



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA ó UNB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS ó IH
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL ó SER

**MULHER REITORA: REFLEXO DAS MUDANÇAS DE RELAÇÕES DE
GÊNERO NA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA?**

ALINE ALMEIDA DA SILVA

Brasília, DF

2017

ALINE ALMEIDA DA SILVA

**MULHER REITORA: REFLEXO DAS MUDANÇAS DE RELAÇÕES DE
GÊNERO NA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA?**

Monografia apresentada ao
Departamento de Serviço Social ó SER
do Instituto de Ciências Humanas ó IH
da Universidade de Brasília ó UnB para
obtenção do título de bacharela em
Serviço Social.

Orientadora: Prof^a Dr^a Silvia Cristina
Yannoulas.

Brasília ó DF

2017

ALINE ALMEIDA DA SILVA

**MULHER REITORA: REFLEXO DAS MUDANÇAS DE RELAÇÕES DE
GÊNERO NA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA?**

Aprovado em: 26 de junho de 2017

COMISSÃO EXAMINADORA:

Profa. Dra. Silvia Cristina Yannoulas (orientadora)

Profa. Ma. Maria Elaene Rodrigues Alves (Membro Interno)

Assistente Social Agatha Marina Azzolin (Membro Externo)

A Todas as Mulheres.

AGRADECIMENTOS

Quero começar agradecendo a Deus porque é Dele que vem toda a minha fé e força para continuar e sem Ele esse sonho jamais seria possível.

Obrigada a todas as Professoras e Professores do Serviço Social e de outros departamentos com quem tive aula durante a graduação porque todos elas e eles me ensinaram coisas que vão para além de uma formação profissional, me ensinaram coisas sobre a vida, o mundo e esses ensinamentos eu levarei para a vida toda. Obrigada à minha orientadora, Professora Doutora Silvia Cristina Yannoulas, por fazer parte desse momento tão importante para a minha formação e por ter sido a luz na construção desse trabalho nos momentos em que me sentia perdida. Obrigada a todas as professoras que, sabendo das limitações de um Trabalho de Conclusão de Curso e assoberbadas pelos compromissos acadêmicos e familiares, encontraram tempo e energia para conversar comigo, pois sem seus relatos não seria possível a construção do mesmo. E também à banca examinadora, que muito contribuiu para melhorar a versão final deste trabalho.

Agradeço a minha mãe Joelma, a meu padrasto Júnior e aos meus irmãos Anna Luiza e Alan, por estarem sempre ao meu lado, me apoiarem e sacrificarem tanto por mim. Obrigada à minha avó Augusta Almeida por ser uma mulher incrível e de uma sabedoria infinita pra mim. Obrigada às minhas amigas maravilhosas Kamilla e Mylena, por depositarem tanta confiança em mim e por fazerem parte da minha vida desde que eu literalmente me entendo por gente e me acompanharem nos bons e maus momentos.

Agradeço às minhas amigas e amigo que o Serviço Social me deu, que serão minhas companheiras e companheiro de profissão e para a vida, porque ao longo desse tempo nos conhecemos e nos tornamos mais que colegas de curso, formamos um laço de verdadeira amizade: Amanda, Caroline, Clarissa, Débora, Jéssika, Larissa, Victória e Paulo, obrigados pelas conversas profundas e as que eram sobre assuntos corriqueiros, por estarem lá na hora dos trabalhos e quando eu precisava de um ombro amigo. Obrigada a todas as pessoas que eu tive a oportunidade de conhecer por estar na UnB, são tantas que eu ficaria falando nomes sem parar, mas especialmente: Wesley, obrigada pelo seu humor. Victória, obrigada pelos conselhos incríveis e por me ensinar uma nova maneira de ver o mundo de forma tão simples e principalmente por ter chegado em

minha vida de repente e me ajudado a manter a sanidade durante esse processo. Vanessa, pelas conversas em que podemos refletir sobre absolutamente tudo ou as que simplesmente me fazem rir. Obrigada, Jessica, porque nesse período nos apoiamos muito nessa jornada e, Danielle, obrigada pela motivação para escrever e Thatianne, obrigada pelas palavras de apoio sempre. Jacqueline, pelo apoio. Eu jamais irei esquecer vocês e o que eu aprendi com a nossa convivência. Obrigada a todas as pessoas que eu conheci no período em que estive aqui. A presença de cada um de vocês é importante na minha vida.

Por último, mas não menos importante, obrigada a minha Alma Mater, Universidade de Brasília. Eu jamais irei conseguir expressar o quanto sou grata em ter estado nesse lugar, porque eu não seria quem sou hoje em todos os sentidos da minha vida se não tivesse passado por aqui e vivido essa jornada tão importante pra minha mim como pessoa e futura profissional, todos os momentos foram importantes os bons e os ruins, aprendi com todos e os levarei para sempre, porque todas essas pessoas e momentos partilhados com elas ou não me tornaram quem eu sou hoje.

õA questão de gênero é importante em qualquer canto do mundo. É importante que comecemos a planejar e sonhar com um mundo diferente. Um mundo mais justo. Um mundo de Homens mais felizes e mulheres mais felizes, mais autênticos consigo mesmos. É assim que devemos começar: Precisamos criar nossas filhas de uma maneira diferente. Também precisamos criar nossos filhos de uma maneira diferenteö.

Chimamanda Ngozi Adichie

RESUMO

O trabalho de conclusão de curso: "Mulher Reitora: Reflexo das Mudanças de Relações de Gênero na Universidade de Brasília?" analisa se o fato de uma mulher chegar ao cargo mais alto da gestão da Universidade de Brasília (UnB) no ano de 2016 reflete a mudança nas relações de gênero na instituição. Indaga sobre quais os elementos que deram impulso a eleição da primeira reitora e se esse fato fará com que mais mulheres ocupem outros cargos relevantes dentro da Universidade ou mesmo se o debate de gênero se tornará mais popular na instituição. Essa reflexão foi elaborada a partir de pesquisa bibliográfica e documental visando fazer o resgate histórico da instituição, seguida de análise de entrevistas com quatro mulheres que ocuparam e/ou ocupam altos cargos dentro da UnB e de uma professora pesquisadora da temática, somando assim ao todo, cinco entrevistas. Também foram estudadas algumas reportagens do período de eleição para que pudéssemos ter uma visão do que estava sendo mostrado com relação à disputa para a reitoria da Universidade de Brasília para além dos seus muros, especialmente se o fato de três mulheres concorrerem à reitoria, duas como Reitoras e outra como Vice-Reitora estavam sendo visto de forma diferente. Finalmente, concluímos que o fato de a comunidade acadêmica ter escolhido uma mulher para ser reitora representa uma mudança que vem acontecendo de forma gradual. A presença dela no cargo não significa que as desigualdades de gênero foram efetiva e definitivamente superadas, pois as mudanças são contraditórias, no entanto representa uma conquista rumo a esse processo de igualdade.

Palavras-chave: Universidade, Reitora, Gênero, Eleição, Altos Cargos

ABSTRACT

The undergraduate thesis: "Mulher Reitora: Reflexo das Mudanças de Relações de Gênero na Universidade de Brasília?" analyzes if the fact of a woman achieves to the highest position in the University of Brasilia's management in the year of 2016 reflects on gender relations in the institution. This thesis inquires about the elements that promoted the first woman rector's election and if this will further the occupation of more relevant posts in the University by women or even if the debate about gender will become more popular in the institution. This reflection was elaborate from bibliographic research and documental analysis aiming history review of institution, followed by the analysis of interviews realized with four women that occupy or occupied the highest positions in the University of Brasilia and with a teacher that is a researcher of this thematic. It was also analyzed some reports of the election period, this way we could have a vision of what had been shown in relation of the beyond the walls dispute for the University of Brasilia's rectory, especially, if the fact of three women compete for the rectory - two as Rectory and another as vice - was seeing with a different way. Finally, we concluded that the fact of the academic community had chosen a woman to be the rector represents a change that has been happening in a gradual way. It does not mean that the gender inequalities were overcome with the presence of the nowadays rector, but it means a significant achievement in this process of equality.

Keywords: University, Rectory, Gender, Election, Highest Positions

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BCE ó Biblioteca Central dos Estudantes

CAPES ó Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior

CEPE ó Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão

CNPq ó Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CONSUNI ó Conselho Universitário

DAC ó Decanato de Assuntos Comunitários

DF ó Distrito Federal

DGP ó Decanato de Gestão de Pessoas

EaD ó Ensino à Distância

FE ó Faculdade de Educação

IB ó Instituto de Ciências Biológicas

IDA ó Instituto de Artes

IG ó Instituto de Geociência

IH - Instituto de Ciências Humanas

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

SER ó Departamento de Serviço Social

TCC ó Trabalho de Conclusão de Curso

UnB ó Universidade de Brasília

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
Justificativa	14
1 - METODOLOGIA	17
2 - REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1 ó Relações de Gênero	20
2.2 ó Gênero e Mercado de Trabalho	21
2.3 ó Gênero e Magistério no Ensino Superior	25
3 - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DO OBJETO DE ESTUDO	28
3.1 - A Universidade de Brasília	28
3.2 - Gestão Feminina na Universidade	31
3.3 - Relações de Gênero na Fala das Entrevistadas	32
3.3.1 As Gestoras	32
3.3.2 ó As Notícias	35
3.3.3 ó A Especialista	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	46
Apêndice 1: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ó TCLE	46
Apêndice 2: Roteiro de Entrevista para Decanas e Ex-Decanas	48
Apêndice 3: Roteiro de Entrevista para Coordenadora de Grupo de Pesquisa sobre Gênero/Mulher	49
Apêndice 4: Roteiro de Entrevista com a Reitora	50
Apêndice 6: Quadro com fragmentos das entrevistas	54

INTRODUÇÃO

Desde que foi inaugurada, em 21 de abril de 1962, e com 18 reitores na história, nenhuma mulher ocupou o cargo mais alto dentro da Universidade de Brasília ó UnB: o de Reitora. No entanto, isso mudou depois de 55 anos de história, quando, em Agosto de 2016, a comunidade acadêmica elegeu, em uma consulta pública, a Professora. Dra. Marcia Abrahão para ocupar o comando da instituição até 2020. A ocupação de mulheres em cargos altos na instituição vem aumentando gradativamente. Na gestão anterior a da Professora Márcia, uma mulher foi Vice-reitora, a primeira a estar nesta posição até agora: a Professora Dra. Sônia Nair Bão. Antes de essas duas mulheres chegarem à Reitoria houve um aumento no número de mulheres inseridas em outras instâncias de poder, e essa maior inserção ocorreu por meio de nomeações para os cargos de decanas.

Tendo em vista esse aumento de mulheres decanas e a primeira mulher sendo eleita na UnB e nomeada posteriormente pelo Presidente da República, surgiu a pergunta que deu início a esse trabalho de conclusão de curso ó TCC: *A eleição de uma mulher como reitora significa um reflexo das mudanças de relações de gênero na UnB?* Acreditamos que sim, e essa seria nossa *hipótese ou ponto de partida da pesquisa*. A eleição inédita de uma mulher para ser Reitora da UnB e estar à frente da instituição nos próximos quatro anos representa uma mudança nas relações de gênero no sentido de construção de uma igualdade entre homens e mulheres na vida universitária, uma vez que historicamente esse cargo foi ocupado apenas por homens. Também é resultado um processo de feminilização¹ dos altos cargos institucionais, que vem acontecendo gradativamente desde o ano de 1999, quando uma mulher ocupou pela primeira vez o posto decana na UnB.

Quanto aos objetivos, destacamos:

- **Objetivo Geral:** Indagar sobre as mudanças nas relações de gênero na história da gestão institucional da UnB.
- **Objetivos Específicos:**

¹ Segundo YANNOULAS (2011 e 2013), o significado quantitativo (feminilização): refere-se ao aumento de mulheres (pessoas de sexo feminino) na composição da mão de obra em uma determinada ocupação ou profissão. E Feminização (feminização) inclui e expande o primeiro significado, sendo ambos diferentes, porém, complementares. O segundo alude a uma compreensão mais ampla e sofisticada dos processos de incorporação de mulheres em uma determinada profissão ou ocupação, porque além de descrever a entrada delas no campo profissional ou ocupacional (feminilização), tenta explicar as razões que permitiram essa entrada e os impactos em consequência da mesma. (Yannoulas, 2011, p. 15). Voltaremos sobre esse assunto no referencial teórico.

- I ó Mapear quais foram os determinantes da eleição da primeira Reitora da UnB.
- II ó Compreender se a reitoria da UnB ser ocupada por uma mulher significa uma conquista das mulheres e um avanço nas relações de gênero na comunidade universitária.
- III ó Investigar se essa mudança se estenderia a outros setores da instituição (docentes, estudantes, funcionários técnicos).

Justificativa

Um fator que aproximou a pesquisadora dessa temática é o fato de ter escolhido Serviço Social como futura profissão, e ter constatado ao longo do curso que essa é uma profissão majoritariamente exercida por mulheres e que o público alvo da atuação profissional também é feminino em sua grande maioria.

Quando dizemos que o Serviço Social é uma profissão profundamente feminilizada, é necessário voltar ao contexto do seu surgimento aqui no Brasil, século XX, mais especificamente na década de 1930, e percebermos que desde o seu surgimento-as mulheres estiveram sempre muito presentes;

A primeira escola brasileira de Serviço Social surgiu em 1936 em São Paulo, fundada pelo Centro de Estudos e Ação Social (CEAS), por meio de esforços desenvolvidos por grupos femininos católicos que atuavam em instituições assistencialistas da Igreja. Formada inicialmente para atender a demanda da Igreja em habilitar profissionais para o seu quadro, o Serviço Social começou, paulatinamente, a ser requerido também pelas instituições estatais. A segunda escola surgiu em 1937, no Rio de Janeiro. Concomitantemente, o Brasil vivia uma fase política que influenciaria intensamente o Serviço Social: a era do Estado Novo de Getúlio Vargas. (BOLZAN, 2015. P.316)

Mirla Cisne, em sua tese de doutorado defendida em 2004 sobre *Serviço Social: Uma Profissão de Mulheres Para Mulheres? Uma análise crítica da categoria gênero na história ãfeminizaçãoã da profissão*, nos trás um pouco da história de como se constituiu o campo de atuação das assistentes sociais. Desde o seu início, profundamente ligado à Igreja Católica, formado em sua maioria por profissionais mulheres desde o seu inicio, essa profissão foi se modificando ao longo da história, passou a atender aos interesses da classe trabalhadora, incorporou o marxismo à sua forma de analisar e intervir nas relações da sociedade. Passou por inúmeras transformações no seu fazer profissional, tanto na pratica quanto nas reflexões, abandonando o pensamento caritativo que estava presente por sua ligação com a Igreja e

adotando uma perspectiva de garantir direitos. Um aspecto sobre a profissão que não mudou muito ao longo de sua história é o fato de que o Serviço Social é uma profissão com o grande número de trabalhadoras mulheres.

Ao longo da graduação, o estudo das relações de gênero tem sido uma densa pauta, entretanto, poucas disciplinas a respeito são ofertadas. No entanto, durante o ano de 2014 me aproximei mais do tema, pois o trabalho final para as disciplinas obrigatórias Pesquisa Social 1 e 2 foi produzir em grupo um artigo sobre as manifestações da chamada marcha das vadias², que ocorreria no referido ano. Essas manifestações estavam com muita força na sociedade, tinham ocorrido muitas Marchas das Vadias em 2013, em vários estados brasileiros e no Distrito Federal (DF).

Embora tivesse agendada outra manifestação para ocorrer no DF em 2014, durante a qual planejávamos realizar as entrevistas que permitiriam construir o relatório final de pesquisa para a disciplina Pesquisa Social 2, a Marcha não aconteceu, e isso fez com que mudássemos o modo de como iríamos analisar esse movimento social. Alteramos para a análise documental de notícias de jornais, Correio Braziliense, Portal G1 ou blogs, o Blogueiras Negras da internet, vídeos, no *Youtube* para a construção do artigo. Foi nesse contexto que me vi próxima do tema, e essa foi uma das razões para que eu escolhesse trabalhar com o objeto relacionado às relações de gênero no meu TCC.

Faz-se necessário e relevante estudar sobre o fato de uma mulher ocupar o cargo de Reitora de uma das instituições de ensino superior mais bem conceituadas do país. Em 2014, por exemplo, a UnB tirou nota 5 na avaliação do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira ó Inep ó ficando em décimo lugar no *ranking* entre as melhores 11 Universidades do País avaliadas com a nota máxima, 5, segundo o sítio Correio Braziliense (Fonte: site Correio Braziliense, acesso em 26/05/2016).

Esse trabalho de pesquisa será um dos pioneiros no sentido de analisar os fatores que levaram uma mulher a reitoria da UnB, está restrita a esta instituição apenas.

² A reapropriação do termo 'vadia' é colocado pela Marcha como sendo uma contramão do que é pensado no consenso hegemônico, pois, sua noção é utilizada como forma pejorativa. A argumentação da Marcha das Vadias é que tal palavra serviria como (tanto como) intermédio para causar perplexidade, como também (para) provocar a intencionalidade daquele que usa essa denominação para desvalorização moral de mulheres. Portanto, a Marcha questiona a apropriação do termo vadia, para quem usa roupa curta, e exalta a liberdade sexual feminina, ou seja, é uma forma de contrapor as pedagogias machistas de dominação. Assim, se intitular enquanto òvadiaõ significa romper com essa simbologia patriarcal e fortalecer a luta contra o machismo pela liberdade e empoderamento do próprio corpo. (ALMEIDA et. al., 2014. p. 3).

Existem outras Universidades Federais brasileiras em que a reitoria é ocupada por uma mulher. Segundo reportagem do Portal Uol, das 63 Universidades Federais brasileiras, atualmente 19 possuem mulheres como Reitora, o que representa um terço do total (Fonte: Portal uol acesso em: 27 de junho, 2017).

De fato, outros processos simultâneos de disputa pela eleição à Reitor aconteceram em outras universidades e instituições de ensino superior, porém nem sempre levando à Reitoria uma mulher: por exemplo, Universidade Federal de Alagoas, Universidade Federal de Rio Grande do Norte, Instituto Federal de Rio Grande do Sul, entre outros exemplos. Uma grande diferença entre esses processos deve ser salientada, pois nem em todos os casos as candidatas se identificavam com a bandeira feminista ou eram participantes históricas de movimentos sociais.

O estudo também é importante porque essa não foi uma posição que sempre pertenceu às mulheres ou que foi dada a elas. Foram necessários muitos anos de esforço pessoal e lutas coletivas para que as mesmas chegassem a ocupar altos cargos na Reitoria da UnB, por meio de um processo lento e gradual. A universidade é um espaço gerador de conhecimento e esse conhecimento deve ser devolvido à sociedade. Partindo dessa premissa, pretende-se que este trabalho seja um instrumento de reflexão para contribuir com a supressão das desigualdades de gênero no contexto institucional ou em outras universidades e instituições de ensino superior e pesquisa.

A divisão deste trabalho está feita em três capítulos; o primeiro trata-se da metodologia que foi utilizada para a construção do trabalho e todas as ações que foram tomadas durante a elaboração do mesmo. O segundo capítulo, Referencial Teórico, desenvolve-se em torno da temática das relações de gênero, trazendo um resgate da situação das mulheres no mercado de trabalho e nas instituições de ensino superior. O terceiro capítulo consiste na análise e apresentação do caso da UnB e dos resultados da pesquisa por meio de investigação em textos, da mídia, documentos institucionais e das cinco entrevistas realizadas durante o processo do trabalho de campo. Finalmente, fechamos com as considerações finais, retomando a pergunta inicial e ponderando os resultados alcançados, seguidas dos apêndices: instrumental da pesquisa, *links* das notícias analisadas e matriz analítica das respostas obtidas.

1 - METODOLOGIA

Para a construção deste TCC foi utilizado o método qualitativo, uma vez que se trata de uma pesquisa fundamentalmente embasada na análise de conteúdo das respostas das entrevistadas e das matérias da mídia localizadas durante o trabalho de campo. A autora Minayo 1996 define que essa abordagem trabalha com:

[...] o universo dos significados, dos motivos, das aparições, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto opôs de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar naquilo que faz, por interpretar a realidade vivida e partilhada com seus semelhantes. (MINAYO, 1996, p. . 21).

O que, de todas as maneiras, não impede triangular os dados qualitativos com outros de caráter quantitativo, conforme a mesma autora explica.

Inicialmente, utilizou-se pesquisa bibliográfica para abordar o tema proposto, os artigos utilizados neste estudo foram localizados na plataforma *Scielo*, base de dados da Biblioteca Central dos Estudantes ó BCE da UnB, localizados na *internet*, de domínio público e livre acesso para qualquer pessoa que tenha interesse na temática. Bibliografias relevantes foram encontradas no acervo geral da BCE (físico e eletrônico). Essa busca ocorreu no mês de Abril de 2017.

Em seguida, foi realizada uma pesquisa documental com o propósito de elaborar um resgate histórico da Universidade estudada, apresentando uma retrospectiva dos homens e das mulheres que ocuparam e ocupam altos cargos dentro da UnB até o momento atual.

Outra técnica de pesquisa utilizada foram entrevistas semiestruturadas. Segundo Minayo (1996), a entrevista é o instrumento de pesquisa mais utilizado para o/a pesquisador/a que deseja adentrar ao campo para coletar dados para sua pesquisa, num nível exploratório. A entrevista não se configura com uma conversa sem um objetivo final, uma vez que ela ocorre para que sejam coletados elementos que normalmente estão presentes com relação à vivência dos entrevistados.

Foram entrevistadas apenas mulheres, por considerar que é a presença delas em lugares inusitados historicamente o fato extraordinário a ser indagado, a vivencia a ser registrada e documentada especificamente. Para essas entrevistas, foram criados três

roteiros semiestruturados distintos (todos eles incluídos nos apêndices), uma vez que as entrevistas aconteceram com pessoas e funções diferentes, e também foi utilizado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ó TCLE (apêndice 1), segundo orientado pela Resolução do Conselho Nacional de Saúde do Brasil Número 510 de abril de 2016.

As entrevistas foram realizadas entre abril e maio de 2017. Assim que elas ocorreram, foram transcritas pela pesquisadora e enviada para as entrevistadas para que confirmassem se estavam de acordo com o que foi transcrito ou, senão, comunicassem o que deveria ser mudado.

Para que as entrevistas ocorressem, foi fundamental a intervenção da orientadora, enviando um *e-mail* solicitando apoio para a construção desse trabalho, depois disso feito mais mulheres se interessaram em conceder entrevistas. A opção por entrevistar apenas mulheres que já ocuparam/ocupam esses cargos foi feita, partindo do ponto que as mulheres não estiveram sempre presente nesses espaços de poder, por essa razão, achamos necessário conhecer suas experiências estando nessa função.

As entrevistadas foram duas professoras que já ocuparam o posto de decanas dentro da universidade, uma entrevista foi presencial e a outra respondeu o instrumento de pesquisa e o enviou por e-mail, uma vez que não foi possível ocorrer a entrevista presencialmente. Outra entrevista foi realizada com uma atual decana, no entanto, no mesmo dia o aparelho eletrônico com a gravação foi furtado e a decana gentilmente a reenviou as respostas gravadas por e-mail. Uma professora da UnB coordenadora de grupo de pesquisa que realiza estudos de gênero também concordou em refletir a respeito do tema para a elaboração da pesquisa. A Reitora Marcia Abrahão também destinou tempo para as nossas indagações, e respondeu ao instrumento de pesquisa virtualmente, uma vez que não foi possível encontrar um horário vago em sua agenda para que pudesse ocorrer a interlocução pessoalmente. Também tivemos oportunidade de ouvir o áudio da fala da Reitora participando em mesa do Seminário Internacional Equidade de Gênero Setor Público, em junho de 2017.

Todos os cuidados éticos cabíveis foram tomados. O estudo foi realizado no próprio contexto institucional universitário, como exercício de pesquisa visando à formação da graduanda, fato conhecido pelas entrevistadas. Apresentamos TCLE antes da realização das entrevistas, tanto presenciais quanto virtuais, uma vez que sua presença é indispensável em trabalhos dessa natureza conforme determina a norma específica que regula as pesquisas em ciências humanas e sociais (Resolução do

Conselho Nacional de Saúde do Brasil Número 510 de abril de 2016). Além disso, e como estudante de Serviço Social, é essencial ter o Código de Ética da profissão como guia, tendo seus princípios fundamentais respeitados e conhecendo os direitos e as responsabilidades da Assistente Social.

Finalmente, para complementar a análise do material anterior, recorreremos à análise de 16 reportagens jornalísticas que foram publicadas nas plataformas virtuais com relação ao que estava sendo ressaltado a respeito da eleição. As plataformas definidas para análise foram a página *online* do jornal *Correio Braziliense*, a do *Jornal de Brasília* e a do canal da *UnBTV* consultado no *Youtube*. Realizamos a procura no mês de maio de 2017. O período que analisamos foi de 26 de julho de 2016 a 01 de setembro de 2016, esse recorte temporal foi escolhido porque o dia 26 foi o dia das inscrições das chapas que desejavam concorrer à reitoria e o dia 01 de setembro, o resultado da consulta.

2 - REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo da pesquisa tem por objetivo desenvolver teoricamente os termos que auxiliarão na compreensão total do estudo. Foi dividido em três partes, são elas: 2.1 Relações de Gênero, 2.2 Gênero e Mercado de Trabalho e 2.3 Gênero e Magistério no Ensino Superior.

2.1 ó Relações de Gênero

Em sua obra mais conhecida, *Gênero: Uma categoria útil para a Análise histórica*, Joan Scott (1995) nos apresenta o gênero em uma perspectiva de categoria útil para analisar a presença das mulheres na sociedade, gênero surgido no bojo das relações sociais. No entanto, antes de a autora desenvolver sua definição dessa categoria, faz um apanhado histórico de como gênero possui diferentes formas de ser circunscrito ao longo do tempo. Primeiro, o gênero é apresentado como uma categoria que *a priori* era utilizada para diferenciar com base no sexo biológico, referindo-se ao masculino e ao feminino.

Na gramática, gênero é compreendido como um meio de classificar fenômenos, um sistema de distinções socialmente acordado mais do que uma descrição objetiva de traços inerentes. Além disso, as classificações sugerem uma relação entre categorias que permite distinções ou agrupamentos separados. (Scott, 1995 p. 3).

Logo em seguida, Scott afirma que não faz muito tempo que as feministas acadêmicas americanas passaram a utilizar o emprego da palavra passaram a empregar o gênero de outra maneira. Nesse novo sentido, esse termo passou a ser utilizado também para referir-se à organização social da relação entre os sexos e, neste contexto, existiu uma espécie de negação do aspecto biológico que a palavra carrega em si, pelas expressões *õsexoö e õdiferença sexualö*, pois *õO gênero sublinhava também o aspecto relacional das definições normativas das feminilidades.ö* (Scott, 1995, p. 3).

Para além dessas acadêmicas, existiam outras que pensavam os estudos sobre gênero de uma maneira diferente: a maneira como a história incorporaria a história das mulheres dependeria diretamente da maneira como gênero se desenvolveria como categoria de análise.

Aprendemos que inscrever as mulheres na história implica necessariamente a redefinição e o alargamento das noções tradicionais do que é historicamente, para incluir tanto a experiência pessoal e subjetiva quanto as atividades públicas e políticas. Não é exagerado dizer que por mais hesitante que sejam os princípios reais de hoje, tal metodologia implica não só em uma nova História das mulheres, mas em uma nova história. (Scott, 1995, p. 3).

A autora demonstra que gênero começou a ser pensado como categoria de análise a partir do século XX, no entanto, antes disso, gênero não aparecia com esse viés. Certas teorias do gênero se fundaram sob a diferença masculino/feminino. Outras apontavam gênero como uma questão feminina, estudo sobre mulheres e feito por mulheres e outras ainda o concebiam como uma identidade subjetiva. Entretanto, o gênero considerado como uma categoria para falar de sistemas de relações sociais ou entre os sexos não tinha aparecido (Scott, 1995).

Scott dá sua própria definição de gênero. Para ela, o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos. Como também é ainda uma forma primeira de significar as relações de poder. A autora afirma que a mudança produzida nas relações sociais advém das modificações das relações de poder. No entanto, a mudança não ocorre de forma a seguir seu curso em uma só direção. (Scott, 1995).

Sabemos que há todo um desenvolvimento posterior sobre a utilização e utilidade da categoria para os estudos de gênero, porém, para efeitos de TCC, a apresentação foi limitada ao texto clássico que deu origem ao debate.

2.2 – Gênero e Mercado de Trabalho

Deborah Degraf e Richard Ankek (2004) trazem algumas perspectivas de como a desigualdade de gênero pode se apresentar no mercado de trabalho. Para elas, as teorias que explicam a desigualdade no mercado de trabalho podem ser divididas em três grupos: 1 - Neoclássicas, 2 - Segmentação e 3 - Teorias de Gênero/Feministas. (p. 164).

Na teoria Neoclássica, destaca-se o aspecto do capital humano, especialmente a formação e a experiência profissional. Existe uma racionalidade na busca de trabalho pelos indivíduos de acordo com suas aptidões, formação e interesses:

Assim, segundo esta teoria, por exemplo, é racional que as mulheres procurem ocupações com salários iniciais relativamente altos, com um retorno de experiência relativamente baixo e com penalidades relativamente baixas pela saída temporária da força de trabalho ó porque as mulheres são responsáveis, principalmente, pelo trabalho doméstico, o cuidado dos filhos e outras tarefas familiares, que muitas vezes exigem sua retirada da força de trabalho ou que se ocupem em tempo parcial. (Degraff e Anker 2004 p, 165).

A família também contribui para a escolha das mulheres no mercado de trabalho, mesmo que de forma inconsciente, quando não investe tanto na educação da menina quanto a do menino, por acreditar que nas expectativas de encontrar um emprego o homem tem mais chances. As próprias mulheres também acabam escolhendo quando matérias menos visadas no mercado de trabalho como as da área de humana e línguas. Novamente, porque competindo com os homens elas têm menor possibilidade de trabalho:

Considera-se que os empregadores contratam os trabalhadores com as melhores qualificações e os menores custos com benefícios, com base na média salarial determinada pelo mercado. Isto implica que os homens têm mais possibilidades de serem escolhidos para empregos que pagam melhor, porque eles, na média, são melhores qualificados (com mais anos de experiência e uma educação mais relevante para o mercado). Igualmente, os empregadores esperam que as mulheres gerem maiores custos empregatícios (o que muitas vezes é incorreto), devido a uma percepção generalizada de que, devido às responsabilidades familiares, as mulheres apresentam maior absenteísmo, maior impontualidade e maior rotatividade. (Degraff e Anker 2004 p, 165).

Da maneira como essa dinâmica se apresenta, as autoras afirmam que a participação diferenciada por sexo e ainda a segregação ocupacional são; ão mesmo tempo, os principais determinantes e as principais consequências da desigualdade no mercado de trabalho baseada no gêneroö (2004, p. 166).

A teoria de Segmentação mostra que não existe essa tão intensa racionalidade proposta pela teoria anterior. Uma vez que o mercado do trabalho é regido pelas Leis Trabalhistas, estas dividem o trabalho em õsetor primário e setor secundárioö: o setor primário é o que oferece maior estabilidade, com empregos bem pagos e o secundário, baixo salários e instabilidade. Isso corresponde ao mercado formal e ao informal. As mulheres não raras vezes encontram-se no setor secundário. (Degraff e Anker 2004, p. 166).

Dentro da teoria da segmentação existe a teoria da discriminação, e, de acordo com esta:

Empregadores podem ser racionais ao discriminar certos grupos de trabalhadores facilmente reconhecíveis (por exemplo, mulheres, minorias étnicas, pessoas portadoras de deficiências) quando estes grupos são menos produtivos e/ou mais custosos em média (por exemplo, na média, os homens são fisicamente mais fortes que as mulheres) e esta diferença média é menor que os custos de busca e informação necessários para identificar e decidir que indivíduos em particular contratar e/ou promover. Isto é conhecido como discriminação estatística, porque um grupo (por exemplo, as mulheres) é discriminado com base em uma pequena diferença estatística média com relação a outro grupo (os homens). (Degraff e Anker 2004 P. 165).

A terceira teoria, a de gênero/feminista, explica a dinâmica da mulher no mercado de trabalho e as desigualdades fora do mercado de trabalho que as fazem sair em desvantagem em comparação com os homens. Um fator dessa desvantagem é que as sociedades são consideradas patriarcais por natureza e a mulher ocupa uma posição subordinada. Seguindo essa lógica, as mulheres são responsáveis por afazeres voltados a serviços socialmente considerados subalternos, como os trabalhos domésticos, cuidados para com os filhos e da família, entre outros; aos homens cabem o trabalho externo a casa, sendo seu provedor, chefe de família e exclusivamente de tarefas exteriores (Degraff e Anker 2004, p. 167).

Os valores culturais, a divisão de responsabilidades e o ordenamento patriarcal da sociedade ajudam a explicar a menor participação das mulheres na força de trabalho e os tipos de segregação ocupacional observados no mundo. Por exemplo, em todo o mundo as mulheres dominam as ocupações que envolvem cuidados (por exemplo, enfermeiras, assistentes sociais, professoras nos níveis educacionais mais baixos, parteiras) e as ocupações que requerem habilidades e/ou destreza manual relacionadas às tarefas domésticas (por exemplo, trabalhadora doméstica, governanta, garçonete, costureira, fiandeira, tecelã). (Degraff e Anker 2004, p.167).

Em um dossiê publicado em 2002 ao título de *Dossiê: Políticas Públicas e Relações de gênero no mercado de trabalho*, Silvia Yannoulas nos apresenta um panorama de como estava o mercado de trabalho da época e nos apresenta também os conceitos de como a desigualdade de gênero se apresentam neste contexto. Ela começa afirmando que o trabalho feminino na sociedade capitalista moderna passou a integrar a algo que ela chama de divisão sexual horizontal do mercado de trabalho, esse fenômeno é definido como a concentração de mulheres em determinado setor, essa concentração se dá com base nas características femininas que estão em vigência na sociedade da época e que podem também variar dependendo das sociedades; Suas ocupações têm em comum o fato de serem derivadas das funções de reprodução social e cultural, tradicionalmente desempenhadas pelas mulheres (Yannoulas, 2002).

Essas ocupações, quando não estão diretamente ligadas à extensão do trabalho doméstico, em tese, para exercê-las é necessário paciência, docilidade, meticulosidade, delicadeza, etc., características que historicamente acreditam-se que as mulheres possuem, até por serem estimuladas a isso socialmente. A inserção de mulheres diferenciada no mercado de trabalho chama-se:

Segmentação ou segregação dos mercados de trabalho baseada em gênero. Assim, a segmentação reporta-se à concentração de oportunidades de trabalho para as mulheres em setores de atividade específicos e num número reduzido de ocupações dentro da estrutura produtiva. (Yannoulas, 2002, p. 15).

Outro conceito trazido pela autora e importante para a reflexão é compreender o papel histórico exercido pelas mulheres. A remuneração das mulheres está conformada em uma divisão sexual do trabalho, isso significa dizer que elas como o grupo estão em desvantagens com relação à remuneração em comparativo com os homens:

Diversas pesquisas mostraram que as mulheres devem apresentar sempre um requisito a mais que seus colegas homens, para ocupar o mesmo posto de trabalho. Quer dizer, quando um candidato e uma candidata a ingressar ou ascender numa empresa têm igualdade de condições, a preferência é para o homem. (Yannoulas 2002, p. 16).

As desigualdades de gênero são muito presentes no mundo do trabalho. Conforme o texto, isso é representado até na hora das mulheres ser selecionada para uma determinada vaga de emprego. Existem alguns critérios que sequer são considerados quando se trata de um homem concorrendo a uma vaga; por exemplo, existe uma preferência para contratar mulheres mais jovens, escolarizadas e sem filhos. Outro fator que nos chama a atenção é a dificuldade de uma mulher alcançar um cargo alto por promoção. A autora definiu essa situação como:

[...] pirâmide ocupacional baseada em gênero, diretamente vinculado à dita divisão sexual vertical do trabalho, indica que as mulheres contam com menos possibilidades de promoção a cargos mais altos que os homens. A combinação dos efeitos perversos da divisão vertical e horizontal do trabalho pode ser verificada nos setores de atividade nos quais a presença de mão-de-obra feminina é maior, porém os cargos hierarquicamente mais altos são ocupados preferencialmente por homens. (Yannoulas 2002, p. 16).

Os homens possuem outros aspectos a seu favor que é o fato de não terem suas vidas profissionais afetadas, como a maternidade, isso faz com que eles permaneçam em seus postos de trabalho. Por outro lado, as mulheres não possuem a mesma constância em suas ocupações, por conta de gravidez e de historicamente serem designadas

socialmente à realizarem as atividades referentes aos cuidados da família, os cuidados privados de filhos pequenos, idosos, pessoas portadoras de deficiência, entre outros.

A presença das mulheres no mercado de trabalho é grande e que essa presença ganhou força nos anos 1990:

õA presença feminina no trabalho assalariado quase dobrou entre 1970 e 1990, alcançando o número de quase 33 milhões de trabalhadoras em 1999, o que corresponde a um pouco mais de 41% da População Economicamente Ativa ó PEA ó (IBGE/PNAD ó 1999).ö (Yannoulas 2002, P.19).

A inserção de maneira significativa de mulheres no trabalho remunerado não alterou em grande medida a diferença salarial, ou a ocupação de postos de chefia, ou ainda a õliberaçãoö da sobrecarga doméstica para elas. Bandeira et al. (2010) apontam para a reprodução de práticas não igualitárias no mercado e no mundo do trabalho: mesmo quando os homens se deslocam para os afazeres domésticos remunerados, eles trabalham em ocupações diferenciadas como jardineiro, motorista, entre outras. Quando os homens ocupados realizam afazeres domésticos não remunerados, õajudamö, e o fazem ocupando um número de horas muito inferior ao destinado pelas mulheres ocupadas.

Os aspectos anteriormente mencionados são relacionados por Hirata e Kergoat (2007) à construção cultural que é a divisão sexual do trabalho, e suas reconfigurações no momento atual. Nessas reconfigurações podem ser observadas algumas persistências notáveis, como por exemplo, o denominado teto de cristal (Cappellin, 2008), e a articulação intrínseca entre aspectos de gênero e aspectos de raça/etnia e classe social (Safiotti, 1985; Kergoat, 2010). Também há aspectos novos, como a bipolaridade do trabalho das mulheres, muito relacionada aos aspectos de raça/etnia e classe social. Como afirmam Hirata e Kergoat (2007): tudo muda, mas nada muda!

2.3 ó Gênero e Magistério no Ensino Superior

Segundo Vianna (2013), o ingresso das mulheres no magistério tem um longo processo e pode ser datada do começo do século XIX. Para compreender essa entrada, deve-se considerar também o recorte de classe social, além da de gênero. Esses foram os primeiros postos de trabalho para as mulheres, no entanto estava determinado quais

eram as mulheres; as da classe média, estudiosas que possuíssem o comportamento idealizado para as mulheres pela sociedade da época.

Esse cenário ganhou forma maior no século XX com a ampliação do ensino primário brasileiro, com o surgimento da Escola Normal para a formação das professoras, e o subsequente crescimento do número de professoras, chegando até ultrapassar a quantidade de vagas existente dessas professoras para dar aula no estado, tamanha era a quantidade de profissionais. Porém, apesar de ter havido saturação desse mercado em pouco tempo, o público feminino não deixou de ser o principal representante dessa profissão:

Podemos dizer que, atualmente, a profissão ainda é composta por maioria feminina, mas com o registro de algumas mudanças nessa composição. Se em 1990, 90% dos estudantes concluintes na área da Educação eram mulheres, uma década depois, em 2009, assistimos a uma queda desse percentual feminino para 73,8% concluintes. (Vianna, 2013, p. 166).

As autoras Artes e Ricoldi (2016) trazem aspectos da presença das mulheres no ensino superior. Elas demonstram que esse ingresso no ensino superior ocorreu de maneira expressiva em meados do século XX e século XXI, parte disso se dá pelo fato da ampliação do ensino como um todo no mundo. Elas refletem sobre os fatores que levaram as mulheres a ocuparem esse espaço e a maneira como suas presenças estão caracterizadas dentro das instituições, ou seja, qual o espaço delas dentro das escolas.

De modo geral, elas são maioria como estudante no ensino superior, até pela expansão da modalidade de ensino a distância (EaD). No entanto, elas continuam presentes em sua maioria nas áreas tidas como femininas historicamente, que são; Enfermagem, Ciências da Educação. O ganho numérico das mulheres nas instituições, não significa que isso se reflète em sua presença expressiva nos cursos/carreiras ditas como de prestígio, embora elas estejam presentes nesses cursos, sua participação ainda é pequena. (Artes e Ricoldi, 2016).

As autoras finalizam afirmando que é importante refletir sobre essa presença feminina no ensino superior, porque apesar de numericamente ser maior, ela não representa uma superação da desigualdade de gênero.

As mulheres estão presentes de forma mais intensa nos espaços de menor prestígio acadêmico. Isso, no entanto, não define uma relação mecânica entre essas variáveis e o prestígio, mas reflète uma dimensão social de distribuição de recursos e atribuições desigualmente valorizadas a partir de diferentes marcadores sociais. Desta forma, observar a distribuição de sexo na composição do ensino superior pode ser uma das maneiras de dimensionar a distribuição de prestígio entre profissões/cursos, em um recorte parcial do que acontece em outros espaços sociais como o mercado de trabalho, as

participações político-partidárias, dentre outras dimensões.ö (Artes e Ricoldi, 2016, p. 91).

Num estudo sobre a dificuldade das mulheres em estudos superiores na área da física, Barbosa e Lima (2013) reafirmam as questões colocadas sobre as áreas dos conhecimentos científicos nas quais as mulheres se inserem:

A participação feminina no ambiente profissional tem aumentado significativamente nos últimos anos. O Censo da Educação Superior de 2010 mostra que, entre as 20 carreiras de graduação com maior número de recém-formados, as mulheres são maioria em 15 delas. Além disso, hoje são maioria entre os discentes nas universidades brasileiras e já compõem cerca de 50% dos docentes nas instituições públicas, segundo o mesmo Censo da Educação Superior de 2010. No entanto, este crescimento não está homogeneamente distribuído entre as diversas disciplinas. Em particular, o percentual de mulheres na área de Exatas é muito pequeno e diminui desproporcionalmente à medida que se avança na carreira. Assim, há uma sub-representação segundo as áreas do conhecimento como também segundo o nível da carreira. (Barbosa e Lima, 2013, p. 69).

O livro coordenado por Yannoulas (2013) traz vários exemplos sobre diferentes áreas. Assim, também Lombardi explica a inserção das mulheres em outra área difícil, as engenharias:

As estatísticas oficiais reafirmam a lenta feminização da Engenharia no Brasil, em diversos âmbitos. Por meio da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho e Emprego, sabe-se que, em 2011, 17,4% dos empregos formais de engenheiros eram femininos. Mesmo que essa proporção tenha aumentado quando comparada às de 2009 (15,8%) e 2004 (14%), o ingresso das mulheres em outras profissões é um processo mais consolidado: em 2009, elas detinham 42% dos empregos para médicos e 50%, dos para advogados. No âmbito da formação, vem crescendo devagar o número de moças matriculadas, como informa o Censo do Ensino Superior do Inep/MEC: em 2005, 20% das matrículas em cursos de Engenharia eram femininas e, em 2010, giravam em torno de ¼ (ENGENHARIADATA, 2012). O ingresso das mulheres como docentes universitárias e pesquisadoras acadêmicas em Engenharia, por sua vez, tem evoluído muito lentamente. (...). Finalmente, em 2008, 25% dos pesquisadores em Engenharia eram mulheres, enquanto no conjunto da pesquisa científica nacional, praticamente a metade ó 49% ó era composta por pesquisadoras. (Lombardi, 2013, 111-112).

3 - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DO OBJETO DE ESTUDO

3.1 - A Universidade de Brasília

A UnB³ foi inaugurada em 21 de abril de 1962, tendo como principais idealizadores Darcy Ribeiro, Anísio Teixeira, Frei Matheus Rocha e contou também com a colaboração de Oscar Niemeyer e Lucio Costa. A construção dessa universidade representou uma revolução com relação à vida acadêmica, reunindo em torno desse ideal pensadores e pesquisadores comprometidos com ideais necessários para que o País pudesse se modernizar, se democratizar-se e uma construção de uma sociedade melhor para todos. (DIAS, 2013. p15).

Apesar de jovem, assim como a própria Capital do Brasil, tem perspectiva inovadora, pois não possui muros, indicando uma Universidade aberta a todos.

A Universidade de Brasília representou, no contexto brasileiro, uma revolução na vida acadêmica. (...) reuniram professores de alto nível dispostos a inovar, a criar, a desenvolver uma instituição que formaria profissionais e pesquisadores comprometidos com as reformas de que o País necessitava para se modernizar, para se democratizar e para construir uma sociedade melhor, mais justa e mais igualitária. Era o protótipo da universidade cidadã. (Dias, 2013, p. 15).

A forma como a UnB é organizada, suas instâncias, o de modo de oferecer suas atividades para a comunidade acadêmica e todo seu funcionamento está prevista no Estatuto e Regimento Geral da UnB (2011). No artigo 4 desse documento também estão determinados os princípios norteadores da instituição, que são:

- I- oferecer ensino de natureza pública e gratuita e de responsabilidade do Estado;
- II- liberdade de ensino, pesquisa e extensão e de difusão e socialização do saber sem discriminação de qualquer natureza;
- III- indissociabilidade entre ensino, pesquisa e a extensão;
- IV- universalidade do conhecimento e fomento à interdisciplinaridade e garantia de qualidade, intercâmbio permanente com instituições nacionais e internacionais, incentivo ao interesse pelas diferentes formas de expressão do conhecimento popular, compromisso com a democracia

³ Lei de Criação da Universidade de Brasília: Lei n° 3998, de 15 de Dezembro de 1961.

social, cultural, política e econômica, compromisso com a democratização da educação no que concerne à gestão, à igualdade de oportunidade de acesso, e com a socialização de seus benefícios, compromisso com o desenvolvimento cultural, artístico, científico, tecnológico e socioeconômico do País, compromisso com a paz, com a defesa dos direitos humanos e com a preservação do meio ambiente.

Conforme está presente no referido Regimento, sobre a administração da Universidade, estrutura-se da seguinte forma; Conselhos Superiores, Reitoria, Unidades Acadêmicas, Órgãos Complementares e Centros. Todos esses órgãos possuem atribuições importantes e distintas entre si no que concerne a decisões administrativas

A administração superior da Universidade de Brasília tem como órgãos deliberativos, normativos e consultivos, o Conselho Universitário, o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e o Conselho de Administração como órgão consultivo, conselho Comunitário e o órgão executivo, a Reitoria. (Regimento Interno Ed. 8º, 2011).

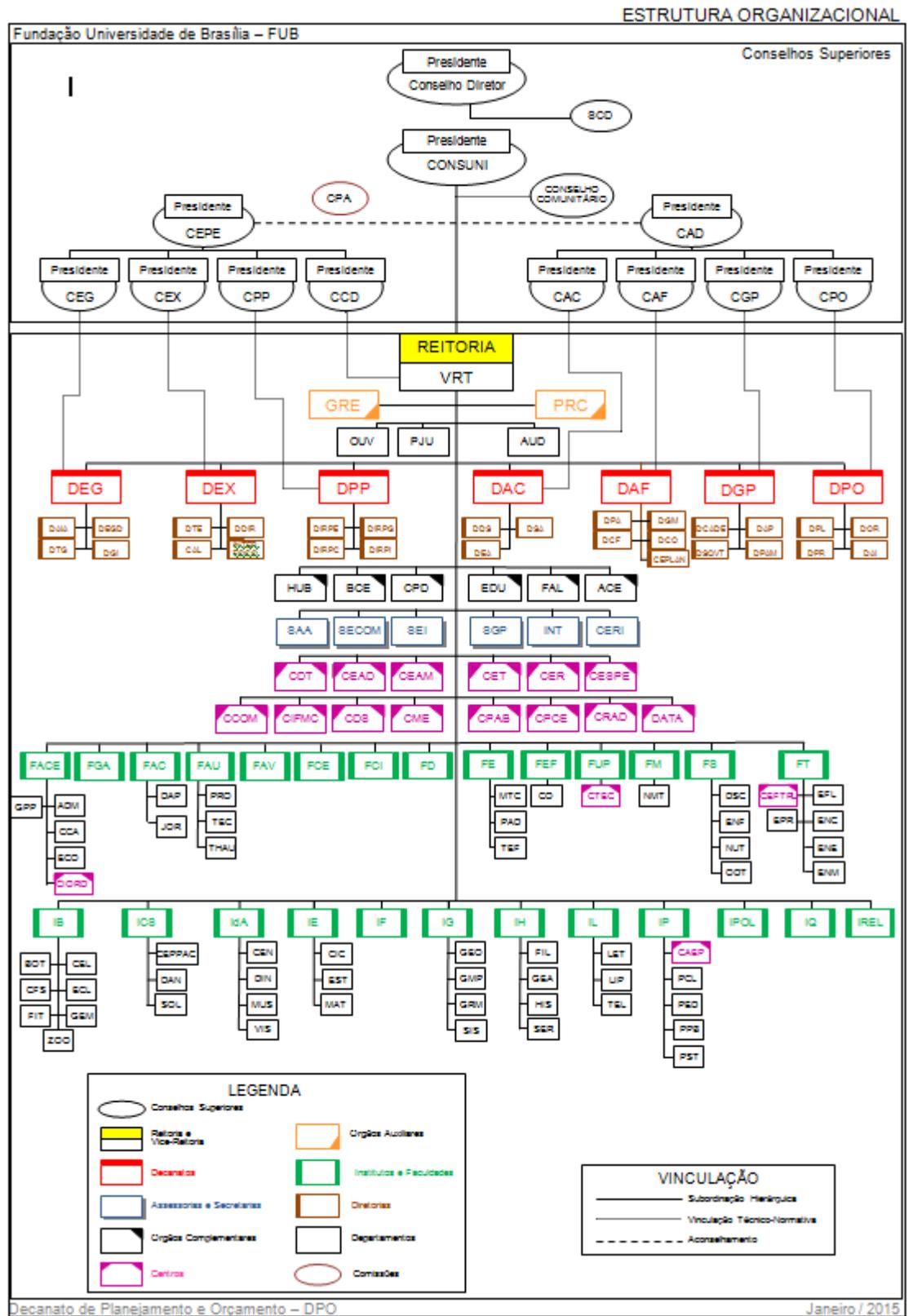
A Reitoria é o órgão executivo da Universidade, conforme referido Regimento (artigos 22 ao 26) O/A Reitor/a é nomeado como o representante da Universidade por meio de uma eleição para cumprir mandato de dois anos, podendo ser reconduzido por outros dois. A eleição é paritária, isto é, os estudantes, os servidores técnicos-administrativos e os docentes possuem o mesmo peso em seus votos (um terço cada). Posteriormente à votação, o resultado é submetido ao Conselho Universitário (Consumi). Em seguida, uma lista com os três nomes mais votados na consulta é enviada à Presidência da República e o/a Chefe de Estado escolhe quem exercerá o cargo mais alto da Universidade. Essa determinação pelo envio da lista tríplice está prevista na Constituição Federal, através do decreto 1.916, 23 de maio de 1996.

Na ausência ou impedimento do Reitor, a reitoria pode ser exercida pelo Vice-Reitor. Na falta do Reitor e Vice-Reitor, a Reitoria é exercida pelo Decano mais antigo no exercício de atividades acadêmicas na UnB. Segundo o Regimento Geral da UnB (2011), cabe ao Reitor:

Art. 23 O Reitor pode apor veto às deliberações dos Conselhos Superiores, justificando-o no prazo de 15 (quinze) dias ao Conselho Universitário, o qual pode revogar o veto pela maioria qualificada de 3/5 (três quintos) dos seus membros.

Art. 24. Ao Vice-Reitor, nomeado na forma da lei, compete exercer as atribuições definidas no Regimento Geral e nos atos de delegação baixados pelo Reitor.

Até pouco tempo atrás, o organograma da UnB era o seguinte:



Fonte:

http://www.dpo.unb.br/index.php?option=com_content&view=article&id=24&Itemid=744?menu=425

Consulta em 29 de junho de 2017.

Entretanto, recentemente foi dividido o Decanato de Pesquisa e Pós-graduação em duas instancias separadas, uma para pós-graduação e outra para pesquisa e inovação. Os atuais oito decanatos possuem a missão de coordenar e supervisionar as áreas de Ensino e Graduação, Pesquisa e Inovação, Pós-Graduação, Extensão, Assuntos Comunitários, Administração de Gestão de Pessoas e de Planejamento e Orçamento. Os decanos são nomeados pelo reitor e também precisam ser aprovados pelo Consuni para exercer tal função. Outros órgãos que atuam auxiliando a reitoria são: o Gabinete e a Prefeitura do *Campu*. Além disso, há a Procuradoria Jurídica, a Auditoria e a Ouvidoria.

Historicamente a UnB foi comandada por 18 homens reitores. Os reitores que ocuparam o cargo anteriores ao mandato da Reitora Márcia Abrahão, foram respectivamente; Darcy Ribeiro, Frei Mateus Rocha, Anísio Teixeira, Zeferino Vaz, Laerte Ramos, Caio Benjamin Dias, Amadeu Cury, José Carlos Azevedo, Geraldo Ávila, Luiz Otavio Carmo, Cristovam Buarque, Claudio Todorov, Antônio Ibanez Ruiz, Lauro Morhy, Timothy Mulholland, Roberto Ramos de Aguiar, José Geraldo de Sousa Junior, Ivan Marques de Toledo Camargo, conforme sítio da instituição,

3.2 - Gestão Feminina na Universidade

Mesmo com o longo histórico de homens ocupando o cargo de reitor e a presença masculina majoritariamente nos espaços de poder dentro da UnB, uma pesquisa que resultou no relatório *“Gênero e Desigualdade: a disparidade na representação de cargos elevados na Universidade de Brasília”* desenvolvido por estudantes do curso serviço social do 4º semestre durante o ano de 2015, apontou um gradativo aumento de mulheres ocupando postos altos dentro da gestão institucional da instituição, a princípio esse aumento se deu por meio da ocupação de cargos de decanato. No ano de 1999, essa escola acadêmica registra a primeira mulher como decana, esse foi o primeiro passo no sentido de encontrarmos mulheres exercendo a função de decanas dentro da Instituição.

Na gestão do Prof^o José Geraldo, a Prof^a. Márcia Abrahão ocupou o posto de decana de graduação e também foi diretora do Instituto de Geociências ó IG, unidade na qual possui vínculos. Uma mulher ocupou o cargo de vice-reitora, a Prof^a. Dra. Sônia Nair Bão pertencente ao Instituto de Ciências Biológicas ó IB, gestão do professor Ivan Camargo e antes de ocupar esse posto ela tinha sido diretora do IB, permanecendo nessa posição entre o período de 2006 a 2012.

Nos decanatos da Universidade também houve uma gradativa feminização desde a criação da instituição e em anteriores gestões elas já ocuparam ou ocupam, por exemplo, o cargo de decana de Graduação (a própria Márcia Abrahão e também Claudia da Conceição Garcia da Faculdade de Arquitetura e Urbanismo), de Pesquisa e Pós-graduação (Denise Bomtempo Birche de Carvalho, do Departamento de Serviço Social ó SER, e Helena Eri Shimizu da Saúde), de Extensão (Leila Chalub da Faculdade de Educação e Thérèse Hofmann do Instituto de Artes), de Assuntos Comunitários (Carolina Cassia Batista Santos e Denise Bomtempo Birche de Carvalho, ambas do SER), e de Gestão de Pessoas (Gardenia da Silva Abad e Maria Ângela Feitosa ambas do Instituto de Psicologia), entre outras professoras doutoras.

Em 2016 em um contexto de mais mulheres ocupando cargos mais elevados dentro da instituição, presenciamos a vitória da primeira mulher Reitora da Universidade em uma disputa em que concorria também outra mulher e o atual reitor que tentava a reeleição para um segundo mandato.

3.3 - Relações de Gênero na Fala das Entrevistadas

Neste tópico analisaremos o material de campo coletado: entrevistas e matérias jornalísticas retiradas do Correio Braziliense, Jornal de Brasília. No primeiro momento, apresentaremos as entrevistas das decanas e reitora e, logo em seguida, em outro tópico, as reportagens e a entrevista com a professora especialista do tema.

3.3.1 As Gestoras

No caso da análise das entrevistas, acompanharemos os tópicos do questionário (Ver questionário e matriz de análise nos apêndices). A primeira pergunta do questionário foi: “O fato de uma mulher ocupar o cargo de reitora da Universidade de

Brasília é produto de uma mudança nas relações de gênero dentro da Universidade? Por quê? Quanto às respostas as entrevistadas concordaram. Uma delas fez uma breve lembrança de mudança na eleição de 2012, uma vez que, uma mulher chegou a Reitoria ocupando o cargo de Vice-Reitora. As outras, no entanto mencionaram que esse é um momento importante e que reflete o movimento dentro da Universidade em buscar uma representante mulher e representa também o movimento da própria sociedade, em que as mulheres estão cada vez mais buscando ocupar espaços que antes eram vistos como o não espaço delas.

Com relação à Questão dois A senhora acredita que os movimentos feministas dentro da Universidade contribuíram para a vitória da reitora nas urnas?⁴ De que maneira? Uma entrevistada respondeu que não diretamente, porque ela acredita que durante o processo de campanha essa não era a bandeira mais forte da candidata. No entanto, segundo a entrevistada, os apoiadores da reitora pertenciam a partidos de ideologia de esquerda e com uma bandeira feminista forte, acabaram levantando esse aspecto para a campanha⁵.

A própria reitora não define se essa bandeira feminista foi um fator decisivo, todavia, afirma que durante a campanha abriu espaço para todos os coletivos na Universidade. Em um evento público recente, ela afirmou que ganhou a eleição por sua carreira pelo seu sucesso anterior como gestora pública, pois já havia estado à frente de grandes projetos e foi exitosa em sua atuação, confirmando que a bandeira de gênero não foi o forte da campanha.

Duas outras entrevistadas afirmaram que sim, uma vez que ao encontrarmos mulheres ocupando altos cargos reflete a luta dos movimentos feministas de forma bem mais ampla do que só dentro da Universidade.

Sobre a Questão três: A senhora acredita que essa mudança nas relações de gênero se reflete também em outros âmbitos da universidade? Quais? Uma entrevistada mencionou o fato de outra professora ter sido eleita como diretora de um

4 Compreendemos o movimento feminista e o movimento de mulheres como plural, seguindo a conceitualização de Silva e Camurça (2010). O movimento é perpassado por distintas análises sobre a situação das mulheres na sociedade, diferentes vertentes teóricas. A princípio, o enfrentamento das relações patriarcais é o grande propósito dos movimentos feministas, enquanto movimentos de mulheres podem estar organizados em prol de uma necessidade concreta vivenciada pelas mulheres (moradia, creche, etc).

5 Segundo Cisne (2004), a relação entre as esquerdas e os feminismos não é unívoca nem claramente articulada.

importante centro de estudos dentro da universidade, ela concorria com um professor que estava tentando sua reeleição e estava certo de que ganharia. Outra entrevistada mencionou que talvez o fato de termos uma mulher reitora não modifique a estrutura do homem no poder dentro da Universidade a não ser que seja construída uma política forte de igualdade de gênero dentro da instituição. As outras duas concordaram que irá refletir uma mudança sim e que ela já começou a ocorrer quando a Reitora nomeou 6 mulheres de um total de 8 decanatos.

A Quarta Questão do roteiro foi direcionada a saber como o relacionamento com os demais colegas das professoras transcorria durante as reuniões nas instâncias deliberativas da Universidade. Quanto a esse assunto, todas as entrevistadas explicaram que sempre foram tratadas com muito respeito. Mas não foi solicitado por nós um detalhe sobre os sentidos desse respeito, o que significaria esse respeito, se era uma referência apenas ao respeito de colegas ou se significava ouvir a voz das mulheres, as questões das mulheres. No entanto com o relato das entrevistadas podemos inferir que o respeito ao qual elas se referiam era a respeito de

Uma das entrevistadas mencionou que nesses espaços de maior poder de decisão dentro da UnB, já existia uma grande presença de mulheres. Duas entrevistadas mencionaram a respeito dos elogios sobre suas aparências, uma ainda adicionou que muitas vezes isso pode não significar nada demais para quem elogia, mas dependendo pode soar como uma desqualificação do trabalho de uma mulher ou inclusive uma situação de assédio. Quando ela está em um espaço de grande decisão e acaba sendo elogiada por como ela aparenta fisicamente.

As últimas questões versaram sobre indicações de outras potenciais entrevistadas ou acréscimos ao conversado até o momento. Elas de fato disponibilizaram alguns contatos, no entanto não houve resposta de nenhuma das indicações. Sobre as considerações finais das entrevistadas, uma delas mencionou que não entendia o protagonismo do feminismo na vitória da reitora, para ela essa bandeira apareceu de forma tangencial presente por conta dos apoiadores da Reitora, para ela quem realmente trouxe essa bandeira feminista foi a outra candidata que não foi eleita. Essa temática não foi a principal pauta no período da campanha. Ela salientou também acreditar que a vitória pode estar relacionada ao processo de *impeachment* da Ex ó Presidenta Dilma, uma representante da esquerda perdendo o cargo de poder e isso acabou refletindo na

eleição da reitora, uma vez que seus apoiadores pertenciam sua maioria a partidos de esquerda.

A conclusão que se pode aventar parcialmente a partir da fala das entrevistadas é que a maioria concorda com o fato de que ter uma mulher Reitora é uma grande conquista para as mulheres dentro da Universidade, e que reflete o que a sociedade fora do *Campus* também deseja. Constituiria um reflexo da vitória das mulheres em um âmbito social e político mais amplo, porque na fala da maioria das entrevistadas, sempre esteve muito presente esse paralelo de que uma mulher chegando a um cargo tão alto dentro de uma instituição representa uma vitória para as mulheres de forma geral.

3.3.2 6 As Notícias

Criando um contraponto com as entrevistas, analisamos as reportagens de três meios de comunicação: *Correio Braziliense*, *Jornal de Brasília*, *Canal da UnBTV no Youtube*. Esses jornais foram escolhidos, por estarem mais próximos ao processo da eleição da nova gestão da UnB, e assim ter mais facilidade e também interesse para relatar o mesmo.

A análise dessas notícias foi realizada no período do mês de maio de 2017, o recorte para a procura das notícias foi do período de 26 de Julho de 2016 a 01 de setembro de 2016, dia de inscrição das chapas para a consulta a Reitora da UnB e dia do anúncio de quem saiu vencedor da consulta respectivamente. As notícias analisadas estão listadas, com seus respectivos *links*, em anexo.

Neste sentido, o propósito dessa análise foi verificar o que estava sendo veiculado nesses meios de comunicação com relação à referida eleição, bem como quais aspectos estavam em destaque e quais não estavam.

Julgamos importante esta verificação porque tais matérias jornalísticas nos trazem elementos do contexto interpretativo dos acontecimentos eleitorais tanto por parte da comunidade acadêmica como da sociedade local.

Da busca realizada, foram encontradas um total de 16 notícias relacionadas à consulta na Universidade: 7, no *Correio Braziliense*; 6, no canal da UnBTV no *Youtube*; e 3, no *Jornal de Brasília*. Quanto ao conteúdo das notícias, eles eram bastante similares e foram publicadas praticamente nos mesmos dias, principalmente as dos jornais.

As notícias ressaltavam que a UnB estava em período de escolha do/a reitor/a e que havia três candidatos concorrendo. O fato de haver três mulheres na disputa cargo (duas como Reitora e uma como Vice-Reitora) não foi mencionado, as reportagens apenas informavam que estava acontecendo a escolha à reitoria. A única vez que tal fato foi expressamente mencionado ocorreu quando anunciaram seu resultado, momento em que o Correio Braziliense e o Jornal de Brasília ressaltaram que a UnB elegia sua primeira mulher reitora, porém, essa ênfase estava presente apenas no título das reportagens porque em seu interior não havia qualquer menção.

Embora o correio Braziliense tenha publicado um maior número de notícias quando comparado com os outros meio de comunicação, elas eram muito similares entre si, e não traziam nenhuma abordagem distinta das anteriores.

Já o jornal falado transmitido pela UnBTV no canal do *Youtube* apresentava maiores informações ao seu ouvinte, no entanto, elas também não focavam na questão de gênero. As variedades estavam presentes no sentido de mostrar entrevistas com os candidatos e como eles atuariam na gestão da Universidade, os debates que ao todo foram cinco, foram gravados e postados no canal. Outro aspecto que chamou atenção foi que nenhuma pergunta em relação à temática de gênero ou relacionada às mulheres em quaisquer aspectos na universidade foi feita.

Assim, é possível concluir da análise das notícias que em nenhum momento foi discutido/refletivo se haveria transformações nas relações de gênero dentro da universidade.

Essa ausência se opõe às falas das entrevistadas, pois elas acreditavam que o fato de uma mulher ter ganhado a eleição para reitora seria é um reflexo do que acontece na sociedade, todavia com as reportagens fica nítido que esse debate não está presente de forma ampla na sociedade.

3.3.3 ó A Professora Especialista Em Estudos de Gênero

Apresentamos também os resultados da entrevista de uma professora que estuda as relações de gênero dentro da UnB. Neste caso, também retomamos as perguntas do roteiro que consta nos apêndices deste trabalho.

À pergunta *o fato de uma mulher ocupar o cargo de Reitora da Universidade de Brasília é produto de uma mudança nas relações de gênero dentro da Universidade?*

Por quê?, ela respondeu diretamente, dizendo *“Não”*. Para a pesquisadora existe uma intenção nas mudanças de relações de gênero dentro da Universidade, contudo, as relações de gênero no trabalho são estruturais, assim como na sociedade, sendo as mudanças muito lentas e não necessariamente positivas em todos os casos. A especialista ainda salienta um agravante: o mercado de trabalho foi historicamente construído para os homens, então se as mulheres quisessem ter sucesso, elas precisavam e ainda precisam abdicar de várias esferas da vida pessoal.

Sobre a segunda pergunta *“Você acredita que o movimento feminista dentro da Universidade contribuiu para a vitória da Reitora nas urnas? De que maneira?”*, a pesquisadora respondeu que acredita que sim, porém para ela tem uma grande questão com a eleição da reitora, que por muitas razões diversas. Para ela, parece que é quase um teste. Nas palavras da entrevistada: *“Vamos colocar ela lá, vamos dificultar a vida dela ao máximo pra gente provar que uma mulher não dá conta”*. Ela disse ter essa sensação porque está presente em outras instâncias onde percebe que seu trabalho é duramente criticado, mesmo que outros homens tenham as mesmas atribuições, eles não recebem críticas. A entrevistada acredita que a Reitora está realizando um bom trabalho, porém é desqualificado em várias instâncias, assim como o trabalho de algumas decanas e ela acredita que se fosse um homem não seria dessa maneira, por razões patriarcais/machistas históricas.

As questões três e quatro, *“Você acredita que essa mudança nas Relações de Gênero se reflete também em outros âmbitos da Universidade? Quais?”* e *4º Você acredita que termos uma mulher Reitora irá possibilitar maior espaço para debater gênero na Universidade?*, podem ser analisadas de maneira conjunta, uma vez que obtiveram basicamente respostas semelhantes. A entrevistada afirmou que não necessariamente ocorrerá uma mudança no âmbito da Universidade ou ocorrerá um debate maior sobre gênero. O fato de termos uma mulher reitora não necessariamente vai abrir espaço para o diálogo ou maior espaço para as mulheres, porque nem todas as mulheres em cargos de poder na gestão universitária apoiam a causa feminista.

Quanto à pergunta número 5 do questionário: *“Você acredita que sua pesquisa e o que é debatido no seu grupo de pesquisa alcança toda a Universidade?”*, a especialista consultada foi categórica em afirmar que não alcança toda a universidade. Então seguimos para a próxima pergunta que versava a respeito do que deveria ser feito para tornar o debate de gênero mais popular na instituição. A entrevistada respondeu que a

primeira coisa que deveria acontecer, são ações de igualdade de gênero no contexto institucional. A entrevistada deu o exemplo de que quando uma professora usufrui da licença maternidade, sua produtividade esperada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) não muda, assim a professora licenciada deverá produzir da mesma maneira que um homem sem filhos (ou homens com filhos já que a licença é de apenas 5 dias, o que provoca que os homens, de modo geral, não se responsabilizem de maneira igualitária pelos cuidados dos filhos). Ela ressalta que essa questão deve ser visibilizada porque isso nem ao menos é pensado. Até pouco tempo atrás as mulheres não tinham o direito de sair de licença maternidade para o Cnpq ou Capes, não apenas as professoras, também as estudantes bolsistas de pós-graduação. A estudiosa afirma que não adianta ampliar o debate se essas questões não forem pensadas.

Sobre novos contatos para realizar outras entrevistas, ela me forneceu, no entanto, a outra pesquisadora não encontrou tempo hábil para responder ao instrumento de pesquisa. A Sétima questão era a respeito se ela desejava acrescentar algo a mais. Acrescentou que era muito válida a pesquisa que nos propomos a fazer.

Essa entrevistada mostrou outro aspecto para refletir o exercício de altos cargos de gestão universitária por mulheres: o fato de que as mulheres que conquistam esses cargos devem abdicar de aspectos da sua vida pessoal para permanecer nesses espaços, além da dupla ou tripla jornada de trabalho, articulando os afazeres domésticos e o trabalho remunerado.

Existe uma cobrança maior e uma desconfiança com as mulheres que ocupam altos cargos, e mesmo que estejam se saindo melhor do que qualquer homem naquele espaço desempenhando a mesma função, elas serão colocadas à prova o tempo todo para confirmação de que merecem estar ali.

Outros aspectos práticos vida das mulheres também devem ser considerados, segundo frisou a professora entrevistada, como por exemplo, questões relacionadas à maternidade, a dupla ou tripla jornada de trabalho, à sensação permanente de dupla ausência (nunca totalmente no trabalho, nunca totalmente em casa) denominada pelas pesquisadoras como "Dupla Ausência" (ver Yannoulas, 2013), questões que muitas vezes não são consideradas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o resultado da pesquisa, a nossa hipótese inicial mostrou ser procedente, pois uma mulher ocupar esse cargo significou um resultado de um processo gradativo anterior e também um aumento quantitativo de mulheres ocupando postos de grande poder dentro da instituição. Há de se levar em conta todo o trajeto de tempo e conquistas das mulheres.

Ao final dessa pesquisa, que teve como impulso inicial analisar se o fato da primeira reitora eleita na UnB significava uma mudança nas relações de gênero dentro da instituição de ensino superior, verificamos que a inserção das mulheres nos decanatos já era significativa no final dos anos 1990 e aumentou gradativamente até os dias atuais. Entretanto, observamos que a eleição de uma mulher por si só representa apenas uma mudança parcial nas relações de gênero. Representa um processo lento e gradual, que ainda está em curso, (podemos ver isso nas falas das entrevistadas) que inegavelmente ganhou um momento de destaque enorme ao termos uma mulher Reitora. Representa sim uma conquista feminina, porque levamos em conta o histórico de acontecimentos passados por trás da eleição. Um momento é fruto de muitos outros que tivemos antes dele, o mesmo também potencializa essa a mudança uma vez que ao ser empossada a Reitora trás consigo um número importante de mulheres para compor sua gestão.

Em algumas falas pudemos perceber que o feminismo impulsionou a vitória da reitora, uma das entrevistadas chega a afirmar que quando uma mulher chega a um posto tão alto na sociedade de certa forma é uma conquista feminista e da sociedade como um todo; no entanto essas falas não apareceram de forma unânime. Em algumas das falas percebemos que esse acontecimento seja uma grande tentativa de colocar e encontrar mulheres em cargos de chefia, mas esse processo ainda é e será alvo de muitas críticas, uma vez que sim, ainda vivemos em uma sociedade em que as relações hierárquicas de gênero estão presentes. Apesar de este momento ser positivo o momento do percurso, ainda teremos um longo caminho.

Com relação a se gênero será uma temática mesmo debatida dentro da universidade por termos uma mulher Reitora, não podemos afirmar que isso vai acontecer de fato, uma vez que para que esse debate ocorra é necessário que existam pessoas interessadas e nem todo mundo está interessado na questão de gênero ou não

visualizam sua importância para a melhoria da gestão universitária. Ele é o tópico mais incerto, porque pode ser que seja ampliado esse debate e ele venha de forma mais presente na academia ou não.

Diversidades de ações poderão vir a ser desenvolvidas para que as relações de gênero dentro da universidade se transformem no sentido de igualdade entre os sexos: Campanhas para diminuir/suprimir as diferenças entre homens e mulheres na gestão universitária, Seminários para refletir sobre o teto de vidro e as paredes de cristal que impedem à algumas profissionais de áreas tidas como õmenoresö chegar aos altos cargos, Medidas administrativas que aliviem a dupla jornada de trabalho (seis horas por exemplo), apoio às acadêmicas que possuem perfil de gestão, entre outras tantas possíveis.

Foi bastante difícil ter acesso às entrevistadas potenciais, devido ao curto tempo disponível pela entrevistadora para realizar o trabalho de campo, a sobrecarga de trabalho das mesmas, o receio de falar sobre uma eleição tão recente, o receio de conversar com uma estudante sem saber como seriam interpretadas suas palavras, o temor de gerar tensões com os colegas homens, entre outros limitantes.

Outra questão que não foi possível abordar nesta pesquisa foi o debate de racial, isto é, as mulheres negras assumem altos cargos? Quais? Como? Alguma delas se declararam negras? Nenhuma das entrevistadas se declarou negra, essa pergunta também não foi abordada nos roteiros de entrevistas. Apenas uma das entrevistadas indicou uma ex-decana para ser entrevistada e ela era negra, porém não coseguimos contato para realização da entrevista.

Futuras pesquisas poderiam investigar a temática racial e também, por exemplo, a visão dos homens professores sobre o tema, a visão dos e das estudantes, das e dos técnicos-administrativos. Certamente, pesquisas junto aos homens seriam importantíssimas, com a inclusão das seguintes perguntas no roteiro de entrevista: você tem filhos/as? Você realiza afazeres domésticos? Como é conciliar/articular o trabalho fora de casa e o trabalho doméstico?

Finalmente, para futuros trabalhos, deveremos aprofundar sobre a temática do poder e do patriarcado, e suas relações com o saber e a legitimidade, visando melhor compreender e explicar os movimentos de avanço e recuo nas questões de gênero num ambiente especial como é o universitário.

Segundo o Código de Ética dos Assistentes Sociais, é dever: devolver as informações colhidas nos estudos e pesquisas aos/às usuários/as, no sentido de que estes possam usá-los para o fortalecimento dos seus interesses (artigo 5º, alínea d). Assim, entregaremos cópia impressa de nosso trabalho para as entrevistadas que gentilmente se dispuseram a nos ajudar na investigação deste tema tão importante e polêmico.

Essa pesquisa foi realmente significativa para a formação profissional da pesquisadora, uma vez que foi uma oportunidade de se aprofundar na questão de gênero e compreender como ela opera nas relações sociais da qual ela também é fruto. Assim, seu futuro como profissional do Serviço Social engajada será mais comprometido com o feminismo, especialmente no que diz respeito ao mercado de trabalho e ao sistema de ensino.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Aline da Silva. et al. *O Questionamento do Feminismo Negro à Marcha das Vadias de 2011*. Relatório apresentado na disciplina de Pesquisa Social, Departamento de Serviço Social, UnB. Brasília 2014.

ARTES, Amélia. RICOLDI Arlene, M. *Mulheres e as carreiras de prestígio no ensino superior brasileiro: o não lugar da mulher*. P. 81 a 94. Belo Horizonte, Outubro 2016.

BANDEIRA, Lourdes M. et al. *Mulheres em dados: o que informa a Pnad/IBGE, 2008*. In: BRASIL, Presidência da República. Edição Especial *Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero: Autonomia Econômica, Empoderamento e Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho*. Brasília/DF: SPM, 2009, p. 107-128.

BARBOSA, Marcia C.; LIMA, Betina S. *Mulheres na Física do Brasil: Por que tão poucas? E por que tão devagar?*. In: YANNOULAS, Silvia C. (coord.) *Trabalhadoras, Análise da Feminização das Profissões*, 2013, páginas 69 a 86.

BARROS, Mariana Campos et. al. *Gênero e desigualdade: a disparidade na representação de cargos elevados na Universidade de Brasília*. Relatório apresentado na disciplina de Pesquisa Social, Departamento de Serviço Social, UnB. Brasília, 2015.

BOLZAN, Débora, *Serviço social e gênero a marca histórica de uma profissão feminizada*. Revista Caderno Espaço Feminino V. 28. N.1 2015. P. 311 a 334.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 05 de Outubro de 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.

Acesso em 08 de Abril de 2017.

BRASIL. Decreto 1.916, 23 de maio de 1996. Regulamenta o processo de escolha dos dirigentes de instituições federais de ensino superior, nos termos da Lei nº9192 de 21 de Dezembro de 1995.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. *Ética na Pesquisa na Área de Ciências humanas e Sociais*. Resolução Número 510, abril de 2016

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil Contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, nº 110, p. 67-104, 2000.

CAPPELLIN, Paola. As Desigualdades impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo? *Rev. Gênero*, Rio de Janeiro, v. 9., n. 1, 2008, p. 89-126. Disponível em: <
<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/97/73>>.

CISNE, Mirla. *Serviço Social: Uma Profissão de Mulheres Para Mulheres? Uma análise crítica da categoria gênero na história òfeminizaçãoö da profissão*. Tese de Doutorado, UFPE, Recife 2004.

CFESS. *Código de Ética Profissional do Assistente Social*. (Lei nº8662/93). Março de 1993.

DEGRAFF, Deborah S. ANKER, Richard. *õGênero, Mercados de Trabalho e o Trabalho das Mulheresö* P. 163 a 197. *Gênero nos Estudos de População*. Brasil, 2004.

DIAS, Marco Antônio Rodrigues. *UnB e comunicação nos anos 1970: acordo tático, repressão e credibilidade acadêmica*. Brasília, Editora Universidade de Brasília, 2013.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

KERGOAT, Dnaièle. Dinâmica e Consubstancialidade das Relações Sociais. *Novos estudos*. ó CEBRAP, n.86, pp.93-103, 2010. Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002010000100005>.

LOMBARDI, Maria Rosa. Formação e docência em Engenharia na ótica do gênero. In: YANNOULAS, Silvia C. (coord.) *Trabalhadoras, Análise da Feminização das Profissões*, 2013, páginas 111 a 136.

MINAYO, Maria Cecília. *Pesquisa Social Teoria, Método e Criatividade*. 6ª ed. Editora Vozes. Petrópolis. 1996.

SAFFIOTI, Heleith. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, Albertina; BRUSCHINI, Cristina (Orgs.). *Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992a, p. 183-215.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. *Educação & Realidade*, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/291769/mod_resource/content/0/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf>. Acesso em: 08 de Abril de 2017.

SILVA, Carmen; CAMURÇA, Silvia. **Feminismo e Movimento de Mulheres**. Recife: SOS Corpo - Instituto Feminista para a Democracia, 2010. Disponível em: <<http://soscorpo.org/wp-content/uploads/Feminismo-e-Movimento-de-Mulheres-2013-2aedi%C3%A7%C3%A3o.pdf>> .

UnB. *Regimento interno da Universidade de Brasília*. Ed. 8º. Brasília, UnB. 2011.

VIANNA, Claudia P. A feminização do magistério na educação básica e os desafios para a prática e a identidade coletiva docente. In: YANNOULAS, Silvia C. (coord.) *Trabalhadoras, Análise da Feminização das Profissões*, 2013, páginas 159 a 179.

YANNOULAS, Silvia C. *Dossiê: Políticas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho*. Brasília CFEMEA; FIG/CIDA 2002

YANNOULAS, Silvia Cristina. *Feminização ou Feminilização? Apontamentos de uma Categoria*. Brasília 2011, Revista *Temporalis*. V. 22. P. 171 a 192.

YANNOULAS, Silvia C. (coord.) *Trabalhadoras, Análise da Feminização das Profissões e Ocupações*, 2013.

ANEXOS



Universidade de Brasília ó UNB

Instituto de Ciências Humanas ó IH

Departamento de Serviço Social ó SER

Disciplina: Trabalho de Conclusão de Curso ó TCC

Objetivo da discente: Analisar se o fato da Universidade de Brasília ter atualmente uma mulher reitora significa que houve mudanças nas relações de gênero dentro da UnB

Apêndice 1: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ó TCLE

Você está sendo convidada a participar de uma pesquisa sob a responsabilidade de Aline Almeida da Silva, graduanda em Serviço Social da Universidade de Brasília (UnB). Tendo como objetivo, analisar se o fato da Universidade de Brasília ter atualmente uma mulher à frente da reitoria significa um reflexo das mudanças nas relações de gênero dentro da UnB.

Sua participação nesta pesquisa constituirá em conceder entrevista, sendo esta de imensa contribuição ao desenvolvimento do futuro Trabalho de Conclusão de Curso Serviço Social sob supervisão da professora Silvia Cristina Yannoulas, matrícula 1017080, CPF: 728.557.201-25, celular (0619) 84198125. No entanto, não é obrigatória. Você poderá se recusar a participar em qualquer momento, sem que isto acarrete penalidade ou prejuízo a você a pesquisadora.

A entrevista será gravada para transcrição posterior, visando facilitar o processamento do material. Logo depois de transcrita a entrevista, nos comprometemos a entregá-la para a sua prévia aprovação. Destaco, contudo, que os resultados da análise são de inteira responsabilidade da pesquisadora, e à entrevistada não poderá constituir risco algum. Você receberá uma cópia deste termo no qual constam os dados da responsável para que possa retirar suas dúvidas.

Desta forma, declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome/Assinatura	Aline Almeida da Silva
Nome Completo	Discente em Serviço Social
CPF:	E-mail:
Aline.almeidaveloso@gmail.com	
Matrícula:	Celular: (619)8354-8803
Email:	Matrícula: 13/0042455
	CPF: 034.651.611-06
	Data: _____ de _____ de 2017.



Universidade de Brasília ó UNB
Instituto de Ciências Humanas ó IH
Departamento de Serviço Social ó SER
Disciplina: Trabalho de Conclusão de Curso ó TCC

Objetivo da Discente: Analisar se o fato da Universidade de Brasília, atualmente uma mulher reitora significa que houve mudanças nas relações de gênero dentro da UnB

Apêndice 2: Roteiro de Entrevista para Decanas e Ex-Decanas

1º O fato de uma mulher ocupar o cargo de Reitora da Universidade de Brasília é produto de uma mudança nas relações de gênero dentro da Universidade? Por quê?

2º Você acredita que o movimento feminista dentro da Universidade contribuiu para a vitória da Reitora nas urnas? De que maneira?

3º Você acredita que essa mudança nas Relações de Gênero se reflete também em outros âmbitos da universidade? Quais?

4º O fato de a Professora Márcia Abrão ter sido eleita Reitora da UnB é consequência de uma mudança progressiva com relação às mulheres ocupando altos cargos na UnB ou esse é um passo que foi dado agora para mudanças futuras? Justifique.

5º Em sua gestão, como você caracterizou o seu relacionamento com os colegas homens que com quem teve que lidar durante o desenvolvimento das atividades na Reitoria, no Consuni, no Cepe e outras instâncias de deliberação e gestão universitária?

6º Você indicaria outra professora que seja ou tenha sido Decana que possamos entrevistar? Qual o contato?

7º Você deseja acrescentar algo a mais?



Universidade de Brasília ó UNB

Instituto de Ciências Humanas ó IH

Departamento de Serviço Social ó SER

Disciplina: Trabalho de Conclusão de Curso ó TCC

Objetivo da Discente: Analisar se o fato da Universidade de Brasília, atualmente uma mulher reitora significa que houve mudanças nas relações de gênero dentro da UnB

Apêndice 3: Roteiro de Entrevista para Coordenadora de Grupo de Pesquisa sobre Gênero/Mulher

1º O fato de uma mulher ocupar o cargo de Reitora da Universidade de Brasília é produto de uma mudança nas relações de gênero dentro da Universidade? Por quê?

2º Você acredita que o movimento feminista dentro da Universidade contribuiu para a vitória da Reitora nas urnas? De que maneira?

3º Você acredita que essa mudança nas Relações de Gênero se reflete também em outros âmbitos da Universidade? Quais?

4º Você acredita que termos uma mulher Reitora irá possibilitar maior espaço para debater gênero na Universidade?

5º Você acredita que sua pesquisa e o que é debatido no grupo alcança toda a Universidade?

6º O que é necessário para tornar o debate de gênero mais popular na Universidade, que ele não seja um assunto de interesses das feministas ou de pesquisadoras da área?

7º Você teria outra pessoa para indicar que eu possa entrevistar? Qual o contato?

8º Você deseja acrescentar algo mais?



Universidade de Brasília ó UNB
Instituto de Ciências Humanas ó IH
Departamento de Serviço Social ó SER
Disciplina: Trabalho de Conclusão de Curso ó TCC

Objetivo da Discente: Analisar se o fato da Universidade de Brasília, atualmente uma mulher reitora significa que houve mudanças nas relações de gênero dentro da UnB

Apêndice 4: Roteiro de Entrevista com a Reitora

1º O fato de uma mulher ocupar o cargo de Reitora da Universidade de Brasília é produto de uma mudança nas relações de gênero dentro da Universidade? Por quê?

2º A senhora acredita que o movimento feminista dentro da Universidade contribuiu para a vitória da Reitora nas urnas? De que maneira?

3º A senhora acredita que essa mudança nas Relações de Gênero se reflete também em outros âmbitos da universidade? Quais?

4º O fato de a senhora ter sido eleita Reitora da Universidade é consequência de uma mudança progressiva com relação às mulheres ocupando altos cargos na UnB ou esse é um passo que foi dado agora para mudanças futuras? Justifique.

5º Em sua gestão, como caracteriza o seu relacionamento com os colegas homens que com quem teve que lidar durante o desenvolvimento das atividades na Reitoria, no Consuni, no Cepe e outras instâncias de deliberação e gestão universitária?

6º Você indicaria outra professora que seja ou tenha sido Decana que possamos entrevistar? Qual o contato?

7º A senhora teria outras observações a serem feitas?

Apêndice 5: Notícias

Correio Braziliense. "Começa disputa pela Reitoria da UnB". Brasília, Julho/2016. (Acesso em 16 de Maio de 2017).

http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/ensino_ensinosuperior/2016/07/25/ensino_ensinosuperior_interna,541581/comeca-disputa-pela-reitoria-da-unb.shtml.

Correio Brasiliense. "Três chapas disputam a reitoria da Universidade de Brasília". Brasília, Julho/2016. (Acesso em 16 de Maio de 2017).

http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/ensino_ensinosuperior/2016/07/27/ensino_ensinosuperior_interna,541809/tres-chapas-disputam-a-reitoria-da-universidade-de-brasilia.shtml.

Correio Brasiliense. "Eleição para reitor e vice da UnB começa nesta terça na Instituição". Brasília, Agosto/2016. (Acesso em 16 de Maio de 2017).

http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2016/08/30/interna_cidades_df,546520/eleicao-para-reitor-e-vice-da-unb-comeca-nesta-terca-na-instituicao.shtml.

Correio Brasiliense. "Temas polêmicos no último debate entre candidatos à reitoria da UnB". Brasília, Agosto/2016. (Acesso em 16 de Maio de 2017).

http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2016/08/26/interna_cidades_df,546082/temas-polemicos-no-ultimo-debate-entre-candidatos-a-reitoria-da-unb.shtml.

Correio Brasiliense. "Resultado de consulta para reitor da UnB sai nesta quinta". Brasília, Setembro/2016. (Acesso em 16 de Maio de 2017).

http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2016/09/01/interna_cidades_df,546873/resultado-de-consulta-para-reitor-da-unb-sai-nesta-quinta.shtml.

Correio Brasiliense. òExpectativa: comissão da UnB apura votos para reitor e vice da Instituiçãoö. Brasília, Setembro/2016. (Acesso em 16 de Maio de 2017).

<http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2016/09/01/interna_cidades_df,546919/expectativa-comissao-da-unb-apura-votos-para-reitor-e-vice-da-institu.shtml>.

Jornal de Brasília. òEleição para reitor e vice da UnB começa nesta terça-feiraö. Brasília, Agosto/2016. (Acesso em 16 de Maio de 2017).

<<http://www.jornaldebrasil.com.br/cidades/eleicao-para-reitor-e-vice-da-unb-comeca-nesta-terca-feira/>>.

Jornal de Brasília. òUnB define novo reitor nesta quarta-feira (31)ö. Brasília, Agosto/2016. (Acesso em 16 de Maio de 2017).

<<http://www.jornaldebrasil.com.br/cidades/unb-define-novo-reitor-nesta-quarta-feira-30/>>.

Jornal de Brasília. òMárcia Abrahão é eleita nova reitora da UnBö. Brasília, Setembro/2016. (Acesso em 16 de Maio de 2017).

<<http://www.jornaldebrasil.com.br/cidades/marcia-abrahaao-e-eleita-nova-reitora-da-unb/>>.

UnBTV. òComeça a campanha para a reitoria da UnBö. *Youtube*. Publicado em 29 de Julho de 2016. Disponível em:

<<https://www.youtube.com/watch?v=LSHNLzyBhkk&t=35s>>. Acesso em 18 de Maio de 2017.

UnBTV. òConsulta para a reitoria 2016: entrevista com Márcia Abrahãoö. *Youtube*. Publicado em 22 de Agosto de 2016. Disponível em:

<<https://www.youtube.com/watch?v=h1SH2rzWznc&t=1160s>>. Acesso em 18 de Maio de 2017.

UnBTV. õConsulta para a reitoria 2016: entrevista com Denise Bomtempö. *Youtube*. Publicado em 22 de Agosto de 2016. Disponível em:
<<https://www.youtube.com/watch?v=GYMuRKJIBCK>>. Acesso em 18 de Maio de 2017.

UnBTV. õConsulta para a reitoria: debate do dia 26 de agosto de 2016ö. *Youtube*. Publicado em 31 de Agosto de 2016. Disponível em:
<<https://www.youtube.com/watch?v=8xiVXykmkMA>>. Acesso em 18 de Maio de 2017.

UnBTV. õConsulta para a reitoria: debate do dia 26 de agosto de 2016ö. *Youtube*. Publicado em 31 de Agosto de 2016. Disponível em:
<<https://www.youtube.com/watch?v=wwwCZYWnvVw>>. Acesso em 18 de Maio de 2017.

UnBTV. õMárcia Abrahão vence consulta para a reitoriaö. *Youtube*. Publicado em 01 de Setembro de 2016. Disponível em:
<<https://www.youtube.com/watch?v=1UI4wCUikAA&t=10s>>. Acesso em 18 de Maio de 2017.

Apêndice 6: Quadro com fragmentos das entrevistas

Neste tópico está presente fragmentos das cinco entrevistas

As quatro primeiras entrevistadas (1 a 4), são decanas, ex-decanas e a reitora. O quinto fragmento refere-se à entrevista com a especialista sobre o tema gênero. Os questionários possuíam mais diferente de todos é o da coordenadora de grupo de pesquisa, ele está no Apêndice anexo 3.

Entrevistada	Q. 1	Q. 2	Q. 3	Q.4	Q. 5	Q. 6	Q.7
E.1	Sem dúvida! Na década de 80, 1985 precisamente, conquistamos o direito de eleger nosso reitor. Foi a primeira vez. E elegemos um homem, Cristóvam Buarque.. Na década de 90, tivemos uma ou outra decana: lembro da Ana Maria no DPP, da Therese no DAC, da Maria José e da Doris no DEX, com o Lauro Morhy, Com o Timothy eu fui a única. Na sequência dos anos 2000 tivemos mais, duas decanas saíram candidatas a Reitora: a	Com certeza, sim! Marcia teve uma atuação muito expressiva, quando foi decana de graduação e coordenou o REUNI na UnB. Despontou dali para o cargo de reitora e quase ganhou. No pleito seguinte, não houve dúvidas. A comunidade acadêmica já apresentava amadurecimento nesse sentido e eleger Marcia. E com ela, inúmeras decanas	Chama a minha atenção a vitória da Maria Lucia Baiana na direção do CEAM. Ela concorria com Ricardo Caldas, duas vezes diretor e que estava certo da sua vitória.	Entendo que as duas possibilidades são verdadeiras. Vejo que já alcançamos reconhecimento acadêmico para esses cargos de destaque e esse é um caminho sem volta.	Nesses colegiados, a presença feminina já se destacava. Representantes dos diferentes setores eram mulheres. Sempre fomos muito respeitadas pelos colegas. Nunca percebi qualquer dificuldade pela minha condição de mulher. No grupo dos Decanos, também foi da mesma forma.		Gostaria, sim, de parabenizá-la pela escolha do tema. Muito interessante e oportuno. Fico a sua disposição para outras informações. Desejo-lhe muito êxito na pesquisa!

Entr evista	Q. 1	Q. 2	Q. 3	Q.4	Q. 5	Q. 6	Q.7
	Márcia e a Denise Bomtempo. Tivemos também uma terceira candidata, a Ana Valente e uma quarta, Maria Luiza Ortiz. Maria Lucia Baiana e Fátima Makiuchi foram candidatas a vice, como a Sonia da chapa vencedora.						
E. 2	Acho que relativamente, não é este o momento, isso é fruto de um processo gradativo, chegou nesse momento, mas ele já vem de conquistas anteriores. A mudança ocorreu na eleição passada. Quando uma mulher chega à posição de vice, então daí para chegar à posição de reitora é uma questão de conquistas. E mostrar a que veio, quer dizer se a vice	Eu acho que não. Quem trás a bandeira feminista não foi eleita. O movimento feminista não é necessariamente vinculado a partidos e a candidata eleita, ela veio eleita por vinculações, acordos. Eu entendo o movimento feminista ele não trás necessariamente bandeiras. Aqui na UnB ele trás um posicionamento de esquerda, mas não quer dizer que todas	Eu acho que como eu até já comecei a falar, o fato de você indicar pessoas, mulheres para ocupar esses cargos estrategicamente e muda algumas coisas, mas é o que eu não sei a envergadura disso, daqui a algum tempo pode ser que mude e pode ser que não, ali nós estamos analisando quem está no poder,. Mas se você for analisar as relações como elas estão	É progressiva , já vem de um tempo, se formos analisar as eleições anteriores, a eleição anterior já foi a mudança foi uma disputa grande e a professora Sônia ter chegado já foi uma mudança e avanço. Mas antes disso, você pode observar, porque nós temos mais professoras na Universidade, eu não tenho esses dados, mas eu tenho informações	Eu nunca presenciei nada assim muito agressivo, muito ofensivo direto, mas coisas de mudança de tratamento, por exemplo, de você lidar, da pessoa do homem tratar uma gestora de uma forma diferente. Em termos de administração algumas coisas de reproduzem, por exemplo, tem um excesso de gentileza com mulheres que ocupam cargos mais altos, de		Gostaria de acrescentar a bandeira feminista, vem de uma maneira tangencial pelas pessoas que se colocaram como apoiadoras da candidata. Ela vai trazer o fato de que é uma mulher, na administração, mas isso as mulheres tem que fazer. Se você analisar o processo de impeachment, que a Dilma por mais que eu não me identificasse por a pessoa dela, ela traz uma pauta de

Entr evista	Q. 1	Q. 2	Q. 3	Q.4	Q. 5	Q. 6	Q.7
	<p>mostrar um bom trabalho também mostra credibilidade, se você tem decanas, tem cargos administrados por mulheres que mostram um bom trabalho, então você tem uma legitimidade de acreditar no trabalho dessas mulheres.</p>	<p>as feministas, participantes do feminismo tenham uma perspectiva de esquerda. Porque o movimento feminista ele é muito diversificado, porque as questões de violência contra mulher, elas estão em todas as classes, na burguesia e no proletariado. Então a discussão, ela é transversal. O que eu entendi dessa eleição é que a candidata que trouxe o apoio de partidos de esquerdas, partidos que outrora se diversificavam e apoiavam partidos separados, dessa vez fizeram uma coligação por interesses. Agora obviamente eu vi também feministas que declararam apoio, mas também que</p>	<p>colocadas nos próprios departamentos, como elas estão colocadas mais particularmente, ainda existe muita coisa pra se mexer, muita coisa a ser contada, não sei se você ter mulheres no poder vai alastrar, há não ser que você desenvolva dentro da Universidade políticas afirmativas, políticas de gênero, isso é importante e um trabalho muito difícil, muito complicado. Tem que ver o perfil de quem ela colocou nas pastas. Porque é essa pessoa que vai trabalhar pela pasta.</p>	<p>que o pessoal do Gestão de Pessoas me passou na época em que eu era decana. Numero de professoras é maior que o de professores. Mas as vezes isso não se reflete na direção dos institutos, por exemplo a reitora já foi diretora do Instituto de Geologia, e no caso do Instituto de Humanas que a maioria são professoras, a direção é ocupada por um homem. Quando a professora Denise foi diretora, era ela e a vice. Então essa conquista é progressiva. Até porque as mulheres são muito competentes na gestão pública. Na administração no campo da educação. Você não ver resultados</p>	<p>gestão e que talvez esse comportamento assim de chamar de querida, Então a pessoa usa uma expressão assim para demonstrar gentileza ou carinho, mas a gente também pode receber isso como uma forma de diminuir a importância do seu trabalho, a sua importância no cargo.</p>		<p>defesa do social, direitos humanos e isso me levam a apoiá-la. Também o fato dela ser mulher e estar ocupando o cargo mais alto do país e ser aquela que não carrega o marido do lado, mas esse fato também pesou contra ela durante o impeachment. E eu acho que esse processo eleitoral ele tem muito a ver com essa questão de quem está apoiando a candidata que seria a candidata mais forte para tirar a gestão anterior, o que estava no poder. Com efeito do pós impeachment, porque no dia da eleição., historicamente o dia que as pessoas mais participam é o primeiro dia, no segundo não tanto. Mas nessa o maior</p>

Entr evista	Q. 1	Q. 2	Q. 3	Q.4	Q. 5	Q. 6	Q.7
		<p>tem vinculação político partidária. Então eu não sei se teve uma força grande do movimento feminista, porque eram duas chapas, duas encabeçadas por mulheres, uma claramente trazia a bandeira do feminismo,. Ela também escolheu um decanato com muitas mulheres, colocou muitas mulheres nesses cargos. Com exceção do Decanato de Assuntos Comunitários</p>		<p>negativos, então o que pode acontecer, tem algum deslize ou outro que todo mundo está sujeito a cometer. Agora tem uma questão de gênero que eu acho que está colocada nas relações internas e que tem muita coisa a vencer, de um autoritarismo de um machismo muito presente, um autoritarismo masculino.</p>			<p>fluxo de votação aconteceu no segundo dia, exatamente quando aconteceu o impeachment.</p>

Entr evista	Q. 1	Q. 2	Q. 3	Q.4	Q. 5	Q. 6	Q.7
E. 3	De fato eu diria que há toda uma mudança, todo um movimento na Universidade, como na sociedade, muito resultado da luta das mulheres para que as mulheres ocupem espaços historicamente reconhecidos na sociedade machista que nós vivemos, como espaços masculinos. A Universidade é também permeada por essa lógica machista, não nos esqueçamos que conhecimento estabelece relações de poder. Então a Universidade também sempre foi organizada muito na de que é um espaço de produção do conhecimento.	Certamente, a presença das mulheres nos espaços de poder tem muito a ver de fato com a luta das mulheres permanentemente. O fato de termos mulheres organizado no âmbito da Universidade, nos diferentes coletivos que buscam trazer a tona essa subjugação do feminino, essa relação de assimetria é extremamente importante da mesma forma que a Universidade se dedica a pesquisas acerca da desigualdade de gênero, da violência praticada contra as mulheres.	O fato de você eleger uma mulher reitora é emblemático, é simbólico pra luta das mulheres. Ele faz com que essa pauta fique mais visível e exige de nós, exige da academia de uma forma geral, da comunidade acadêmica um olhar mais criterioso, cuidadoso, crítico em relação ao tema. Então a presença da mulher reitora é algo emblemático nessa luta, além de que não podemos esquecer que nos não apenas elegemos uma mulher, mas elegemos uma mulher que tem um compromisso com a luta das mulheres, uma mulher que reconhece a importância da atuação das demais mulheres e que	Não eu não acredito muito nos saltos intempestivos, isso é resultado de uma luta processual das mulheres. Se você olha a trajetória das mulheres na sociedade você verá que a nossa presença em determinados espaços, ela ainda é muito a quem, mesmo quando você olha os espaços de comando das Universidades brasileiras em geral o número de mulheres ainda é muito pequeno. Quando você olha na direção dos cursos, dentro da universidade a presença das mulheres ainda é a quem da sua real participação. Mas a Universidade, ela traduz um movimento, então eu diria que isso é resultado, não é uma mágica, é	Na gestão, nós não tivemos, até agora, eu particularmente e não tive nenhuma dificuldade em nenhuma das instâncias, até porque como eu já disse, na gestão da professora Márcia, nós somos a maioria no espaço de gestão e os homens que ali estão que compõem o conjunto de gestores, são homens com uma visão extremamente avançada, uma visão de que respeitam e reconhecem a necessidade de construção de políticas de igualdade de gênero, ambiente acadêmico a sujeição do feminino sobre o masculino ainda é muito presente principalmente nesses espaços.	Eu indicaria a professora Maria Emília é uma pessoa extremamente perspicaz, sensível a essa questão, mas eu diria que existe uma possibilidade real de entrevistar todas as decanas. Todas as mulheres decanas poderiam ser entrevistadas, mas se você quer uma indicação, tem a professora Claudia, a professora Maria Emília, a professora Helena. Eu diria que seria importante entrevistar principalmente as decanas da esfera acadêmica.	Eu quero registrar que pesquisas como essa que tem a temática de gênero como o objeto de estudo é extremamente importante para que se possa avançar na luta das mulheres. Quanto mais estivermos pesquisadores, pesquisadoras investigando a temática, mais indicadores, mais elementos, mais reflexões nós teremos para intervir sobre a realidade e mudarmos a realidade. Fazer a pesquisa, fazer estudo é extremamente importante, por isso quero parabenizá-la pela escolha da temática e dizer que ao final de uma pesquisa como essa é importante que os resultados sejam socializados pra que a gente possa estimular outras

Entr evist ada	Q. 1	Q. 2	Q. 3	Q.4	Q. 5	Q. 6	Q.7
			<p>buscou fortalecer isso, inclusive tendo na gestão um número significativo de mulheres compondo o primeiro escalão da gestão em uma linha que associa a competência técnica, mas também a dimensão de gênero que nós consideramos importante.</p>	<p>resultado de uma luta contínua e permanente das mulheres e que a presença da mulher Reitora é um avanço, mas ainda não é a resposta final que nós precisamos para fazer da Universidade de Brasília uma Universidade que tenha de fato mudado uma cultura machista e que tenha feito a inflexão absoluta nas relações de gênero, nós ainda convivemos, estamos testemunhando todos os dias um conjunto de ações de medidas extremamente discriminatórias, práticas de violência contra as mulheres no âmbito da Universidade e que precisa ser enfrentado, porque decorre de uma cultura que é uma cultura</p>			<p>pesquisas e possa estar socializando as informações e avançando nessa luta pela igualdade de gênero na sociedade e particularmente na Universidade.</p>

Entr evist ada	Q. 1	Q. 2	Q. 3	Q.4	Q. 5	Q. 6	Q.7
				<p>patriarcal, cultura milenar e que só a eleição de uma mulher Reitora não vai ser a resposta, ainda que seja um passo a frente extremamente importante. Queria registrar que eu entendo que a eleição da primeira Reitora é resultado de um processo histórico, um resultado da luta das mulheres na Universidade, mas uma luta muito mais ampla que é a das mulheres no Brasil e no mundo pra que a gente possa de fato participar dos espaços de poder. Como quero reafirmar que ainda estamos muito a quem do ponto de vista da participação que merecemos dos espaços que deveríamos está ocupando.</p>			
E.5?	Respondendo	Eu acredito que	Não	Não	A primeira		Muito relevante

Entr evista	Q. 1	Q. 2	Q. 3	Q.4	Q. 5	Q. 6	Q.7
	<p>diretamente a sua pergunta. Não, não acho. O que existe é uma intensão na mudança nas relações de gênero dentro da Universidade. Mas as relações de gênero na sociedade é estrutural, com o agravante de que o trabalho foi construído para homens e para ter sucesso na vida acadêmica a mulher tem que abdicar de várias esferas da vida pessoal dela.</p>	<p>sim. Mas a grande questão que eu tenho com a eleição da reitora é que me parece quase um teste: Vamos colocar ela lá, vamos dificultar a vida dela ao máximo pra gente provar que uma mulher não dá conta. Estou em várias outras instâncias e vejo que o trabalho dela é duramente criticado muito mais do que qualquer outro homem estivesse fazendo, não seria tão criticado ou desqualificado.</p>	<p>Necessariamente. Não estou dizendo que o fato de termos a Marcia. O fato de termos uma mulher reitora não necessariamente vai abrir. Porque nem todas as mulheres tem interesse neste tema. Mas pode acontecer.</p>		<p>coisa que a gente tinha que começar é com ações de igualdade de gênero no contexto institucional. Por exemplo, quando saio de licença maternidade a produção que é esperada por mim pela CAPES não muda. Esse tempo que eu saio não é descontado eu tenho que produzir igual. Essa questão deve ser visibilizada porque se quer ela é pensada. Não adianta falar da teoria sem pensar as ações concretas e que perpassam tudo.</p>		<p>a sua pesquisa, parabéns.</p>