

DO LEGADO NA GESTÃO ACADÊMICA AO FUTURO DA CT&I POTIGUAR: UMA ENTREVISTA COM ÂNGELA MARIA PAIVA CRUZ (PAX-RN)

FROM THE LEGACY OF ACADEMIC MANAGEMENT TO THE FUTURE OF ST&I IN RIO GRANDE DO NORTE - BRAZIL: AN INTERVIEW WITH ÂNGELA MARIA PAIVA CRUZ (PAX-RN)

Allyson Darlan Moreira da Silva¹

<https://orcid.org/0000-0001-6268-3044>

Maynara Costa de Oliveira Silva²

<https://orcid.org/0000-0002-3001-1486>

Laurinda Fernanda Saldanha Siqueira³

<https://orcid.org/0000-0001-8801-0200>

RESUMO

Esta entrevista tem como objetivo apresentar a trajetória e as contribuições da professora doutora Ângela Maria Paiva Cruz na gestão universitária da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, evidenciando avanços nas áreas de interiorização, internacionalização, inovação e inclusão. A professora comenta a criação do Parque Científico e Tecnológico Augusto Severo e compartilha suas reflexões sobre inovação, equidade de gênero e desenvolvimento regional. Aborda, ainda, a desigualdade de gênero nas ciências exatas, defendendo políticas públicas e ações afirmativas que ampliem a presença feminina em cargos de liderança acadêmica. Segundo ela, essa representatividade contribui para a construção de ambientes mais inovadores e inclusivos. Por fim, reforça o papel do Parque na promoção da inclusão social e no fortalecimento do desenvolvimento sustentável da região.

Palavras-chave: gestão universitária; ciências e tecnologia; UFRN; PAX-RN; desigualdade de gênero.

1 Doutor em Ciências Sociais (PPGCS/UFRN). Atualmente realiza estágio pós-doutoral no Programa de Ciências Sociais e Humanas da UERN (PPGCISH/UERN). E-mail: allysonmoreira.jor@gmail.com.

2 Doutora em Ciências Sociais (PPGCSOC/UFMA). Professora Adjunta do curso de Licenciatura em Ciências Humanas/Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia na UFMA (CAPES). E-mail: maynara.costa@ufma.br.

3 Professora Associada IV do Instituto Federal do Maranhão (IFMA). É doutora em Química pelo Instituto de Química da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (IQ/UFRN). E-mail: Laurinda.siqueira@ifma.edu.br.

ABSTRACT

This interview aims to present the trajectory and contributions of Professor Ângela Maria Paiva Cruz to university administration at the Universidade Federal do Rio Grande do Norte, highlighting advances in the areas of internalization, internationalization, innovation, and inclusion. The professor discusses the creation of the Parque Científico e Tecnológico Augusto Severo and shares her reflections on innovation, gender equity, and regional development. She also addresses gender inequality in the exact sciences, advocating for public policies and affirmative action that increase the presence of women in academic leadership positions. According to her, this representation contributes to the construction of more innovative and inclusive environments. Finally, she reinforces the Park's role in promoting social inclusion and strengthening the region's sustainable development.

Keywords: university management; science and technology; UFRN; PAX-RN; gender inequality.

MINICURRÍCULO/APRESENTAÇÃO DA ENTREVISTADA

Ângela Maria Paiva Cruz, nascida em Martins (RN), é Professora Emérita do Departamento de Filosofia da UFRN, em Natal. Em 2011, tornou-se a primeira mulher reitora da instituição, cargo que ocupou até 2019, com foco na expansão, com qualidade, interiorização, internacionalização, pesquisa e inovação. Sua gestão promoveu transformações estruturais e acadêmicas, com ênfase na inclusão, na excelência e na modernização institucional. No período, também ocupou cargos de liderança nacional: presidiu o Grupo Coimbra de Universidades Brasileiras (GCUB), entre 2014 e 2016, e, posteriormente, a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes), de 2016 a 2017. Após encerrar sua gestão como reitora, passou a atuar na assessoria do Gabinete do Reitor para coordenar a implantação do projeto do Parque Científico e Tecnológico Augusto Severo – PAX | RN. Atualmente, como presidente do Conselho de Administração do PAX, continua trabalhando pelo fortalecimento do ecossistema de inovação e pelo desenvolvimento regional, articulando universidades, empresas e sociedade.

Além da docência no Departamento de Filosofia, sua trajetória inclui diversas funções de gestão, culminando em dois mandatos como reitora da UFRN. Como a senhora avalia sua atuação à frente da Reitoria e quais os principais marcos de sua gestão?

Avalio minha trajetória como reitora da UFRN como um marco importante e desafiador, especialmente por ter sido a primeira mulher a ocupar o cargo após mais de 50 anos de liderança masculina. Meu envolvimento com a instituição começou muito antes da reitoria, com atuação em colegiados e comissões desde o período em que era professora no campus Santa Cruz/RN, onde permaneci por dez anos, sempre comprometida com os processos institucionais.

Em 2010, decidi concorrer à reitoria, e a eleição foi histórica: pela primeira vez, duas chapas eram encabeçadas por mulheres. Naquele momento, eu era vice-reitora e coordenava as atividades do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI)

na UFRN. Esse programa demandou articulação intensa e possibilitou avanços importantes, como a ampliação do quadro docente, técnico e discente, além da reestruturação institucional. Minha gestão foi orientada por cinco eixos principais: interiorização, internacionalização, inovação, inclusão e integração. A interiorização ampliou a graduação e fortaleceu a pós-graduação no interior, com cinco mestrados implantados e consolidação de residências médicas. Na inovação, estruturamos incubadoras – como a Inova Metrópole –, o Núcleo de Inovação Tecnológica e o primeiro parque tecnológico.

A inclusão teve enfoque ampliado: criamos o curso de Letras-Libras, políticas como auxílio-creche, bolsas esportivas, auxílio-moradia, regulamentamos a entrada na graduação por meio do Sistema de Seleção Unificada (SISU) e as cotas. Na internacionalização, ampliamos a atuação com base no Ciência sem Fronteiras, criando uma secretaria específica e ampliando a presença em *rankings* e parcerias.

A integração institucional sustentou todos os demais eixos. Valorizamos a descentralização, com um modelo de governança colaborativa entre ensino, pesquisa, extensão e gestão. Investimos na digitalização, com o Sistema Integrado de Gestão (SIG) e um modelo de planejamento com metas acompanhadas – ferramenta elogiada nacionalmente. Os resultados, visíveis em indicadores e relatórios, refletem um esforço coletivo, guiado por planejamento, avaliação contínua e espírito colaborativo – legado principal da nossa gestão.

A senhora atuou como assessora especial da reitoria da UFRN para a implantação do PAX e, atualmente, preside o Conselho de Administração desse parque. Qual a importância de um parque tecnológico para a inovação, a pesquisa e o desenvolvimento econômico do RN?

Participei de todo o processo de criação do novo parque tecnológico da UFRN. Entre 2011 e 2013, o Governo do Estado nos procurou com a proposta de criar um Instituto de Energias Renováveis em Macaíba, aproveitando o potencial do campus e o capital tecnológico da universidade, especialmente na área energética. Paralelamente, já estávamos implantando o Parque Tecnológico Metrópole Digital, voltado à Tecnologia da Informação (TI), mas sabíamos que o estado precisava ir além da TI para ampliar sua base econômica e tecnológica.

Com apoio do Banco Mundial, o Governo destinou recursos significativos ao projeto. A partir disso, a UFRN passou a trabalhar em um parque tecnológico mais amplo, voltado a três áreas: energia, saúde e Indústria 4.0. A proposta era aplicar o conhecimento científico, criando soluções para demandas reais da sociedade. Após deixar a Reitoria, continuei colaborando como assessora especial para consolidar esse projeto.

O modelo de gestão adotado foi uma associação privada sem fins lucrativos, com 14 instituições participantes, incluindo governo estadual, quatro prefeituras, universidades do RN e entidades do setor produtivo. Esse formato garante maior agilidade nas parcerias com empresas, algo essencial para o sucesso de um parque com foco em inovação. Hoje, o parque já articula projetos com empresas, governos e a sociedade civil. Nosso objetivo é criar um ecossistema dinâmico de desenvolvimento para o RN e o Nordeste, conectando ciência, tecnologia e demandas sociais. A presença de crianças e jovens, por meio de parcerias com escolas e movimentos sociais, reforça nosso compromisso com a formação cidadã e com um futuro mais inovador e inclusivo.

Quais os principais desafios para a consolidação do PAX? E quais os diferenciais que o PAX possui em relação a outros parques existentes em nosso país?

Os desafios para consolidar o PAX são imensos. Apesar de ter sido desafiador gerir a UFRN – uma das maiores universidades do país –, o parque representa um nível ainda mais complexo. A principal dificuldade está em alinhar os interesses de setores muito distintos: governo, academia e setor produtivo. Cada parceria exige processos específicos, com exigências legais e administrativas próprias.

O PAX, por exemplo, envolve a cessão de 50 hectares da UFRN em Macaíba, metade deles reservados à preservação ambiental. Isso significa que a instalação de empresas e o desenvolvimento de projetos devem seguir e respeitar os acordos firmados entre as 14 instituições que compõem a associação do parque – cada uma com sua própria lógica e cultura institucional.

Outro grande desafio é combinar diversidade com agilidade. O parque exige diálogo constante, e, ao mesmo tempo, inovação. Não há espaço para repetir modelos antigos. Por isso, o PAX adota um formato de gestão distinto do Parque MetrÓpole Digital: uma associação privada sem fins lucrativos, semelhante à maioria dos parques no Brasil e no mundo.

E quais os diferenciais do PAX?

O primeiro grande diferencial do PAX é seu escopo temático: enquanto o MetrÓpole Digital é voltado à TI, o PAX atua em três áreas estratégicas – energia, saúde e Indústria 4.0 – e busca responder a demandas reais do setor produtivo, público e do terceiro setor. Outro destaque é a infraestrutura. O parque oferece um prédio de 15 mil m² com cerca de 60 salas para empresas, espaços comuns e 76 lotes para instalações – algo raro no Brasil. Além disso, há incentivos fiscais relevantes: até 95% de redução no ICMS pelo Estado e diminuição do ISS em Macaíba, de 5% para 2% para serviços tecnológicos.

Macaíba, apesar de ser considerado um município do interior, está a apenas 30 km de Natal, o que garante proximidade da capital e mais espaço para inovação. A região já conta com instituições como a Escola Agrícola de Jundiá e o Instituto Santos Dumont, formando um polo tecnológico que o PAX vem fortalecer. Um avanço importante foi a mudança no marco legal estadual (Lei Complementar Nº 716, de 30 de julho de 2022) permitindo que o Fundet financie os custos operacionais do parque – algo ainda incomum no país. Atualmente, o parque já funciona com colaboradores, bolsistas de inovação e apoio do Governo do Estado.

Mesmo em fase inicial, o PAX já atrai empresas – especialmente da área da saúde –, o que revela o baixo uso da inovação na indústria local, algo que o parque quer transformar. Já estamos, por exemplo, montando um laboratório de cerâmica, que evitará o envio de materiais ao Sudeste para análise.

O objetivo é consolidar um ecossistema de inovação conectado à comunidade, ao setor produtivo e aos governos, promovendo o desenvolvimento regional. O maior desafio é justamente esse: não esperar a indústria buscar inovação, mas provocá-la e apoiá-la para que perceba o potencial transformador do conhecimento científico.

O Parque Científico e Tecnológico Augusto Severo (PAX) homenageia em seu nome um importante inventor e político potiguar, o Augusto Severo de Albuquerque Maranhão (1864-1902). Como o espírito inventivo e criativo do Augusto Severo está presente na filosofia do parque e orienta as ações propostas para o desenvolvimento científico e tecnológico no nosso estado?

O PAX já nasceu com uma proposta voltada ao empreendedorismo inovador e à disrupção – ou seja, fazer diferente, ousar. Esse espírito reflete diretamente a trajetória de Augusto Severo: um visionário nascido em Macaíba, que construiu o dirigível Pax, testado em Paris em 1902. Apesar da tragédia, sua invenção foi essencial para o aperfeiçoamento da tecnologia dos dirigíveis, e sua ousadia nos inspira até hoje.

Quando decidimos implantar o parque em Macaíba, entre 2019 e 2020, buscamos recursos para reformar o prédio de 15 mil m² já existente. A governadora Fátima Bezerra investiu cerca de R\$12 milhões, e o projeto foi incluído no Plano Plurianual (PPA) como estratégico para o desenvolvimento do RN. Reconhecendo nele o exemplo de inventividade, curiosidade e coragem que queremos cultivar.

Desde então, temos mantido viva essa memória. O parque participou de diversas homenagens, como a traslado dos restos mortais de Augusto Severo para Macaíba, onde agora repousa no Solar Ferreiro Torto, e de eventos simbólicos, como os 123 anos de seu “encantamento”, em 12 de maio de 2025 – expressão usada por Câmara Cascudo. Queremos que o parque, inspirado nesse legado, ajude a impulsionar uma nova era de desenvolvimento para Macaíba, para o estado e para o país, valorizando ciência, história e inovação como motores da transformação social.

No Brasil, as mulheres ainda são minoria nas engenharias, física e tecnologia. O que estaria na raiz dessa desigualdade de gênero nas ciências exatas? E como estruturar políticas que estimulem, desde cedo, o interesse de meninas nessas áreas?

Essa desigualdade tem raízes profundas, ligadas à estrutura patriarcal da nossa sociedade. Desde cedo, ensinamos o que seria “normal” para meninos e meninas, reforçando estereótipos que afastam as mulheres das ciências exatas. Isso acontece na família, na escola, nas instituições – está culturalmente enraizado.

Posso falar pela minha experiência. Meu primeiro curso foi Matemática – quase escolhi Química, que também adorava. Mas gostar tanto de matemática soava “estranho” para uma mulher. Há um imaginário social que ainda associa essas áreas ao masculino, e isso vai do tipo de brinquedo que damos às crianças até a ausência de meninas nos cursos de engenharia. Apesar disso, temos visto mudanças. Na UFRN, vi meninos se formando em cursos antes quase exclusivamente femininos, como Nutrição, e também vi as primeiras mulheres nas engenharias. São poucas, mas já estão lá. Há ainda iniciativas como o “Meninas na Ciência”, que buscam romper esse ciclo, especialmente na Computação.

Mas precisamos avançar mais. Políticas públicas específicas são essenciais – como editais que apoiem mães pesquisadoras, por exemplo. A maternidade afeta diretamente o tempo e a produtividade acadêmica das mulheres, e sem apoio institucional, elas ficam em desvantagem. Ações de longo prazo são necessárias, com foco em formação, sensibilização e equidade. A mudança cultural é lenta, mas precisa ser conduzida com compromisso institucional, consciência humanista e vontade política – para que, um dia, seja comum nas salas de aula das engenharias, da física e da tecnologia.

Apesar de serem maioria entre os doutores, as mulheres ainda ocupam poucos cargos de liderança acadêmica. Como a senhora avalia esse cenário nas universidades federais? O que sua experiência como reitora da UFRN revela sobre os desafios das mulheres nesses espaços?

Essa desigualdade reflete como nossa sociedade estrutura as relações de poder. As mulheres conquistaram espaço na formação acadêmica, mas a liderança continua majoritariamente masculina, em parte por falta de políticas que incentivem sua presença nos cargos decisórios.

Na minha gestão na UFRN, não instituímos cotas ou regras específicas de gênero para cargos de direção, mas fortalecemos espaços de acolhimento e mobilização, como o Centro de Referência em Direitos Humanos e o grupo UFRN na Diversidade, que discutem as demandas das mulheres e de outros grupos sub-representados. Mesmo sem normatização formal, procurei compor equipes com mulheres. Um desafio comum é que muitas mulheres renunciam a cargos por não conseguirem conciliar a sobrecarga doméstica – cuidar da casa, dos filhos e do trabalho – especialmente na maternidade ou quando os filhos são pequenos. Esse modelo familiar ainda atribui múltiplas jornadas às mulheres, dificultando aceitar funções que exigem dedicação exclusiva.

Outra questão é a resistência à liderança feminina em certas áreas. No Centro de Ciências da Saúde da UFRN, com cursos centenários como Medicina e Odontologia, nunca houve uma mulher na direção. O Hospital Universitário Onofre Lopes, com mais de 100 anos, só teve sua primeira diretora mulher em 2023, apesar da expressiva presença feminina. Esses dados mostram a necessidade de políticas institucionais afirmativas. Além disso, é essencial um movimento de dentro para fora, entre mulheres, para se encorajarem, apoiarem e se mobilizarem para ocupar esses espaços. Se esperarmos, sem ação direta e organizada das mulheres, a transformação será muito lenta.

A meritocracia é realmente considerada no acesso das mulheres a cargos de liderança acadêmica? Que mudanças institucionais são urgentes para reverter esse cenário?

A meritocracia é observada no meio acadêmico, com critérios técnicos exigidos para cargos, o que é importante para garantir condições técnicas. Porém, só isso não resolve as desigualdades. É preciso garantir diversidade nos espaços de poder, não só de gênero, mas também de raça, etnia e inclusão de pessoas com deficiência. A universidade deve refletir a sociedade brasileira, o que exige ações deliberadas e regulamentadas.

Na UFRN, há equilíbrio entre homens e mulheres entre docentes mais jovens, mas nos cargos mais seniores e de comando, a presença masculina é muito maior, mesmo com muitas mulheres qualificadas. Não é falta de mérito, mas falta de políticas institucionais que reconheçam barreiras históricas e proponham ações afirmativas concretas.

Durante minha gestão, participei de evento do Grupo Santander Universidades, que já adotava ações afirmativas claras: cotas para mulheres, negros e pessoas com deficiência, com compromisso real com a equidade. Se o setor privado reconhece a necessidade da diversidade, as instituições públicas, formadoras de cidadãos, têm ainda mais responsabilidade. Precisamos criar condições para minimizar barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres, especialmente no acesso a espaços de decisão. Isso exige mudança institucional corajosa, baseada na justiça e no compromisso com a equidade.

A senhora já enfrentou situações de preconceito ou teve sua competência questionada por ser mulher? Como essas experiências impactaram sua trajetória e sua atuação como gestora?

Essa pergunta é muito interessante, pois desde as minhas primeiras entrevistas sempre me perguntavam sobre preconceito. Olhando para trás, vejo que muitas vezes nós, mulheres, acabamos “conformadas” e nem percebemos o quanto somos vistas de forma diferente. Na minha gestão, nunca questionaram minha competência diretamente, mas o preconceito aparece nas entrelinhas: nos olhares, nas posturas, nos silêncios, especialmente diante de uma mulher em comando, algo ainda incomum.

Tivemos momentos difíceis, como durante as adesões ao REUNI, com conflitos intensos e resistência, até agressividade. Nesses momentos, expressões preconceituosas também surgiram, como uma charge que mostrava uma reitora ajoelhada diante de um ministro – algo que dificilmente aconteceria se fosse um homem. Mas esses episódios nunca me desanimaram. Pelo contrário, me motivaram a continuar lutando pela universidade. Nunca deixei o preconceito me derrotar, sempre usei essas situações como estímulo para avançar.

Qual o impacto social e institucional da maior presença feminina em posições estratégicas, como a que a senhora ocupa no PAX? E como essa representação pode inspirar futuras cientistas e gestoras?

Essa presença é fundamental, pois impacta a organização interna e o ambiente social da instituição. Em palestras, principalmente para meninas na ciência, valorizo essas trajetórias, mostrando que liderança feminina é motivo de orgulho e prova de que podemos chegar onde quisermos, com metas claras e trabalho dedicado. Venho de origem humilde, de uma família de agricultores, e o maior legado dos meus pais foi o acesso à educação, base para alcançar objetivos com esforço e responsabilidade.

Dar visibilidade às mulheres que conquistaram espaço – na política, na ciência – é essencial. Essas vitórias não foram concessões, mas fruto de trabalho e perseverança. Gerações futuras precisam ver esses exemplos para se inspirarem. No Brasil, pioneiras como Carolina Bori e Helena Nader ocuparam cargos importantes na ciência, embora tardiamente. A representação feminina na liderança influencia diretamente novas cientistas e gestoras, mostrando que esses espaços são possíveis e que a diversidade promove inovação e inclusão.

Quais transformações a senhora vislumbra para os próximos anos nesse cenário? E de que forma iniciativas como o PAX podem contribuir para um futuro mais igualitário?

O Brasil enfrenta grandes desafios, especialmente diante do fortalecimento de forças conservadoras que podem ameaçar as conquistas recentes em equidade e representatividade. É crucial que governos e legislativos contem com presença progressista para defender essas mudanças, evitando retrocessos.

Por isso, é fundamental fortalecer representações progressistas em todos os níveis – municipal, estadual, federal e institucional – para garantir a implementação das transformações necessárias e conter o avanço do conservadorismo. No PAX, temos um papel importante nesse processo. Estamos selecionando projetos de bolsistas e pesquisadores da Fundação de Amparo e Promoção da Ciência, Tecnologia e Inovação do Rio Grande do Norte (FAPERN) alinhados à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que prioriza o desenvolvimento sustentável e a equidade de gênero.

Temos iniciativas focadas em comunidades locais, como mulheres quilombolas de Macaíba, buscando gerar inovação, *startups* e negócios para empoderamento econômico, com a participação ativa do Parque. Essa atuação reforça nosso compromisso com a inclusão e promoção da cidadania das mulheres. Assim, o PAX está comprometido em construir um futuro mais justo e igualitário, estimulando a participação feminina na ciência, inovação e gestão, atento às mudanças sociais e políticas que impactam essa trajetória.

(Recebido para publicação em 16 de setembro de 2025)

(Reapresentado em 22 de outubro de 2025)

(Aprovado para publicação em 26 de outubro de 2025)