

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS – DEECO

CIBELE GUEDES SANTIAGO ROSA

MULHERES ECONOMISTAS: UMA ANÁLISE DE GÊNERO NAS ACADEMIAS

MARIANA – MG

2021

CIBELE GUEDES SANTIAGO ROSA

Mulheres economistas: uma análise de gênero nas academias

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Profa. Dra. Cristiane Márcia dos Santos

Mariana – MG

2021

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

R788m Rosa, Cibele Guedes Santiago .
Mulheres economistas [manuscrito]: uma análise de gênero nas
academias. / Cibele Guedes Santiago Rosa. - 2021.
66 f.: il.: gráf.. + Quadros.

Orientadora: Profa. Dra. Cristiane Márcia dos Santos.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Ciências
Econômicas .

1. Mulheres. 2. Economistas. 3. Profissões. 4. Sexismo. I. Santos,
Cristiane Márcia dos. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 159.922.1

Bibliotecário(a) Responsável: Edna da Silva Angelo - CRB6 2560



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS



FOLHA DE APROVAÇÃO

Cibele Guedes Santiago Rosa

Mulheres economistas: uma análise de gênero nas academias

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas

Aprovada em 17 de dezembro de 2021

Membros da banca

Dr^a Cristiane Márcia Santos - Orientadora - Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)
Me Ariane Ribeiro Hott - Faculdade Rede Doctum de Ensino na Unidade Manhuaçu, Minas Gerais
Dr^a Rosângela Aparecida Soares Fernandes - Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)

Cristiane Márcia Santos, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 07/01/2022



Documento assinado eletronicamente por **Cristiane Marcia dos Santos, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 07/01/2022, às 15:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0265756** e o código CRC **1677C1BF**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.000271/2022-76

SEI nº 0265756

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000
Telefone: - www.ufop.br

Agradecimentos

No decorrer desta pesquisa, me aprofundei nas histórias de algumas das raras mulheres inspiradoras que se dispuseram a trilhar o caminho do magistério superior em um curso ainda masculinizado. Descobri, através delas, muito do que eu ainda não conhecia nesse percurso que é árduo, desigual e cheio renúncias. Por isso, mais que um dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas, este trabalho é uma homenagem a todas elas que não desistiram, e é também um convite para que outras, assim como eu, se sintam motivadas a continuar. Sou grata por essa experiência, conquista e oportunidade.

Não cheguei (nem chegaria) aqui sozinha, escrever este trabalho foi um esforço colaborativo, e eu gostaria de agradecer as pessoas que foram essenciais à conclusão dele. Em primeiro lugar, agradeço aos meus pais, que não só me ensinaram a gostar de estudar, mas me proporcionam até hoje oportunidades para que isso ocorra. Sou muito privilegiada! Obrigada, mãe, por se doar por inteiro e abdicar muito dos seus sonhos, para que várias vezes eu pudesse realizar os meus, por ser minha maior incentivadora e por sempre acreditar em mim, até quando eu duvidada. Sem seu esforço eu certamente não teria chegado até aqui.

Obrigada, pai, por me ensinar com exemplos o valor do trabalho, honestidade, humildade e determinação. Presenciei inúmeras vezes você acordando tão cedo, mas tão cedo, que ainda era de noite. Tudo isso para garantir que eu tivesse uma educação de qualidade e para que nada nunca me faltasse. Não imagino o quão desafiador é a maternidade/paternidade, mas vocês cumprem e cumpriram esse papel com maestria. Sou muito abençoada por ter pais que tanto se dedicaram para que eu me transformasse na mulher que sou hoje: segura de mim e certa de que mereço o melhor. Minha dívida com vocês é impagável!

Agradeço as minhas primas, Hadassa e Maria, que, talvez pela pouca idade, nem tenham noção do quanto foram importantes para que eu percorresse este caminho com mais leveza. À minha amiga Maria Paula, que desde o ensino médio me inspira a escrever “limpo e bonito”, obrigada por sempre me encorajar a lutar pelos meus objetivos. Minha eterna gratidão à Bárbara e ao Alan, por todo empenho em me ajudar a entrar em contato com algumas docentes. Agradeço à Nathilene, por me substituir no trabalho para que eu pudesse realizar as entrevistas, e à Júlia, por transcrever algumas delas com tanta dedicação.

Às minhas queridas amigas Natália e Marissol, que me fizeram companhia e tornaram as aulas mais descontraídas, vocês dão sentido a palavra amizade. Agradeço também à Rakelly, Rayza e Thais Galdino, por compartilharem suas experiências e me aconselharem com carinho e empatia todas as vezes que precisei, vocês são muito especiais.

Agradeço, principalmente, à professora Cristiane Santos, pela competência, dedicação e paciência na orientação desta pesquisa. Obrigada por me desafiar a ir além, pela exigência que me fez crescer e por toda confiança e credibilidade que depositou em mim. Isso foi/é fundamental para eu me sentir capaz. Agradeço também à Itali Collini, por todas as reuniões e direcionamentos e sugestões dadas ao trabalho.

Sou grata também pelo apoio e generosidade da professora Fernanda Faria, que contribuiu de maneira imprescindível para que este trabalho fosse concluído, disponibilizando artigos, dando dicas e se mostrando sempre disponível para auxiliar com o que fosse preciso. Agradeço à professora Mirian Martins, pelas colaborações precisas nesse percurso, e à professora Rosangela Fernandes, por dar toda assistência nos momentos em que precisei e por ter me dado a oportunidade de ingressar em um projeto de extensão, saiba que ver a sua vivacidade pela pesquisa despertou em mim o entusiasmo e desejo de continuar. Não houve nenhuma vez sequer que eu tenha precisado de uma das três e tenha obtido uma resposta negativa. Recebam meu carinho e reconhecimento.

Às docentes que me acolheram e aceiram participar das entrevistas, confiando a mim suas histórias e permitindo que esta pesquisa fosse feita, minha sincera gratidão. Meu profundo agradecimento por terem cedido seu tempo, pela seriedade e por responderem com sinceridade as questões propostas. Sem vocês, não seria possível concluir a pesquisa!

Por fim, agradeço a todos e todas que passaram pela minha vida, torceram e vibraram a cada conquista minha, e que ajudaram na construção da mulher que sou hoje. Finalizo este ciclo muito feliz e à espera dos tantos outros que virão.

Resumo

O aumento da participação feminina no ensino superior não esconde desafios, uma vez que, se dados nacionais apontam uma aparente equidade de gênero na esfera acadêmica, quando vistos em detalhes, eles expõem a permanência de desigualdades de gênero em alguns cursos. A Economia, em específico, ainda é um campo masculinizado e as razões para a baixa participação das mulheres nesse âmbito ainda fazem parte de estudos incipientes e pouco investigados, principalmente no Brasil. Este trabalho tem o objetivo de analisar como as relações de gênero podem influenciar a carreira acadêmica superior de professoras do curso de Economia que lecionam em nove instituições de Minas Gerais (UFJF, UFMG, UFOP, UFSJ, UFU, UFV, UFV – Rural, UNIFAL e UNIMONTES). A metodologia escolhida foi a qualitativa, utilizada como estratégia para coleta de dados a entrevista estruturada e *online*, para analisar desde a escolha do curso até o desenvolver da carreira acadêmica e as dificuldades nesse percurso. As respostas das docentes revelaram experiências desafiadoras, constrangedoras e de muitas renúncias bem como demonstraram barreiras de gêneros, entre elas: a pouca receptividade na chegada ao curso, a imagem masculina do Economista e a falta de credibilidade das mulheres no campo. Por fim, as entrevistas mostraram, que para conseguir trilhar o caminho da carreira docente em Economia, as mulheres precisaram enfrentar obstáculos como estereótipos de gênero, preconceitos, discriminações e sexismo.

Palavras-chaves: Mulheres; Economistas; Carreira; Desigualdade; Sexismo; Academia.

Abstract

The increase in female participation in higher education does not hide challenges, since, if national data point to an apparent gender equality in the academic sphere, when seen in detail, they expose the persistence of gender inequalities in some courses. Economics, in particular, is still a masculine field and the reasons for the low participation of women in this area are still part of incipient and little investigated studies, mainly in Brazil. This paper aims to analyze how gender relations can influence the higher academic career of economics professors who teach at nine institutions in Minas Gerais (UFJF, UFMG, UFOP, UFSJ, UFU, UFV, UFV – Rural, UNIFAL and UNIMONTES). The chosen methodology was the qualitative one, being used as a strategy for data collection the structured and online interview, to analyze everything from the choice of the course to the development of the academic career and the difficulties in this path. The professors' answers revealed challenging, embarrassing experiences and many resignations, as well as demonstrating gender barriers, including: the lack of receptivity on arrival at the course, the male image of the Economist and the lack of credibility of women in the field. Finally, the interviews showed that to be able to follow the path of a teaching career in Economics, women had to face obstacles such as gender stereotypes, prejudice, discrimination and sexism.

Keywords: Women; Economist; Career; Inequality; Sexism; Academy.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Distribuição de contingência de formandos, por sexo e curso universitário (Brasil – 1970 e 2000).....	23
Quadro 2 – Os 20 maiores cursos (rótulos) em número de matrículas de graduação e os respectivos percentuais de participação, por sexo – Brasil – 2019.....	24
Quadro 3 – Alunos de pós-graduação Strictu Sensu – 2018	26
Quadro 4 – Professores de pós graduação Strictu Sensu – 2018.....	26
Quadro 5 – Distribuição percentual do total de estudantes por Modalidade de ensino e Sexo, segundo Grupo etário – Enade 2018 – Ciência Econômicas.....	28
Quadro 6 – Estudantes de pós-graduação em Ciências Econômicas.....	28
Quadro 7 – Professores de pós-graduação em Ciências Econômicas.....	29
Quadro 8 – Docentes mulheres nos centros mineiros.....	34
Quadro 9 – Total de participantes de cada centro.....	36

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- BWE – *Brazilian Women in Economics*
- CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
- CEFET – Centro Federal de Educação Tecnológica
- CEP/UFOP – Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Ouro Preto
- CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
- CSWEP – *Committee on the Status of Women in the Economics Profession*
- CTEM – Ciências Naturais, Tecnologia, Engenharia e Matemática
- EaD – Ensino a Distância
- EaG – *Education at Glance*
- IF – Instituto Federal
- INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
- OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
- ONU – Organização das Nações Unidas
- PNPM – Plano Nacional de Políticas para as Mulheres
- PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
- TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- TIC – Computação e Tecnologias de Informação e Comunicação
- UFJF – Universidade Federal de Juiz de Fora
- UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais
- UFOP – Universidade Federal de Ouro Preto
- UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
- UFSJ – Universidade Federal de São João Del-Rei
- UFU – Universidade Federal de Uberlândia
- UFV – Universidade Federal de Viçosa
- UFV (Rural) – Universidade Federal de Viçosa (Campus Rural)
- UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação a Ciência e a Cultura
- UNIFAL – Universidade Federal de Alfenas
- UNIMONTES – Universidade Estadual de Montes Claros
- USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.1. Estrutura do trabalho	5
2. DESIGUALDADE DE GÊNERO: PATRIARCADO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	6
2.1. Piso pegajoso (Sticky Floor) e Teto de Vidro (Glass Ceiling) no mercado de trabalho	11
2.2. A difícil conciliação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo.....	16
3. A ENTRADA DAS MULHERES NO MEIO ACADÊMICO	21
3.1. As mulheres no curso de Economia.....	27
3.2. O fenômeno do Leaky Pipeline	30
4. METODOLOGIA	32
4.1. Manipulação dos dados secundários.....	32
5. RESULTADOS: ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	38
5.1. A trajetória das mulheres na carreira docente em Economia e os obstáculos encontrados no campo acadêmico	38
5.2. Maternidade e docência	46
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53

1. INTRODUÇÃO

As discussões a respeito da igualdade de gênero na educação superior têm-se mostrado indispensáveis para compreender as sociedades contemporâneas, isso porque a história da educação das mulheres foi descrita por um longo período de exclusão e por uma inclusão vagarosa e em áreas específicas, como Educação, Saúde e Bem Estar Social e Ciências sociais, comunicação e informação (INEP, 2020), ou seja, áreas do conhecimento ligados ao cuidado com pessoas. Nesse sentido, segundo Barreto (2014), a universidade, o ensino e a pesquisa científica têm importante papel educacional e político em diversos âmbitos do projeto de desenvolvimento brasileiro, tanto como estratégia para emancipar mulheres e homens através da formação profissional, quanto na missão de ofertar à sociedade uma reflexão crítica sobre si mesma, de maneira a aprimorar a própria vida social.

Na conferência de 1998, por exemplo, a Organização das Nações Unidas para a Educação a Ciência e a Cultura (UNESCO) elaborou a Declaração Mundial sobre Educação Superior no Século XXI: Visão e Ação, na qual ressaltou a necessidade de eliminar todos os estereótipos de gênero, suprimir as desigualdades nas diversas disciplinas e consolidar a participação das mulheres em todos os campos do conhecimento, sobretudo naqueles em que elas são minoria. Mais tarde, em junho de 2009, houve uma nova Conferência Mundial do Ensino Superior, na sede da UNESCO em Paris, por reconhecer a relevância duradoura dos resultados e a Declaração da Conferência Mundial de Ensino Superior de 1998 e, levando em consideração os efeitos e recomendações das seis conferências regionais (Cartagena das Índias, Macau, Dakar, Nova Deli, Bucareste e Cairo), foi apresentada “As Novas Dinâmicas do Ensino Superior e Pesquisas para a Mudança e o Desenvolvimento Social” (UNESCO, 2009). Como responsabilidade social da educação superior, essa conferência propôs que, nessas instituições, ocorressem a promoção do pensamento crítico e a cidadania ativa para contribuir com o desenvolvimento sustentável, a paz, o bem e a realização dos direitos humanos, incluindo a igualdade entre os gêneros.

A constatação da urgência de ampliar a participação das mulheres nos campos da ciência e da tecnologia nas políticas nacionais brasileiras está presente desde o primeiro Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), que iniciou, em 2004, a inclusão de temáticas de gênero nos currículos da educação básica e superior. No segundo PNPM, em 2008, uma das ações estabelecidas estava pautada em estimular a maior participação feminina em áreas de formação profissional e tecnológica tradicionalmente não ocupadas por mulheres. Além disso, o terceiro PNPM, lançado em 2013, em específico, incentivou a promoção de políticas educacionais que

evidenciassem o acesso e permanência das mulheres no ensino profissional, tecnológico e superior, na intenção de diminuir as desigualdades de gênero nas carreiras e profissões.

É relevante mencionar que esses avanços políticos são consequência das lutas das mulheres, a partir da década de 1960, com a segunda onda do feminismo, movimento que reivindicou a adoção de políticas de igualdade de direitos entre os gêneros e de respeito às diferenças. Portanto, de acordo com Rosemberg (1994) reflete de maneira direta na expansão da escolarização e no número significativo das mulheres brasileiras em cursos superiores a partir da década de 1970, o que segundo Beltrão e Alves (2009), modifica o hiato de gênero na educação superior brasileira.

Atualmente, no Brasil, após a implementação das chamadas políticas universalistas de inclusão – PNPM, por exemplo, é possível observar um processo de mudança no que diz respeito à desigualdade de gênero no ensino superior. Em 2019, de acordo com o Censo da Educação Superior, realizado anualmente pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), as mulheres foram maioria no total de números inscritos por processo seletivo, nas matrículas e nos concluintes em cursos de graduação presencial segundo a Organização Acadêmica (Universidade, Centro Universitário, Faculdade, IF e Cefet). Se analisados os dados de cada Organização Acadêmica separadamente, o público feminino foi maior número em todas as categorias, exceto na IF e Cefet. Do total de ingressos por processo seletivo (1.751.122), elas representaram, aproximadamente, 55,14% dos aprovados. Além disso, a porcentagem de alunas matriculadas foi de 55,74% de um total de 6.153.560 pessoas e, por fim, 59,05% das discentes concluíram seus cursos de um total de 934.037 graduandos.

Embora seja inegável que a presença feminina nesse nível de ensino tenha aumentado de forma significativa no país, segundo Olinto (2011), os impactos dessa transformação do campo educacional e científico demandam análises e problematizações, visto que, em determinados cursos, ainda há uma assimetria entre os gêneros, principalmente no campo das ciências e tecnologias. Consoante Barreto (2014), a majoritária participação das mulheres nos cursos de graduação não esconde desafios, pois, se dados nacionais sugerem uma aparente equidade de gênero no ambiente acadêmico, quando vistos em detalhes, revelam a permanência de distinções que evocam a tradicional divisão sexual do trabalho.

A presente monografia discorrerá sobre a participação feminina na carreira de economista, que ainda é sub-representada tanto no número de graduandas do curso de Ciências Econômicas, quanto na quantidade de docentes mulheres que lecionam nas academias. A partir

de dados do Censo da Educação Superior, foi feita uma pesquisa, em 2017, pelo grupo das Economistas – *Brazilian Women in Economics*, em que observaram a representatividade de mulheres em diferentes áreas do conhecimento nos anos de 2010 e 2015. No ano de 2010, entre os 50 cursos com maior número de matriculados, Economia ocupava a 39ª posição em relação à representatividade feminina. Já em 2015, o curso ocupou a 37ª posição no ranking. De acordo com publicação feita em *Temas da Economia Aplicada (2017)*¹, a porcentagem de mulheres no Ensino Superior se manteve estável entre 2010 e 2015, com 57% de estudantes do gênero feminino. Em específico, na graduação em Economia, ocorreu aumento de apenas 1 ponto percentual na proporção de mulheres matriculadas entre os mesmos anos, indo de 38% para 39%.

Nas academias, a desigualdade de gênero também chama atenção. Uma pesquisa recente, escrita por Lundberg e Stearns (2018), mostrou um progresso das mulheres estadunidenses na economia, desde os anos de 1970 e 1980. Segundo o estudo, a partir de meados dos anos 2000, apenas 35% dos doutorandos e 30% dos professores de economia são mulheres, o que evidencia a existência de uma concentração do gênero feminino no início da carreira docente em relação aos cargos superiores. No Brasil, outro estudo realizado pelo grupo das Economistas – *Brazilian Women in Economics*, mostrou que o percentual de mulheres nas academias é menor (27,5%), de acordo com as instituições participantes da pesquisa. Além disso, apenas 26,6% dos docentes permanentes são mulheres. Vale ressaltar que esse número decresce conforme são consideradas posições mais elevadas da carreira acadêmica, mulheres são 32,4% dos professores assistentes, ao passo que, representam somente 15,2% dos professores titulares (Diaz, et al. 2020²). Tal fato ratifica o que é dito por uma literatura ainda incipiente, a qual mostra que as mulheres têm mais dificuldade em progredir na carreira acadêmica em Economia, um fenômeno chamado de “*leaky pipeline*”.

Moschkovich (2013) realizou um estudo na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), no qual apresentou um “cálculo das chances” de professores homens e mulheres alcançarem o topo da carreira acadêmica. O resultado encontrado mostrou que, embora professores e professoras estejam organizados/as de maneira desigual entre as áreas de conhecimento, as chances de atingirem o nível máximo da carreira acadêmica são semelhantes, até mesmo nas áreas em que a presença das mulheres é inferior. A respeito desse estudo e mediante as exposições supracitadas sobre as economistas no ambiente acadêmico, é válido

¹ Disponível em: <<https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif447-14-25.pdf>>. Acesso em: 20, mar. 2020.

² A fundadora do grupo das Economistas é a professora Maria Dolores Montoya Diaz, por isso, foi referenciado dessa forma. Disponível em: <<https://bwe.fea.usp.br/pt/pesquisa-anual/>>. Acesso em: 24, mar. 2020.

ressaltar que, nessa área de conhecimento, as mulheres são imersas na cultura hegemônica de masculinidade, a qual torna, portanto, mais difícil enxergar de forma crítica as desigualdades, o que dificulta o reconhecimento e o avanço na carreira de modo equilibrado.

Como dito por Moschkovich (2013), as desigualdades e hierarquias entre os gêneros na carreira docente se caracterizam nas práticas institucionais da academia e da pesquisa, não apenas nos postos, cargos e funções mais altas. Portanto, de acordo com Bruschini (2007), aponta-se que histórica e culturalmente os homens conquistam os postos de trabalho com maior notoriedade e recebem melhor, bem como que a docência da educação superior se concebe em reduto privilegiado de acesso ao trabalho autônomo e com perspectivas de progressão vertical, em especial nas universidades públicas, é pertinente questionar como se dá o desenvolvimento da carreira acadêmica em economia e as relações de gênero entre docentes nessa área de conhecimento masculinizada. Tais indagações serão tratadas no presente trabalho e estabelecerão consideráveis hipóteses de estudo que irão compor esta pesquisa.

Quando as relações de gênero na carreira acadêmica de mulheres e homens do curso de Economia são problematizadas, é possível entender melhor como se constituem as diferenças de gênero nessa área. Além disso, também pode-se observar mudanças nas relações de gênero e nas práticas docentes. Desse modo, esta pesquisa, tem o objetivo de analisar como as relações de gênero podem influenciar a carreira acadêmica superior de mulheres do curso de Economia. Logo, pretende-se: compreender a jornada e a atuação acadêmica e profissional das professoras e investigar as condições nas quais elas constroem suas carreiras docentes, visto que estão inseridas em um campo masculinizado.

Em suma, a motivação para a escolha deste campo empírico parte, inicialmente, da necessidade de mais mulheres estudando Economia, pois a importância da diversidade não se limita a questão de igualdade. A maior diversidade de gênero, além de trazer perspectivas mais amplas, influencia o que é ensinado nas aulas e expande o leque de questionamentos que os pesquisadores fazem. Ademais, foi observado que não há estudos com enfoque para essa temática, em específico para os cursos de Economia das Universidades mineiras.

Portanto, segundo Jansen (2020) a pequena participação de mulheres na carreira de economista pode interferir de forma negativa no ensino, na pesquisa e nas políticas em debate ou até mesmo nas suas implementações. Por último, como foi dito por Lundberg e Stearns (2018), o progresso para a maior igualdade de gênero na profissão deve partir do reconhecimento dessas barreiras em conjunto com um esforço para eliminar o viés em processos de contratação e promoção em cargos mais elevados para mulheres.

1.1. Estrutura do trabalho

Esta pesquisa está dividida em quatro seções, além da introdução e das considerações finais. O segundo capítulo abordará sobre “Desigualdade de gênero: patriarcado e divisão sexual do trabalho”, nele será discorrido sobre conceitos fundamentais que contribuem para compreender a tardia inserção e progressão das mulheres em determinados campos laborais e do conhecimento. Dessa maneira, também são tratados aqui os fenômenos do “ piso pegajoso ” e “ teto de vidro ”, duas metáforas usadas para explicar situações de desigualdade no mercado de trabalho em que as mulheres são submetidas. Por fim, será falado a respeito da difícil tarefa que algumas delas tem de conciliar trabalho produtivo com trabalho reprodutivo.

Por conseguinte, o terceiro capítulo investigará e elucidará sobre a “Inserção das mulheres na ciência”, com ênfase no curso de Economia e tratará do fenômeno conhecido como *leaky pipeline*. O quarto capítulo, por sua vez, corresponde a metodologia utilizada no trabalho, que se divide em duas etapas: análise de dados e entrevistas. O quinto capítulo expõe os resultados obtidos. Por ser uma pesquisa exploratória, a intenção é propor questionamentos sem, necessariamente, trazer respostas que findem a discussão, procura-se entender a fundo a jornada e atuação acadêmica/profissional das professoras e como elas se sentem inseridas em um campo ainda masculinizado.

2. DESIGUALDADE DE GÊNERO: PATRIARCADO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Delphy (2009) apresenta “patriarcado” como uma palavra muito antiga que mudou de sentido no decorrer do século XIX e, posteriormente, no ano de 1970, após a segunda onda do feminismo. A princípio, tal palavra tinha conotação religiosa e era usada para designar os primeiros chefes de família. Em seguida, ganhou sentido mais social, isto é, tem a ver com a imagem de uma sociedade constituída de famílias sob a autoridade do pai.

Dessa forma, segundo Cunha (2014), o sistema patriarcal, em uma simples definição, resume-se em um regime de dominação e subordinação em que o homem, geralmente o pai, patriarca, mantenedor e provedor, ocupa a posição de centralidade na família. Ou seja, o sentido social concedido a esse conceito “nasce da relação de poder centrado no patriarca dentro do espaço doméstico, determinando uma divisão sexual de papéis” (DIAS, 2014, p. 45).

Apesar dos avanços conquistados pelas lutas feministas, o patriarcado ainda é um sistema muito presente, que apenas toma novas configurações ao longo do tempo, pois, de acordo com Saffioti (2004), sua base material não foi destruída. Dessa forma, o patriarcado ganhou seu terceiro sentido: deixa de ter uma perspectiva única, pautada na figura do pai como autoridade no ambiente doméstico, e passa a descrever, de acordo com Dias (2014), o domínio masculino sobre o feminino de forma mais assídua na sociedade. Em outras palavras significa que um avô, um padrasto, um tio, um irmão, ou até mesmo um patrão são capazes de exercer autoridade e domínio sobre as mulheres, seja no ambiente público ou privado.

O patriarcado é, por conseguinte, uma especificidade das relações de gênero, estabelecendo, a partir delas, um processo de dominação-subordinação. Este só pode, então, se configurar em uma relação social. Pressupõe-se, assim, a presença de pelo menos dois sujeitos: dominador (es) e dominado (s). (CUNHA, 2014, p. 154).

Nesse contexto, de acordo com Saffioti (2004), o regime patriarcal se firma a partir de uma economia doméstica organizada, em que as mulheres, nesse sistema, são vistas apenas como meros objetos de prazer e satisfação sexual, entretanto são importantes como reprodutoras tanto da força de trabalho, quanto da geração de herdeiros. Assim, o novo entendimento sobre patriarcado, que consiste na relação de poder dos homens sobre o gênero feminino, para além do âmbito privado, foi uma consequência do crescente processo de autonomia das mulheres, “em decorrência da aquisição de recursos, trabalho e renda” (DIAS, 2014, p.47).

Como dito por Castells (2010), o processo de independência e autonomia das mulheres gerou (1) o aumento dos divórcios; (2) o adiamento dos casamentos, em decorrência da dificuldade encontrada pelas mulheres para conciliarem trabalho remunerado e vida privada; e (3) o poder das mulheres em decidirem sobre suas vidas reprodutivas, com acesso aos métodos contraceptivos. Com o passar do tempo, o público feminino passou a trabalhar fora de casa e/ou sustentavam seus lares sozinhas e tornaram-se chefes de família.

A partir disso, segundo Castells (2010), a inserção da mulher no mercado de trabalho ocasionou uma crise da família patriarcal, em outras palavras, houve um enfraquecimento do modelo familiar baseado na autoridade/dominação exercida pelo homem sobre a família, que é a principal característica do patriarcalismo. Vale ressaltar que, tal crise, nada tem a ver com o fim da família, mas com as mudanças em sua estrutura, a partir do surgimento de novas configurações. Nesse contexto, atualmente, não há um consenso teórico entre as feministas no que diz respeito ao uso do conceito de patriarcado para analisar as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade. “Um dos principais argumentos a ser destacado é o impasse em admitir a existência do patriarcado nos dias atuais” (DIAS, 2014, p.43).

A título de exemplo, na França, o termo patriarcado gera objeções das mesmas pessoas que posteriormente se opõem ao emprego do conceito de gênero³. Conforme Delphy (2009), os motivos dessas discordâncias, são, às vezes, óbvios: algumas pessoas aderem à teoria que privilegia o capitalismo, no caso do patriarcado, e outras, à teoria que privilegia as diferenças sexuais, no caso do gênero. Em contrapartida, nos países de língua inglesa, como explica a mesma autora, o termo patriarcado continua popular, tanto em obras antigas como atuais de Sociologia, Estudos Culturais, Antropologia e Arqueologia. Ainda, de acordo com Follador (2009), ao se atentar para a história do Brasil, que foi colonizado e, por isto, sofreu forte influência de valores e crenças trazidos pelos europeus, é possível perceber que, desde o período colonial, tem-se instaurado nas relações sociais, o sistema patriarcal cujo perfil exigido e padronizado pela sociedade da época requeria uma mulher doce, recatada e submissa.

Segundo Delphy (2009), hoje, o conceito de patriarcado, no âmbito dos estudos feministas, compete com o conceito de gênero que, semelhante a outros termos das Ciências Sociais, não tem definição rigorosa e consensual. “Patriarcado”, “gênero”, “sistema de gênero”, “relações sociais de sexo” ou “relações sociais de gênero” têm em comum a intenção de analisar “um sistema total que impregna e comanda o conjunto das atividades humanas, coletivas e

³ [...] O sexo descreve as características e as diferenças biológicas, que estão exclusivamente relacionadas a anatomia e a fisiologia. Gênero, por sua vez, engloba as diferenças socioculturais existentes entre o sexo feminino e o masculino, as quais foram historicamente construídas (CUNHA, 2014, p. 150).

individuais” (DELPHY, 2009, p. 178). Por outro lado, a partir da compreensão de gênero como uma “relação sócio-histórica que remete às relações de poder de caráter transversal, atravessando os liames sociais, as práticas, instituições e subjetividades” (CISNE, 2012, p. 105). É pertinente dizer que a subordinação da mulher na sociedade atual, e todas as consequências que disso derivam, passam pela contradição inerente ao capitalismo, o qual se aproveita dessas diferenças impostas aos gêneros como estratégia para sua própria manutenção, o que culmina para que a divisão sexual do trabalho seja colocada em pauta para discussão. É importante ressaltar que não é o intuito aqui questionar ou problematizar o uso do termo “patriarcado” nos estudos de gênero, mas a partir dele compreender que:

As práticas patriarcais contribuíram substancialmente para a inserção tardia das mulheres no trabalho remunerado. Elas foram prejudicadas pela concepção de trabalho produtivo e remunerado destinado exclusivamente aos homens, e exerceram, por muito tempo, o trabalho reprodutivo e não remunerado”. (DIAS, 2014, p.76)

Deste modo, como indica Dias (2014), o conceito de patriarcado permite a análise da categoria trabalho. Segundo Abramo (2007), embora as configurações patriarcais tenham sofrido mudanças (e continuam se modificando até hoje), com a maior participação das mulheres no trabalho produtivo/público, as desigualdades entre os sexos permanece até hoje. Ainda há barreiras, por exemplo, para o ingresso e permanência das mulheres em alguns campos do conhecimento e do trabalho, como é o caso das Ciências Naturais, Tecnologia, Engenharia e Matemática (CTEM), em que elas são minoria, além da sobrecarga de afazeres no contexto doméstico, o que muitas vezes culmina na criação de dupla jornada e contribui para a divisão sexual do trabalho, que por sua vez:

Tem por característica a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.). Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem ‘vale’ mais do que um de mulher). (KERGOAT, 2009, p. 67)

Como dito pela autora, a divisão sexual do trabalho confere, portanto, aos homens a função de assumirem o sustento e a reprodução econômica da família, incumbidos do trabalho economicamente remunerado, produtivo e realizado fora do lar, enquanto as mulheres ficaram responsáveis pela reprodução física e pelos afazeres domésticos, que caracterizam o trabalho

privado e não remunerado. A prática frequente dessa divisão sexual do trabalho resulta na normalização em executar funções masculinas e femininas, além de entrar em consonância com o modelo cultural de família patriarcal. Portanto, “a divisão entre mundo público e privado revela a relação de poder: o de domínio para os homens e o de submissão para as mulheres” (PINTO, 2014, p. 38).

A conscientização coletiva a respeito da imensa demanda de trabalho não remunerado realizado pelas mulheres e a invisibilidade dos serviços feitos para os outros sempre em nome do dever maternal, foi o motivo propulsor para que, a partir da década de 1970, o movimento feminista revesse as bases teóricas do conceito de “divisão sexual do trabalho” (KERGOAT, 2009, p. 68). A princípio, a divisão sexual do trabalho tinha status de articulação de duas esferas: a produtiva/pública e a reprodutiva/privada. Entretanto, segundo Ávila e Ferreira (2014), com o passar do tempo, notou-se que os princípios de separação e hierarquização podem ser encontrados em toda parte e dão significado ao trabalho tanto no interior da esfera pública, como no interior da esfera privada.

No campo produtivo, há uma concepção sobre o que é trabalho de homens e o trabalho de mulheres e há uma divisão de tarefas correspondente. Essa divisão incide também sobre o valor do trabalho dos homens e das mulheres, expresso no valor diferenciado e desigual de salários. Além disso, no trabalho produtivo há uma captura das habilidades desenvolvidas no trabalho doméstico que, dessa forma, além de ser apropriado como uma forma de exploração do trabalho das mulheres pode funcionar também como um meio de reafirmar a naturalização dessas habilidades como algo inerente à concepção de um ser feminino e como justificativa da desigualdade salarial. A divisão sexual do trabalho também aparece no interior da esfera do trabalho reprodutivo através da distribuição desigual de trabalho entre mulheres e homens e de uma diferenciação de tarefas. No trabalho reprodutivo, que permanece, majoritariamente de responsabilidade das mulheres, quando os homens executam tarefas no trabalho doméstico diretamente relacionadas à necessidade do cuidado, da manutenção da casa e da alimentação, estão em princípio fazendo um trabalho de mulheres. Há tarefas no interior do espaço doméstico consideradas pequenos trabalhos masculinos, ligados à sua habilitação como trabalhador da esfera produtiva. (ÁVILA; FERREIRA, 2014, p. 18)

Conforme o exposto acima, de acordo com Félix (2015) pode-se inferir que não existem apenas espaços de atuação diferentes para mulheres e homens, para além disso, esses lugares carregam concepções de feminilidade e masculinidade, por meio dos quais, segundo Marcondes (2014), são atribuídos padrões éticos divergentes. De acordo com a explicação desta última autora, a ética do cuidado, que tem relação direta com à esfera doméstica, à emoção e ao cuidado, tem menos valor se comparada a ética da justiça, que corresponde à esfera pública,

com valor superior, uma vez que essa última está ligada de forma direta com a racionalidade e objetividade. Diante disso, como nota Fernandez (1994) muitas mulheres precisam se reinventar e articular as lógicas do mundo público e do mundo privado, visto que, segundo Yannoulas (2007), esses dois mundos são contrastantes, bem como apresentam critérios, valores e prioridades distintas e por isso, exigem formas de pensar, sentir e atuar também diferentes.

Questões como: conhecimento das regras do jogo de apresentação em concurso para preenchimento de cargos, treinamento no exercício de funções de poder, de liderança, aprendizagem sobre administração de dinheiro, salários, honorários, etc., treinamento para atuação competente em espaços regidos por valores que não os do mundo afetivo-emocional, constituem conjunto de esforços que a maioria das mulheres faz quando decide sair de casa e ir trabalhar fora. (YANNOULAS, 2007, p. 3)

Marcondes (2014) defende que esses elementos ideológicos da divisão sexual do trabalho ainda integram o imaginário social. A autora notou que a percepção das mulheres sobre seus próprios trabalhos e o trabalho dos homens seguem esses elementos de maneira dicotômica. Assim, pode-se constatar que a divisão sexual do trabalho, além de diferenciar o labor de mulheres e homens, também impõe características de gênero, em que a mulher e o ambiente reprodutivo baseiam-se na docilidade, delicadeza, fragilidade, submissão e no cuidado/atenção aos outros; enquanto o homem e o ambiente produtivo pautam-se na determinação, coragem, confiança, competição e liderança.

Desse modo, como dito por Kergoat (2009), a divisão sexual do trabalho é indissociável das relações de gênero e estas se constituem em um sistema. Corroborando-se com Hirata (2002) e Kergoat (2002) que o fato de as mulheres estarem inseridas no espaço produtivo não modifica a estrutura de desigualdade da divisão sexual do trabalho. Portanto, de acordo com Silva (2010) citada por Pinto (2019), o ambiente laboral que é caracterizado como um dos domínios sociais em que mais se aguçam as concepções de masculinidade e feminilidade, não manifesta uma simples divisão de atividades diferentes entre os sexos, mas (re)define, segundo Pinto (2014), as relações sociais de forma desigual.

Mediante o que foi supracitado, é possível perceber que a condição de desigualdade imposta às mulheres revela-se de diversas maneiras: na invisibilidade em algumas áreas do conhecimento e do trabalho, o que é caracterizado como segregação horizontal; na ocupação de postos mais baixos e/ou na dificuldade de ascensão aos mais altos níveis da carreira, o que configura a segregação vertical; ademais, na sobrecarga do trabalho doméstico e de cuidados

com os/as filhos/as, que representa a difícil realidade das duplas ou até mesmo triplas jornadas de trabalho e a árdua conciliação entre as responsabilidades produtivas e reprodutivas.

2.1. Piso pegajoso (Sticky Floor) e Teto de Vidro (Glass Ceiling)⁴ no mercado de trabalho

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), em um estudo feito pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), 90% da população mundial tem algum tipo de preconceito contra mulheres⁵. Segundo Fernandez (2019), tal fato reflete diretamente no mercado de trabalho, uma vez que está consolidado na crença que as mulheres não estão à altura dos homens, isso porque, para além de considerarem que elas são fisicamente mais frágeis, pode-se ainda aventar que elas seriam menos inteligentes, menos racionais, menos confiáveis, menos produtivas ou emocionalmente menos estáveis que eles. Disso deriva a primeira barreira percebida pelas mulheres na jornada profissional, o “piso pegajoso” (Sticky Floor).

O termo “piso pegajoso” foi criado por economistas feministas e pode ser explicado como uma segregação das mulheres no plano horizontal do mercado de trabalho. A segregação horizontal, por sua vez, refere-se à divisão por área do conhecimento, que vai resultar em atuações divergentes por sexo no âmbito laboral. Dessa maneira, é mostrado que mulheres e homens estão inseridos em segmentos diferentes e dicotômicos.

A título de exemplo, pode-se considerar que, em 2019, de acordo com o Censo da Educação Superior (INEP, 2020), o número de mulheres concluintes de graduação foi maior nas áreas de Educação e Saúde e Bem-Estar Social, o que caracteriza, respectivamente, a 75,6% e 73,8% das formandas. Ao passo que, os cursos com mais concluintes homens pertencem as áreas de Engenharia, Produção e Construção e Computação e Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), o que representa, 62,7% e 86,4% dos formandos. Além disso, segundo a pesquisadora Guaciara Lopes Louro (1997), nota-se majoritariamente mulheres que assumem a Educação Infantil, também em decorrência do “piso pegajoso”, que faz com que elas comumente estejam ligadas a profissões que remetem às atividades domésticas e de cuidado.

⁴ “Teto de vidro” e “piso pegajoso” são duas metáforas canônicas usadas pela economia feminista para explicar as típicas situações de desigualdade a que estão submetidas as mulheres no âmbito laboral em todo o mundo. Sob a ótica feminista, tal configuração deve-se a estereótipos, discriminação por gênero e restrições sociais (FERNANDEZ, 2019, p. 79).

⁵ Disponível em: <<https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/especiais/os-desafios-da-igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 8 jun. 2021.

Ainda de acordo com autora, de um modo talvez um tanto esquemático, se poderia dizer que a representação dominante do professor homem foi – e provavelmente ainda seja – mais ligada à autoridade e ao conhecimento, enquanto que a professora mulher se vinculava mais ao cuidado e ao apoio maternal à aprendizagem dos/das alunos/nas.

Em suma, “por meio da segregação horizontal, as mulheres são levadas a fazer escolhas e seguir caminhos marcadamente diferentes daqueles escolhidos ou seguidos pelos homens” (OLINTO, 2011, p. 69). A desigualdade de gênero no mercado de trabalho fica mais nítida de acordo com as expectativas criadas para cada sexo, as mulheres tendem a se classificar como mais capazes para desenvolver atividades que remetem ou estão ligadas à reprodução. Isso ocorre, muitas vezes, de modo imperceptível, ou seja, naturalizado, em que as mulheres começam a seguir trajetórias compatíveis com o que acreditam ou são guiadas a acreditar que é o caminho mais apropriado ao comportamento feminino. Dessa forma, a segregação horizontal inclui configurações que fazem com que as escolhas de carreiras sejam segmentadas por gênero. Conforme explica Fernandez (2019):

Esses lugares ocupados preferencialmente por mulheres, além de via de regra representarem maior precariedade e menor cobertura social, também são aqueles de menor prestígio e valorização social, fatores estes que em parte explicam a menor média salarial alcançada pelo grupo das mulheres. A metáfora do “piso pegajoso” refere justamente a dificuldade que as mulheres concentradas nestes setores e empregos menos valorizados economicamente encontram para alterar a sua situação. (FERNANDEZ, 2019, p. 88-89)

Vale ressaltar que estudos como o de Stromquist (1996) revelam que professores/as não exercitam a capacidade tecnológica e de manuseio de objetos tecnológicos das meninas por acreditarem que, apesar de mais atentas e organizadas, são menos inteligentes que os meninos e/ou criam menos expectativas para elas em atividades lógico-matemáticas. Tudo isso ocorre dentro da escola, lugar de educação formal, onde deveria existir estímulos igualitários sem reprodução de práticas sexistas. Para mais, o estudo feito por Pinto (2014) constatou que um professor dificultava o acesso das alunas à sala de jogos de raciocínio, simplesmente por serem mulheres.

Segundo Moro (2001), a ausência de afinidade com a matemática começa a ser instaurada no processo de socialização primária, na família, e é intensificada no decorrer de toda a socialização secundária, na escola e na academia. Ademais, de acordo com Schiebinger (2001), “meninos e meninas exibem interesses e habilidades semelhantes em matemática até cerca do sétimo e oitavo ano, quando muitas meninas começam a perder confiança em suas

aptidões matemáticas e escolhem menos aulas de matemática” (SCHIEBINGER, 2001, p. 122). Possivelmente, tal situação ocorra por elas não serem motivadas e incentivadas com afirmações de que são tão aptas quanto os meninos. Como exposto por Vianna e Finco (2009), a prática docente reforça nos/as alunos/as característica sexistas:

Por exemplo, a forma como [...] a professora conversa com a menina, elogiando sua meiguice ou como justifica a atividade sem capricho do menino. O fato de pedir a menina a tarefa de ajudar na limpeza e ao menino para carregar algo já demonstra como as expectativas são diferenciadas. O que é valorizado para as meninas não é, muitas vezes apreciado para os meninos, e vice-versa. (VIANNA; FINCO, 2009, p. 272)

Dito isso, concorda-se com Riot-Sarcey (2009) que as qualidades de liberdade e independência, que concedem poder, bem como outros atributos tidos como masculinos, são continuamente despertados nos meninos, dando-lhes privilégios. De acordo com Ferrand (1994) e Yannoulas (2007), no mundo profissional e acadêmico, essas características socialmente masculinas são valorizadas e estimadas para fazer ciência, centradas na autonomia intelectual e na racionalidade.

Portanto, os conceitos que englobam gênero são explicitados e naturalizados conforme as expectativas criadas para cada sexo. Entretanto, é relevante levar em conta que as relações de gênero influenciam algumas mulheres a se auto excluírem de espaços dominados por homens de forma consciente. Elas optam por não se submeterem e, assim, evitam os custos diretamente ligados às barreiras as quais poderão enfrentar e que terão que superar. Conforme Marry (2008), poucas são as mulheres que podem ou querem pagar o preço de ter que “responder indefinidamente aos desafios de competência e de disponibilidade para provar sua legitimidade, ao mesmo tempo preserva o papel esperado da mulher para prevenir as suspeitas de virilização” (MARRY, 2008, p. 405).

Além do “ piso pegajoso”, outra barreira imposta às mulheres é o teto de vidro (*glass ceiling*). Esse fenômeno ganhou evidência em 1986, nos Estados Unidos, por Hymowitz e Schellhardt (1986), quando publicaram um artigo⁶ no Wall Street Journal sobre o tema. As motivações para o estudo partiram da percepção dos autores sobre uma nova realidade de inserção da mulher no mercado de trabalho estadunidense, mas que ao mesmo tempo colidia com a disparidade de gênero no que tange ao acesso das mulheres aos cargos de gestão, nos

⁶ Segue a referência do artigo: HYMOWITZ, Carol; SCHELLHARDT, Timothy D. The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. **The wall street journal**, v. 24, n. 1, p. 1573-1592, 1986.

quais a imensa maioria dos cargos de gerência e liderança eram ocupados por homens. Nesse sentido, Steil (1997) descreve o teto de vidro como “uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional” (STEIL, 1997, p. 62).

Enquanto o “piso pegajoso” está diretamente relacionado ao plano horizontal, as mulheres que escolhem “pagar o preço” da inserção em ambientes masculinizados se deparam com outro tipo de segregação: a vertical, metaforicamente entendida como “teto de vidro”. Em outras palavras, elas “estão aparentemente livres, ocupando profissões masculinas, mas na verdade existe uma barreira hierárquica invisível que as impede de ascenderem ao patamar já atingido pelos homens” (PINTO, 2014, p. 39-40). Nas palavras da economista Brena Paula Magno Fernandez (2019):

A segregação vertical, por sua vez, ocorre quando a maioria dos trabalhadores que ocupam os postos mais elevados de determinada profissão é formada por homens, ao passo que a maioria dos trabalhadores que ocupam os escalões mais baixos é composta por mulheres. Grosso modo, em todos os ramos profissionais observa-se que, à medida que se ascende na escala profissional, aumenta a presença masculina. Significa dizer que os homens também estão mais concentrados nos escalões superiores de todos os setores econômicos, nas esferas de comando, chefia, gerência, diretoria e presidência das empresas. O fenômeno que ficou conhecido pela metáfora do “teto de vidro” (*glass ceiling*) alude justamente a essa situação: às barreiras invisíveis que impedem as mulheres de ascender aos níveis hierárquicos mais elevados. (FERNANDEZ, 2019, p. 89)

O indicador, segundo Fernandez (2019), mais evidente da existência de algum tipo de barreiras à ascensão profissional das mulheres é a sub-representação feminina nos altos postos de comando das carreiras executivas, acadêmicas, políticas, militares, etc. Com relação à profissão de economista, tema foco deste trabalho, também é possível observar os efeitos causados pelo fenômeno do “teto de vidro”. De acordo com Ginther e Kahn (2004), não existe consenso sobre as causas do lento avanço das mulheres na área. Mas, apesar delas apresentarem uma maior participação no mercado de trabalho, a maior dificuldade enfrentada é alcançar o topo das profissões (GINTHER; KAHN, 2004). No Brasil, a realidade não é muito diferente, a presidência do Banco Central, por exemplo, nunca foi ocupada por uma mulher. Poucas vezes mulheres economistas chefiaram cargos de liderança no país. Durante o governo de Juscelino Kubitschek (1956-1961), Maria da Conceição Tavares trabalhou na elaboração do plano de metas, mais tarde, em 1990, Zélia Cardoso de Mello ocupou o cargo máximo no Ministério da Fazenda durante o governo de Fernando Collor, e a economista Dilma Rousseff foi a primeira mulher a governar o país, eleita duas vezes presidente, em 2010 e 2014.

Ademais, Olinto (2011) ressalta que o teto de vidro é invisível, mas é um mecanismo que tem sido identificado inclusive nas carreiras de ciência e tecnologia. Como bem denota Pinto (2019), mesmo que a universidade seja uma instituição pública, na qual o acesso se dá via concurso, sem discriminação por sexo e onde há garantia de direitos trabalhistas, como licença a maternidade, salários iguais, a segregação vertical existe. Consoante Enriquez (2012) e Fernandez (2019), uma lista não exaustiva das barreiras que compõe o “teto de vidro” poderia ser composta pelos seguintes elementos: os estereótipos que a sociedade forma acerca das mulheres, a falta de oportunidade para o público feminino construir experiência em gerenciamento, as culturas empresariais hostis, as obrigações da mulher em casa e a sua falta de iniciativa e de espírito de liderança, são alguns exemplos.

Embora a produção científica seja cobrada da mesma maneira para homens e mulheres que optam pela carreira acadêmica, os caminhos profissionais seguidos pelo gênero feminino são mais dificultosos do que os dos homens, cuja a trajetória de ocupação do espaço de atuação é constante e crescente. Enquanto que, segundo Tavares (2008) para as mulheres, esses espaços são oscilantes e são conquistados mais tarde, quando provavelmente não há mais tempo para alcançar o topo da carreira. Deve-se levar em conta também que em muitos casos as mulheres progredem de forma lenta na carreira, porque possivelmente “o período reprodutivo coincide com o início da carreira acadêmica” (TAVARES, 2008, p. 62).

Desta feita, a responsabilidade com os filhos e com os afazeres domésticos afetam, sobretudo as mulheres de nível econômico-social baixo e médio, ao longo do seu processo de ascensão na carreira, uma vez que como destaca Kuper (2015), os homens não têm compromisso com o trabalho doméstico, que fica a cargo das mulheres. Portanto, além de cumprirem com o dever de trabalhar fora de casa, o público feminino tem que realizar todas as atividades domésticas, o que, por conseguinte, impacta no seu desempenho e dedicação nas outras tarefas fora do lar. Marry (2008) constatou então que para os homens, a paternidade e a carreira se reforçam, em contrapartida, para as mulheres, o casamento, a maternidade e a carreira não combinam muito no imaginário patriarcal.

Desse modo, é relevante ressaltar a existência de outro tipo de desigualdade que dificulta o progresso na carreira acadêmica das mulheres: a segregação paralela, que está em consonância com a segregação vertical. No entanto, a segunda é exclusivamente relacionada à titulação. Conforme explica Santos (2015) citada por Pinto (2019):

A segregação paralela é definida pela falta de acesso aos programas de qualificação profissional e, conseqüentemente, falta de acesso à titulação que

interfere na progressão profissional, imprescindível para permanência e ascensão na carreira docente e produção científica. (SANTOS, 2015, p. 184; apud PINTO, 2019, p. 49)

Ainda de acordo com a autora, as mulheres que conseguem avançar na carreira acadêmica e se qualificam em outras regiões do país ou até mesmo no exterior são, em geral, solteiras ou divorciadas sem filhos/as. Quando casadas, têm de conciliar com marido e filhos/as o seu deslocamento, o que por certo não é tarefa simples, uma vez que os valores patriarcalistas ainda estão muito arraigados e as responsabilidades familiares recaem principalmente ou exclusivamente sobre as mulheres. Já as mães solas, na maior parte das vezes postergam ao máximo a qualificação e interrompem a carreira para acompanhar o crescimento dos/as filhos/as. Como aduz Santos (2015) citado por Pinto (2019), esse cenário toma novas configurações, visto que geração mais recente de mulheres escolhe adiar o casamento e os filhos/as para se dedicar de maneira integral a carreira.

Segundo Pucci (2020) entende-se que a maior inserção das mulheres no meio acadêmico e nos centros de pesquisas vai muito além da igualdade numérica de participação. As consequências que a diversidade traz refletem no que é ensinado em sala de aula e, como dito por Jansen (2010), ampliam o leque de questionamentos realizados. Dessa forma, deve-se levar em consideração as barreiras que geram desvantagens para as mulheres em relação aos homens. Portanto, o mais importante é vislumbrar a carreira da mulher economista, tanto na academia, quando em qualquer outro âmbito, na perspectiva da equidade de gênero. Assim, de acordo com Pautassi (2007) é possível assegurar as mesmas oportunidades de acesso e permanência das mulheres, de maneira que suas diferenças, como por exemplo, os ciclos reprodutivos e as consequentes relações sociais decorrentes das responsabilidades familiares, sejam notadas.

2.2.A difícil conciliação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo

Mediante os pensamentos expostos nos capítulos anteriores, foi possível notar que, em muitos casos, a forma de encarar e cumprir com as responsabilidades da maternidade e paternidade, bem como a divisão das obrigações domésticas estão vinculadas a expressões de gênero. Por isso, há um envolvimento maior das mulheres nas tarefas diárias do lar e do cuidado com os/as filhos/as, uma vez que, o sistema patriarcal, como visto anteriormente, incutiu a ideia de que elas são responsáveis por essas tarefas que caracterizam o trabalho reprodutivo, enquanto os homens estão incumbidos de garantir o sustento através do trabalho produtivo. De acordo

com vários autores⁷, tal fato culmina na desigualdade entre os sexos no mercado de trabalho, posto que, a divisão díspar das tarefas domésticas e, conseqüentemente, a dificuldade da dupla jornada, não interferem apenas na produção das mulheres, mas também na percepção dos colegas homens sobre elas.

Consoante Shauman (2017) citado por Staniscuaski (2021), apesar da crescente atenção dada às causas que geram a lacuna de gênero observada na ciência e os esforços para resolvê-la, as mulheres ainda estão sub-representadas na academia, especialmente nos campos STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática). Inúmeros fatores podem colaborar para a baixa participação delas no âmbito da ciência, mas a maternidade certamente tem um papel importante. Ao corroborar com essa ideia, Maschkovich (2013) salienta que:

Além do conflito concreto entre exigências das duas esferas (profissional e doméstica) na carreira acadêmica das mulheres, estudos apontam que a própria percepção sobre este conflito, por homens e por mulheres, pode gerar desigualdades, inclusive na hora de negociar o salário e algumas condições de trabalho. Isso quer dizer que a ideia socialmente construída de que seja impossível conciliar maternidade com uma carreira, e de que todas as mulheres em algum momento terão filhos, muitas vezes é uma barreira tão grande quanto – ou até maior que – a própria incompatibilidade sugerida entre estes papéis (Bagilhole, 1993; Long e Fox, 1995; Burton, 1997; Bagilhole e Goode, 2001; Krefting, 2003 apud Maschkovich, 2013, p. 5).

Segundo Maschkovich (2013), a carreira acadêmica no Brasil se dá em instituições que investem em pesquisa e que são altamente institucionalizadas⁸, em sua maioria universidades públicas. Nessas instituições, a contratação de professores-pesquisadores como funcionários públicos implica de maneira geral numa precoce estabilidade de emprego. Teoricamente, o período experimental dessa carreira no Brasil não é tão longo e nem determina a possibilidade ou impossibilidade de se obter estabilidade no emprego ou de ascender como docente-pesquisador. A autora expõe que:

[...] Isso pode mitigar a incompatibilidade entre as exigências da esfera doméstica e a progressão profissional na carreira. Caso seja necessário, uma docente pode, a princípio, diminuir sua carga de trabalho, seu ritmo de

⁷ Bailyn (2003); Probert (2005); Bordi e Bautista (2007); Mason e Ekman (2007); Wolfiger et al. (2008); Fox et al. (2011), citados por Maschkovich (2019).

⁸ A ideia de “institucionalização” está apoiada no trabalho de Bulmer (1984), segundo a interpretação deste autor, a institucionalização acontece quando as interações profissionais entre acadêmicos são medidas por uma estrutura criada com este fim, na universidade. Falar em universidades “institucionalizadas” significa falar em universidades onde há uma estrutura formal, que obedece a regulamentos oficiais, que molda as formas e processos de se fazer pesquisa, obter recursos materiais, etc (MASCHKOVICH, 2013, p. 5)

publicações ou as horas de aula, sem que seja necessariamente penalizada por isso (MASCHKOVICH, 2013, p. 6).

Maschkovich (2013) ainda explica que, pelo fato de a contratação desses profissionais ser feita através de concursos públicos, alguns efeitos da percepção de gênero no momento de se conseguir um emprego podem ser reduzidos. O valor do salário, por exemplo, é definido de acordo com o cargo ocupado na carreira, ou seja, não há variação entre indivíduos. “Isto não impede que a subjetividade interfira na avaliação de candidatos, nem significa que ela seja necessariamente igualitária, mas indica que existe um princípio de impessoalidade fundamental na organização da carreira” (MASCHKOVICH, 2013, p. 6).

De acordo com Ávila e Ferreira (2014), “[a] escassez de tempo é uma das principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres brasileiras” (ÁVILA; FERREIRA, 2014, p. 44). Na esfera acadêmica, as mulheres que desejam ingressar, ter sucesso e boa remuneração no espaço produtivo acumulam tarefas e praticam o “se virar”, como dito por Hirata (2008), bem como se sentem frustradas por não conseguirem conciliar tantos afazeres, de acordo com Marcondes (2014). Velho (2006) pontua:

Uma vez feita a opção pela carreira científica, a mulher se depara com o conflito da maternidade, da atenção e obrigação com a família vis-a-vis as exigências da vida acadêmica. Algumas sucumbem e optam pela família, outras, pela academia, e um número decide combinar as duas. Sobre essas últimas, não é necessário dizer quanto têm que se desdobrar para dar conta não apenas das tarefas múltiplas, mas também para conviver com a consciência duplamente culposa: por não se dedicar mais aos filhos e por não ser tão produtiva quanto se esperaria (ou gostaria). (VELHO, 2006, p. 15)

Na visão da autora, a jornada das mulheres na ciência é constituída numa cultura pautada no “modelo masculino de carreira”, tal modelo engloba a dedicação em tempo integral ao trabalho, produtividade em pesquisa, relações academicamente competitivas e valorização de características masculinas que, de certa forma, dificultam a participação das mulheres nesse contexto. Condizente com essa afirmação, Tabak (2002) citado por Silva (2020), argumenta que “é muito mais difícil para a mulher seguir uma carreira científica numa sociedade ainda de caráter patriarcal e em que as instituições sociais capazes de facilitar o trabalho da mulher ainda são uma aspiração a conquistar”. (TABAK, 2002, p. 49; apud SILVA, 2020, p. 21).

Ainda que a ideia da autora supracitada tenha sido construída há 19 anos atrás, e que atualmente foi possível notar várias mudanças no que se refere ao assunto, os obstáculos para as mulheres na carreira produtiva, em especial na esfera acadêmica, ainda precisam ser

debatidos. De acordo com Krause (2017) citado por Silva (2020) a difícil conciliação entre maternidade e carreira:

Nesta relação maternidade e carreira, a própria licença maternidade é fonte de conflitos, conforme aponta Krause (2017), pois após a licença maternidade as demandas tendem a ser intensas e os desafios de equilibrar as responsabilidades familiares e do trabalho podem deixar a trabalhadora-mãe vulnerável. Segundo a autora, nesta fase existe uma ruptura com a estabilidade habitual e um maior investimento emocional para suportar o retorno ao trabalho. Ela comenta ainda que após a maternidade a mulher passa por um processo psíquico para reorganizar sua identidade de mãe, e juntamente a isso a mulher trabalhadora experimenta as pressões diárias no emprego e em casa. Esse período pode gerar cansaço, estresse, insegurança, culpa e ansiedade. As mulheres, dependendo do ambiente organizacional em que estão inseridas, podem encontrar dificuldades em relação ao trabalho e a própria saúde. Em alguns casos elas se sentem desmotivadas, arrependidas por ter retornado ao trabalho, ou até julgadas e excluídas por colegas ou superiores. (SILVA, 2020, p. 26)

Consoante Machado (2019) citado por Staniscuaski (2021) a licença-maternidade, que no Brasil varia de quatro a seis meses, costuma levar à uma diminuição da produtividade, o que afeta a competitividade das mulheres em alguns anos após o nascimento de um filho. Diante disso, foi justo que as agências de fomento e as universidades considerassem a licença-maternidade como uma interrupção da carreira e criassem estratégias para contornar seu efeito negativo nas avaliações da produtividade dos pesquisadores. Em 2017, por exemplo, foi aprovada a Lei nº 13.536/2017, que garante às bolsistas de mestrado e doutorado do CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) e CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) o direito de afastamento por maternidade ou adoção. Essa lei possibilitou que as mulheres pudessem suspender suas atividades acadêmicas por até cento e vinte dias durante o período de vigência da bolsa sem deixar de recebê-la.

Além disso, em abril deste ano, o CNPq anunciou uma mudança significativa na plataforma de Currículos Lattes⁹: uma seção para o registro dos períodos de licença-maternidade de pesquisadoras. O objetivo foi justificar os períodos de queda na produção científica por parte das pesquisadoras mães, visto que o “evento da maternidade” pode desacelerar por um período a produção científica e afetar o currículo, o que gera desvantagem em relação a outros colegas ou possíveis concorrentes em, por exemplo, processos seletivos.

⁹ A base de currículos brasileira Plataforma Lattes (disponível em: <<http://lattes.cnpq.br>>) é um modelo de sucesso de bases de dados científicas (LANE, 2010; apud STANISCUASKI et al. 2021). O conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) criou o banco de dados para quantificar a produtividade acadêmica – sendo a principal fonte de dados para avaliação de pesquisadores para promoções e financiamento. (STANISCUASKI et al. 2021)

A inclusão dessa opção na plataforma é fruto de um pedido, feito em 2019, pelo projeto *Parent In Science*, coordenado pela professora Fernanda Staniscuaski, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Mesmo que a conquista seja importante, ela ainda não é suficiente. É preciso expandir a forma de entendimento com relação à maternidade e à paternidade. Vale pontuar que a maternidade não é o problema para a carreira dessas mulheres, mas sim o modo como a avaliação acadêmica e de produtividade é feita. Neste sentido, Silva (2020) pontua:

O uso do tempo para os acadêmicos é ditado através de prazos Bianchetti (2006). Desta forma, para as acadêmicas que são mães o tempo é dividido entre cumprir os prazos impostos pela academia e o cuidado com os filhos. Neste ponto de vista, o cuidado consigo próprias fica em segundo plano, tanto em questões físicas quanto psicológicas. Frente a isso, não é de surpreender a existência de dilemas relativos à maternidade (SILVA, 2020, p. 28).

Finalmente, apesar de algumas mudanças já terem sido feitas, as mulheres que optam por conciliar trabalho produtivo e reprodutivo, conforme explica Santos (2015) citado por Pinto (2019), mantêm uma relação mais comprometida com os filhos/as e maior responsabilização pelos afazeres domésticos do que os homens, que por sua vez, se mantiveram até hoje, pelo menos enquanto maioria, apenas na responsabilidade do trabalho produtivo. Dessa maneira, de acordo com os autores, se mantém vivíssimo o sistema de dominação-exploração patriarcal que fez da mulher responsável moralmente, socialmente e psicologicamente pelas consequências da reprodução mesmo que não tenham uma relação conjugal.

3. A ENTRADA DAS MULHERES NO MEIO ACADÊMICO

A inserção da mulher no meio acadêmico coincide à sua entrada no mercado de trabalho, sendo ambos historicamente tardios. Assim como aconteceu em outros países ocidentais, as mulheres ingressaram no século XX analfabetas e, ao final dele, já ultrapassavam os homens em número de anos de estudo. Porém, no ensino superior esse processo demanda mais tempo, porque, as universidades caracterizam um espaço profissional específico, ou seja, um subconjunto do mundo laboral, que é sensível as mudanças advindas do acesso feminino à esfera da produção. Além disso, tais espaços se estabelecem no local em que há interface de educação e trabalho, no qual se revelam dinâmicas particulares. Conforme explicam os autores:

Se o sexo feminino tinha dificuldades de acesso ao ensino elementar, a situação era mais dramática na educação superior, que era eminentemente masculina. As mulheres foram excluídas dos primeiros cursos de Medicina (1808), Engenharia (1810) e Direito surgidos no país. O decreto imperial que facultou à mulher a matrícula em curso superior data de 1881. Todavia, era difícil vencer a barreira anterior, pois os estudos secundários eram essencialmente masculinos, além de caros e os cursos normais não habilitavam as mulheres para as faculdades. [...] O importante a notar é que, durante o século XIX e a primeira metade do século XX, a exclusão feminina dos cursos secundários inviabilizou a entrada das mulheres nos cursos superiores. Assim, a dualidade e a segmentação de gênero estiveram, desde sempre, presentes na gênese do sistema educacional brasileiro, sendo que as mulheres tinham menores taxas de alfabetização e tinham acesso restringido aos graus mais elevados de instrução (Romanelli, 2001; apud BELTRÃO E ALVES, 2009, p. 128)

Na educação superior, o mesmo estudo realizado por Beltrão e Alves (2009), mostra que a proporção de indivíduos com curso superior completo no Censo Demográfico de 1991, já evidenciava distribuições similares entre homens e mulheres. Os trabalhos publicados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) que tratavam sobre o assunto, também demonstraram que a proporção de matrículas femininas e de concluintes era substancialmente superior às taxas masculinas: em 1991, 53,3% das matrículas nos cursos de graduação presenciais eram de mulheres e, entre os concluintes, elas já representavam 60% do total (RISTOFF et al., 2007, p. 7). Esses resultados são consequência do desenvolvimento de políticas públicas¹⁰ direcionadas tanto para a universalização da

¹⁰ Nos anos de 1990, houve um desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a manutenção das crianças na escola (Bolsa Escola) e um esforço de universalização da educação básica (BELTRÃO E ALVES, 2009, p. 130). A nível superior, pode-se destacar políticas públicas de inclusão como o FIES – Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior, criado em 1999 e ampliado em 2003, e o Programa Universidade para Todos (PROUNI), fundado em 2004, que ofertava bolsas integrais e parciais para os cursos de graduação.

educação básica, quanto para um crescimento significativo da educação superior, em especial com a expansão das universidades privadas. O aumento geral das vagas no ensino brasileiro favoreceu especialmente as mulheres, que “[...] souberam aproveitar as oportunidades criadas pelas transformações sociais ocorridas no país” (BELTRÃO; ALVES, 2009, p. 131).

Consoante Artes (2017), se nos diferentes espaços sociais – como mercado de trabalho, inserção política, participação em cargos de chefia – os indicadores apontam as mulheres em desvantagem, são elas que detém os melhores indicadores educacionais – taxa de alfabetização, adequação idade-série, conclusão do ensino médio e superior. Porém, ainda que esse avanço tenha proporcionado oportunidades que antes eram inexistentes, uma análise mais criteriosa às áreas de formação, conforme descrito no estudo de Beltrão e Teixeira (2004), mostra que as distinções de profissões para homens e mulheres ainda persistem.

O aumento observado nas últimas décadas nas taxas de escolarização de mulheres no ensino superior acontece em áreas profissionais específicas e menos reconhecidas na hierarquia social das profissões. Baseados em Pierre Bourdieu, Beltrão e Teixeira (2004) indicam que se tratam de profissões femininas, cujo valor de mercado (e social) é mais baixo e corresponde a escolha natural para grupos menos privilegiados, como é o caso das mulheres nesse contexto. Assim, elas se concentram em profissões que remetem às atividades de cuidado, como é o caso de áreas ligadas à saúde (enfermagem, psicologia, farmácia e odontologia) e às humanas/sociais (serviço social e pedagogia). O quadro 1, mostrado abaixo, exemplifica a situação mencionada.

Quadro 1 – Distribuição de contingência de formandos, por sexo e curso universitário (Brasil – 1970 e 2000)

Cursos Universitários	1970	1970	2000	2000
	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)
Engenharia Mecânica	2	98	3	97
Engenharia Elétrica	2	98	7	93
Engenharia Civil	2	98	15	85
Agronomia	3	97	12	88
Veterinária	4	96	30	70
Física	39	61	30	70
Economia	9	91	32	68
Medicina	11	89	36	64
Administração	15	85	39	61
Direito	13	87	40	60
Química	39	61	44	66
Estatística	17	83	47	53
Odontologia	18	82	51	49
Arquitetura	17	83	54	46
Educação Física	55	45	54	46
Filosofia	66	34	55	45
Matemática	39	61	60	40
Farmácia	32	68	65	35
Geografia	69	31	72	28
História	66	34	74	26
Belas artes	71	29	75	25
Ciências Sociais	72	28	78	22
Letras	73	27	87	13
Psicologia	70	30	89	11
Enfermagem	93	7	91	9
Pedagogia	84	16	93	7
Serviço Social	90	10	98	2

Fonte: Censos Demográficos de 1970 e 2000 do IBGE. (GUEDES, 2008, p. 126)

De acordo com dados dos Censos Demográficos de 1970 e 2000 dispostos no Quadro 1, tal separação entre áreas se torna evidente. Nota-se que em 1970, as mulheres eram maioria entre os concluintes nos cursos de Filosofia, Geografia, História, Belas Artes, Ciências Sociais, Letras, Psicologia, Enfermagem, Pedagogia e Serviço Social. Em 2000, essa tendência foi mantida, com a inclusão dos cursos de Odontologia, Arquitetura e Educação Física, isto é, cursos universitários que têm atuação no mercado de trabalho vinculada ao magistério, à saúde ou atenção e cuidado às pessoas. Nesse cenário, o predomínio de profissões masculinizadas tornou-se menor e limitado a alguns cursos, como é o caso das Engenharias Mecânica e Elétrica. Vale ressaltar que, no curso de Economia, principal objeto de estudo desta pesquisa, o aumento

de indivíduos do gênero feminino foi explícito. No primeiro ano (1970), as mulheres representaram 9% dos formandos, já em 2000, a representatividade feminina cresceu 23 pontos percentuais, passando a ser 32% dos concluintes no decorrer de três décadas.

Como defende Borges (2009) citada por Pucci (2020), grande parte dessa distribuição desigual nas profissões ainda se deve aos estereótipos de feminilidade, os quais englobam funções que remetem aos cuidados e retomam as atividades da esfera doméstica. Segundo a autora, as mulheres podem se avaliar mais aptas para o exercício de determinadas tarefas que considerem adequadas para seu gênero. Atualmente, esse padrão se mostra mais perceptível nos cursos que foram (e permanecem sendo) tradicionalmente feminilizados, como pode-se observar de acordo com os dados do Quadro 2.

Quadro 2 – Os 20 maiores cursos em número de matrículas de graduação e os respectivos percentuais de participação, por sexo – Brasil – 2019

Curso	Número de matrículas	Feminino (%)	Masculino (%)
Pedagogia	815.959	92,1	7,9
Serviço Social	131.869	89,6	10,4
Enfermagem	326.750	83,7	16,3
Nutrição	141.455	83,3	16,7
Psicologia	270.239	79,5	20,5
Gestão de Pessoas	178.259	78	22
Fisioterapia	177.405	77,3	22,7
Odontologia	132.845	71,5	28,5
Farmácia	142.633	70,9	29,1
Arquitetura e Urbanismo	147.931	66,6	33,4
Medicina	187.710	59,7	40,3
Contabilidade	358.240	55,2	44,8
Direito	831.350	55,2	44,8
Administração	645.777	54,5	45,5
Educação Física formação de professor	153.540	39,2	60,8
Educação Física	222.677	35,1	64,9
Engenharia de Produção	141.362	33,7	66,3
Engenharia Civil	275.537	30,2	69,8
Sistemas de Informação	184.845	14	86
Engenharia Mecânica	121.651	10,1	89,9

Fonte: Elaborado por Deed/Inep com base nos dados do Censo da Educação Superior.

Conforme mostra o Quadro 2, ao expor os maiores cursos em número de matrículas de graduação no país, as mulheres destacam-se na Pedagogia (92,1%), no Serviço Social (89,6%), na Enfermagem (83,7%), na Nutrição (83,3%), na Psicologia (79,5%) e na Gestão de Pessoas

(78%). Em contrapartida, os homens têm maior representatividade nos cursos mais técnicos e correspondem a 89,9% dos graduandos em Engenharia Mecânica, 86% em Sistemas de Informação e 69,8% na Engenharia Civil. Nesse contexto, é possível identificar determinada barreira em relação ao aumento do espaço universitário para as mulheres, visto que não há mudanças no que diz respeito ao perfil típico das profissões femininas, bem como a participação dos homens nelas não foi alvo de mudanças significativas.

Apesar da participação feminina ter aumentado em algumas carreiras masculinizadas, os espaços universitários, segundo Pucci (2020), ainda não são totalmente inclusivos a grupos minoritários. Ao se voltar para a articulação de gênero com classe social e raça, as estatísticas descritas nos Censos de Ensino Superior dão sinais de que as mulheres aqui consideradas são, na maior parte, brancas e de classe média. Nesse contexto, a autora ainda estabelece um paralelo entre o processo de feminização universitário e aquele que ocorreu (e ainda ocorre) no âmbito laboral, os quais ainda transmitem desigualdades.

De acordo com o relatório *Education at Glance (EaG)2021*¹¹, que reúne estatísticas educacionais do Brasil e de outros 45 países membros e parceiros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), as mulheres têm mais probabilidade de fazer o ensino superior do que os homens. No entanto, elas têm menos chances de serem empregadas. Além disso, nos países da OCDE, em média, 80% das mulheres com ensino superior (com idades entre 25 e 34 anos) estavam empregadas em 2018, os homens, por sua vez, representavam 87% dos trabalhadores. Em específico no Brasil, a desigualdade também persiste, ao se observar os números de taxa de emprego: 77% para mulheres e 85% para homens.

Para Guedes (2008) e Pucci (2020), a opção feminina de estudar por mais tempo pode estar relacionada à falta de alternativas no mercado de trabalho. Por isso, as mulheres buscam maiores títulos acadêmicos por entender que essa é a porta de entrada para ter acesso aos mesmos postos de trabalho dos homens, além de ser uma alternativa para que elas consigam remuneração via bolsas ofertadas pelos programas de pós-graduação. O Quadro 3 mostra a porcentagem de alunos de pós-graduação, por sexo, em diversas áreas no ano de 2018.

¹¹ Disponível em: <https://www.oecdilibrary.org/sites/b35a14e5en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/b35a14e5en&_csp_=9689b83a12cab1f95b32a46f4225d1a5&itemIGO=oecd&itemContentType=book>. Acesso em: 21 ago. 2021.

Quadro 3 – Alunos de pós-graduação Strictu Sensu – 2018

Áreas dos cursos de pós graduação	Feminino	%	Masculino	%	Total Geral
Ciências Agrárias	19.083	57,3	14.229	42,7	33.312
Ciências Biológicas	14.758	61,8	9.117	38,2	23.875
Ciências da Saúde	39.464	69,2	17.582	30,8	57.046
Ciências Exatas e da Terra	11.809	31,6	25.610	68,4	37.419
Ciências Humanas	36.722	58,6	25.954	41,4	62.676
Ciências Sociais Aplicadas	25.345	49,4	25.952	50,6	51.297
Engenharias	16.070	34,2	30.935	65,8	47.005
Linguística, letras e artes	15.952	64,9	8.643	35,1	24.595
Multidisciplinar	30.960	58,2	22.236	41,8	53.196
Total	210.163	53,8	180.258	46,2	390.421

Fonte: Plataforma Sucupira/CNPq. (PUCCI, 2020, p. 28)

O Quadro 3 evidencia os programas de pós-graduação no país, em que a representatividade feminina em 2018 chegou a 53,8% dos estudantes. Do ponto de vista masculino, a menor participação nestes programas provavelmente se articula à necessidade de trabalhar, isto é, à representação tradicional do homem como provedor da família. Vale ressaltar que, nesse nível, como resultado da concentração de gênero em determinadas áreas do Ensino Superior, nota-se a pequena presença de mulheres, em especial nas áreas de Ciências Exatas e da Terra, bem como nas Engenharias. O Quadro 4, por sua vez, mostra a porcentagem de professores e professoras dispostos na pós-graduação, conforme as áreas.

Quadro 4 – Professores de pós graduação Strictu Sensu – 2018

Áreas dos cursos de pós graduação	Feminino	%	Masculino	%	Total Geral
Ciências Agrárias	2.890	34,6	5.473	65,4	8.363
Ciências Biológicas	4.117	46	4.838	54	8.955
Ciências da Saúde	9.156	54,3	7.715	45,7	16.871
Ciências Exatas e da Terra	2.935	24,7	8.966	75,3	11.901
Ciências Humanas	6.971	49,7	7.060	50,3	14.031
Ciências Sociais Aplicadas	4.625	38,5	7.395	61,5	12.020
Engenharias	2.057	23,2	6.827	76,8	8.884
Linguística, letras e artes	3.459	59,7	2.334	40,3	5.793
Multidisciplinar	7.428	44,7	9.193	55,3	16.621
Total	43.638	42,2	59.801	57,8	103.439

Fonte: Plataforma Sucupira/CNPq. (PUCCI, 2020, p. 29)

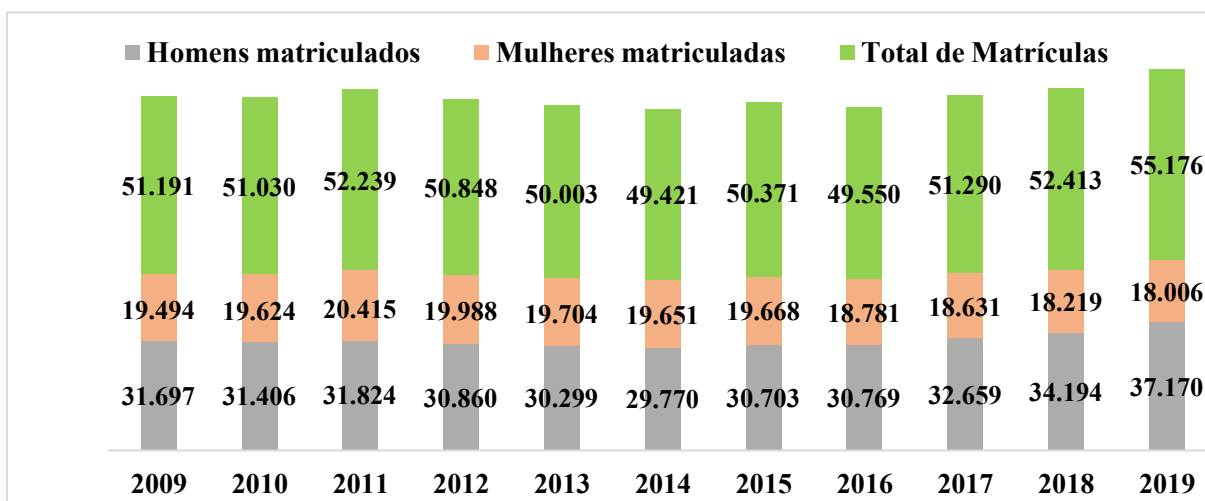
Conforme os dados expostos no Quadro 4, com relação à participação feminina no corpo docente dos programas de pós-graduação, o que se percebe é que as mulheres são maioria apenas nas áreas de “Linguística, letras e artes”, nas quais são 59,7% dos professores, e nas

“Ciências da Saúde”, em que representam 54,3% do magistério superior. Nessa perspectiva, é possível notar uma perda de espaço da representatividade feminina entre os estudantes de pós-graduação e os professores, o que pode estar diretamente ligado às dificuldades de acesso ao mundo acadêmico. Como dito por Schiebinger (2001), citado por Pinto (2019), ainda que haja um expressivo progresso das mulheres na carreira científica, elas só obterão igualdade quando os homens se abrirem à análise de gênero, caso contrário, elas serão frequentemente avaliadas por parâmetros masculinos e precisarão se empenhar muito mais do que eles para serem reconhecidas e valorizadas na docência ou encarar barreiras sutis, que podem passar despercebidas.

3.1. As mulheres no curso de Economia

Com base nos dados do Censo de Educação Superior, publicados no ano de 2020, a participação feminina nesse nível de ensino aumentou ao longo das últimas décadas. Porém, isso não significa que elas estejam bem representadas em todos os cursos. Conforme as exposições, as mulheres são 57% dos universitários no Brasil, mas apenas 38% dos estudantes de Economia (INEP, 2020). O Gráfico 1 mostra o número de matrículas no curso, por sexo, durante os anos de 2009 a 2019.

Gráfico 1 – Matrículas no curso de Economia (presenciais e a distância), segundo sexo – 2009 a 2019



Fonte: Censo da Educação Superior de 2009 a 2019. Elaboração própria.

Nota-se que, ao longo dessa década, o número de mulheres matriculadas nunca excedeu ou foi equivalente ao número de homens matriculados. As barreiras que resultam na baixa

participação feminina no curso de Economia podem ser diversas. Neste trabalho, pretende-se adentrar na discussão de um ciclo que relaciona baixa representatividade histórica aos papéis desempenhados pela mulher, que são muitas vezes ignorados pela sociedade e à dificuldade em progredir na carreira acadêmica, fenômeno conhecido por *leaky pipeline*.

De acordo com os dados do Censo da Educação Superior do ano de 2018, as mulheres tem menor representatividade tanto na modalidade de ensino presencial, quanto a distância, independentemente da faixa etária, como pode ser visto no Quadro 5.

Quadro 5 – Distribuição percentual do total de estudantes por Modalidade de ensino e Sexo, segundo Grupo etário – Enade 2018 – Ciência Econômicas

Grupo Etário	Modalidade de Ensino					
	Educação Presencial			Educação a Distância		
	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Até 24 anos	54,1	29,7	24,4	7,9	5	3
Entre 25 e 29 anos	30,9	19,2	11,7	26,7	16,8	9,9
Entre 30 e 34 anos	8,9	6,1	2,9	20,8	11,9	8,9
Entre 35 a 39 anos	3,3	2,2	1,1	17,8	13,9	4
Entre 40 e 44 anos	1,4	1	0,4	7,9	7,9	0
Acima de 45 anos	1,3	0,9	0,5	16,8	16,8	2
Total	100	59	41	72,3	72,3	27,7

Fonte: MEC/Inep/Daes – Enade/2018

Na educação presencial elas correspondem a 41% dos estudantes, já no EaD, a participação delas cai para 27,7%. Se comparado com os dados do Quadro 1, é possível dizer que a participação das mulheres no curso de Economia é crescente. No entanto, é possível perceber, de acordo com o Gráfico 1, que do ano de 2009 a 2019, não houveram crescimentos expressivos no que diz respeito ao número de matriculadas no curso. Ao contrário, os dados dos últimos 3 anos analisados mostram uma queda na participação feminina. O que ocorre na pós-graduação não é muito diferente, como mostram os dados dispostos no Quadro 6.

Quadro 6 – Estudantes de pós-graduação em Ciências Econômicas

	2018		2004	
Feminino	1679	33%	812	29,50%
Masculino	3408	67%	1942	70,50%
Total	5087		2754	

Fonte: Plataforma Sucupira/CNPq. (PUCCI, 2020, p. 30).

As mulheres permanecem em menor quantidade, tanto na graduação, quanto na pós-graduação em Ciências Econômicas. Em 2004, elas representavam 29,5% dos estudantes de mestrado e doutorado em Economia, passando para 33% em 2018. Apesar de tímido, esse

aumento deve ser considerado, uma vez que, como explica Pucci (2020), ele está diretamente relacionado com o contexto da expansão de vagas de pós-graduação (que aumentaram em mais de 80%) e do número de bolsas de estudos oferecidas pelos órgãos de fomento.

A baixa participação das mulheres observada tanto no nível superior, quanto na pós-graduação em Economia, reflete diretamente no corpo docente dos programas, que é majoritariamente masculino, como pode ser visto mediante aos dados exibidos no Quadro 7.

Quadro 7 – Professores de pós-graduação em Ciências Econômicas

	2018		2004	
Feminino	264	20,40%	101	15,80%
Masculino	1028	79,60%	539	82,40%
Total	1292		640	

Fonte: Plataforma Sucupira/CNPQ. (PUCCI, 2020, p. 30).

Ainda que a presença das mulheres nesse campo tenha aumentado quase o dobro entre 2004 e 2018, como mostra o Quadro 7, a participação delas ainda é menor. O baixo número de professoras no curso, aponta que as mulheres têm mais dificuldade em progredir na carreira acadêmica. Além disso, concorda-se com Pucci (2020) quando diz que a menor participação feminina em cargos do ensino superior, culmina em um impacto significativo em termos de publicação científica, haja vista que esse segmento educacional concentra grande parte das publicações acadêmicas.

Apesar do peso da segmentação profissional, é notável os avanços realizados pelas mulheres no ambiente acadêmico, especialmente em espaços até então considerados redutos masculinos. Ainda que, muitas vezes, isso seja insuficiente para trazer uma verdadeira pluralidade aos departamentos, a inserção feminina pode recuperar experiências inviabilizadas e lançar novos olhares à interpretação da sociedade, refletindo sobre aspectos até então desconsiderados pela visão de mundo dominante, que se tornou conhecimento padrão e universal (*mainstream*). Em outras palavras, o olhar crítico diversifica o pensamento econômico, tornando-o mais plural. (PUCCI, 2020, p. 31)

Por fim, como foi mostrado, do ponto de vista mais amplo, a acelerada inserção das mulheres nas universidades, não significou intrinsecamente uma mudança substancial nas relações de gênero, muito menos garantiu que elas fossem bem representadas em todos os cursos. O ciclo vicioso mencionado anteriormente, que conduz a falta de representatividade feminina na área, faz com que a maioria dos professores sejam homens e a maioria dos livros e *papers* sejam escritos por homens. Portanto, tal fato resulta em um ambiente majoritariamente masculino o qual provoca estranheza e uma determinada falta de incentivo para que as mulheres acreditem que são capazes de chegar aos níveis mais altos da carreira.

3.2.O fenômeno do *Leaky Pipeline*

Como dito por Gasser e Shaffer (2014), as experiências das mulheres na academia estão repletas de um conjunto fundamental de questões relativas às desigualdades de gênero, em particular, à necessidade de conciliar maternidade, vida familiar e profissional. Mediante o que foi exposto neste capítulo, é possível notar que, apesar do crescente ingresso feminino no ensino superior ao longo das últimas décadas, em determinados campos, a participação das mulheres ainda é limitada, como é o caso da carreira em Economia. Nota-se que a reduzida presença delas nesse âmbito é resultado da evasão ou exclusão ao longo da graduação e pós-graduação.

Dessa forma, uma literatura ainda incipiente defende que as mulheres têm mais dificuldade em progredir na carreira acadêmica em Economia, fenômeno conhecido como *leaky pipeline*, que corresponde a uma metáfora que representa um cano de vazamento na profissão, isto é, desde a graduação até chegar ao posto de professora, a quantidade de mulheres diminui conforme elas avançam. Em outras palavras, significa dizer que para cada estágio de progressão na carreira há um vazamento na tubulação, que culmina no escape das mulheres na esfera acadêmica.

De acordo com Carvalho, Rabay e Silva (2013), em geral, os motivos para que as mulheres abandonem a carreira acadêmica variam entre: falta de recursos; falta de conexão com as experiências vividas e, de ênfase em aplicações concretas, bem como a ausência de contribuições sociais nos conteúdos curriculares; ambientes acadêmicos hostis; falta de senso de pertencimento a uma comunidade de prática; exclusão das redes sociais; por fim a raridade de professores nesses campos, sobretudo na pesquisa. Tais características são responsáveis por tornarem o ambiente, no qual acontece a carreira acadêmica em Economia majoritariamente masculino e com pouca representação feminina em altos postos.

Um trabalho feito pelo grupo das Economistas (Diaz et al. 2020), que analisa a participação das mulheres nos diferentes períodos da carreira acadêmica, mostrou que os 30 centros que responderam a terceira coleta de dados possuem 1.111 docentes (média de 37 docentes por centro), que lecionam em programas de graduação ou de pós-graduação. Desses professores, 301 docentes são mulheres (27,5%) e 805 são homens (72,5%). Do total de docentes de cada centro, 943 (84,9% do total) tinham vínculo permanente com as instituições de ensino em 2020, dos quais 252 são mulheres (26,7%) e 691 são homens (73,3%).

Além disso, o estudo mostrou que, do total de centros respondentes, as mulheres representam 15,2% dos professores titulares (estágio mais alto da carreira nas universidades brasileiras), 25,7% dos professores associados, 29,8% dos professores adjuntos, 32,4% dos

professores assistentes e 28,6% dos professores auxiliares. Com exceção do cargo titular, as mulheres têm maior participação em cargos mais elevados em centros sem programa de doutorado, isso mostra que instituições as quais possuem programa de doutorado, além de serem mais competitivas, não contam com participações igualitárias no topo da carreira. Por fim, o percentual de mulheres em posições permanentes¹² (26,6%) é menor do que em posições não permanentes (32,1%). Dessa forma, tais dados ratificam a existência do *leaky pipeline* na carreira docente em Economia, uma vez que, as mulheres estão relativamente mais concentradas em posições iniciais ou intermediárias da carreira acadêmica (professora auxiliar, assistente ou adjunta).

É válido reiterar que a maior participação das mulheres economistas na academia é crucial para eliminar preconceitos e mitos que envolvem a profissão, em particular, no que diz respeito a capacidade feminina de chegar ao nível mais alto da carreira. Por isso, a representatividade na profissão é necessária, visto que as economistas que lecionam servem de exemplos para outras mulheres e homens mais jovens que tenham o interesse de seguir o mesmo caminho. Além de serem necessárias para contradizer os estereótipos negativos relacionados a profissão.

¹² Docentes em posições permanentes são aqueles que são elegíveis a comporem comissões no departamento. De acordo com a classificação das universidades federais, são permanentes os professores titulares, associados, adjuntos, assistentes e auxiliares.

4. METODOLOGIA

Este trabalho pretende analisar como as relações de gênero podem influenciar a carreira das docentes no curso de Economia. Além disso, esta pesquisa propõe investigar a realidade vivenciada por mulheres na esfera acadêmica, bem como suas experiências, barreiras e situações específicas que podem ter desfavorecido ou desprivilegiado o gênero feminino em algum momento dessa trajetória, atentando-se para o fato de serem mulheres inseridas em um ambiente no qual são sub-representadas. Para tanto, optou-se por utilizar como recurso metodológico as entrevistas, que foram elaboradas a partir de dados secundários provenientes do trabalho feito pelo grupo das Economistas (Diaz et al, 2020).

Tal recurso foi preferido, pois, de acordo com Gil (2012), é um instrumento adequado para obter informações e compreensão de valores, sentimentos, experiências e vivências entre outros aspectos e fatores dos participantes. Assim, o tipo de entrevista escolhida foi a estruturada, que segundo o autor, proporciona um direcionamento para os questionamentos a serem feitos em uma ordem predeterminada e propensa à classificação e qualificação dos resultados. Vale ressaltar também que a utilização de dados secundários como parte do processo metodológico servirá de suporte e contextualização do cenário a ser estudado, além de ser válida, pois tem o propósito de “estretar o foco de qualquer pesquisa primária” (CHURCHILL, PETTER, 2009 p. 132).

4.1. Manipulação dos dados secundários

Os dados secundários usados neste trabalho foram elaborados pelo grupo de pesquisa Economistas – *Brazilian Women in Economics* (BWE)¹³, criado na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade Federal de São Paulo (USP). Desde 2018 o grupo realiza a pesquisa “As mulheres nos diferentes estágios da carreira acadêmica em Economia no Brasil”, com o intuito de suprir a ausência de dados sistematizados a respeito da representação feminina na carreira acadêmica em Economia em todas as suas fases. Até hoje, já foram disponibilizados três relatórios, o primeiro realizado em 2018 e o segundo em 2019, que tratavam dos dados dos anos letivos de 2017 e 2018, respectivamente. Por serem mais recentes, o presente trabalho utilizará os dados referente à terceira coleta, realizada em 2020, que corresponde ao ano letivo de 2019.

¹³ O grupo é formado pelas professoras Maria Dolores Montoya Diaz, Fabiana Fontes Rocha, Paula Pereda e Renata Narita, além da doutoranda Bruna Pugialli da Silva Borges e das duas alunas de graduação Fernanda Barbosa Moro e Natalie Cardoso Martins.

O questionário aplicado na pesquisa das Economistas baseia-se no mesmo que é usado na Pesquisa Anual do *Committee on the Status of Women in the Economics Profession* (CSWEP), que é enviado anualmente às instituições que possuem programa de pós-graduação acadêmica no Brasil e é avaliado pela CAPES¹⁴ na área de Economia. Tal questionário é composto por questões quantitativas dos departamentos que dizem respeito ao número de docentes em cada estágio da carreira acadêmica, por gênero; dos docentes em posição da estrutura administrativa dos departamentos – chefias e coordenações e pela quantidade de alunos formados nos níveis de graduação, mestrado e doutorado.

Para o relatório de 2020, os contatos foram feitos via e-mail e telefone com os representantes de cada centro. Ao todo, são 52 centros avaliados pela CAPES, sendo que 8 (15,4%) fazem parte de instituições privadas e 44 (84,6%) são instituições públicas (11 são universidades estaduais e 33 federais). No que diz respeito aos cursos ministrados, 31 (59,6%) centros possuem programas de mestrado e doutorado em Economia, 20 (38,5%) oferecem apenas o programa de mestrado e 1 único centro oferece apenas o programa de doutorado. Na última coleta realizada pelo grupo das Economistas (2020), 30 centros de pós-graduação participaram da pesquisa, isto é, enviaram suas respostas.

O estado de São Paulo concentra a maior parte das instituições com pós-graduação em Economia no país, soma-se ao todo 11 centros, logo em seguida está Minas Gerais, com 7 e Rio Grande do Sul, com 6. Em sete estados, o grupo conseguiu obter 100% de respostas (Alagoas, Bahia, Espírito Santo, Goiás, Mato Grosso, Paraná e Sergipe). As instituições localizadas Ceará, Maranhão, Pará, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Santa Catarina não enviaram suas respostas. Vale ressaltar ainda que, houve mudanças na composição dos centros participantes em cada ano no qual a coleta foi feita. Dos 52 centros que receberam o questionário, 20 responderam somente as três rodadas de coleta de dados (2018, 2019 e 2020), 6 responderam apenas em 2018 e 2019, e 3 participaram apenas em 2020. A redução da participação de centros de pós-graduação de universidades federais pode estar diretamente relacionada com a pandemia de COVID-19.

Para obter um número mais factível de entrevistadas que compuseram a metodologia estabelecida neste trabalho, foi preferível utilizar dados secundários provenientes da pesquisa feita pelas Economistas, uma vez que, com o uso de dados secundários o trabalho ganhará mais direcionamento e foco. Portanto, inicialmente, as mulheres economistas que atuam nos centros de pós-graduação avaliados pela CAPES e que estão localizados em Minas Gerais, foram

¹⁴ Disponível em: <<https://bwe.fea.usp.br/wp>>. Acesso em: 24 mar. 2020.

selecionadas para participar da pesquisa. Tais centros também foram priorizados pelo interesse em compreender qual a realidade das docentes que lecionam nessas universidades e por ser o segundo estado com maior concentração de academias com pós graduação em Economia no país, o que representa no total sete instituições, são elas: Universidade Federal de Juiz de Fora, Universidade Federal de Minas Gerais, Universidade Federal de Ouro Preto, Universidade Federal de Uberlândia, Universidade Federal de Viçosa, Universidade Federal de Viçosa – Rural e Universidade Federal de Alfenas.

Após definir os centros que participariam, a primeira etapa para coletar as informações foi visitar os sites dos departamentos de Economia de cada instituição mineira e fazer um levantamento da quantidade de docentes (homens e mulheres) que lecionavam em cada uma delas. Além disso, todas as informações contidas no Currículo Lattes dos/das professores foram verificadas. Portanto, os professores e professoras que constavam em alguns sites como membros do corpo docente de determinada instituição e não tinham a confirmação no Currículo Lattes não foram contabilizados, também foram desconsiderados professores/as que compunham o corpo docente do departamento e não apresentavam Currículo Lattes.

Posteriormente, foi computada a quantidade total de professores e professoras em cada instituição. Foi observado que nem todas as mulheres que faziam parte do corpo docente tinham formação em Economia, por isso, também por meio do Currículo Lattes, foi possível saber quais as professoras dos departamentos mineiros listados eram Economistas, que é o importante para o presente trabalho. Dessa forma, mulheres que lecionavam no departamento e não tinham formação em Economia, não foram contabilizadas como possíveis entrevistadas. Assim, o resultado encontrado foi de 53 mulheres economistas que atuam nas 7 instituições. Os resultados detalhados estão dispostos no quadro a seguir:

Quadro 8 – Docentes mulheres nos centros mineiros

Centro	Total de docentes	Total de docentes mulheres	Docentes mulheres e Economistas
UFJF	43	13	11
UFMG	52	15	12
UFOP	26	6	6
UFU	35	11	11
UFV	15	4	3
UFV (Rural)	32	10	5
UNIFAL	17	5	5

Elaboração própria.

Como não é possível assegurar a adesão de todas às docentes a entrevista e para se garantir os pressupostos necessários para a validade das estimativas que serão obtidas via métodos estatísticos, é primordial a definição de um número mínimo de participantes. Para isso, utilizou-se de técnicas de amostragem aleatória, pelas quais foi definido um tamanho mínimo de amostra, considerando a metodologia de dimensionamento conservador para população finita. Segundo Bolfarine e Bussab (2004) o método mencionado busca definir um tamanho de amostra capaz de captar uma proporção da população que apresenta determinada característica de interesse do pesquisador, sem que seja necessária uma amostra piloto. A amostra é definida através da seguinte fórmula:

$$n = \frac{pqZ_0^2N}{pqZ_0^2 + (N - 1)\epsilon^2}$$

em que:

n: tamanho da amostra;

p: proporção da amostra que apresenta a característica de interesse, definida por este método como 0,5 ou 50%;

q: proporção da amostra que não apresenta a característica de interesse, definida por esse método como 0,5 ou 50%;

Z_0 : coeficiente tabelado em função da certeza α ;

N: tamanho da população de interesse;

ϵ : erro de estimativa.

O nível de significância (α) escolhido para esta pesquisa será de 95%, com erro máximo de 5% da estimação. Sabe-se que o tamanho da população de interesse (N) corresponde a 53 docentes mulheres que lecionam nos centros que contém pós-graduação em Economia. Dessa forma, o tamanho da amostra (n), calculada a partir da fórmula anterior, resultou no número mínimo de professoras que serão entrevistadas. Flexibilizando os dados, mas ainda dentro do padrão, o resultado encontrado foi de no mínimo 30 entrevistas.

A coleta de dados foi iniciada e finalizada no dia 29 de junho. Dessa forma, definido o número de entrevistas, a próxima etapa foi submeter o trabalho ao Comitê de Ética em Pesquisa

(CEP/UFOP). A pesquisa foi submetida em 17 de agosto e autorizada pelo CEP/UFOP em 28 de setembro. A partir disso, começaram os convites às docentes para participarem da pesquisa.

O contato com as 53 professoras se deu através de e-mail, registrado no site dos departamentos, no dia 5 de outubro, onde foram convidadas a participar da pesquisa como entrevistadas. Foi enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que apresentava a pesquisa e os possíveis riscos. Caso a docente aceitasse participar, deveria reenviá-lo assinado para que a entrevista fosse marcada de acordo com a disponibilidade da entrevistada. O tipo de entrevista escolhida foi a estruturada, online e síncrona, que aconteceu via Google Meet. O roteiro da entrevista foi dividido em duas etapas principais, a primeira diz respeito à escolha do curso de Economia, à desigualdade de gênero experimentada durante o processo de formação e as principais dificuldades do início da carreira docente; e a segunda abordou as experiências vividas na academia inseridas em um curso masculinizado, as principais dificuldades no percurso e se houve influência na trajetória pelo fato de serem mulheres.

Na primeira semana em que os convites foram enviados, houveram apenas 4 respostas. Por esse motivo, foi preciso refazer o percurso para tornar viável o trabalho de coletar respostas necessárias para a análise. Diante disso, a busca por participantes se configurou na estratégia denominada por Flick (2009) de bola de neve, a qual consiste em solicitar aos sujeitos iniciais contatos de outros possíveis integrantes para a pesquisa. Além disso, essa estratégia possibilitou que as professoras da Universidade Federal de São João Del Rei e uma docente da Universidade Estadual de Montes Claros, (centros que não são avaliados pela CAPES) fossem entrevistadas e que a quantidade de docentes da UFMG, UFOP, UFV e UNIFAL fossem atualizadas, visto que algumas informações não estavam presentes nos sites dos departamentos. Dessa forma, as informações com a quantidade atualizada de docentes com formação em Economia e o total de participantes de cada centro, incluindo as instituições UFSJ e UNIMONTES estão disponíveis no quadro a seguir:

Quadro 9 – Total de participantes de cada centro

Centro	Total de docentes mulheres e Economistas	Total de entrevistadas
UFJF	11	4
UFMG	11	6
UFOP	5	4
UFSJ	4	4
UFU	11	4
UFV	5	4
UFV (Rural)	5	1
UNIFAL	6	3
UNIMONTES	6	1

Elaboração própria.

As entrevistas foram o total de 31, realizadas entre 09/10/21 e 18/11/21. Todas elas foram gravadas via Google Meet, com duração entre 12 minutos a 40 minutos, e transcritas na íntegra. Vale ressaltar que todos os nomes das informantes utilizados no texto são fictícios.

Na análise de dados, foi possível observar que as entrevistas *online* e síncronas permitem maior aproximação com os sujeitos, porém, algumas entrevistadas respondiam de forma direta e sem motivação para aprofundar nas respostas. Em determinados momentos as perguntas foram repetidas e, mesmo assim, as respostas continuavam vagas. Depois de realizar todas as entrevistas e transcrevê-las, as repostas foram agrupadas em similares, opostas e específicas. Desse modo, os trechos e parágrafos foram construídos.

Por fim, as análises das respostas coletadas nas entrevistas evidenciaram várias particularidades desde a escolha do curso de Economia, a opção de seguir carreira acadêmica até situações de preconceito, discriminação e, a relações de hierarquização na profissão, especialmente vivenciadas pelas docentes mulheres, de maneira implícita e explícita. Os resultados obtidos estarão expostos no capítulo seguinte.

5. RESULTADOS: ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

O que acontece quando mulheres economistas decidem ingressar na carreira docente em um campo majoritariamente masculino? O objetivo desta pesquisa é analisar como as relações de gênero podem influenciar a carreira acadêmica superior de mulheres no curso de Economia. Para tanto, foram mencionados relatos de profissionais que lecionam em instituições mineiras de graduação e pós-graduação, na tentativa de compreender suas percepções a respeito das desigualdades de gênero na esfera acadêmica. Além disso, buscou-se ressaltar acontecimentos específicos, dificuldades, renúncias e sucesso dessas mulheres.

Dessa forma, serão apresentados neste capítulo alguns depoimentos de docentes que retratam a dinâmica da vagarosa inclusão feminina no magistério em Economia, que culmina na dificuldade de ascensão aos altos níveis da profissão. A maioria das entrevistadas relataram que o maior obstáculo é conciliar vida pessoal, maternidade e carreira em um ambiente majoritariamente masculino e competitivo. As que preferiram focar exclusivamente na carreira, descreveram situações de constantes abdições. Assim, elas enfrentam a falta de credibilidade e representatividade, bem como o preconceito, implícito e explícito, que, por ser as vezes sutil, passa despercebido.

5.1.A trajetória das mulheres na carreira docente em Economia e os obstáculos encontrados no campo acadêmico

Mediante os dados supracitados, foi possível perceber que o curso de Economia ainda conta com uma baixa participação feminina em todos os estágios da carreira acadêmica. Das 30 entrevistadas, todas relataram que desde a graduação, já era possível notar uma diferença no número de estudantes homens em comparação com as estudantes mulheres, algumas docentes disseram que a quantidade de discentes do sexo feminino e masculino não era muito discrepante em algum nível de ensino, seja graduação, mestrado ou doutorado, no entanto, as mulheres nunca foram maioria em nenhum dos casos. Outras já relataram que, durante toda formação, a participação masculina foi majoritariamente superior. Isabela, Marta, Marcela e Jussara contaram suas experiências:

Acredito que nunca é equitativo, porém, a graduação é menos diferente do que a pós. A minha pós-graduação foi em Economia Política e Internacional, haviam poucas mulheres. Por exemplo, eram aproximadamente 30% de mulheres e 70% de homens. Já no doutorado, a quantidade de homens era ainda maior.” (ISABELA).

Acho que nos três casos a predominância era de homens, tanto na graduação, mestrado e doutorado, mas não era muito discrepante, haviam bastante mulheres também. (MARTA).

Na graduação eu me lembro que o percentual de mulheres era bem menor do que o de homens, eram aproximadamente 20 mulheres para 40 homens. Na pós-graduação, o número de mulheres aumentou, acredito que estava mais equitativo. (MARCELA)

Tanto no mestrado, quanto no doutorado, a participação de mulheres era menos de 15% da turma, enquanto que na graduação a população feminina alcançava os 35, 40%. (JUSSARA)

Quando questionados os motivos para terem ingressado na carreira docente do ensino superior, as respostas se dividiram basicamente em duas: uma parte das professoras responderam que desde que decidiram cursar Economia, já sabiam que queriam lecionar ou foram influenciadas por seus professores a seguir o mesmo caminho. A outra parte contou que, na época na qual formaram, não haviam muitas oportunidades de emprego na área, principalmente para mulheres, pois já existia um estereótipo de gênero condicionado a profissão. Por isso, decidiram estudar por mais um tempo e durante a formação, começaram a criar aptidão pela área.

Joana conta que, apesar de ter se identificado desde o início com as experiências de pesquisa na universidade, outro fato que pesou na decisão de prosseguir com a carreira foi a falta de oportunidades na área, primeiro por ter feito a graduação em uma instituição do interior que não oferecia tantas possibilidades e segundo por já sentir as questões relacionadas ao gênero, por exemplo, a concorrência acirrada estimulada pelos homens. Karine, por sua vez, foi influenciada por seus professores e Ester sempre esteve certa de que queria ingressar na docência.

A primeira questão foi a experiência que eu tive na universidade. Eu experienciei através da iniciação científica o universo da pesquisa e acreditei que poderia fazer um bom trabalho, ser uma boa profissional dentro da academia e consegui observar um talento meu para a didática e para a pesquisa. Porém, por fazer a graduação em uma universidade menor e do interior, as oportunidades de estagiar em uma empresa na área eram mais restritas. Sempre fui muito objetiva no sentido de querer, de fato, ter uma carreira de sucesso e vi na universidade a chance, o caminho que, por mais que fosse tortuoso, porque eu teria que estudar muito mais anos, era o caminho mais certo para atingir esse objetivo, tanto pela falta de oportunidades, quanto por uma questão de gênero mesmo, exatamente porque vislumbrei na academia uma possibilidade de estar mais protegida de uma concorrência com homens e pessoas de cidades maiores, que já fizeram vários estágios em grandes empresas. Então, eu vi na academia uma possibilidade onde eu

pudesse desenvolver meus talentos e mostrá-los de forma mais competitiva. (JOANA).

Quando eu terminei a graduação, fiquei pensando no que iria fazer da vida. Assim, a inspiração que eu tive por parte dos professores, o respeito que eu tinha por todos eles e o fato de eu gostar muito de estudar foram fundamentais para optar por fazer o mestrado. Iniciei o mestrado pra ver se eu iria gostar ou não, era basicamente um tiro no escuro. Eu não estava completamente decidida a ser professora, mas ao longo do curso comecei a gostar muito do que eu estudava e das experiências com os professores, a partir disso decidi que queria ser professora. (KARINE)

Eu sempre quis ser professora, às vezes eu fico pensando “se eu não fosse professora, eu ia fazer o que?”, eu sempre gostei da docência. Tenho o sonho de ver um Brasil menos desigual, acredito que a educação é uma forma de contribuir, se eu cheguei aonde eu cheguei, foi pela da educação, pelas bolsas e oportunidades que tive. Quando tentamos passar o conhecimento, aprendemos muito mais do que ensinamos, lecionar me permite trocas muito ricas. (ESTER)

Com relação as experiências vivenciadas na academia como professoras do curso de Economia, algumas entrevistadas contaram situações específicas relacionadas a questões de gênero, como discriminação, questionamentos implícitos e explícitos a respeito da competência feminina e até mesmo um caso de assédio. Apesar da maior parte das professoras terem relatado situações discriminatórias experimentadas por elas, Jussara, Aline e Marta disseram não perceber implicações de gênero na progressão da carreira acadêmica e que tanto homens quanto mulheres têm oportunidades iguais de ascenderem ou se destacarem.

A docente Rita contou que, apesar de ter sido bem recepcionada em todos os centros que trabalhou, enfrentou uma situação que representa bem a dificuldade de ser mulher em ambientes masculinizados. A mesma professora relatou ainda que não sente que suas considerações têm tanta credibilidade no departamento no qual que leciona, nas palavras da professora:

Passei em um concurso na federal rural do Rio de Janeiro, apesar de ser sido bem recepcionada pelos colegas, eu enfrentei algumas dificuldades mais pessoais pelo local que trabalhei. Por ser mulher eu tive muita dificuldade, morei no Rio de Janeiro sozinha, na baixada fluminense, acredito que qualquer homem não passaria as coisas que eu passei, tanto é que eu fiz outro concurso para outra universidade. Acho que minha situação é bem representativa no que diz respeito a questão das dificuldades da mulher, mas por uma questão pessoal, dava aula à noite, sozinha e tinha um certo assédio. Passei por um problema que me deixou muito assustada, por eu estar vindo de uma cidade pequena e ir pra uma cidade muito grande, muito violenta, sendo mulher sozinha, dando aula à noite, em questões pessoais eu tive muita dificuldade nesse início de carreira efetiva. A questão de estar sozinha, o assédio, o risco, foram o estopim para que eu fizesse concurso para outra instituição. (RITA)

Às vezes eu percebo que, a minha voz não tem tanta credibilidade quanto a de um professor do sexo masculino. Por exemplo, em debates (isso ocorre poucas vezes, porque não me manifesto com frequência), quando dou a minha opinião a respeito de algum assunto, acontece de um professor homem falar/explicar a mesma coisa para um professor do sexo masculino, e eu que falei a mesma coisa até antes não fui ouvida. A minha percepção é que muitas vezes é preciso que um professor do sexo masculino valide aquilo que eu falei pra abrir uma discussão. Talvez isso tenha acontecido a minha vida acadêmica toda e eu não tenha percebido tanto quando agora, pois essas questões tem sido mais debatidas atualmente. Mas, isso ocorre com frequência, é preciso que um homem reforce aquilo que você fala, porque até então se só você falar vem aquele silêncio, sabe?! A partir do momento que um professor homem diz: “Olha, acho que Rita tem razão”, abre-se uma discussão. Mesmo que seja de uma maneira talvez até inconsciente, velada, eu acredito que nós, mulheres, ainda não temos tanta voz assim.(RITA)

Joana e Karine comentaram que não foram bem recepcionadas no início da carreira, pois, no caso de Joana, além de sentir insegurança em relação à própria capacidade, havia um descrédito e discriminação já instalado por parte dos alunos sobre as professoras que ingressavam, principalmente por serem mulheres e jovens, como era o seu caso. Em contrapartida, Karina contou que, os alunos a receberam muito bem e ela sempre se sentiu respeitada por todos eles, no entanto ainda hoje, ela sente que suas considerações não são levadas tão a sério, como pode ser visto nos depoimentos a seguir:

Eu não fui bem recepcionada pelos alunos, posso dizer que era muito difícil dar aula nas minhas primeiras turmas exatamente porque eu sentia uma certa desconfiança em relação a minha capacidade, tanto que isso se materializou nas avaliações. Temos avaliações internas na Universidade, e a minha primeira avaliação, em termos de comentários eram do tipo “a professora é um pouco insegura”, “a professora não tem tanto domínio sobre conteúdo” e coisas desse tipo. Sentia, de fato, olhares mais enviesados, no sentido “Ah, você jura que essa é a professora?”, principalmente porque eu ainda era muito jovem. Comecei na carreira docente em 2017, como professora substituta, o fato de ser professora substituta também já colocava um descrédito. Eu notava esse olhar mais enviesado no sentido de que “nossa essa menina nova e mulher não deve saber nada”, coisas desse tipo, de desacreditarem do meu potencial e me descredibilizarem como professora. Então, o primeiro ano foi muito difícil, depois foi ficando mais tranquilo e é incrível, porque hoje em termo de avaliações, obviamente todo mundo têm suas questões, não sou 100% avaliada, mas a questão da insegurança e do não dominar o conteúdo nunca mais apareceram, muito pelo contrário, eu recebo muitas avaliações do tipo: “domina plenamente o conteúdo” e nunca mais recebi coisas que eu recebia no começo. Outra coisa que acho que me doía muito no começo também era um olhar enviesado de alunas, e isso era bem perceptível. Obviamente é muito ruim você ter na classe alunos que você vê que não olham com confiança pra

você, mas de meninas eu acho que é pior, e isso acontecia, mas depois, ainda bem, tudo passou. (JOANA)

Eu comecei como professora substituta e depois eu ingressei como professora efetiva. Desde que ingressei, me sinto muito respeitada por todos os alunos. Porém, por parte dos colegas não me sinto respeitada, o fato de eu ser uma mulher ainda é um problema. Hoje, por exemplo, meus colegas, tanto os economistas, quanto aqueles que não são economistas, não dão voz a mim e as minhas colegas por sermos mulheres. Então, hoje eu sinto que meus colegas homens têm muito mais voz que eu. Por exemplo, em uma reunião, se formos decidir sobre determinado assunto, seja questões acadêmicas ou técnicas, no campo da Economia mesmo, percebo que os homens tem muito mais voz, além disso eles dão muito mais voz a eles próprios. Por isso, não me sinto respeitada pelos meus colegas homens, pelas minhas colegas mulheres sim, mas pelos meus colegas homens eu vejo que o tratamento não é igual. Os homens, de modo geral, ainda não estão preparados para ouvir as mulheres. Na verdade, eles não querem ouvir as mulheres. É uma questão enraizada/arraigada na sociedade. Muito me admira que são homens que se dizem sem preconceitos, livres dessa rotulação e desse machismo da sociedade, mas que, no entanto, quando vemos na prática a situação é bem diferente. Ainda existe um machismo que é arraigado. É muito mais difícil pra mim, por exemplo, ser ouvida por eles do que um homem, e isso não tem a ver com currículo, isso não tem a ver com publicação, com pesquisa, isso não tem a ver com respeito em sala de aula, porque eu sou uma professora que me sinto muito respeitada pelos estudantes, sempre que eles fazem homenagem eles me homenageiam, eu sempre me sinto muito admirada pelos estudantes, mas os meus colegas não me veem assim. A impressão que eu tenho, pode ser que eu esteja errada, mas exclusivamente pelo fato de eu ser mulher, sinto que eles não me respeitam da maneira como deveriam respeitar. (KARINE)

Vale ressaltar que, em alguns casos, pode acontecer das relações de gênero na carreira acadêmica parecerem invisíveis para algumas docentes. Os estudos feitos por Maffia (2002), na Rede Argentina de Gênero, Ciência e Tecnologia, demonstraram que as mulheres as quais conseguiram se sobressair na ciência negaram a existência de barreiras de gênero ou, por terem sido tão sutis, as discriminações sofridas talvez passaram despercebidas pelas docentes. Tal fato pode ter acontecido com as professoras Jussara, Aline e Marta, que desconhecaram qualquer situação de discriminação de gênero no magistério superior em Economia e afirmaram que foram bem recebidas quando iniciaram a carreira. Conforme relataram:

Fui muito bem recepcionada pelos meus colegas, boa parte deles já havia me dado aula durante a graduação ou mestrado. Com os alunos eu também nunca tive problema, sempre fui muito respeitada. Essa questão de ser mulher ou não, nunca afetou minha carreira como professora. (JUSSARA)

Fui muito bem recepcionada, tanto na época em que fui professora substituta, em 2016, quanto agora como professora efetiva. Tanto pelos professores, quanto pelos técnicos do departamento, quanto pelos alunos também, não tive

nada a queixar. No meu departamento sim, homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de progressão na carreira. Não vejo problema quanto a isso, os critérios para ascensão são muito objetivos, seguimos muito claramente a produção acadêmica, a participação, o envolvimento dentro do departamento com várias questões. Enfim, então não vejo problema não. (ALINE)

Fui muito bem recepcionada, até agora nenhuma experiência negativa nesse sentido. Eu sei que não deve ser a experiência de todo mundo, entendo que seja um privilégio no Brasil não ter problema com isso, mas no meu caso foi assim. No meu departamento eu não tive nenhuma experiência até hoje que me mostrasse uma diferença em termos de oportunidade por ser mulher, não percebi nada disso nesses últimos dois anos. (MARTA).

Já Joana, Isabela e Barbara afirmaram que as mulheres e homens não têm as mesmas oportunidades de ascensão na carreira, visto que as funções atribuídas às mulheres, principalmente no âmbito privado, demandam tempo e dedicação, em especial porque algumas delas além de docentes, são mães, o que dificulta a ascensão vertical e, por conseguinte, a chegada aos cargos de maior prestígio. Nas palavras das professoras:

A carreira acadêmica na Economia ainda é predominantemente masculina, então, em termos relativos, nós somos muito menos pessoas, as mulheres são uma proporção muito menor. Mas, já comparando questões de competição, de igual pra igual, acredito que não alcançamos as mesmas posições, justamente por existir essa penalidade materna, a mulher acaba fazendo mais coisas, apesar de acreditar que isso está mudando. Por ter essa questão da penalidade materna, por se envolverem em mais atividades, elas não conseguem centrar tanto quanto o homem na carreira. Então, acredito que ainda exista um viés. (JOANA)

Eu tive bebê faz pouco tempo, na pandemia. O que eu posso dizer, é que não é igual, é preciso muito mais dedicação, é muito diferente. Mas, eu acredito que não tem como ser igual, nunca vai ser igual, sabe?! Por mais que a sociedade esteja mudando, que meu parceiro seja mais presente, que ele tenha consciência de muitas coisas, acredito que algumas tarefas é a mãe que vai fazer sempre. Eu precisei diminuir bastante o ritmo no ano passado, pois é muito difícil trabalhar em casa, com criança, talvez a pandemia só tenha agravado isso. Hoje eu admiro muito mais minhas colegas professoras e mães do que antes, sempre tive essa consciência, mas agora estou em uma consciência com fundo prático, digamos assim. É muito difícil, não tem como, acho que é impossível comparar diretamente, não é à toa que currículo Lattes criou um espaço para a professora expor que está de licença. Interrompemos a carreira obrigatoriamente por 6 meses, para retomar é muito mais difícil, por mais que os esforços sejam feitos, a realidade é bem diferente. (ISABELA)

Eu acho que existem problemas na carreira como um todo. No sentido da sobrecarga de trabalho, do excesso de tarefas que é colocado para o professor ao assumir a atividade de ensino, pesquisa, extensão, e atividades administrativas. Então, para boa parte dos professores isso gera sobrecarga. Mas acho que as oportunidades de ascensão, falando das minhas áreas de pesquisa e do lugar onde eu leciono, são muito parecidas entre homens e mulheres. Eu não acho que haja dificuldades do ponto de vista institucional,

do ponto de vista das regras pra ascensão na carreira. Eu acho que o que existe é uma dificuldade maior das mulheres de conciliar a sua carreira profissional à família, aos filhos. Então, as mulheres que têm filhos, ficam um tempo distantes da produção acadêmica, elas têm mais dificuldades de acompanhar os projetos. Nesse sentido, a progressão na carreira pode ficar um pouco prejudicada no caso das mulheres com filhos, as mulheres que cuidam de familiares, de mães, de pais idosos, doentes, são muitos os casos. Então a carreira das mulheres acaba tendo um ritmo diferente em função dessa necessidade que elas têm de conciliar a vida profissional com um volume muito maior de tarefas domésticas e de cuidado dentro da família, do que o volume que os homens carregam. (BARBARA)

Foi possível identificar que as mulheres enfrentaram dificuldades adicionais no ambiente acadêmico, que é significativamente competitivo. Como foi relatado, elas sofreram antecipadamente a desconfiança de suas capacidades e habilidades, os homens, ao contrário, não precisaram ratificar sua competência, porque se autodeterminaram e eram considerados aptos para os cargos que assumiram. Catarina contou um fato no qual sua capacidade foi posta em dúvida. Ela disse que na maior parte das vezes foi bem recepcionada tanto pelos professores quanto pelos alunos nos departamentos em que lecionou, mas isso não significa que ela não tenha vivenciado situações de machismo explícito. A professora ainda mencionou que passou por uma situação na qual teve de levar um caso até a última instância, pois o aluno, além de ter sido extremamente machista em sua fala, subestimou o poder de percepção da professora em notar que ele havia plagiado um trabalho. Conforme contou a docente:

Quando estava no mestrado, lecionei em universidade em Goiás e tinha um aluno que era mais velho que eu, ele já era gerente banco, devia ter uns 20 anos a mais. Ele plagiou um trabalho da esposa dele, que era da mesma turma, e, obviamente, eu zerei o trabalho. Caso ele tivesse pelo menos escrito com a própria letra, eu não poderia provar que foi plágio, mas nem isso foi feito, a esposa escreveu o trabalho pra ele. Eu me lembro que ele foi muito machista, mencionou que já era gerente de banco há muitos anos e que ele não faria isso, sendo havia uma prova, que era a letra da esposa dele. Eu levei o caso até a última instância, tive que montar uma banca com três professores para deliberar sobre o caso, um super custo de transação desnecessário, os docentes ficaram do meu lado, eu iria até o fim. (CATARINA)

A competência de Catarina foi posta à prova pelo aluno, que era um homem mais velho, não apenas pelo fato de ser mulher, mas pelo fato de ser uma mulher jovem na profissão, ainda no mestrado, o que culturalmente não inspira muita segurança. Desse modo, parece que as docentes economistas têm necessidade de ter características masculinas para se sobressair na profissão e serem mais respeitadas como autoridades na sala de aula. Por isso, as professoras podem reforçar, inconscientemente, as qualidades socialmente atribuídas aos homens, como seriedade, dureza e discricção, de forma a negligenciar e/ou negar as qualidades socialmente

relacionadas às mulheres, como delicadeza e fragilidade. É estabelecido, portanto, um estereótipo para docente no curso de Economia, que tende a ter atribuições tidas como masculinas. Joana e Barbara exemplificaram a situação:

Eu tenho um perfil feminino mesmo, não sou “fechada. Eu tenho o meu jeito próprio e muitas vezes falo muito, gesticulo e gosto agir de forma diferente, acho que isso faz parte da minha didática, sabe? Hoje eu vejo isso como uma qualidade, mas por algum tempo, isso ainda na pós-graduação, eu acabei tentando suprimir essas minhas habilidades e essa possível didática, porque eu via meus colegas e meus professores, a maioria homens e pensava que o jeito certo era ser como eles, mais herméticos, mais sisudos. Por isso, quando apresentava um trabalho eu era bem técnica, achava que eu tinha que ser daquele jeito. Às vezes, quando eu era mais “Joana”, ficava brava comigo, e pensava: “não, eu tenho que ser mais a acadêmica”. Ou seja, tentava imitar mais os homens, isso também na escrita, às vezes eu achava minha escrita prolixa. Por vários momentos eu questioneei se eu deveria tentar mudar um pouco as minhas habilidades e ser mais parecida com o jeito economista homem de ser. Não que exista um padrão, mas é um padrão mais masculino, mas o que foi surpreendente é que das vezes que eu me permiti colocar mais o meu perfil nos meus trabalhos, tanto na escrita quanto nas aulas e nos seminários e em tudo aquilo que eu fazia de forma acadêmica, eu acabei vendo que fazia mais sucesso, isto é, tinha resultados mais positivos. (JOANA)

Existe um certo desconforto que a professora mulher sente na sala de aula por estar num departamento majoritariamente masculino, como se existisse uma certa comparação entre as professoras mulheres e os professores homens. Eu acho que sentimos isso especialmente na sala de aula, porque as turmas também são predominantemente masculinas. Existem questões que podem vir a ocorrer ou já ocorreram com colegas, eu já tive casos de colegas que tiveram situações complicadas com alunos homens, no sentido de se sentirem ofendidas e discriminadas. Uma outra coisa que eu queria dizer é que, muitas vezes, estar em um ambiente muito masculino, faz com que as mulheres tentem mascarar algumas das suas características, e no meu caso, por exemplo, que sou uma pessoa muito emotiva e que se apega muito aos alunos, acontece de eu chorar em algumas nas bancas. E no início da carreira eu tinha uma vergonha me emocionar numa banca, de me emocionar num evento, numa situação, ou às vezes de expressar afeto pelas pessoas. Até que com o tempo entendi que essa era uma característica minha, uma característica feminina minha, de ser mais afetuosa, mais sensível com algumas questões, e a partir do momento que eu entendi isso ficou tudo bem. Mas, acredito que quando você está em um ambiente muito masculino, esse tipo de questão pode nos afetar no sentido de entendermos alguns comportamentos como ruins/negativos. (BARBARA)

Observa-se, mediante os depoimentos de Joana e Barbara que, se mostrarem autênticas e fieis à personalidade, sem copiar o estereótipo imposto para o docente no curso de economia, além de um manter um relacionamento mais próximo, em especial com as alunas, cria-se um modelo positivo e de representatividade para que as mulheres que cursam Economia se sintam inclusas na profissão exatamente com suas individualidades e características ditas femininas.

Dessa forma, é pertinente propor uma reflexão sobre as consequências da maior participação feminina na carreira docente em Economia, as quais, além de colaborarem positivamente com o ensino, trazerem diversidade e abordagens diferentes, contribuem para a desconstrução da imagem de dureza na cultura do curso de Economia e por conseguinte, fazem com que mais mulheres se interessem pelo campo.

5.2. Maternidade e docência

O aumento da participação feminina na carreira científica não implica, necessariamente, em equidade de gênero em todos os cursos. Os ônus do patriarcado ainda incidem em maior proporção sobre as mulheres, que postergam suas carreiras para se dedicarem aos cuidados da família, enquanto os homens mantêm o privilégio de continuarem com suas atividades produtivas sem interrupções. Por conseguinte, há uma dificuldade maior para as docentes mães conciliarem as obrigações domésticas com as demandas profissionais. Nesse contexto, a maioria das docentes, até mesmo as 8 professoras que relataram não terem filhos/as, mencionaram que uma das maiores dificuldades de se avançar na carreira acadêmica são os percalços para se adequar às duas instâncias, familiar e profissional. Por esse motivo, muitas delas renunciam a maternidade em prol da carreira.

É muito provável que os homens não vivenciem o conflito entre família e carreira profissional e a árdua tarefa de se dedicar às duas esferas, uma vez que não se espera deles um empenho para cuidar da casa, família e filhos. As expectativas sociais e culturais depositadas na população masculina correspondem a maior atuação no campo profissional para o sustento familiar, porque eles são vistos como provedores. Em contrapartida, a socialização de gênero deposita na mulher parte de uma expectativa sexista, na qual a principal responsável pela criação e cuidado com os/as filhos/as é a mãe. Isabela e Vivian falaram da tentativa de conciliar carreira profissional e família:

É difícil de equilibrar compromissos familiares com trabalho. Por mais que a sociedade esteja mudando, que meu parceiro seja mais presente, que ele tenha consciência de muitas coisas, eu acho que tem muitas coisas na maternidade que é a mãe que vai fazer sempre. (ISABELA)

Foi uma opção minha quando eu tive o meu primeiro filho, entre o mestrado e o doutorado, dar um tempo para me dedicar mais a minha família. Querendo ou não, é um tempo que você tira. Quando eu fiz o doutorado, meus filhos ainda estavam pequenos, eu sempre ouvia essa frase quando eu chegava em casa: “Mamãe, quando você vai terminar sua tese?” Porque eles sempre me ouviam falar: “Eu estou fazendo minha tese”. As crianças estavam em fase em

que queriam sair, queriam a presença da mãe, mas eu não tinha esse tempo, essa era a maior dificuldade, porque é preciso se dedicar pra se ter um sucesso na carreira e os meus filhos também precisavam da minha atenção. (VIVIAN)

Os depoimentos de Isabela e Vivian evidenciam que as mulheres precisam se esforçar ainda mais para que a maternidade não seja vista como justificativa para seu menor rendimento. Elas se empenham para sobressaírem na carreira científica e profissional após serem mães, na tentativa de manter o mesmo ritmo, para que a competência não seja questionada. Como dito por Bitencourt (2013), a mulher que decide se dedicar à ciência irá confrontar subjetivamente a relação entre ser mãe e ser profissional, uma vez que, optar pela maternidade pode revelar, uma diminuição da produtividade acadêmica/profissional para algumas docentes, como exemplificou Daniele:

No caso da pesquisa, existe um grande debate em torno do que chamamos de Economia do Cuidado, e sem nenhuma vitimização, porque às vezes eu acredito que algumas abordagens são equivocadas e desprestigiam o que de fato acontece. Por melhores os companheiros que tenhamos, na cultura brasileira de hoje, quando você é mãe, é preciso pausar as suas pesquisas. O Lattes, por exemplo, reconheceu tal fato esse ano. É difícil competir no tempo de produção acadêmica qualificada se você, para além desses tempos, tem toda dedicação com os filhos, se a criança adocece, normalmente esse zelo fica por conta das mães, se você amamenta, como eu que amamentei muito tempo, é uma obrigação que fica restrita a mãe. É claro que eu vivi uma realidade um pouco diferente, fiquei viúva do meu primeiro esposo e levei um tempo para casar novamente, nesse intervalo eu ficava solo, o que piorou muito essa possibilidade de divisão de cuidados, por isso a pesquisa foi muito afetada. A maioria dos homens quando decidem fazer um pós-doutorado, simplesmente vão, se for o caso a mulher o segue. Com as mulheres é diferente, quando eu saio a trabalho, por exemplo, tenho que deixar tudo planejado, é quase uma orquestra que preciso deixar pronta para tocar, e não existe culpabilidade, quando eu olho pra mim, eu tenho um companheiro que lava, passa e cozinha. Não temos problemas com divisão de tarefa doméstica em casa e meus filhos são grandes, ainda assim, se adoecerem não vai ter jeito, é mamãe que cuida à noite. (DANIELE)

Por terem consciência da dupla ou até tripla jornada entre vida profissional e familiar, por entenderem que a maternidade pode configurar um motivo potencial para postergar a carreira e por verem os exemplos de outras docentes que são mães, algumas mulheres planejam o melhor momento para engravidarem ou recusam a maternidade em função da carreira, como é o caso de Rita, Joana e Catarina. Rita acredita que atualmente está em igualdade com os homens por não ter filhos/as. Joana, por sua vez, ainda não decidiu se quer ser mãe, mas percebeu que as docentes que engravidaram tiveram mais dificuldades em se sobressaírem na carreira e exemplificou uma situação vivenciada, na qual uma professora que pretende engravidar tem se dedicado para publicar uma grande quantidade de trabalhos e ficar um pouco

mais tranquila quando a criança nascer, para que o *gap* produtivo não seja tão significativo durante essa fase. Já Catarina, desde o início da carreira, sabia onde queria chegar e percebeu que, no seu caso, optar por não ter filhos facilitaria o percurso que precisava trilhar para alcançar as posições que almejava. Por fim, a professora Aline relatou uma situação na qual foi vítima de comentários de cunho machista a respeito das suas escolhas pessoais.

Acredito que quando as docentes têm filhos, acabam não se sobressaindo tanto quanto os homens, pois o homem tem mais liberdade e por isso, acaba conseguindo se dedicar mais. Por exemplo, eu não tenho filhos, não tenho um relacionamento atualmente, então, no meu caso, neste momento, me vejo quase que em igualdade. Eu sempre penso sobre isso, para os homens é mais fácil, eles não tenham essa dupla jornada porque existem pessoas que os auxiliam muito. Mas, na maioria das vezes, ainda ocorre de a mulher ter uma sobrecarga muito maior. Ainda ocorre com muita frequência de mulheres não conseguirem ascender aos cargos importantes e demandarem uma dedicação muito maior. (RITA)

Ainda acho que existem barreiras. Na academia, em específico, existe barreira no sentido de que a mulher ainda se preocupa muito, pois nesse ambiente somos muito cobrados para sermos produtivos. Existem métricas para de fato medir a produção científica, e essas métricas vão determinar, por exemplo, se conseguiremos projetos de pesquisa. Nos próprios departamentos é preciso publicar muito se não quiser, de fato, ter uma carga horária de aula muito expressiva. Nesse contexto, a docente mãe que precisa de tempo para se dedicar aos cuidados com os filhos, irá se afastar e conseqüentemente ficar menos produtiva enquanto a criança ainda está muito pequena. A mulher acaba sendo penalizada por isso, exatamente porque os homens acabam não tendo que fazer esse tipo de escolha, mesmo os homens que vão ser pais, em geral, continuam produtivos da mesma forma quando a criança é pequena. Dessa forma, ocorre o *gap* na produção, ou seja, um período de tempo em que as mulheres precisam pausar a carreira, o que acaba pontuando negativamente para elas. É exatamente porque concorremos de igual pra igual com os homens nos editais, nos concursos e em outros elementos da vida acadêmica. Então, mesmo na academia, existem barreiras para a mulher nesse sentido do que podemos chamar de uma certa penalidade materna. Recentemente ouvi, em um seminário que eu estava (eu não sou mãe ainda e não passei por essa questão, não decidi ainda passar por isso), uma professora da veterinária que disse: “Eu tenho publicado muito nos últimos dois anos, tenho trabalhado bastante para publicar e para que eu possa ficar o meu período de licença maternidade tranquila e sem perder a competitividade do meu currículo”. Então, se formos analisar, essa professora está se submetendo a uma jornada de trabalho exaustiva para que ela não tenha perdas no período que ela ficar de licença maternidade. (JOANA)

Tenho algumas facilidades com relação a colegas homens e mulheres, porque eu não tenho filhos por opção, isso me dá certa liberdade para administrar melhor meu tempo. Mas foi uma escolha, eu escolhi não ter filhos para fazer o que eu gosto, para poder me dedicar, viajar e ter a vida que eu tenho. Então, neste ponto eu fui bem economicista. foi o trade off na hora de pesar. O fato de ter escolhido essa vida, apesar de gostar muito de criança, eu não quis ter

filho. Não tenho nada contra mãe solo, nada contra adoção, até cogitei se eu quisesse depois ter, mas não quero, eu gosto do meu estilo de vida, tenho essa facilidade de administrar meu tempo, de fazer várias coisas ao mesmo tempo, de tentar fazer tudo que eu gosto por conta disso, eu não tenho quem dependa de mim, tirando, obviamente, minha família. Um filho demanda muito da mãe, biologicamente falando. Não estou colocando que filho é um problema, longe disso. São escolhas que a mulher tem que fazer. Acredito que mesmo a mulher tendo o apoio masculino do marido, companheiro, de quem for, ou mesmo da mulher se for um casal homossexual, ainda assim, pesa. Você tem que se dedicar a criança, tem que ter o tempo pra eles, o que é super justo. A minha opção de não ter filho facilita bastante a minha vida. Mas, é o trade off, eu tenho mais liberdade, mas eu também não tenho filho, então, são escolhas. (CATARINA)

Quando eu passei no meu pós-doutorado, já tinha tido o meu filho, e por isso fiquei um ano e meio parada, apenas tomando conta dele e fazendo testes pra pós-doutorado. Quando eu fui selecionada para o pós-doutorado, a primeira coisa que um dos professores me disse foi: “agora vê se você não arruma outro filho”. Isso me machucou demais, me doeu muito, porque é um curso machista nesse sentido. Caso você opte por ter um filho, você não produz tanto mais quanto os outros professores porque você tem que cuidar do filho. Quando eu entrei, uma professora me disse: “ninguém vai querer você no departamento agora fazendo concurso grávida. Você vai ficar pelo menos um ano sem produzir”. A maior dificuldade é nesse sentido de que quando se tem filho, você não serve para mais nada, você fica pelo menos um ano improdutiva. E esse um ano improdutiva é quase morte para o departamento. Realmente é difícil, eu não nego, é muito difícil você trabalhar e desenvolver seus projetos e pesquisas sozinha com um filho. (ALINE)

Mesmo que se tenha consciência que a maternidade dificulta a trajetória acadêmica e profissional das mulheres, pois, é comum que incida sobre elas as obrigações com os/as filhos/as, é necessário frisar que elas não são menos capazes por isso. Ao contrário de questionar a capacidade da mulher, desqualificar e/ou duvidar de sua competência produtiva ou sobrecarregá-la com a ideia de que consegue conciliar todas as obrigações nas esferas familiares e profissionais, faz-se necessário debater as relações de gênero e produtivismo no âmbito acadêmico. Apesar de algumas mudanças já terem sido feitas, como a opção de evidenciar no Lattes o período de licença a maternidade, ainda há um longo caminho para percorrer.

Pinto (2019) defende que a mulher que opta pela carreira acadêmica e é mãe, precisa ser vista e compreendida através das lentes de gênero de três formas diferentes. Em primeiro lugar, a autora relata que a importância de refletir a respeito da maior penalização às mulheres pelos cuidados com os filhos/as, mesmo que eles já estejam crescidos é parte de uma construção patriarcal, que faz com que a combinação entre casamento, maternidade e carreira resultem em ônus para as mulheres, visto que há uma sobrecarga de trabalho para elas. Em contrapartida, os

homens se beneficiam desse arranjo, porque recai sobre eles apenas o trabalho produtivo, que é remunerado.

O segundo ponto a ser levado em conta é o período da gestação e amamentação que, por serem funções específicas para as mães, precisam ser viabilizadas, consideradas e valorizadas socialmente e academicamente, pois, além de igualdade, busca-se por equidade de gênero, que assegure às docentes que são mães as mesmas oportunidades e o mesmo respeito, conscientes de suas dificuldades de conciliação e os obstáculos impostos por uma cultura androcêntrica, patriarcal e sexista. A autora salienta que, avançar na questão da equidade de gênero requer a compreensão do seu caráter relacional e a desconstrução de estereótipos que atribuem às mulheres e aos homens características relacionadas à biologia, segundo as quais as mulheres devem desenvolver competências para cuidar e ajudar o próximo.

Por último, a autora chama atenção para que seja tratada a concorrência e exigência de produtividade no meio acadêmico, porque elas permeiam sobre esse ambiente o comportamento individualista e competitivo. Para que as mulheres sobressaíam na profissão e consigam oportunidades para ingressar nos cargos mais altos da carreira, elas devem se adaptar a esse modelo, que, muitas vezes, valoriza a dedicação em tempo integral, a produtividade em pesquisa e publicações, as quais inviabilizam o crescimento igualitário para todas as mulheres inseridas no campo acadêmico, pois, principalmente as que tem filhos, não conseguem se dedicar na mesma proporção e acabam por desistir, já que não são capazes de entregar o volume de tarefas necessárias para ascensão.

Nesse contexto, é interessante buscar meios que tornem o percurso acadêmico menos custoso para as mulheres que, além de docentes, queiram ser mães. Ademais, a cultura patriarcal a qual encarrega o gênero feminino do cuidado integral dos filhos/as e do lar e que inviabiliza a progressão na carreira, não colabora para as mulheres conseguirem competir de maneira igualitária com os homens e/ou outras mulheres que optaram por não engravidarem. Tal cultura precisa ser flexibilizada para uma produção que seja factível a ser cumprida nesse cenário. Dessa forma, as mulheres não precisarão renunciar desejos profissionais em detrimento da família e vice-versa.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ainda que, do ponto de vista legal, a academia se configure em um espaço laboral de oportunidades iguais, onde o ingresso e a ascensão são etapas que não contam com distinção por sexo, ratifica-se a tese de que a carreira docente das mulheres economistas é dificultada pela socialização de gênero, que desvaloriza as mulheres e naturaliza as desigualdades pautadas nas diferenças sexuais e contribui para a perpetuação da sub-representação e subvalorização feminina no campo. Por isso, o caminho percorrido desde a escolha do curso até a opção pela docência no magistério superior em Economia passa por inúmeros obstáculos e renúncias.

De certo, as mulheres precisam superar a segregação vertical e, posteriormente, o cano de vazamento (*leaky pipeline*) que as deixa escoar à medida que os cargos ficam mais altos e importantes. Além disso, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na Economia não se limitam à escolha do curso, é necessário superar barreiras associadas ao estereótipo de gênero, preconceitos, discriminações, sexismo e assédio. Nesse contexto, foram destacados, no presente trabalho, os ambientes majoritariamente masculinos em que reside o curso de Economia, a falta de credibilidade das mulheres no campo, comentários de cunho machista e o assédio moral e sexual vivenciados pelas docentes entrevistadas.

O estereótipo de gênero associado à docência impõe que as professoras que lecionam no curso de Economia tenham características predominantemente atribuídas aos homens para conseguirem sobressair na profissão e até mesmo, serem mais respeitadas como autoridades na sala de aula. Por isso, as docentes podem reforçar, de forma involuntária as qualidades socialmente relacionadas à população masculina, como seriedade, dureza e discricção, e negligenciar ou negar qualidades socialmente relacionadas às mulheres, como delicadeza e fragilidade.

A falta de credibilidade é outra barreira que as mulheres precisam enfrentar na esfera acadêmica. Foi mostrado que muitas professoras não se sentem ouvidas e na maior parte das vezes, precisam que suas considerações sejam validadas por homens, caso contrário não são levadas a sério. Estereótipos de gênero, abordagens preconceituosas e comentários machistas e discriminatórios são observados pelas docentes nas academias. Assim, frequentemente a autoestima das mulheres é abalada, especialmente em um campo masculinizado como a Economia, o que culmina para que elas questionem a própria competência. No entanto, não são todas as professoras que percebem os julgamentos e cobranças naturalizados, que por serem sutis na maior parte das vezes, passam despercebidos, mas todas se cobram e se esforçam para atestar sua competência e garantir a mesma credibilidade que é depositada aos homens.

Por fim, a última barreira relatada nas entrevistas desta pesquisa foi a difícil conciliação entre carreira acadêmica e maternidade. As professoras que decidem ser mães precisam renunciar bastante, durante um período da produção acadêmica. Em algumas instituições tal situação não é bem, vista, uma vez que o ambiente é fomentado pela produção acadêmica. Vale ressaltar também que as características patriarcais impostas à sociedade fizeram com que as obrigações da vida reprodutiva incidissem apenas sobre as mulheres, enquanto os homens permaneceram com seus afazeres produtivos, pela construção social de que eles são responsáveis por prover as necessidades do lar.

Este trabalho possibilitou, entre outras descobertas, conhecer como se dá a construção da carreira docente de uma mulher no curso de Economia, que se forma em meio a percalços e renúncias, bem como só pode ser compreendida na perspectiva de gênero. As mulheres precisam trilhar caminhos conturbados e desafiadores, que são excludentes e dificultam a ascensão delas aos altos níveis da carreira. As experiências de discriminação, descrédito e exclusão são interligadas de forma complexa e naturalizada na cultura acadêmica.

Assim, para que esse cenário seja revertido e mais mulheres consigam ingressar na profissão sem que precisem enfrentarem essas dificuldades, faz-se necessário viabilizar a representatividade de professoras do curso de economia que conseguiram progredir na carreira, e sempre que possível, advertir e denunciar práticas sexistas que ocorrem com frequência no dia a dia acadêmico e muitas vezes passam despercebidas por já terem sido naturalizadas. Não é normal que as mulheres sejam minoria nesse campo e que permaneçam alvo de discriminação apenas por serem mulheres. A maior diversidade de gênero nas academias, além de beneficiar os alunos, traz perspectivas mais amplas, influencia o que é ensinado nas aulas, expande o leque de questionamentos e propicia ainda mais conhecimento na área. Por fim, é relevante que outras pesquisas nessa mesma temática sejam feitas para que se aprofunde nas questões aqui apontadas

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, L. *Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária?* In: HIDRATA, H.; SEGNINI, L. Org. Organização, trabalho e gênero. São Paulo: Editora Senac, 2007. P. 21-41.
- ARTES, Amélia. Presença de mulheres no ensino superior brasileiro: uma maioria sem prestígio. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 11.; MUNDO DE MULHERES, 13.; Florianópolis, 2017. *Anais Eletrônicos* [...]. Florianópolis: s. n., 2017. Disponível em: <http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1496748817_ARQUIVO_fazendogenero_final.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2021.
- ÁVILA, M. B.; FERREIRA, V. (Org.). Trabalho produtivo e reprodutivo no cotidiano das mulheres brasileiras. Instituto Feminista para Democracia; Instituto Patrícia Galvão. Recife: *SOS CORPO*, 2014.
- BARRETO, Andreia. A mulher no Ensino Superior: distribuição e representatividade. *Cadernos do GEA*, n.6, jul-dez. Rio de Janeiro: FLACSO, GEA; UERJ, LLP, 2014. Disponível em: <http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno_gea_n6_digitalfinal.pdf>. Acesso em: 20 de mar. 2021.
- BELTRÃO, K. I.; ALVES, J. E. D. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. *Cadernos de Pesquisa*, v. 39, n. 136, p. 125-156, 2009.
- BELTRÃO, Kaizô Iwakami; TEIXEIRA, Moema De Poli. *O vermelho e o negro: raça e gênero na universidade brasileira: uma análise da seletividade das carreiras a partir dos censos demográficos de 1960 a 2000*. Brasília: IPEA: 2004.
- BITENCOURT, S.M. *Maternidade e Carreira: reflexões de acadêmicas na fase do doutorado*. Jundiaí, Paco Editorial, 2013.
- BRUSCHINI, C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.
- CARNEIRO, L. B., FRARE, A. B., GOMES, D. G. *Teto de vidro: Um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção de mulheres gestoras*. XIX USP International Conference in Accounting, 2019. Disponível em: <<https://congressusp.fipecafi.org/anais/19UspInternational/ArtigosDownload/1607.pdf>>. Acesso em 24 jun. 2021.
- CARVALHO, M.; RABAY, G.; SILVA, L. *Carreiras docentes de mulheres em departamentos masculinos: mudanças geracionais*. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO 10, Florianópolis, SC, 2013. Anais [...]. Florianópolis, 2013. Disponível em:

<http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1386609165_ARQUIVO_MariaEulinaPessoadeCarvalho.pdf>. Acesso em: 25 de set. 2021.

CASTELLS, M. *O poder da identidade – A era da informação: economia, sociedade e cultura*, vol. II. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

CISNE, Mirla. *Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social*. 1. Ed. São Paulo: Outras Expressões, 2012.

CUNHA, Bárbara Madruga. *Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero*. XVI Jornada de iniciação científica de direito da UFPR. Curitiba, 2014. Disponível em: <<http://www.direito.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2014/12/Artigo-B%C3%A1rbara-Cunha-classificado-em-7%C2%BA-lugar.pdf>> . Acesso em: 20 abr. 2021.

DELPHY, C. Patriarcado (teorias do). In: HIRATA, H. et al (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 173-178.

DIAS, A. F. *Representações sociais de gênero no trabalho docente: sentidos e significados atribuídos ao trabalho e a qualificação*. Vitória da Conquista: Edições UESB, 2014.

ENRIQUEZ, C. Análise Econômica para a Igualdade: as contribuições da economia feminista. In: JÁCOME, M.; VILELA, S. (org.). *Orçamentos Sensíveis a Gênero: Conceitos*, Brasília: ONU Mulheres, 2012. P. 133-157.

FÉLIX, J. Gênero e formação docente: reflexões de uma professora. *Revista Espaço do Currículo*, v. 8, n. 2, 2015.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: porque as iniquidades persistem? *Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais*, n. 26, p. 79-104, 2019.

FERRAND, M. A exclusão das mulheres da prática das ciências: uma manifestação sutil da dominação masculina. *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro: N° especial, CIEC/ECO/UF RJ, 2/1994. P. 358-367.

FERREIRA, V. (Org.). Trabalho produtivo e reprodutivo no cotidiano das mulheres brasileiras. Instituto Feminista para Democracia; Instituto Patrícia Galvão. Recife: *SOS CORPO*, 2014.

FERNADEZ, A. *La mujer de lailusión*. Paidós, Buenos Aires, 1994.

FLICK, U. *Introdução à pesquisa qualitativa*. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FOLLADOR, Kellen Jacobsen. A mulher na visão do patriarcado brasileiro: uma herança ocidental. *Revista fatos e versões*, v. 1, n. 02, 2009.

- GASSER, C. E., & SHAFFER, K. S. *Career development of women in academia: Traversing the leaky pipeline*, 2014.
- GIL, A. C., *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- GINTHER, Donna; KAHN, Shulamit. Women in Economics: moving up or falling off the academic career ladder? *Journal of Economic Perspectives*, v. 18, n. 3, p. 193-214, 2004.
- GUEDES, Moema de Castro. A presença feminina nos cursos universitários e nas pós-graduações: desconstruindo a ideia da universidade como espaço masculino. *História, Ciência, Saúde – Manguinhos*, Rio de Janeiro, v.15, p.117-132, jun. 2008.
- HIRATA, H. *Nova divisão sexual do trabalho? Um novo olhar voltado para empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.
- INEP. Divulgação dos resultados: Censo da educação superior 2019. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2020. Disponível em: <https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Apresentacao_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf>. Acesso em: 10 de mar. 2021.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDO E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Superior 2019. Brasília: Inep, 2020. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em: 14 abr. 2021.
- JANSEN, Marina. Mulheres e a economia. Conselho Federal de Economia – COFECON, 8 de mar. 2020. Disponível em: <<https://www.cofecon.org.br/2020/03/08/artigo-mulheres-e-a-economia/>>. Acesso em: 18 de jun. 2021.
- KERGOAT, D. *Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo*. In: HIRATA, H. et al. (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009. P. 67-75.
- KUPER, G. Z. Las mujeres em los âmbitos de poder económico y político de México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 2015. 40 (223), p. 61-94.
- LOURO, G. L. *Gênero, sexualidade e educação*. Uma perspectiva pós-estruturalista. Vozes, 1997.
- LUNDBERG, S.; STEARNS, J. “Women in Economics: Stalled Progress.” IZA Discussion Papers n. 11974, 2018.
- MARCONDES, M. M. *O dia deveria ter 48 horas: práticas sociais do cuidado e demandas das mulheres brasileiras por políticas públicas para sua democratização*. In: ÁVILA, M. B.

MARRY, C. *As carreiras das mulheres no mundo acadêmico*. O exemplo da Biologia. In: COSTA, A. de O.; SORJ, B. BRUSCHINI, C.; HIRATA, H. Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, p. 403-419.

MORO, C. C. *A questão de gênero no ensino de Ciências*. Chapecó: Argos, 2001.

MOSCHKOVICH, M. B. F. G. (2013). *Teto de Vidro ou paredes de fogo?* Um estudo sobre gênero na carreira acadêmica e o caso da UNICAMP. Masters dissertation. Unicamp, Campinas. Faculdade de Educação.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. *Inclusão Social*, Brasília, v. 5, n. 1, p. 68-77, jul/dez. 2011.

PAUTASSI, L.C. Há igualdade na desigualdade? Abrangências e limites das ações afirmativas. *Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos*. V.4, n6, p. 70-93, 2007.

PINTO, E. J. S. *Gênero e escolha de cursos superiores: perspectivas de estudantes de ensino médio do Liceu Paraibano*. 2014. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2014.

PINTO, E. J. S. *Relações de gênero na carreira acadêmica em Engenharia Civil*. 2019. Tese de Doutorado. – Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2019.

PUCCI, Luana Matos. *As mulheres das Ciências Econômicas: análise da representatividade das temáticas de gênero e feminista na produção acadêmica brasileira*. Orientadora: Liana Bohn. 2020. 54 f. TCC (Graduação) – Curso de Ciências Econômicas, Departamento de Economia e Relações Internacionais, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/218383/TCC_-_Luana_Pucci_%282020%29_-_Pos-defesa_assinado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 de jun. 2021.

RIOT-SARCEY, M. Poder (es). In: HIRATA, H. et al. (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009. P. 183-188.

RISTOFF, D. A mulher na educação superior brasileira. In: *SIMPÓSIO GÊNERO E INDICADORES DA EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA*, 2007. Brasília, Anais [...] Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep, 2008. P. 13-29.

ROSEMBERG, F. Educação e gênero no Brasil. Projeto História. *Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História*. v. 11, 1994.

ROSEMBERG, F. Psicologia, profissão feminina. *Cadernos de Pesquisa*, n.47, p. 32-37, 1983.

SAFFIOTI, Heleith IB et al. Gênero, patriarcado: violência contra mulheres. *A mulher brasileira nos espaços público e privado*, v. 1, p. 43-60, 2004.

- SCHIEBINGER, L. *O feminismo mudou a ciência?* Tradução Raul Fiker. São Paulo: Edus, 2001.
- SILVA, Andressa Friedrich Ferreira da. *Dilemas relativos à maternidade e formação para a carreira acadêmica*. Dissertação de Mestrado Acadêmico – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.
- SILVA, E. R. da. A (in) visibilidade das mulheres no campo científico. *Travessias*, v. 2, n. 2, 2010.
- STEIL, Andrea Veléria. Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, v.32, n. 3, 1997.
- STROMQUIST, N. P. Políticas públicas de estado e equidade de gênero: perspectivas comparativas. *Revista Brasileira de Educação*, v. 1, p. 27-49, 1996.
- TAVARES, Isabel. A participação feminina na pesquisa: presença das mulheres nas áreas de conhecimento. In: RISTOFF, D. et al (Org.). *Simpósio Gênero e Indicadores da Educação Superior Brasileira*. Brasília: INEP, 2008. p. 31-62.
- UNESCO. Conferência Mundial sobre Ensino Superior 2009. As Novas Dinâmicas do Ensino Superior e Pesquisas para a Mudança e o Desenvolvimento Social. Paris, 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=4512-conferencia-paris&Itemid=30192>. Acesso em: 20 mar. 2021.
- VIANNA, C. FINCO, D. Meninas e meninos da educação infantil: uma questão de gênero e poder. *Cadernos Pagu*, v. 33, p. 256-283, 2009.
- YANNOULAS, S. C. Mulheres e ciência. *Série Anis*, v. 47, p. 1-10, 2007.