas afeitas às obrigações domésticas e familiares, no domínio do espaço privado, segundo Michelle Perrot (1998). A autora, em sua obra *Mulheres públicas*, descreve que, apesar de as mulheres terem conquistado igualdade civil, o desenvolvimento de lutas e conquistas tem sido árduo e com garantias de direitos que vêm progredindo com o passar do tempo.

A possibilidade de maior participação no espaço público, por meio da saída de casa para a escola, se apresenta como um processo de resistência que se justifica, por exemplo, pela profissionalização do magistério. Como professoras, as mulheres puderam gerir o próprio sustento, um passo na emancipação feminina e, conseqüentemente, um modo de resistência à ordem vigente de dependência e subordinação masculina. Este estudo envolve mulheres gestoras universitárias da Ibero-América, tendo como propósito compreender o perfil profissiográfico e elementos da trajetória de mulheres no Brasil, na Argentina, na Espanha, no México e no Peru, mediante enfrentamentos nessa trajetória.

Na história da educação brasileira, a figura do/a gestor/a vincula-se inicialmente a de diretor/a e até mesmo administrador/a. As variações ocorrem de acordo com o período histórico no qual esteve situada a instituição. Mulheres diretoras de escolas primárias já se faziam presentes desde a Primeira República, ainda que o cargo não estivesse prescrito legalmente. Elas eram responsáveis por gerir a escola, representada, de modo geral, por uma sala de aula, contudo a formação específica em administração escolar está ligada à criação do curso de Pedagogia, no ano de 1939, cujo propósito esteve voltado para a formação de quadros técnicos em nível federal.

A expressão gestor/a escolar é recente em nosso país. O uso do termo gestão se vincula as abordagens empresariais sobre essa temática. Se consolida nos pós-segunda guerra mundial, no cenário empresarial alemão, na relação das instâncias sindical e empresarial, na perspectiva de cogestão, muito mais como relação patronal entre as duas instancias, do que como participação efetiva (Motta, 1984). Contudo, processos participativos decorrentes da abertura política que culminaram na Constituição de 1988, fizeram valer preceitos de gestão democrática no campo educativo entre elas na escola pública, e posteriormente com Lei de Diretrizes Bases da Educação Nacional, 9394/96, o artigo 3º, inciso oitavo. Almeida e Tello (2015), indicam que, como disciplina, a gestão escolar, data dos anos 1970 nos Estados Unidos, 1970 no Reino Unido e dos 1980 na América Latina.

Assim, o artigo “Mulheres gestoras universitárias: perfil e enfrentamentos” teve como objetivo analisar, nessa perspectiva, aspectos da trajetória de mulheres gestoras universitárias de instituições de ensino superior na Ibero-América, especificamente em cinco países – Brasil, Argentina, Espanha, México e Peru –, no período 2010–2020.

Orientações teórico-metodológicas

A pesquisa, de abordagem qualitativa e situada no universo da história oral, contém dados de narrativas orais. Segundo Antonio Cesar de Almeida Santos (2005, p. 3):

A história oral deve ser entendida como um método capaz de produzir interpretações sobre processos históricos referidos a um passado recente, o qual, muitas vezes, só é dado a conhecer por intermédio de pessoas que participaram ou testemunharam algum tipo de acontecimento.

Importante dizer que o uso de narrativas orais como fonte de estudo requer pensarmos também em limitações decorrentes do caráter subjetivo intrínseco aos dados obtidos por meio delas.

Como instrumento de coleta de dados orais, para obtenção do perfil profissiográfico, utilizamos um questionário, composto de 10 perguntas, e entrevistas semiestruturadas, com 10 questões, sendo três abertas, que foram respondidas no primeiro momento por meio de *link* enviado por *e-mail* antecipadamente à entrevista individual. Depois, quem tivesse interesse na pesquisa referente à trajetória profissional, com duração de 30 minutos, a ser realizada via Google Meet, que informasse o seu *e-mail* para posterior contato com o pesquisador.

Para organização e análise dos dados, optamos pelo uso de categorias, que, segundo Laurence Bardin (2010, p. 145), resultam de “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação”, e podem ser temáticas sob um título em razão das características do que se pretende pesquisar. As categorias definidas foram:

- Campo científico de atuação: espaço comum de concorrência entre os agentes sociais, que possuem interesses distintos. Esses agentes estão situados em lugares pré-fixados em função hierárquica e desigual distribuição dos recursos, o que gera diferentes posições na estrutura social;
- Trajetória profissional e enfrentamentos: acompanhamento do desenrolar histórico de grupos sociais concretos em um espaço social definido por esses mesmos grupos em suas lutas pela definição dos limites e da legitimidade no campo em que se inserem e em seus modos de enfrentar adversidades de distintas naturezas ao longo da trajetória.

As mulheres participantes do estudo estão inseridas em diferentes instituições, o que insta a pensar sobre cultura institucional, que deve ser considerada histórica e diferenciadamente. A cultura refere-se ao conjunto de hábitos, valores, normas e ideais cultivados por uma comunidade de maneira particular. Envolve uma série de características dinâmicas que se alteram de acordo com as necessidades vigentes. Em Jean-Claude Forquin (1993), a cultura comporta um conjunto de características de modos de vida cotidianos e elementares de sociedades, comunidades e grupos.

Tendo em conta que as culturas institucionais contêm dados da cultura mais ampla, elas abarcam:

[...] un conjunto de teorías, ideas, principios, normas, pautas, rituales, inercias, hábitos y prácticas, formas de hacer y pensar, mentalidades y comportamientos – sedimentadas a lo largo del tiempo en forma de tradiciones, regularidades y reglas del juego no puestas en entredicho y compartida por sus actores em el seno de las instituciones educativas (Viñao, 2000, p. 29).

Nesse sentido, o trabalho situa-se no âmbito da história da educação, com abordagem da nova história cultural e enfoque no tempo presente. Para Roger Chartier (2002, p. 16), “tem por principal objecto identificar o modo como em diferentes lugares e momentos uma determinada realidade social é construída, pensada, dada a ler”. A história cultural neste estudo se localiza no tempo contemporâneo, caracterizado por aspectos de trajetórias de mulheres gestoras, protagonistas de realizações que marcam um tempo de atuação feminina e suas peculiaridades.

Na história recente ou de tempo presente, “o passado está em permanente processo de atualização”, nas palavras de Lucilia de Almeida Neves Delgado e Marieta de Moraes Ferreira (2013, p. 25). As autoras afixam também que o tempo presente tem sua historicidade marcada por peculiaridades e dimensões diferentes, caracterizadas pelas experiências ainda vivas e ativas, com efeitos de curto prazo e provisoriedade em termos de memória, história e sujeitos.

Além disso, convém dizer que, embora a análise aqui realizada não incida diretamente sobre a categoria de gênero, a natureza do objeto de estudo estabelece interfaces com ela, já que, em todos os processos aqui trazidos por meio dos dados analisados, o pano de fundo se dá em embates socio-históricos, culturais e acadêmicos em inter-relações entre gêneros, em que o feminino busca firmar-se em espaços e funções historicamente ocupados pelo sexo masculino, segundo contribuições dos estudos de Guacira Lopes Louro (2003; 2014). O ingresso de mulheres na gestão de instituições de ensino superior se assemelha à inserção no mundo empresarial, ao visitarmos o trabalho de Patrícia Klaser Biasoli (2016) sobre as dificuldades de mulheres entrarem no universo administrativo por causa do gênero.

Perfil profissiográfico, campo científico e enfrentamentos

Atuação no campo científico

Como dito anteriormente, entre os países da Ibero-América, optou-se por analisar o perfil profissiográfico de gestoras universitárias de cinco países: Argentina, Brasil, Espanha, Peru e México. Obtivemos dois respondentes tanto da Argentina como do Peru e do México e sete da Espanha, totalizando 13 gestoras. No Brasil, foram 29 respondentes. Os dados apontam para o seguinte, divididos em gestoras de línguas espanhola e portuguesa, em relação à ocupação de cargos e titulação:

- Gestoras de países de língua espanhola: 25% delas são decanas, 16,7% diretoras, 16,7% coordenadoras de setor, 8,3% gerentes de setor e 33,3% têm outro cargo. Há 33,3% pós-doutoras, 33,3% doutoras, 16,7% mestras e 16,7% pós-graduadas. Do total, 33,3% é solteira, 33,3% casada, 16,7% divorciada, 16,7% tem união estável e 0% viúva;
- Gestoras de língua portuguesa: 27,6% diretoras, 65,5% coordenadoras de área e 6,9% gestoras; 3,6% pós-doutoras, 46,4% doutoras, 35,7% mestras e 14,3% pós-graduadas; 3,4% em união estável, 17,2% solteira, 58,65% casada, 20,7% divorciada e 0% viúva.

Para Pierre Bourdieu (1996), o campo é o espaço comum de concorrência entre os agentes sociais, que possuem interesses diferentes. Esses agentes estão situados em lugares pré-fixados em função da hierarquia e desigual distribuição dos recursos, o que gera diferentes posições na estrutura social.

Observamos que as gestoras que atuam em instituições de ensino superior de língua espanhola são qualificadas, ocupando na sua maioria cargos de decanas e de direção, com tempo de duração entre 15 e 20 anos, havendo igualdade de percentual entre pós-doutoras e doutoras e entre solteiras e casadas. Diferentemente ocorre com as gestoras de língua portuguesa no Brasil, onde o percentual é de 3,6% com pós-doutorado e 46,4% com doutorado e a maioria delas é casada (58,65%). As gestoras brasileiras são, em maior número, coordenadoras de área e depois vem o cargo de direção, com um menor número de gestoras de área. Embora haja um percentual diferenciado em relação às brasileiras, ainda assim a inserção no campo científico tem destaque, o que pode resultar de esforços conjuntos que vêm sendo feitos na Ibero-América a fim de ampliar a formação feminina em nível superior.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019) indica, além da alta qualificação, a tendência cada vez maior de mulheres ocuparem cargos de gestão em empresas e universidades mundo afora. Isso pode ser resultado da criação de políticas de acesso e de oportunidades para as mulheres, necessárias nos países da Ibero-América, em processo nos últimos oito anos.

Em 2014 a Suécia se convertia no primeiro país do mundo em adotar uma política exterior definida abertamente como feminista, em 2017 o Canadá, em 2019 a França e em 2021

Luxemburgo, continuaram uma senda que também chegou à Ibero-América pela mão do México e da Espanha, que adotaram o feminismo como sinal de identidade de sua ação exterior. Em 9 de janeiro de 2020, o México se convertia no quinto país do mundo e o primeiro da Ibero-América em adotar uma Política Exterior Feminista (PEF) (Thompson, 2020).

A Espanha declarou o feminismo como eixo transversal de sua Estratégia de Ação Exterior 2021-2024. Em março de 2021, coincidindo com o mês da igualdade de gênero, o Ministério de Relações Exteriores da União Europeia e Cooperação e o próprio presidente do Governo, Pedro Sánchez apresentaram a “Guia”, que inclui os princípios reitores (que implica a adoção desta política), e as linhas de ação, os atores, mecanismos de seguimento e algo muito importante os recursos que serão destinados à sua aplicação (Somos Ibero-América, 2022, p. 1).

Além disso, a formação em ciências sociais aparece como majoritária entre as entrevistadas de língua espanhola: 41,7% ciências sociais; 8,3% ciências humanas; 16,7% direito; 16,7% saúde; e 16,7% outras. Enquanto isso, no Brasil as porcentagens nas áreas de formação são: 44,8% humanidades; 17,2% saúde; 13,8% ciências sociais aplicadas; 6,9% área jurídica; 10,3% exatas; e 6,9% outras.

Desse modo, esses percentuais apontam para inserções recentes decorrentes de ampliação não somente de oportunidades femininas, mas também de insistências. Embora os dados referidos anteriormente do IBGE (2018) e da OIT (2019) sejam significativos em termos de inserção da mulher no mundo do trabalho, na gestão de instituições de ensino superior no Brasil os cargos de gestão em nível de reitoria têm números mais tímidos. Em estudo realizado visando saber como a mulher se achava representada nas universidades federais do Brasil no ano de 2020, Mikael Ferreira dos Santos et al. (2020), com base na amostra de 67 universidades, indicaram os percentuais exibidos na Tabela 1.

Tabela 1. Distribuição quantitativa da reitoria e da vice-reitoria entre homens e mulheres.

	Reitoria	%	Vice-reitoria	%	Reitoria e Vice-reitoria	%
Mulheres	15	22,39	22	32,84	1	1,49
Homens	52	77,61	43	67,16	29	43,28
Total	67	100	65	100	30	44,77

Fonte: Santos et al. (2020).

Na distribuição geral de ocupação de reitorias, os homens aparecem em maior número. O mesmo ocorre com as vice-reitorias e com o conjunto simultâneo das duas unidades.

Na Espanha, entre os anos de 2016/2017, as mulheres estavam em percentual reduzido em postos de secretaria acadêmica (38%), de subdireção ou gestão (58%) e em somente 26,92% dos cargos de gestão na alta direção, de acordo com Estrella Montes López (2017). Ainda que elas ocupem cargos de gestão, estes são de pouca relevância em relação ao de alta direção.

No que pesem o tempo de atuação na gestão e a idade, temos:

- Gestoras de países de língua espanhola: 8,3% de 0 a 5 anos, 33,3% de 5 a 10 anos, 25% de 10 a 15 anos, 25,5% de 15 a 20 anos, e 8,3% acima de 20 anos; 16,7% de 35 a 45 anos de idade, 41,7% de 45 a 55 anos, 25% de 55 a 65 anos e 16,7% acima de 65 anos;
- Gestoras do Brasil: 48,3% de 0 a 5 anos, 31% de 5 a 10 anos, 10,3% de 10 a 15 anos, 3,4% de 15 a 20 anos, 6,9% acima de 20 anos; 3,4% de 20 a 25 anos de idade, 3,4% de 25 a 35 anos, 55,2% de 35 a 45 anos, 17,2% de 45 a 55 anos, 20,7% de 55 a 65 anos e 0% acima de 65 anos.

No tempo de atuação no cargo, encontramos o maior número entre 5 e 10 anos (33,3%), seguido de entre 10–15 e 15–20 (25,5%), para as gestoras de países de língua espanhola.

Já o Brasil tem percentual de 48,3% de 0 a 5 anos, ou seja, pouco tempo de experiência na gestão, e 31% de 5 a 10 anos, o que permite inferir sobre inserções recentes nos dois grupos. Esses dados corroboram as reivindicações de ações internacionais com vistas à ampliação do espaço da mulher no universo decisório do ensino superior em curso desde os fins do século XX, por meio das diferentes cúpulas. De outro modo, os índices médios de idade referentes aos maiores percentuais são: 47,7% para as de língua espanhola e 52,2% para as do Brasil, respectivamente entre 45–55 e 35–45 anos de idade. Isso aponta para a inserção relativamente tardia da mulher na gestão do ensino superior, o que se observa no universo empresarial de modo geral.

Trajatória profissional e enfrentamentos

O nosso entendimento de enfrentamento se baseia em Carolina de Mello Nascimento Seiffert Nunes (2010), que, com base na concordância entre diferentes posições, destaca que o enfrentamento se refere a um conjunto de reações ou respostas que as pessoas dão a diferentes situações difíceis. São comportamentos traduzidos em reações emocionais de modo a controlar ou reduzir os efeitos físicos, emocionais e sociais diante de diversidades.

Entre os dados a seguir, há enfrentamentos em três âmbitos: disputas internas e entre pares, embates ideológicos e políticos, e também machistas. Nas disputas internas temos: “*Como muchas mujeres de la época, tuve dificultades internas, generadas en el entorno universitario inmediato, para seguir promocionando y acceder a la cátedra por oposición. Era la primera vez que una mujer ocupaba este cargo*” (Entrevista 1, 2022, grifos nossos); “*Eu percebo, eu não sei se eu me envolvi em alguma disputa, mas percebia que existia, isso sim, até no espaço de fala ou até para assumir representações*” (Entrevista 6, 2022, grifos nossos).

Convém mencionar Pierre Bourdieu (1996), ao dizer que a trajetória social deve ser compreendida como uma maneira singular de percorrer o espaço social, onde se exprimem as disposições do *habitus* e se reconstitui a série das posições sucessivamente ocupadas por um mesmo agente ou por um mesmo grupo de agentes em espaços sucessivos, que essa trajetória social é o movimento em um campo de possíveis definido estruturalmente. Destaque para os limites impostos ante as possibilidades de atuação: “*Era la primera vez que una mujer ocupaba este cargo*”, ou “*eu não sei se eu me envolvi em alguma disputa, mas percebia que existia, isso sim*”.

Estudos sobre a mulher em instituições de ensino superior na Ibero-América vêm ao encontro da promoção de acesso das mulheres, conforme menciona a Declaração Mundial Sobre Educação Superior no Século XXI, em seu artigo 4º:

- b) São necessários mais esforços para eliminar da educação superior *todos os estereótipos com base no gênero*.
- c) Devem *ser fomentados os estudos de gênero* (ou estudos sobre a mulher) como campo específico de conhecimento que tem um papel estratégico na transformação da educação superior e da sociedade.
- d) Deve haver um esforço para eliminar os obstáculos políticos e sociais que fazem com que as mulheres sejam insuficientemente representadas e *favorecer em particular a participação ativa das mulheres nos níveis de elaboração de políticas e adoção de decisões, tanto na educação superior como na sociedade* (NEPP-DH, 2022, p. 4, grifos nossos).

Alicia Bárcena, ex-secretária executiva da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe, defende: “Uma política exterior feminista também representa a promoção do multilateralismo para abordar de

forma coordenada os nós estruturais da desigualdade de gênero” (Somos Ibero-América, 2022). Igualmente, assinala todas as desigualdades estruturais da região, um tema que requer, segundo sua opinião baseada em Lyric Thompson (2020, p. 1), “mudar o paradigma de desenvolvimento dominante, a cultura do privilégio e do patriarcado”.

Nas relações internas e entre pares, as disputas indicam também lugares acadêmicos e *status* pretensamente diferenciados:

He trabajado con maestros que tienen premios nacionales y estos son los más difíciles, porque consideran que uno quiere decirles lo que hacer y más bien son ellos quienes quieren decirnos lo que ellos quieren que nosotros hagamos. Entonces vemos como una lucha ideológica o política (Entrevista 4, 2022, grifos nossos).

Gestoras qualificadas para atuarem na universidade enfrentam dificuldades quanto a reconhecimento, atuação e credibilidade. Pierre Bourdieu (2002, p. 9) afirma que a “ordem social, através da divisão social do trabalho, ratifica a máquina da dominação masculina, com a distribuição das atividades que são atribuídas a cada sexo”. Essa imposição de princípios de dominação se torna um campo de ação, aberto às lutas feministas contra todas as formas de dominação.

Os dados do trecho da entrevista a seguir apontam para enfrentamentos de cunho machista:

Onde você tem enfrentamentos com os homens, quando eles estão perdendo uma pauta importante para eles e estão perdendo na discussão teórica, eles usam todos os artifícios machistas, misóginos para desqualificar sua fala, para ridicularizar suas posições e aí colocam piadinhas (Entrevista 5, 2022, grifos nossos).

As disputas masculinas estão no cerne da narrativa, que requer maneiras diferenciadas de enfrentamento ante os desconfortos emocionais causados a essas mulheres, o que lhe exige permanente recomposição de processos sociopsicológicos.

Sem desvincular-se das relações internas travadas no exercício da gestão na educação superior, os dados a seguir contêm nexos importantes a respeito do exercício da docência como modo de superação e da gestão como possibilidade de continuidade e de resistência, ainda que sem o devido reconhecimento:

Entonces esa fue una de las razones para escoger la docencia, porque solo tenía una respuesta frente a la vida, que me permitiera ganar poco, en la concepción patriarcal en la que estaba sumergida. De ahí que tuve una ruptura, una resistencia para no continuar con esa esta norma (Entrevista 2, 2022, grifos nossos).

“Todo lo que te cuento implica bastante trabajo y a veces las personas, o la alta dirección no reconocen el trabajo, porque yo pienso que todo trabajo debe ser reconocido. Entonces ahí hay un poco de eso; uno no es reconocido” (Entrevista 3, 2022, grifos nossos).

A ideia de descontinuidade vinculada à trajetória em Bourdieu (1996) nos permite conectar esses dados àquilo que lhes é intrínseco, considerando suas particularidades em processo de devir, de deslocamentos impostos pelos distintos desafios impingidos a cada uma dessas mulheres no exercício de gerir os *loci* institucionais que lhes foram destinados.

Na compreensão de Frago Viñao (2000), as instituições têm distintas culturas, compostas, entre outras e especificamente as de ensino superior, de práticas, modos de fazer pensar, comportamentos, mentalidades enraizadas, cuja tradição de gestão tem sido sobretudo masculina.

Valicir Melchior Trebien et al. (2021) constataram que as formas de enfrentamento são sobretudo estratégias individuais, “como a psicoterapia, terapias integrativas, atividades físicas, bem como uso de medicamentos e pausas, [...] como auxílio em situações adversas e sofrimento decorrentes do seu trabalho, assumindo como própria responsabilidade o cuidado à saúde e o bem-estar” (Trebien et al., 2021, p. 9), não eficazes no sentido de diminuir o sofrimento oriundo do trabalho.

A pesquisa também mostrou que as estratégias coletivas de enfrentamento às adversidades resultantes do exercício da gestão são usadas em menor frequência pelas gestoras e incluem “conversas ou encontros sociais com colegas, amigos ou familiares, como forma de aliviar a pressão e compartilhar situações do trabalho” (Trebien et al., 2021, p. 9). Os autores mostram que não foram indicados dados sobre estratégias institucionais visando a mudanças na cultura institucional com o objetivo de eliminar as causas do sofrimento.

Considerações finais

Os dados obtidos das gestoras apontam para a falta de reconhecimento de seus pares; a não aceitação de suas orientações como gestoras, traduzindo luta ideológica e política, em virtude de que a gestora é quem deve aceitar a orientação dos pares; a dificuldade no acesso ao cargo de catedrática; o trabalho árduo diário sem o reconhecimento de superiores; a escolha da docência como modo de ruptura e resistência ante a concepção patriarcal imposta às mulheres; as piadas e o sarcasmo diante de pautas importantes, quando os homens não conseguem manter a discussão teórica; a disputa pelo espaço de fala; e as representações sociais preconceituosas do ambiente institucional.

Essas observações demonstram que, embora as entrevistadas constatem adversidades no processo da trajetória de gestão, elas não mencionam modos específicos de enfrentamento postos em ação. Nessa perspectiva, as falas em conjunto indicam modos individuais de enfrentamento das dificuldades sofridas de distintas ordens. Há falta de iniciativas institucionais de fortalecimento dos processos de gestão dessas mulheres, considerando que as adversidades têm efeitos de diferentes ordens. Entre elas, há os efeitos de ordem emocional, que têm impacto na saúde feminina.

Diante disso, como mencionamos anteriormente, a baliza do assunto trazido neste trabalho está situada na compreensão de gênero. Os enfrentamentos ocorrem sobretudo na relação com os pares masculinos, por causa dos diferentes mecanismos postos por eles para não somente intimidar e secundarizar as funções exercidas pelas gestoras, mas também pôr em xeque os saberes que aquelas mulheres possuem em decorrência de suas trajetórias acadêmicas e pessoais. Nesse sentido, muitas vezes, os modos sutis como são realizadas as práticas de dominação podem ser entendidos como de violência simbólica, resultantes de práticas culturais historicamente postas, em que a prevalência masculina tem encontrado perpetuação. Daí a necessidade de criação de mecanismos diferenciados de enfrentamentos femininos coletivos no processo daquele tipo de exercício profissional.

Conflitos de interesse

Nada a declarar.

Contribuição das autoras

Conceitualização e Metodologia: Corrêa RLT; **Investigação:** Oliveira M; **Redação – Primeira versão:** Oliveira M; **Redação – Revisão & edição:** Corrêa RLT; **Aprovação final:** Corrêa RLT.

Financiamento

Não se aplica.

Disponibilidade de dados da pesquisa

Dados serão fornecidos mediante solicitação.

Agradecimentos

Nossos agradecimentos às mulheres gestoras de instituições dos cinco países que se dispuseram a realização das entrevistas.

Notas

1. Constituição Federal de 1988, artigo 205, inciso VI.
2. Importante referir que nos anos de 1980 e anos de 1990, no bojo da transição democrática, muito foi escrito sobre gestão democrática e outras ações foram realizadas sobre esse assunto. Sobre os escritos podemos citar alguns: Sander, B. *Gestão da Educação na América Latina: construção e reconstrução do conhecimento*. Campinas: Autores Associados, 1995; Hora, Dinair L. *Gestão Democrática na Escola*. Campinas, SP, Papyrus, 1994; Fonseca, D. M. *Gestão da Educação*. In: *Administração Educacional: um compromisso democrático*. Campinas, SP: Papyrus, 1994; Bastos, J. B. (Org.). *Gestão Democrática*. Rio de Janeiro: DP&A, 1999; Paro, V. H. *Gestão Democrática da escola pública*. São Paulo: Ática, 1997. Dentre essas ações está certamente a mais importante, a Conferências Brasileiras de Educação (CBE), que Vieira e Vidal (2015), entendem como marco de ruptura com formas de pensar anteriores. A primeira delas realizada em 1980, em São Paulo, seguida de cinco. Dentre elas, consideram que a mais significativa em defesa da gestão democrática foi a IV CBE, realizada em 1986, em Goiânia. Dela saíram e posteriormente bandeiras dos educadores incorporadas na Assembleia Nacional Constituinte (ANC), no início em 1987 e que resultou na Constituição aprovada em 1988 (Vieira e Vidal, 2015).
3. Este estudo integra uma tese de doutorado no campo da história da educação recente, em desenvolvimento, realizada por meio de entrevistas com docentes universitárias que ocupam ou ocuparam cargos de gestão no período de 2010 a 2020.
4. As questões foram enviadas para docentes indicadas pelo Instituto Ibero-Americano da Universidade de Salamanca, Espanha, onde se realizou um doutorado sanduíche no período de novembro de 2021 a fevereiro de 2022.
5. Uma das intenções de Lynn Hunt (1992) com a apresentação de *A nova história cultural* era mostrar como o

avanço dos estudos na história da cultura acabou induzindo os historiadores a penetrarem em outros campos do conhecimento humano, como a linguística e a antropologia.

6. “O historiador François Bédarida menciona que a história do tempo presente possui a característica básica de testemunhos vivos, que podem vigiar e contestar o pesquisador, afirmando sua vantagem de ter estado presente no momento do desenrolar dos fatos. O desdobramento desse argumento é que a história do tempo presente possui balizas móveis, que se deslocam conforme o desaparecimento progressivo de testemunhas” (Delgado; Ferreira, 2013, p. 22).
7. 1991: Declaração de Guadalajara, 1992: Declaração de Madri, 1993: Declaração de Salvador da Bahia, 1994: Declaração de Cartagena, 1995: Declaração de San Carlos de Bariloche, 1996: Declaração de Chile-Viña del Mar, 1997: Declaração de Ilha de Margarita, 1998: Declaração de Oporto, 1999: Declaração de Havana, 2000: Declaração de Panamá, 2001: Declaração de Lima, 2002: Declaração de Bávaro, 2003: Declaração de Santa Cruz de La Sierra, 2004: Declaração de San José, 2005: Declaração de Salamanca, 2006: Declaração de Montevidéu, 2007: Declaração de Santiago de Chile, 2008: Declaração de San Salvador, 2009: Declaração de Estoril, 2010: Declaração de Mar del Plata, 2011: Declaração de Assunção, 2012: Declaração de Cádiz, 2013: Declaração de Panamá, 2014: Declaração de Vera Cruz, 2016: Declaração de Cartagena das Índias, 2018: Declaração de Antígua, e 2021: Declaração de Andorra (Pinzon, 2021, p. 26).
8. Ver nesse sentido o trabalho de Patrícia Klaser Biasoli (2016).
9. Entre as narrativas orais realizadas, selecionamos uma de cada país para a análise das categorias.

Referências

- ALMEIDA, M. L. P.; TELLO, C. G. T. Educação e gestão escolar na América Latina: histórico, desafios e possibilidades. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 33, n. 3, p. 1205-1228, set./dez. 2015. <https://doi.org/10.5007/2175-795X.2015v33n3p1205>
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2010.
- BIASOLI, P. K. Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 43, n. 3, p. 125-140, 2016.
- BOURDIEU, P. **Razões práticas**: sobre a teoria da ação. Campinas: Papyrus, 1996.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- BOURDIEU, P. A ilusão biográfica. In: FERREIRA, M. M.; DELGADO, L. A. N. (org.). **Usos e abusos da história oral**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 183-191.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 1.190, de 4 de abril de 1939. Organização da Faculdade Nacional de Filosofia. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, 1939. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1930-1939/decreto-lei-1190-4-abril-1939-349241-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 6 nov. 2021.
- BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasil, 1988. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 9.394/96. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.

CHARTIER, R. **A história cultural entre práticas e representações**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

DELGADO, L. A. N.; FERREIRA, M. M. História do tempo presente e ensino de História. **Revista História Hoje**, v. 2, n. 4, p. 19-34, 2013. <https://doi.org/10.20949/rhhj.v2i4.90>

FONSECA, D. M. Gestão da educação. In: FONSECA, D. M. (org.). **Administração educacional: um compromisso democrático**. Campinas: Papyrus, 1994. p. 77-89.

FORQUIN, J.C. **Escola e cultura: as bases sociais e epistemológicas do conhecimento escolar**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.

HORA, D. L. **Gestão democrática na escola**. Campinas: Papyrus, 1994.

HUNT, L. **A nova história cultural**. Tradução de Jefferson Luis Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatística de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

LOURO, G. L. Gênero e magistério: identidade, história, representação. In: CATANI, D.; BUENO, B. O.; SOUSA, M. C. C. C. (org.). **Docência, memória e gênero**. São Paulo: Escrituras, 2003. p. 77-84.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. 16. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

MONTES, E. L. **Desarrollo de la carrera académica y género: Las explicaciones que el profesorado universitario da a la desigual posición de la Mujer en la Universidad de Salamanca**. 403f. Tese (Doutorado) – Universidade de Salamanca, Salamanca, 2017.

MOTTA, F. C. P. **Participação e co-gestão: novas formas de participação**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

NÚCLEO DE ESTUDOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM DIREITOS HUMANOS (NEPP-DH). **Declaração Mundial sobre Educação Superior no Século XXI: visão e ação**. Disponível em: <link>. Acesso em: 8 dez. 2022.

NUNES, C. M. N. S. O conceito de enfrentamento e a sua relevância na prática da psicopedagogia. **Encontro: Revista de Psicologia**, v. 13, n. 19, p. 91-102, 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

PARO, V. H. **Gestão democrática da escola pública**. São Paulo: Ática, 1997.

PERROT, M. **Mulheres públicas**. São Paulo: Fundação Editora da Unesp, 1998.

PINZON, E. M. R. **As reuniões ministeriais e setoriais e a sua contribuição para as Cúpulas Ibero-Americanas no período 2014-2021**. Madri: Secretaria-Geral Ibero-Americana, 2021.

SANDER, B. **Gestão da Educação na América Latina: construção e reconstrução do conhecimento**. Campinas: Autores Associados, 1995.

SANTOS, A. C. A. Fontes orais: testemunhos, trajetórias de vida. **ehistória**, Curitiba, p. 1-11, 2005. Disponível em: <http://www.uel.br/cch/cdph/arqtxt/Testemuhotrajetoriasdevidaehistoria.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2022.

SANTOS, M. F.; JULIÃO, A. S.; TEIXEIRA, M. F.; SOUZA, J. L.. **Representatividade feminina em reitorias e viceritorias das universidades federais do Brasil: uma análise no ano de 2020**. 2020. Disponível em: <https://convibra.org>. Acesso em: 7 dez. 2022.

SOKOLOWSKI, M. T. História do Curso de Pedagogia no Brasil. **Comunicações**, Piracicaba, ano 20, n. 1, p. 81-97, jan.-jun. 2013. <https://doi.org/10.15600/2238-121X/comunicacoes.v20n1p81-97>

SOMOS IBERO-AMÉRICA. **Política exterior feminista**. O que é e como pode transformar as relações internacionais? Somos Ibero-América, 2022. Disponível em: <https://www.somosiberoamerica.org/pt-br/temas/genero-pt-br/politica-exterior-feminista-o-que-e-e-como-pode-transformar-as-relacoes-internacionais/>. Acesso em: 8 dez. 2022.

THOMPSON, L. **Feminist foreign policy: a framework**. Washington, D.C.: International Center for Research on Women, 2020. Disponível em: https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2021/07/FFP_Framework_ES_June2021update.pdf. Acesso: 22 nov. 2022.

TREBIEN, V. M.; TRINDADE, L. L.; AMESTOY, S. C.; CORRALO, V.; ZOCHEC, D. A.; BORDIGNON, M. Mulheres na gestão do ensino superior: adoecimento e estratégias de enfrentamento das demandas do trabalho. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 30, n. 4, e200048, 2021. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902021200048>

VIEIRA, S. L.; VIDAL, E. M. Gestão democrática da escola no Brasil: desafios à implementação de um novo modelo. **Revista Ibero-Americana de Educação**, n. 67, p. 19-38, 2015.

VIÑAO, F. ¿Fracasan las reformas educativas? La respuesta de un historiador. In: SOCIEDADE BRASILEIRA DE HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO (org.). **Educação no Brasil: história e historiografia**. Campinas: Autores Associados, 2000. p. 21-52.

Recebido: 04 mar. 2023

Aprovado: 15 set. 2023

Editoras Associadas:

Elizabeth dos Santos Braga  e Rita de Cassia Gallego 