

TATIANI GOMES GOUVÊA

**AS MULHERES NAS CIÊNCIAS AGRÁRIAS: DESAFIOS FACE AO REGIME
DE GÊNERO E À DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

Tese apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Doctor Scientiae*.

Orientadora: Ana Louise de Carvalho Fiúza

Coorientador: Guélmer Júnior Almeida de Faria

**VIÇOSA - MINAS GERAIS
2023**

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade
Federal de Viçosa - Campus Viçosa**

T

G719m
2023
Gouvêa, Tatiani Gomes, 1980-
As mulheres nas Ciências Agrárias: desafios face ao regime
de gênero e à divisão sexual do trabalho / Tatiani Gomes
Gouvêa. – Viçosa, MG, 2023.
1 tese eletrônica (224 f.): il. (algumas color.).

Inclui anexos.

Inclui apêndices.

Orientador: Ana Louise de Carvalho Fiúza.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Viçosa,
Departamento de Economia Doméstica, 2023.

Referências bibliográficas: f. 190-209.

DOI: <https://doi.org/10.47328/ufvbbt.2023.503>

Modo de acesso: World Wide Web.

1. Mulheres no ensino superior - Viçosa (MG).
2. Discriminação de sexo no emprego - Viçosa (MG).
3. Universidade Federal de Viçosa. I. Fiúza, Ana Louise de Carvalho, 1965-. II. Universidade Federal de Viçosa. Departamento de Economia Doméstica. Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica. III. Título.

CDD 22. ed. 378.112


TATIANI GOMES GOUVÊA

**AS MULHERES NAS CIÊNCIAS AGRÁRIAS: DESAFIOS FACE AO REGIME
DE GÊNERO E À DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**


Tese apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Doctor Scientiae*.

APROVADA: 07 de junho de 2023.

Assentimento:

Documento assinado digitalmente
 TATIANI GOMES GOUVEA
Data: 21/08/2023 10:26:31-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Tatiani Gomes Gouvêa
Autora

Documento assinado digitalmente
 ANA LOUISE DE CARVALHO FIUZA
Data: 21/08/2023 14:25:06-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Ana Louise de Carvalho Fiúza
Orientadora

A
Lina Cláudia e Lara,
presentes de Deus em minha vida e,
a minha mãe, Édna, minha melhor referência de amor, otimismo e solidariedade,
dedico!

AGRADECIMENTOS

Embora possa parecer solitário o trabalho de conclusão de uma tese, solitário é tudo o que ele não é. Foram inúmeras as pessoas que estiveram presentes, física ou espiritualmente, para que este trabalho se tornasse realidade. É com enorme satisfação que expresso aqui o meu reconhecimento a todos aqueles que contribuíram de alguma forma para o sucesso desta jornada. Há tanto a agradecer...

Primeiramente a Deus, por toda proteção, por ter me conduzido por este caminho e pela força renovada a cada dia, permitindo que eu iniciasse e concluísse essa caminhada.

Aos meus pais, pelo incentivo precoce ao estudo, o qual teve um impacto significativo em minhas escolhas de vida. A busca pelo conhecimento e o compromisso com a educação são valores apreendidos desde a infância e, por isso, serei eternamente grata.

Um agradecimento especial à minha orientadora, Profa. Ana Louise, pelos ensinamentos, orientação cuidadosa, amizade e apoio incansável durante todo o curso. Foi um privilégio contar com sua orientação ao longo de todo o percurso acadêmico.

Ao meu coorientador Guélmer, por todas as leituras minuciosas, sugestões valiosas e palavras de incentivo, que contribuíram para o aprimoramento deste estudo.

Às professoras Cláudia Maia, Daniela Rezende, Lorena Moraes, Raquel Quirino, Rayza Sarmiento e Zezé Carneiro, que desempenharam papéis fundamentais em diferentes momentos da minha trajetória acadêmica: desde a participação na banca de defesa do projeto, no exame de qualificação até a defesa da tese. Gratidão pelas valiosas contribuições feitas a este trabalho.

À parceira de pesquisa, Vitória, que, durante sua iniciação científica, trabalhou de forma muito responsável e comprometida com o projeto. Obrigada por colaborar ativamente para o sucesso deste estudo!

Aos meninos e meninas do grupo GERAR, com quem compartilhei uma jornada de aprendizado e crescimento, meu mais sincero agradecimento. Nossos encontros semanais proporcionaram um ambiente de troca de conhecimentos e experiências enriquecedoras. Vocês são especiais e fazem parte dessa trajetória!

Às professoras e professores do CCA que foram entrevistados, pois as experiências compartilhadas foram fundamentais para enriquecer a pesquisa. Sou grata pela generosidade e disposição em dedicar seu tempo e confiança para participar das entrevistas.

Aos meus familiares e amigos, por compreenderem minhas ausências e pelo apoio e incentivos constantes.

À minha mamãe, Édna, minha base, meu exemplo de força e perseverança, agradeço por seu apoio incondicional, por ser meu porto seguro, sempre me motivando a vencer meus desafios. Te amo além das palavras!

Às minhas filhas Lina Cláudia e Lara, que compreenderam meus períodos de “aperto” e ausência, que torceram por mim em todos os momentos. Vocês são minha maior fonte de inspiração!

Ao meu esposo e companheiro, Cláudio, pelo apoio concedido durante todo o período necessário para a conclusão deste trabalho.

Às amigas ‘Biane’ (Fabiane), ‘Day’ (Dayane), ‘Didi’ (Edimara) e ‘Tatá’ (Tamires), pelas trocas, desabafo, partilhas, conversas fora de hora e muita torcida mútua.

À minha amiga e companheira de trabalho Lídia Nara, que tem sido uma presença constante e de apoio ao longo desta caminhada. Agradeço a sorte de tê-la por perto, me socorrendo nos momentos desafiadores.

À Universidade Federal de Viçosa, ao Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, ao Departamento de Agronomia e ao Programa de Pós-Graduação em Fitotecnia, pela liberação parcial, que viabilizou a realização deste estudo.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

A todos que, por um descuido momentâneo, não tenham sido lembrados, mas que, direta ou indiretamente, contribuíram para a concretização deste trabalho, expresso meu sincero reconhecimento e gratidão!

BIOGRAFIA DA AUTORA

TATIANI GOMES GOUVÊA, filha de José Geraldo Rodrigues de Gouvêa e Édna Lúcia Gomes Gouvêa, nasceu no município de Viçosa, Minas Gerais, em 11 de janeiro de 1980.

Cursou o ensino fundamental, básico e médio, na Escola Estadual Dr. Mariano da Rocha, em Teixeira-MG. Em 2000, iniciou o curso de Pedagogia na Universidade Federal de Viçosa (UFV), concluindo-o em janeiro de 2004.

Em março de 2015, ingressou no Programa de Mestrado Profissional em Patrimônio Cultural, Paisagens e Cidadania da UFV. Esta etapa foi encerrada em julho de 2017. A dissertação defendida teve como título “Os primórdios da Pós-Graduação em Fitotecnia na UFV: memórias do programa pioneiro no Brasil”.

Em março de 2019, prosseguiu com os estudos na mesma instituição, no Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica. O doutoramento foi concluído em junho de 2023, e a tese defendida foi intitulada “As Mulheres nas Ciências Agrárias: desafios face ao regime de gênero e à divisão sexual do trabalho”.

RESUMO

GOUVÊA, Tatiani Gomes, D.Sc., Universidade Federal de Viçosa, junho de 2023. **As Mulheres nas Ciências Agrárias: desafios face ao regime de gênero e à divisão sexual do trabalho.** Orientadora: Ana Louise de Carvalho Fiúza. Coorientador: Guélmer Júnior Almeida de Faria.

A Universidade Federal de Viçosa (UFV) foi inaugurada há quase um século, apresentando um perfil essencialmente agrário e masculino. Nos anos 2000, com a implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), ocorreu uma ampliação dos cursos oferecidos pela instituição, tanto no campo da Saúde quanto no campo das Ciências Humanas. Desta forma, a UFV tornou-se mais diversificada em termos de suas áreas de excelência, não apenas na graduação, mas também na pós-graduação. Todavia, no que diz respeito ao quadro docente, este vem se mantendo, ao longo dos anos, predominantemente masculino, principalmente no campo das Ciências Agrárias. Em vista disso, o presente estudo teve como objetivo principal compreender de que forma a “divisão sexual do trabalho”, entranhada na nossa sociedade, assim como o “regime de gênero”, institucionalizado no Centro de Pesquisa da Universidade analisada, apresentam-se com potencial de interferência na carreira acadêmica de pesquisadores e pesquisadoras. O Centro de Ciências Agrárias (CCA) da UFV caracteriza-se por ser o centro com os maiores percentuais de desigualdade de gênero na composição do quadro docente da universidade. A teoria do “regime de gênero”, de Raewyn Connell, e a concepção de “divisão sexual do trabalho”, de Helena Hirata e Danièle Kergoat, foram estruturantes das análises sobre a incidência de fatores internos e externos à instituição, potencialmente associados à manutenção das assimetrias de gênero neste campo do conhecimento científico. Em termos metodológicos, foi feita uma pesquisa de levantamento de dados secundários em arquivos e fontes de informação fornecidos pela UFV, como também foram aplicados questionários e realizadas entrevistas semiestruturadas com professores e professoras do CCA/UFV. As informações obtidas foram examinadas com o auxílio dos softwares *Statistical Software for Data Science* (STATA) e *Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* (IRaMuTeQ). Os resultados mostraram que: i) as docentes pesquisadas ainda estão sub-representadas nos departamentos que compõem o CCA, bem como nos cargos de chefia e direção do referido Centro; ii) embora haja paridade entre o número de mulheres que se titulam no campo das Ciências Agrárias, considerando a maioria dos cursos do Centro,

o percentual de professores aprovados em concurso é muito maior que o percentual de professoras; iii) as bancas examinadoras de concursos públicos para carreira docente do magistério superior têm sido preenchidas, majoritariamente, por docentes do sexo masculino; iv) foram relatados comportamentos sexistas direcionados às docentes do CCA; v) uma significativa parcela de docentes-pesquisadoras optou pela não maternidade, sendo este percentual muito menor entre os docentes-pesquisadores, confirmando os dados obtidos na literatura que revelam que o casamento se constitui em um prêmio para os homens e uma sobrecarga para as mulheres; vi) as poucas docentes-pesquisadoras que conseguiram se tornar referências em suas áreas de atuação relataram que este feito foi fruto da “conciliação” que tiveram que construir, articulando o protagonismo profissional com a responsabilização pela criação dos filhos, assim como nas questões relacionadas aos cuidados da família e de gestão dos trabalhos domésticos, o que lhes gerou uma imensa sobrecarga de trabalho; vii) o tempo de trabalho doméstico assumido por docentes-pesquisadores e docentes-pesquisadoras foi substancialmente desigual, predominando entre as últimas; e viii) levar trabalho para casa apresentava uma dimensão diferente em termos de cobrança e sentimento de culpa entre os docentes-pesquisadores e as docentes-pesquisadoras. Assim, a presente pesquisa concluiu que o regime de gênero presente no âmbito do CCA/UFV expressa a dimensão cultural da divisão sexual do trabalho presente na nossa sociedade. No entanto, as docentes-pesquisadoras são tratadas como se a condição de mulher nada lhes custasse, como se desfrutassem das mesmas condições para o trabalho que os homens têm, como se não carregassem e vivessem cotidianamente tantas situações de desigualdade de gênero, entre elas a maternidade, que institui uma drástica ruptura na carreira das docentes. Recomenda-se, por fim, com respaldo nesta pesquisa, a instituição de uma política de gênero, em âmbito local, que acompanhe o despertar, ainda que tardio, das instituições de pesquisa, como a CAPES e o CNPq, em âmbito nacional.

Palavras-chave: Carreira docente. Magistério superior. Gênero. Ciência e maternidade.

ABSTRACT

GOUVÊA, Tatiani Gomes, D.Sc., Universidade Federal de Viçosa, June, 2023. **Women in Agricultural Sciences: challenges facing the gender regime and the sexual division of labor.** Adviser: Ana Louise de Carvalho Fiúza. Co-adviser: Guélmer Júnior Almeida de Faria.

The Federal University of Viçosa (UFV) was inaugurated almost a century ago, with an essentially agrarian and male profile. In the 2000s, with the implementation of the Support Program for Restructuring and Expansion Plans of Federal Universities (REUNI), happened an expansion of the courses offered by the institution, both in the field of Health and in the field of Human Sciences. In this way, the UFV became more diversified in terms of its areas of excellence, not only in undergraduate but also in graduate school. However, with regard to the teaching staff, it has remained, over the years, predominantly male, mainly in the field of Agricultural Sciences. View of this, the present study had as its main objective to understand how the “sexual division of labor”, ingrained in our society, as well as the “gender regime”, institutionalized in the Research Center of the analyzed University, present themselves with potential for interference in the academic career of male and female researchers. The Center for Agricultural Sciences (CCA) at the UFV is characterized by being the center with the high percentages of gender inequality in the composition of the university’s teaching staff. Raewyn Connell’s theory of the “gender regime” and Helena Hirata and Danièle Kergoat’s concept of “sexual division of labor” were structuring the analyzes on the incidence of internal and external factors to the institution potentially associated with the maintenance of gender asymmetries in this context field of scientific knowledge. In methodological terms, a Search was made secondary data was carried out in files and information sources provided by the UFV, as well as questionnaires were applied and semi-structured interviews were carried out with teachers from the CCA/UFV. The information obtained was examined using the software Statistical Software for Data Science (STATA) and Interface de R pour les Analyzes Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires (IRaMuTeQ). The results showed that: i) the female teachers researchers are still underrepresented in the departments that make up the CCA, as well as in the positions of leadership and direction of the referred Center; ii) although there is parity between the number of women who graduate in the field of Agricultural Sciences, considering most of the courses at the Center, the percentage of male teachers approved in public examinations is much bigger than that of female teachers; iii) the examining boards of public tenders for teaching careers in higher education have been mostly

filled by male teachers; iv) sexist behavior towards CCA female teachers was reported; v) a significant number of female teachers-researchers opted for non-motherhood, this percentage being much smaller among male teachers-researchers, confirming the data obtained in the literature that reveal that marriage constitutes a prize for men and an overload for women; vi) the few teachers-researchers who managed to become references in their areas of activity reported that this feat was the result of the “conciliation” they had to build, articulating professional protagonism with responsibility for raising children, as well as on issues related to family care and housework management, which generated an immense work overload; vii) the amount of time spent on domestic work by male teacher-researchers and female teacher-researchers was substantially unequal, with the latter predominating; and viii) taking work home presented a different dimension in terms of demands and feelings of guilt among the male teachers-researchers and the female teachers-researchers. Thus, this present research concluded that the gender regime present within the scope of the CCA/UFV expresses the cultural dimension of the sexual division of labor present in our society. However, the teachers-researchers are treated as if the condition of woman cost them nothing, as if they enjoyed the conditions for work that men have, as if they did not carry and experience so many situations of gender inequality on a daily basis, among them motherhood, which institutes a drastic break in the career of teachers. Finally, with backing this research, it is recommended the institution of a gender policy, at the local level, that follow the awakening, albeit late, of research institutions, such as CAPES and CNPq, at the national level.

Keywords: Teaching career. Higher education. Gender. Science and motherhood.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

INTRODUÇÃO

- Figura 1:** Vista parcial do Campus da ESAV, ainda na fase da construção 28
- Figura 2:** Foto da paineira, um dos símbolos da ESAV 30

PRIMEIRO CAPÍTULO

- Gráfico 1:** Distribuição dos artigos incluídos na revisão integrativa segundo o gênero do autor principal 51
- Figura 1:** Análise de similitude gerada pelo corpus textual 69

SEGUNDO CAPÍTULO

- Gráfico 1:** Percentual de docentes do magistério superior por centro de ciências e gênero, UFV, 2021 83
- Gráfico 2:** Percentual de docentes com bolsa PQ, por gênero, no CCA/UFV, 2021 85
- Gráfico 3:** Percentual de bolsistas de Produtividade em Pesquisa (PQ) por gênero e nível, 2021 86
- Gráfico 4:** Percentual de inscritos em concursos no CCA por gênero, 1983-2020 93
- Gráfico 5:** Evolução do número de candidatos inscritos em concursos no CCA, por gênero, 1983-2020 94
- Gráfico 6:** Instituição de origem dos candidatos aprovados, 1983-2020 96

TERCEIRO CAPÍTULO

- Quadro 1:** Estágios dos ciclos de vida familiar e características específicas de cada fase .. 104
- Gráfico 1:** Percentual de submissões de artigos científicos pelos docentes, 2020 115
- Gráfico 2:** Tempo médio gasto semanalmente em atividades domésticas 120
- Gráfico 3:** Frequência com que os docentes afirmaram levar trabalho para casa 121
- Gráfico 4:** Número de artigos publicados por gênero e Qualis/Capes 130
- Gráfico 5:** Respostas das professoras quanto ao gênero predominante na maioria de suas publicações científicas 132
- Gráfico 6:** Respostas dos professores quanto ao gênero predominante na maioria de suas publicações científicas 132
- Gráfico 7:** Publicações dos docentes de acordo com a faixa etária do(s) filho(s) 136

QUARTO CAPÍTULO

- Quadro 1:** Data, formato e duração das entrevistas 144
- Quadro 2:** Caracterização dos docentes participantes da entrevista 145
- Gráfico 1:** Distribuição percentual dos entrevistados por tempo de serviço, Viçosa, MG ... 147

Gráfico 2: Principais motivações para a escolha da carreira docente	148
Figura 1: Árvore de similitude gerada pelo corpus 1	165
Figura 2: Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente	171

LISTA DE TABELAS

INTRODUÇÃO

Tabela 1: Total de docentes por sexo pertencentes aos departamentos do CCA/UFV, 2021	35
---	----

PRIMEIRO CAPÍTULO

Tabela 1: Distribuição dos artigos segundo as bases de dados utilizadas	48
Tabela 2: Descrição das fases da revisão integrativa da literatura	49
Tabela 3: Idioma dos artigos incluídos na revisão integrativa	50
Tabela 4: Classificação dos estudos de acordo com as perspectivas teóricas e categorias temáticas	52

SEGUNDO CAPÍTULO

Tabela 1: Departamentos por Centro de Ciências, UFV, 2021	82
Tabela 2: Classificação dos docentes do CCA/UFV por categoria funcional, 2021	89
Tabela 3: Total de titulados em cursos de pós-graduação, nível doutorado, 2017-2020, CCA/UFV	91
Tabela 4: Percentuais de inscritos e aprovados por gênero, 1983-2020	95
Tabela 5: Percentuais de participação nos concursos por gênero, 1983-2020	95
Tabela 6: Composição das bancas e sexo dos aprovados, 1983-2020	97

TERCEIRO CAPÍTULO

Tabela 1: Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos e/ou aos cuidados de pessoas, 2019	107
Tabela 2: Total de respondentes do questionário de pesquisa por departamento e sexo	113
Tabela 3: Distribuição dos docentes do CCA/UFV por gênero e estado civil	117
Tabela 4: Configurações familiares dos docentes da pesquisa	119
Tabela 5: Participantes da pesquisa que declararam realizar atividades domésticas	119
Tabela 6: Respostas dos participantes em relação à questão de ter filhos	122
Tabela 7: Classificação dos estágios dos ciclos de vida familiar dos respondentes com filhos, de acordo com Carter e McGoldrick (1995)	123
Tabela 8: Relação entre matrimônio/união e vida profissional	124
Tabela 9: Percepção da influência da maternidade/paternidade na carreira profissional	124
Tabela 10: Opinião dos participantes sobre o papel de cuidador dos filhos	125
Tabela 11: Distribuição de docentes pesquisadores por gênero, faixa etária e tempo de serviço, 2021	127
Tabela 12: Análise da influência do gênero em diferentes categorias de atuação docente ..	128

Tabela 13: Medidas descritivas e comparativas entre os docentes em relação às disciplinas lecionadas na graduação e pós-graduação	129
Tabela 14: Associação entre as variáveis estado civil, filhos e tempo de serviço	134
Tabela 15: Publicações dos docentes que não têm filho(s)	136

QUARTO CAPÍTULO

Tabela 1: Total de docentes entrevistados nos departamentos, CCA/UFV	143
---	-----

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AED	Análise Exploratória de Dados
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCA	Centro de Ciências Agrárias
CCB	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde
CCE	Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas
CCH	Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
CGEE	Centro de Gestão e Estudos Estratégicos
CHD	Classificação Hierárquica Descendente
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
COVID-19	Corona Vírus Disease – 2019
ESAV	Escola Superior de Agricultura e Veterinária
ESCD	Escola Superior de Ciências Domésticas
GERAR	Grupos de Estudos Rurais: Agricultura e Ruralidades
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IRaMuTeQ	Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
OMS	Organização Mundial da Saúde
PGP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PQ	Produtividade em Pesquisa
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SBPC	Sociedade Brasileira Para o Progresso da Ciência
SciElo	Scientific Electronic Library Online
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
STATA	Statistical Software for Data Science
STEM	Science, Technology, Engineering e Mathematics
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TRS	Teorias das Representações Sociais
UCE	Unidades de Contexto Elementar
UFV	Universidade Federal de Viçosa

UNESCO Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UREMG Universidade Rural do Estado de Minas Gerais
WoS Web of Science

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	20
I Apresentação	20
II Justificativa e relevância do estudo	22
III Contextualização e delimitação do problema de pesquisa	24
IV Caracterização histórica da instituição	27
IV.I O regime organizacional da UFV: asséptico ao gênero?	31
V Objetivos da Pesquisa	32
V.I Geral	32
V.II Objetivos Específicos	33
VI Procedimentos metodológicos adotados na pesquisa	33
VI.I Caracterização do universo pesquisado	33
VI.II Técnicas de coleta e análise dos dados	35
VI.III Principais softwares utilizados	36
VII Aspectos éticos da pesquisa	38
VIII Estruturação da tese	39
CAPÍTULO I	41
FATORES QUE INTERFEREM NA CARREIRA DAS DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR: CONTRIBUIÇÕES DA LITERATURA CIENTÍFICA NACIONAL E INTERNACIONAL	41
1.1 A carreira docente no magistério superior	41
1.2 A contribuição dos estudos clássicos para a compreensão das relações de gênero no campo acadêmico	43
1.3 Procedimentos metodológicos	46
1.3.1 Operacionalização da revisão integrativa da literatura	47
1.4 Análise de conteúdo dos artigos selecionados	51
1.4.1 Conflito entre trabalho e família	53
1.4.1.1 Estudos sobre as relações de gênero no âmbito doméstico e profissional	53
1.4.2 Normas, regras e práticas da vida organizacional com viés de gênero	57
1.4.2.1 Atualizando os estudos relativos às mulheres nas ciências	57
1.4.2.2 A emergência na literatura do conceito de regime de gênero	59

1.4.2.3 Destaque na literatura científica sobre as estratégias institucionais de enfrentamento às desigualdades de gênero	63
1.5 Análise de similitude elaborada pelo software IRaMuTeQ	68
1.6 Notas conclusivas do capítulo	71
CAPÍTULO II	74
DESIGUALDADES DE GÊNERO NA CARREIRA DOCENTE: FATORES INTERVENIENTES	74
2.1 Mulheres na ciência: notas introdutórias	74
2.2 Ciência e Gênero: uma conversa (ainda) necessária	77
2.3 Procedimentos metodológicos	80
2.4 A Universidade Federal de Viçosa e seu perfil docente: realidade em dados	81
2.5 As mulheres no Centro de Ciências Agrárias da UFV: uma força (in)visível	84
2.6 O doutoramento e o ingresso na carreira docente	90
2.6.1 Os concursos públicos para a carreira do magistério superior	92
2.7 Notas conclusivas do capítulo	98
CAPÍTULO III	101
TRABALHO DOCENTE E RELAÇÕES DE GÊNERO: OS DISTINTOS ESTÁGIOS DA VIDA FAMILIAR E AS IMPLICAÇÕES NA VIDA PROFISSIONAL DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR	101
3.1 Os ciclos de vida familiar	102
3.2 A divisão sexual do trabalho	105
3.3 As desigualdades de gênero no campo científico: o regime de gênero em questão	108
3.4 Procedimentos metodológicos	112
3.5 A parentalidade e o campo científico	113
3.6 As assimetrias de gênero na docência do magistério superior: família e carreira no CCA/UFV	117
3.7 Carreira Docente nas Ciências Agrárias: uma análise do capital científico a partir das lentes de gênero	126
3.8 Notas conclusivas do capítulo	139
CAPÍTULO IV	141
REGIME DE GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: NARRATIVAS DE DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS DA UFV	141

4.1 Procedimentos metodológicos	141
4.1.1 Caracterização dos sujeitos entrevistados	145
4.2 A escolha pela carreira docente	147
4.3 Estratégias de “conciliação” entre trabalho e família na percepção dos docentes do CCA	150
4.4 Carreira docente e maternidade	155
4.5 A análise de similitude na interpretação dos dados	164
4.6 Vivências docentes no CCA: tencionando o conceito de regime de gênero	168
4.7 Notas conclusivas do capítulo	183
CONSIDERAÇÕES FINAIS	188
REFERÊNCIAS	190
APÊNDICES	210
APÊNDICE A - Questionário de Pesquisa	210
APÊNDICE B - Roteiro de Entrevista com docentes do CCA/UFV	215
APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	217
ANEXOS	220
ANEXO A - Parecer Consubstanciado do CEP	220
ANEXO B - Declaração e Autorização para Utilização de Infraestrutura	224

INTRODUÇÃO¹

I Apresentação

A condição de desigualdade conferida às mulheres na carreira científica², fato histórico e constatado por diversos estudos, impressiona pela persistência ao longo do tempo. Mesmo após transcorridos séculos de intensas discussões e transformações na forma como a sociedade estabelece papéis baseados nas diferenças entre os sexos, o marcador de gênero ainda “pesa” sobre as mulheres que se dedicam a fazer ciência. De acordo com Fanny Tabak (2002), “a imagem da ciência como ocupação masculina e a crença de que a mulher teria uma competência inferior à do homem agem como barreiras na construção de uma carreira bem-sucedida no mundo científico” (TABAK, 2002, p. 57). Dessa forma, vislumbra-se um cenário em que as mulheres não são estimuladas a se imaginar como cientistas, enquanto, para os homens, essa associação ocorre desde muito cedo, reforçando que são eles os mais aptos ao mundo científico.

A situação pode ainda ser agravada visto o estágio da vida familiar em que homens e mulheres se encontram. Para as pesquisadoras, as demandas são intensificadas em determinadas fases da vida, especialmente após o advento da maternidade. A paternidade, entretanto, não sugere mudanças significativas na rotina profissional do homem (CRABTREE; SHIEL, 2019; DICKSON, 2020; MIRICK; WLADKOWSKI, 2018). Pesquisas indicam que as mulheres experimentam a “penalidade da maternidade” ao tentar conciliar carreira e vida familiar. A este respeito, Yang Shen e Lai Jiang (2020), ao entrevistarem mulheres profissionais com dois filhos em Xangai, ressaltam que as horas de trabalho reduzidas, as interrupções na carreira e outras adaptações necessárias após o parto penalizam aquelas que optam por ter filhos. Em contrapartida, vislumbra-se o “prêmio pela paternidade”, que consiste em um bônus salarial aos homens que se tornam pais, em razão de um maior esforço nas atividades de sustento da família (SHEN; JIANG, 2020). Desta forma, professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras sentem e vivem de formas muito distintas os impactos provenientes das demandas domésticas e familiares.

¹ Destaca-se que, nesta Introdução e ao longo de todo o texto, a primeira vez em que for feita menção aos autores será apresentado seu prenome como forma de reconhecimento e pertencimento das autorias femininas.

² O posicionamento desta pesquisa assume a flexão de gênero como destacado por Sandra Nodari (2021) sobre a visibilidade da autoria feminina e também para tornar a leitura fluida adotam-se docentes, professores, pesquisadores como citação geral e, em casos específicos, as docentes, as professoras e as pesquisadoras.

Uma pesquisa realizada pelo movimento *Parent in Science*³ (2020) na ocasião em que ocorria a disseminação da pandemia da COVID-19⁴ e o trabalho em *home office* havia sido adotado como medida de segurança para evitar a infecção pelo vírus mostrou de forma clara como as mulheres são mais sobrecarregadas com as demandas domésticas e familiares. O estudo constatou queda no número de submissões de artigos científicos por parte das mulheres em todas as situações analisadas. Evidenciou que “pesquisadoras negras (com ou sem filhos) e pesquisadoras brancas com filhos (principalmente com idade até 12 anos) foram os grupos cuja produtividade acadêmica foi mais afetada pela pandemia.” (PARENT in SCIENCE, 2020). Ao mesmo tempo, a produtividade acadêmica dos pesquisadores, especialmente, dos sem filhos, sofreu pouca alteração.

Diante do exposto, a motivação para a presente pesquisa partiu, em um primeiro momento, de minha experiência profissional e acadêmica em uma instituição em que são evidentes as disparidades entre homens e mulheres ocupantes da carreira docente. Esta constatação advém não somente de minha convivência como servidora técnico-administrativa da Universidade Federal de Viçosa (UFV), somando-se a isto, o estudo desenvolvido durante o mestrado, iniciado em 2015 no Programa de Pós-Graduação em Patrimônio Cultural, Paisagens e Cidadania/UFV. Naquela época, pude constatar mais claramente a força dessas assimetrias. As análises versaram sobre o Programa de Pós-Graduação em Fitotecnia⁵, criado no Brasil em 1961. Durante a pesquisa, ficou comprovado que, mesmo após o decurso de mais de cinco décadas de sua criação, a composição do quadro docente naquele programa apresentava percentuais de aproximadamente 9% de mulheres e 91% de homens. A dissertação foi defendida em 2017 e os objetivos propostos para aquele trabalho foram alcançados, porém meu interesse em compreender como estes padrões de desigualdade se reproduzem persistiu.

Ao ingressar no doutorado pelo Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, em 2019, percebi a possibilidade de retomar as inquietações despertadas pela pesquisa do mestrado. Somaram-se a este interesse inicial diversas leituras sobre a temática de gênero que sinalizavam para os padrões desiguais de interveniência da esfera familiar na carreira

³ Movimento que coloca em debate a situação de mães (e pais) que conciliam a maternidade com a carreira científica no Brasil.

⁴ A COVID-19 é uma doença causada pelo vírus Sars-CoV-2, identificado pela primeira vez em dezembro de 2019, em Wuhan, na China. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como pandemia, em razão da sua vasta abrangência geográfica.

⁵ A UFV é considerada pioneira no oferecimento de Pós-Graduação na área de Ciências Agrárias no Brasil. O Programa de Pós-Graduação em Fitotecnia, em nível de Mestrado, teve início em 1961 e, em nível de Doutorado, a partir de 1972.

acadêmica de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras. A compreensão de como a divisão sexual do trabalho, as atribuições domésticas e familiares interferiam nas carreiras de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras impactando de diferentes modos a trajetória profissional dos mesmos, tornou-se o ponto principal dessa nova pesquisa.

A experiência de exercer inúmeras tarefas ao mesmo tempo é parte da vida de muitas mulheres. Discutir sobre essa temática se confunde com minha própria trajetória como mãe, pesquisadora, servidora pública e “dona de casa”. O desenvolvimento deste estudo propiciou novas reflexões sobre o binômio trabalho-família, sustentáculo norteador da vida humana, viabilizando uma melhor identificação dos limites e possibilidades nesse processo de lutas, conflitos, conquistas e obstáculos, que são renovados diariamente pelas mulheres. Falar sobre a desigualdade de gênero implica retroceder à história para contextualizar as conquistas das mulheres no campo educacional e no mundo do trabalho. No caminho trilhado desde a inserção feminina no mundo do trabalho, várias foram as conquistas obtidas pelas mulheres. Contudo, ainda perduram diversas barreiras discriminatórias que limitam o acesso e a ascensão no campo profissional, nas mais variadas carreiras.

II Justificativa e relevância do estudo

O tema abordado neste estudo apresenta diferentes contribuições que o justificam, principalmente por tratar de questões ainda atuais, observadas no meio acadêmico e científico. A primeira perspectiva identificada por uma varredura teórica feita em três importantes bases de dados - *SciElo*, *ScienceDirect* e *Web of Science* -, tendo como foco principal a carreira docente do magistério superior⁶, foi aqui nomeada de “Conflito entre trabalho e família”. Nesta abordagem, encontram-se estudos como o de Shawana Fazal *et al.* (2019) com mulheres acadêmicas que trabalhavam em uma universidade do Paquistão. As autoras ressaltaram neste estudo a expectativa da instituição de que a vida doméstica das pesquisadoras não interferisse na profissão, desconsiderando a realidade vivenciada pela maioria das docentes. Martina Dickson (2020) e Marta Vohlídalová (2020) salientam em seu estudo que o sistema, via de regra, não incentiva um maior envolvimento do pai nos cuidados

⁶ É importante mencionar que neste estudo serão utilizados os termos professores(as)/docentes e pesquisadores(as) como sinônimos, uma vez que essas duas atividades (ensino e pesquisa) são inseparáveis no conceito original de professor universitário. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB (Lei nº 9.394/1996) prevê que os pilares da pesquisa, ensino e extensão devem ser indissociáveis nas universidades e, embora a principal obrigatoriedade seja para com o ensino, a maioria dos professores encontra-se envolvida com todos os três.

infantis. As famílias tendem a seguir uma divisão conservadora, com as mulheres atuando como as principais responsáveis pelo trabalho reprodutivo. Logo, o modo como as tarefas domésticas e profissionais são conciliadas pelas mulheres influencia no quanto cada mulher será capaz de se adaptar e evoluir em sua carreira profissional.

O fato de homens e mulheres não terem as mesmas oportunidades e os mesmos resultados na vida em coletividade, nas mais diversas áreas (educação, saúde, trabalho, família, entre outras), traduz uma desigualdade de gênero ainda persistente na sociedade contemporânea. Raewyn Connell (1987) desenvolveu o conceito de “regime de gênero” para descrever os processos, as estruturas e crenças que separam e hierarquizam homens e mulheres, enfatizando a segunda perspectiva identificada e nomeada como “normas, regras e práticas da vida organizacional com viés de gênero”. Estudos conduzidos por Connell (1987; 2002; 2006a; 2006b) apontam para uma questão atual e persistente: as estruturas que fundamentam as desigualdades de gênero são produzidas e reproduzidas nas organizações, as quais moldam a figura de um “trabalhador ideal”, sem responsabilidades fora do local de trabalho, detentor de tempo livre e “masculinizado”. A autora se refere às organizações do trabalho, à família, à escola, à igreja, à rua, ou seja, a todos os ambientes em que há presença de pessoas, capazes de produzir e reproduzir relações de gênero. O que Connell (1987) identifica como sendo o “regime de gênero” de uma instituição se relaciona, sobretudo, a uma normalização das relações de gênero. Esse padrão caracterizado pela continuidade perpetua uma estrutura social e práticas individuais que sustentam as hierarquias de poder e as desigualdades de gênero. Joan Acker (1994), por sua vez, adotou o conceito derivado de Connell (1987), caracterizando-o como “a padronização dos processos de gênero em unidades sociais específicas em tempos históricos particulares” (ACKER, 1994, p. 117).

O presente estudo tem a intenção de contribuir com a literatura existente sobre o tema do entrelaçamento da divisão sexual do trabalho na esfera familiar com a vida dos docentes do magistério superior, considerando seus diferentes ciclos de vida. Já que historicamente, desde a sua inserção no mercado de trabalho, a mulher necessitou encarar diversas lutas para conquistar seus objetivos e se desvencilhar da ideia arcaica de que sua função seria apenas ser reprodutora, cuidadora dos filhos e do lar, o que a mantinha confinada ao ambiente privado. Frente a este cenário, Cáthia Alves, Denise Falcão e Flávia Santos (2021) apresentam dados de um cenário que evidencia que, ainda que as mulheres, no século XXI, tenham ampliado a proporção de participação em pesquisas no Brasil e no mundo, a desigualdade de gênero ainda permanece nas publicações, citações, bolsas concedidas e colaborações, como

destaca o relatório da Elsevier (2020) intitulado *The Researcher Journey Through a Gender Lens* (A jornada do pesquisador através de lentes de gênero).

Um outro dado que chama a atenção é do relatório “*Gender in the Global Research Landscape*” (2017), da editora Elsevier. Este documento revela que as mulheres são quase a metade (49%) da população de pesquisadores, mas sua produção ainda é menor do que a dos homens mesmo em tempos de “normalidade”. Igualmente, Philippe Vincent-Lamarre, Cassidy Sugimoto e Vincent Larivière (2020), apontam queda na submissão de artigos por mulheres, em todas as posições de autoria, durante a pandemia, quando comparada a 2019. Múltiplos periódicos têm fornecido evidências que apontam na mesma direção.

Portanto, esta tese objetivou analisar como o “regime de gênero” presente no Centro de Ciências Agrárias da UFV se manifesta na carreira dos docentes, homens e mulheres, do magistério superior. Buscou-se, enfim, compreender de que forma a “divisão sexual do trabalho” presente nos diferentes “arranjos” e “ciclos familiares” dos professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras do magistério superior reverbera na sua carreira docente.

III Contextualização e delimitação do problema de pesquisa

As relações de gênero, construídas historicamente, têm representado uma série de limites que atravessam a vida pessoal e profissional das mulheres. Ao tratar da carreira docente no Brasil, Marília Moschkovich e Ana Maria Almeida (2015) destacam que, na academia, elas estão em desvantagem em pelo menos dois sentidos: estão mais concentradas em algumas áreas do conhecimento e sub-representadas nas “[...] posições mais altas da carreira, isto é, naqueles cargos associados a melhores salários, maior prestígio acadêmico, mais poder universitário etc.” (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015, p. 751). Estudo desenvolvido por Sara Crabtree e Chris Shiel (2019) no Reino Unido aponta predominância de uma cultura machista nas instituições, desconsiderando os vieses de gênero que atravessam, sobretudo, a carreira das mulheres. De muitas formas as responsabilidades domésticas continuam sendo, naturalmente, atribuídas às mulheres, e este fato, somado à cultura organizacional das universidades, interfere diretamente na forma como as docentes-pesquisadoras se mantêm e progridem no âmbito acadêmico. Presencia-se uma sobreposição das atribuições profissionais, domésticas e familiares na vida das mulheres, gerando uma dupla ou até mesmo tripla jornada de trabalho, com conseqüente desgaste para sua saúde física e mental.

A este respeito, Dickson (2020) analisa a percepção de apoio do cônjuge relatada por mães acadêmicas que vivem e trabalham nos Emirados Árabes Unidos. A autora evidencia que o envolvimento dos pais na criação dos filhos se apresenta de forma inconsistente, sendo que a maior parte dos cuidados infantis e do trabalho doméstico ainda compete às mulheres. O que ocorre, tradicionalmente, é que as funções domésticas vêm sendo assumidas como uma atribuição feminina, independentemente dos diferentes arranjos familiares e das classes sociais. As atribuições desempenhadas no âmbito familiar demandam diariamente um significativo dispêndio de tempo para serem executadas. Lauren Antunes e Aline Accorssi (2019) classificam o trabalho doméstico como aquele referente à “continuidade da casa”, ao cuidado do outro, executado de forma gratuita pelas mulheres por ser supostamente natural a elas e, na maioria das vezes, reconhecido como um “não trabalho”. Como bem ressaltado por Flávia Biroli (2018):

Apesar das transformações na posição relativa das mulheres no exercício de trabalho remunerado fora da casa, elas continuam a dedicar muito mais tempo que os homens às tarefas domésticas e, por outro lado, a ter rendimentos bem menores que os deles na esfera pública (BIROLI, 2018, p. 65).

Suzane Barros e Luciana Mourão (2018) apresentaram um estudo teórico sobre o panorama da participação feminina na sociedade brasileira. As autoras identificaram um grande desafio para as mulheres: a conciliação das atividades de pesquisa com as tarefas familiares. Ainda que elas tenham cada vez mais reivindicado o envolvimento de seu companheiro nas atividades da casa e, especialmente, no cuidado com os filhos, o número de horas que dedicam à vida doméstica é substancialmente superior à masculina, mesmo quando os dois possuem trabalho remunerado (BARROS; MOURÃO, 2018). Ademais, ainda que não tenham filhos, acrescenta-se às mulheres o cuidado com os idosos e/ou doentes no âmbito familiar (HANSMANN; SCHRÖTER, 2018).

Nesse contexto, a importância das conexões e dos suportes sociais para o desenvolvimento profissional das mulheres inseridas em carreiras científicas e acadêmicas tem sido amplamente reconhecida. Michele Silva *et al.* (2019) abordam os desafios enfrentados pelas professoras do Ensino Superior em carreiras acadêmicas de uma Universidade Federal do Estado de Minas Gerais, enfatizando a importância das redes de apoio. Entre as várias barreiras profissionais enfrentadas pelas mulheres, os autores ressaltam que a rede de apoio familiar desempenha um suporte preponderante. É nesse sistema de

colaboração que muitas mulheres se amparam para enfrentar os desafios e as pressões provenientes das demandas familiares e da carreira acadêmica.

Jaqueline Rodrigues e Normanda Morais (2022) destacam que a ausência de redes de apoio tende a acentuar o conflito trabalho-família, sobretudo considerando o gênero feminino. As autoras analisaram a relação entre os âmbitos familiar e profissional de professores universitários por meio de uma revisão narrativa da literatura relacionada ao tema. O estudo identificou que os suportes externos, incluindo a rede de apoio familiar, desempenham um papel fundamental para muitas mulheres, atuando nas questões relacionadas aos cuidados (geralmente com os filhos), nas tarefas domésticas e na promoção de uma melhor estabilidade emocional.

Em relação ao campo profissional, Jessica Cundiff *et al.* (2018) evidenciaram que as disparidades de gênero na carreira docente resultam do acúmulo de tendências sutis e tipicamente não intencionais que permeiam as estruturas, práticas e padrões de interação do local de trabalho que, inadvertidamente, favorecem os homens. Assim, os estereótipos de gênero⁷ são amplamente difundidos e culturalmente arraigados de tal forma que são ativados automaticamente para a maioria das pessoas, influenciando o comportamento sexista presente no mundo acadêmico. A produtividade e o avanço na carreira das mulheres docentes são diretamente afetados pelas formas sutis de preconceito que ainda persistem nesse meio (CUNDIFF *et al.*, 2018).

Maria Rosa Lombardi (2018), ao tratar de carreiras nas engenharias, identifica fatores que dificultam a ascensão das mulheres a cargos de liderança, ressaltando que o cenário de predominância masculina em determinadas áreas é histórico. Além da presença de uma segregação horizontal e vertical nas carreiras femininas evidenciada por Gilda Olinto (2011), Lombardi (2018) assinala ainda para os padrões de comportamento machista e para a divisão do trabalho entre os sexos. Segundo a autora, “[...] algumas profissões mais masculinas, outras mais femininas, sempre lembrando que as mais masculinas são as mais prestigiadas e que ganham mais” (LOMBARDI, 2018, p. 28).

Diante do exposto e considerando o contexto pesquisado, optou-se por proceder a uma análise mais aprofundada dos fatores relacionados ao gênero que podem estar produzindo e reproduzindo as desigualdades observadas. Embora seja reconhecida a importância da

⁷ A expressão “estereótipos de gênero” mencionada neste estudo refere-se, sobretudo, a generalizações simplificadas e preconcebidas, que podem depreciar e desqualificar a figura da mulher, tanto em âmbito pessoal quanto profissional. Manifesta-se principalmente por meio de “brincadeiras”, piadas, assédio moral e sexual, discriminação no ambiente de trabalho, entre outros.

abordagem interseccional, a opção teórico-metodológica adotada neste estudo não contempla outros marcadores sociais, tais como raça, classe, orientação sexual, entre outros, priorizando com maior ênfase o marcador de gênero.

Nesse viés, a questão de pesquisa que dimensiona a investigação é: *De que forma os fatores culturais referentes à “divisão sexual do trabalho” e os fatores institucionais referentes ao “regime de gênero” praticado no Centro de Ciências Agrárias da UFV interferem na carreira acadêmica de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras?* Ainda como desdobramentos da questão pesquisada, tem-se: *Como a “divisão sexual do trabalho” influencia na carreira acadêmica de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras, considerando os seus diferentes “ciclos de vida familiar”?* *De que modo o “regime de gênero” vivenciado na instituição de ensino superior pode afetar a carreira das docentes/pesquisadoras? Quais são as principais barreiras que pesquisadores e pesquisadoras enfrentam para conciliar a vida acadêmica e o cotidiano familiar?*

IV Caracterização histórica da instituição

O presente estudo foi desenvolvido na Universidade Federal de Viçosa (UFV), em seu campus Viçosa. Reconhecida como uma das mais antigas instituições de ensino superior do Brasil, a UFV foi inaugurada em 28 de agosto de 1926, como Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV). No ano de 1948, a ESAV foi transformada em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG) e, em julho de 1969, passou aos cuidados do governo federal, como a então conhecida Universidade Federal de Viçosa (UFV). Desde 2006, a UFV tem outros dois campi, além daquele situado na cidade de Viçosa - MG. São eles: UFV/Florestal e UFV/Rio Paranaíba, localizados em Florestal (MG) e em Rio Paranaíba (MG), respectivamente⁸. A Figura 1 apresenta o campus da ESAV em fase de construção.

⁸ UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **Apresentação**. Disponível em: <https://www.ufv.br/apresentacao/>. Acesso em: 28 out. 2020.

Figura 1: Vista parcial do Campus da ESAV, ainda na fase da construção.



Fonte: Arquivo Central e Histórico da UFV.

Desde os seus primórdios, ainda como UREMG, a instituição caracterizou-se pelos estudos agrários destinados aos filhos de agricultores. A proposta de ensino ancorava-se em uma metodologia que buscava o equilíbrio entre teoria e prática e propunha o aprender a fazer, fazendo. Inovador para a época, o novo método era inspirado nos *Land-Grant Colleges*⁹ norte-americanos e foi trazido para Viçosa pelo professor Peter Henry Rolfs. O professor Rolfs, contratado pelo então Presidente na época, Arthur Bernardes, foi o responsável por elaborar o projeto pedagógico da Escola e coordenar sua construção. Também se tornou, anos depois, o primeiro Diretor da ESAV (RIBEIRO, 2006).

Mas a modernização do rural brasileiro não poderia frutificar apenas com agrônomos bem formados. Era preciso que eles tivessem a companhia de mulheres, também educadas. Assim, foi criada, em 1948¹⁰, a Escola Superior de Ciências Domésticas (ESCD), primeira do

⁹ Os *Land-Grant Colleges* se apoiavam no princípio da integração do Ensino-Pesquisa-Extensão, na formação do profissional e do homem e tinham como objetivo primordial orientar o agricultor e sua família (RIBEIRO, 2006).

¹⁰ Lei Estadual 272 de 31/11/1948 que criava a Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG).

gênero no Brasil, em estreita relação com a política de Extensão Rural vigente à época. Em 1952, foi o início do primeiro curso de Administração do Lar, com duração de um ano (LOPES, 1995). Segundo Maria de Fátima Lopes (1995):

As razões possíveis para que esse empreendimento tenha se oficializado da forma como foi, estão intimamente ligadas aos projetos de cooperação internacional imbricados à necessidade da consolidação de uma elite agrária. A criação da ESCD de Viçosa não faz parte da valorização do espaço doméstico como temática do campo da ciência, mas como um ensino que deve ser sistematizado pela universidade e vulgarizado para as famílias, no melhor estilo da extensão universitária. (LOPES, 1995, p. 104)

Assim, o par formado pelo “Agrônomo”, voltado para modernizar o rural brasileiro, e a “Economista Doméstica”, voltada para a administração do lar, alicerçou um regime de gênero demarcatório dos espaços de formação de homens e mulheres na instituição. Os padrões de gênero instituídos podem ser observados nos dois jornais estudantis que circulavam na instituição: “O Bonde”, de responsabilidade dos alunos do curso de agronomia, e “A Paineira¹¹”, criado e editado pelas alunas da Escola Superior de Ciências Domésticas. Sobre este último, Fábio Simão (2016) destaca:

A “paineira” guarda com o “bonde” essa relação simbólica de opostos no que tange ao movimento. De um lado, a “paineira” está suntuosa e plena presa ao solo por suas raízes fortes e robustas, estática, portanto! De outro, o bonde é o elemento circulante, aquele que se movimenta e desbrava os caminhos, o dinâmico enfim. (SIMÃO, 2016, p. 185)

A paineira tornou-se o símbolo da Economia Doméstica, repleta de representações e significados simbólicos: uma árvore de grande porte localizada na parte central da universidade e que se tornou lugar de encontros e sociabilidade das alunas da ESCD. “A Paineira revela a memória social do grupo de alunas e professoras no início do curso, é um símbolo extremamente significativo para quem fez o curso de Economia Doméstica em Viçosa” (LOPES, 1995, p. 168). A Figura 2 ilustra a imagem da referida paineira e, ao fundo, a construção referente ao Prédio Principal (Edifício Arthur Bernardes).

¹¹ Para saber mais sobre este assunto, consultar também o Capítulo V da tese de Lopes (1995).

Figura 2: Foto da paineira, um dos símbolos da ESAV.



Fonte: Arquivo Central e Histórico da UFV.

Conforme exposto por Lopes (1995), o curso de Economia Doméstica era destinado a treinar as mulheres a desenvolver os papéis relativos ao âmbito doméstico e familiar, “afinal foi um curso que se iniciou dirigido a mulheres que deveriam ser parceiras ideais para os agrônomos” (LOPES, 1995, p. 301). Para a autora, a inscrição do “doméstico” no nome do curso foi suficiente para afastar a demanda masculina de um campo que associava o próprio registro de feminilidade a seu nome. “Por isso, o curso é paradigmático na revelação desse arbitrário, por associar a mulher como indivíduo biológico ao conjunto de atividades que são realizadas na casa/lar” (LOPES, 1995, p. 302).

Não obstante, a criação do curso de Economia Doméstica representou um importante passo na viabilização de iniciativas que estimularam a abertura de inúmeros outros cursos de formação superior, técnicos e secundários, possibilitando a inserção feminina em espaços antes não acessados pelas mulheres. Com isso, o cenário predominantemente masculino, que prevaleceu durante muitos anos, foi abrigando espaços possíveis de serem acessados pelas mulheres, incluindo os cursos de nutrição e educação.

IV.I O regime organizacional da UFV: asséptico ao gênero?

A criação do curso de Economia Doméstica na então Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), em 1952, fazia parte de um projeto de hegemonia americana firmado em 1951, entre a UREMG e a Universidade de *Purdue*, com o apoio do Instituto de Ensino Superior Agrícola de Washington. Segundo Maria das Graças Ribeiro (2007), esta parceria tinha como preceito um ensino nos moldes dos *Land-Grant Colleges* dos Estados Unidos. A influência norte-americana fazia-se, assim, presente desde a estrutura organizacional da instituição, formada por Departamentos, passando às Escolas e Institutos e, em 1978, adotando o sistema de centros por área de conhecimento: 1 - Centro de Ciências Agrárias; 2 - Centro de Ciências Biológicas e da Saúde; 3 - Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas; e 4 - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes.

Atualmente, a UFV tem 38 departamentos distribuídos em seus quatro Centros de Ciências, sendo apenas um destes, o Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CCE), chefiado por uma mulher. Do total de departamentos pertencentes à instituição, em seu campus Viçosa, 12 tinham até 2021 professoras atuando como chefes¹². Diante dessa realidade e partindo da compreensão de que o gênero é uma categoria relacional do feminino e do masculino e que sua análise deve envolver, ao mesmo tempo, homens e mulheres (SCOTT, 1995), esta pesquisa foi desenvolvida com docentes de ambos os sexos.

No que se refere à profissão docente, a Resolução nº. 08/2019 da Universidade Federal de Viçosa relaciona as atividades próprias da carreira do magistério superior, a saber: a) aquelas pertinentes ao Ensino, à Pesquisa e à Extensão, que visem à aprendizagem, à produção e reprodução do conhecimento e à ampliação e transmissão do saber e da cultura, as atividades que envolvam a Universidade com a sociedade, de modo a garantir a democratização; b) a participação social e a função social das atividades de ensino e de pesquisa universitárias; c) as atividades que caracterizam diversas formas de investigação, problematização e sistematização, que permitam a produção e a divulgação de práticas e saberes construídos nas atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão universitárias; d) aquelas inerentes ao exercício de gestão acadêmica, que incluam direção, assessoramento, chefia, coordenação, representação e assistência na própria Instituição, em órgão ou entidade do

¹²As informações apresentadas foram obtidas através de busca manual a cada um dos departamentos pertencentes à UFV e sua respectiva chefia. Disponível em: <https://www.ufv.br/centros-e-institutos-de-ciencias/>. Acesso em: 31 jul. 2021.

Ministério da Educação (MEC) e e) as atividades que contribuam, direta ou indiretamente, para a formulação de políticas públicas que beneficiem a sociedade como um todo.

Em relação ao avanço na carreira docente, buscou-se neste estudo compreender as questões que operam nas trajetórias das professoras-pesquisadoras, fazendo com que elas acessem o “topo” da carreira docente mais tardiamente em comparação com seus colegas do sexo masculino. Problematização semelhante pode ser encontrada na pesquisa de Moschkovich e Almeida (2015), em que as autoras analisaram a presença de fatores que poderiam contribuir para esse desequilíbrio no alcance ao nível mais alto da carreira. Constatou-se que, de modo geral, as professoras levam mais tempo do que os professores para chegar ao topo da carreira, principalmente em razão da divisão sexual do trabalho doméstico, que atribui a elas a maior parte do cuidado com os filhos, com a família e com a organização da casa.

Ressalta-se que para chegar à classe de professor titular, o topo da carreira acadêmica no Brasil, é preciso obter aprovação na apresentação de Memorial ou defesa de Tese Acadêmica. Só podem se inscrever professores que tenham cumprido os seguintes requisitos: ter concluído interstício de 24 meses como Associado nível 4 no magistério superior e tiver obtido pontuação mínima necessária em processo de avaliação de desempenho, conforme legislação específica¹³. Em relação ao regime de trabalho, 94,5% dos 212 docentes lotados no Centro de Ciências Agrárias (CCA) da UFV estão em regime de tempo integral com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa e extensão. Ademais, do ambiente acadêmico, são exigidos dedicação ao trabalho e alto grau de comprometimento.

V Objetivos da Pesquisa

V.I Geral

Compreender de que forma os “fatores culturais”, relacionados à divisão sexual do trabalho e “institucionais”, relacionados a um regime de gênero, interferem na carreira acadêmica de pesquisadores e pesquisadoras que atuam no campo das Ciências Agrárias.

¹³ Resolução nº 08/2019 - CEPE - SOC - UFV.

V.II Objetivos Específicos

- 1 – Identificar as contribuições teóricas existentes na literatura científica, nacional e internacional, sobre os fatores que interferem na carreira docente no magistério superior;
- 2 – Analisar o regime de gênero presente no CCA/UFV, considerando: a distribuição de docentes, por sexo, nos departamentos que compõem o CCA; a concessão de bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ); o nível alcançado na carreira docente; a ocupação de cargos administrativos; o percentual de titulados em nível de doutorado nos programas de pós-graduação; e as bancas de concurso para docentes do magistério superior;
- 3 – Verificar a produção técnico-científica dos docentes do CCA/UFV, considerando o gênero e os diferentes estágios dos ciclos familiares;
- 4 – Analisar as estratégias de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras de diferentes gerações do CCA, considerando os distintos estágios dos ciclos familiares.

VI Procedimentos metodológicos adotados na pesquisa

A interveniência de um padrão tradicional de “divisão sexual do trabalho” sobre a carreira profissional das mulheres já vem sendo objeto de inúmeros estudos. O objetivo desta tese foi avançar no sentido de compreender a forma como se efetiva esta interveniência de um “regime de gênero” desigual sobre a carreira acadêmica de homens e mulheres na área das Ciências Agrárias (CCA), um dos campos científicos mais resistente à igualdade de gênero na Ciência. Nesta seção, são apresentados os procedimentos metodológicos adotados para compreender a forma como se reproduzem tais padrões de desigualdade de gênero no campo das Ciências Agrárias.

VI.I Caracterização do universo pesquisado

Como destacado anteriormente, a Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV) foi idealizada para se tornar uma Escola Agrícola moderna no Brasil. Foi oficialmente inaugurada em 28 de agosto de 1926. A primeira turma de estudantes iniciou os estudos em 1927, matriculados nos cursos elementares e médios. No ano seguinte, o Curso

Superior de Agricultura também abria as portas para receber novos alunos. Em 1948, a ESAV foi transformada em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), ficando sob a responsabilidade do Governo Estadual. Em 1952, foi instituída a divisão sexual do campo científico, com o início do Curso de Administração do Lar. O par “Agrônomo e Economista Doméstica” estava, assim, constituído.

Após o decurso de 21 anos, a UREMG passou pelo processo de federalização, tornando-se a Universidade Federal de Viçosa (UFV), hoje reconhecida nacional e internacionalmente por seus cursos de excelência e sua tradição em pesquisa, ensino e extensão (BORGES; SABIONI; MAGALHÃES, 2006). Ao longo dos anos, a instituição passou por diversas mudanças em sua estrutura organizacional. Em outubro de 1978, as escolas e institutos presentes na UFV deram lugar aos Centros de Ciências, modelo adotado até os dias atuais. Foram criados quatro grandes centros: o Centro de Ciências Agrárias (CCA), o Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCB), o Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CCE) e o Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCH). Este novo formato propiciava maior dinamismo e praticidade, tendo em vista o desenvolvimento da instituição. Cada centro de ciências era composto por seus respectivos departamentos e cursos de graduação e pós-graduação.

Por se confundir com a própria essência agrária da instituição, observa-se, ainda nos dias atuais, que o CCA carrega traços muito peculiares que nos remetem a um cenário de tradições, valores e comportamentos típicos da época de criação da ESAV. Algumas dessas condutas são entendidas como regras, normas e práticas institucionais arraigadas, que tendem a perpetuar os estereótipos de gênero nesse campo do conhecimento científico. O Centro de Ciências Agrárias é, atualmente, o mais assimétrico em relação ao gênero de seu corpo docente, compreendendo 77,8% de homens e 22,2% de mulheres docentes pertencentes a este centro¹⁴. Essa estatística, somada a outros fatores não tão visíveis, evidencia a importância de examinar como ocorrem as relações de gênero no âmbito do CCA.

Logo, optou-se por investigar na presente pesquisa o Centro de Ciências Agrárias (CCA) da Universidade Federal de Viçosa (UFV), campus Viçosa. O universo populacional deste estudo é constituído por 212 docentes do magistério superior, lotados no CCA/UFV e em exercício de suas funções. Delimitou-se como recorte temporal para fechamento da lista de participantes a data de 31 de julho de 2021, tendo em vista a atualização das informações

¹⁴ Dados contabilizados em 31 de julho de 2021.

coletadas e recebidas via Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) da UFV. Do total de docentes, 47 pertencem ao sexo feminino e 165, ao sexo masculino (Tabela 1).

Tabela 1: Total de docentes por sexo pertencentes aos departamentos do CCA/UFV, 2021.

Departamentos Pertencentes ao CCA/UFV	Docentes			
	Homens	%	Mulheres	%
Agronomia	35	83,3%	7	16,7%
Economia Rural	22	66,7%	11	33,3%
Engenharia Agrícola	30	76,9%	9	23,1%
Engenharia Florestal	25	83,3%	5	16,7%
Fitopatologia	14	93,3%	1	6,7%
Solos	20	87,0%	3	13,0%
Zootecnia	19	63,3%	11	36,7%
Total	165	77,8%	47	22,2%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

VI.II Técnicas de coleta e análise dos dados

A coleta dos dados ocorreu em duas fases, valendo-se de fontes primárias (questionários e entrevistas) e secundárias: informações dos Currículos *Lattes* dos professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras do CCA, do site oficial da instituição e da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), que disponibilizou informações sobre os docentes vinculados ao CCA, as quais foram mantidas em absoluto anonimato. Em um segundo momento, foi feita a coleta de dados primários pela aplicação do questionário (Apêndice A) e da entrevista (Apêndice B), constando de um roteiro com perguntas abertas. Nas entrevistas, as perguntas foram feitas de forma flexível, possibilitando ao pesquisador adicionar questões complementares para melhor entendimento do que está sendo investigado.

Os dados obtidos durante a pesquisa foram tratados por meio da metodologia da análise de conteúdo, buscando a identificação de categorias temáticas e unidades de significado (BARDIN, 2011). A categorização dos temas que subsidiaram a interpretação dos dados atuou neste estudo de modo a favorecer a interpretação e a construção dos resultados.

Foi utilizado o programa Microsoft Excel versão 2022 como facilitador para a elaboração de gráficos e tabelas que auxiliaram na organização e compreensão das informações. Contou-se, ainda, com o uso de dois softwares: o IRaMuTeQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*), responsável pelas análises de dados textuais, e o *Statistical Software for Data Science* - STATA, encarregado da estatística descritiva e demais análises estatísticas apresentadas neste estudo. Os dados obtidos pela aplicação do questionário de pesquisa foram tratados por meio do Excel e, posteriormente, através do software STATA. O IRaMuTeQ foi empregado para apoiar a análise de conteúdo realizada no mapeamento da literatura científica sobre o tema e no último capítulo desta tese, que aborda as discussões e reflexões emergidas das entrevistas feitas com os docentes do CCA.

VI.III Principais softwares utilizados

Conforme mencionado, para este estudo, foram utilizados dois principais softwares: o IRaMuTeQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*) na versão 0.7, alpha 2, responsável pelo tratamento dos dados textuais, e o *Statistical Software for Data Science* - STATA, versão 16.0, para as análises estatísticas quantitativas. O IRaMuTeQ tem como principal característica, ser “um software gratuito, desenvolvido sob a lógica da open source, licenciado por GNU GPL (v2). Ele ancora-se no ambiente estatístico do software R e na linguagem python (www.python.org)” (CAMARGO; JUSTO, 2013, p. 515). Este programa possibilita, através da análise estatística textual, a identificação de informações essenciais contidas em um determinado texto.

Assim, dada a sua competência em viabilizar diferentes tipos de análise de dados textuais, o IRaMuTeQ foi empregado com a finalidade de complementar as análises feitas de forma manual, conferindo maior grau de confiança e melhor visualização na apresentação dos resultados. O IRaMuTeQ contribui com as pesquisas que utilizam o conteúdo simbólico como importante fonte de dados. O software executa diversas análises de dados textuais, sendo que, para este estudo, foram realizadas a “Análise de similitude” e a “Classificação Hierárquica Descendente - CHD”, ambas descritas ainda neste tópico.

O software IraMuTeQ foi empregado como ferramenta de análise textual, no Capítulo I deste trabalho, associado à análise de conteúdo dos artigos selecionados durante a revisão integrativa da literatura. Ademais, foi utilizado como recurso para as análises do material

textual produzido pelas entrevistas semiestruturadas, conforme apresentado no Capítulo IV. Ressalta-se que, durante a preparação do *corpus* gerado pelos depoimentos dos participantes, as perguntas do roteiro e o material verbal produzido pela pesquisadora (introduções, explicações e comentários) foram suprimidos para não interferirem nas análises.

No que se refere ao tratamento dos dados quantitativos, foi utilizado o *Statistical Software for Data Science* – STATA para a estatística descritiva e os procedimentos de análise comparativa não paramétrica. As análises foram fundamentadas no teste U de Mann-Whitney, considerando que os dados obtidos não seguiam uma distribuição normal e não atendiam aos pressupostos do teste t de Student, conforme constatado pelo teste de normalidade de Shapiro-Wilks. Acrescenta-se ainda que o teste U é uma alternativa não paramétrica que permite fazer inferências estatísticas sobre as diferenças entre duas amostras independentes. Para as análises, foi estabelecido um nível de significância de 5% ($p < 0,05$), com intervalo de confiança de 95% (TRIOLA, 2008).

Desse modo, todos os testes estatísticos feitos consideraram o nível de significância de 5%. A seguir, estão elencados os principais métodos empregados para realização desta pesquisa e obtenção dos resultados. São descritas, sucintamente, a Análise Exploratória de Dados - AED e as análises textuais (Análise de Similitude e Classificação Hierárquica Descendente). São ainda acrescentadas as principais técnicas estatísticas utilizadas neste estudo.

Análise exploratória de dados – AED - A análise exploratória de dados é considerada uma técnica fundamental para maior interação entre o pesquisador e os dados coletados. Além disso, trata-se de uma estratégia metodológica que busca identificar a ocorrência de padrões nos dados. Segundo Mário Triola (2008), a análise exploratória de dados objetiva tornar mais transparente a apresentação das informações, fazendo uso de instrumentos estatísticos, como tabelas, gráficos e distribuição de frequências.

Análise de Similitude - A análise de similitude, também denominada “de semelhanças”, tem como principal objetivo estudar a proximidade e as relações entre os elementos de um conjunto (MARCHAND; RATINAUD, 2012). De acordo com Brígido Camargo e Ana Maria Justo (2013), esta análise tem como base a teoria dos grafos, sendo frequentemente utilizada por pesquisadores das ciências humanas e sociais. A análise de similitude é capaz de demonstrar, por meio de indicadores estatísticos, a coocorrência entre as palavras de um texto

e sua conexão dentro de uma estrutura de representação (CAMARGO; JUSTO, 2013). Ou seja, trata-se de um tipo de análise que tem o objetivo de auxiliar na compreensão das relações entre os elementos textuais, facilitando a categorização, a extração de informações relevantes e a identificação de padrões nos dados textuais.

Classificação Hierárquica Descendente - O método da Classificação Hierárquica Descendente (CHD), utilizada pelo software IRaMuTeQ, permite uma análise lexical do material textual e classifica os segmentos de texto em função dos seus respectivos vocabulários. Esta análise gera um conjunto de agrupamentos ou classes de grupos de Unidades de Contexto Elementar (UCE) que compartilham seus vocabulários. Concomitantemente, os vocabulários diferem dos demais grupos de UCE, o que é representado por uma espécie de árvore, com cada classe distribuída de forma hierárquica. Este modelo de apresentação recebe o nome de dendrograma (CAMARGO; JUSTO, 2013).

VII Aspectos éticos da pesquisa

Para este estudo, foram assegurados os cuidados éticos de acordo com as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos do Conselho Nacional de Saúde, descritas na Resolução nº 466/2012 e 510/2016. Cumpre ressaltar que os indivíduos participaram de forma voluntária, com garantia da confidencialidade e sigilo dos dados coletados. O consentimento em participar do estudo ocorreu mediante concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (Anexo A), redigido em linguagem acessível, contendo a justificativa, os objetivos e os procedimentos empregados na realização da pesquisa, além da explicação sobre os desconfortos e riscos/benefícios esperados.

No que tange aos aspectos legais, a pesquisa foi submetida, avaliada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP), da Universidade Federal de Viçosa, em 19 de maio de 2021, conforme parecer nº 4.721.026 (Anexo B - Parecer Consubstanciado do CEP). A interveniência de um padrão tradicional de “divisão sexual do trabalho” sobre a carreira profissional das mulheres já vem sendo objeto de inúmeros estudos. O objetivo desta tese foi avançar no sentido de compreender a forma como se efetiva esta interveniência de um “regime de gênero” desigual sobre a carreira acadêmica de homens e mulheres na área das Ciências Agrárias (CCA), um dos campos científicos mais resistentes à igualdade de gênero na Ciência.

VIII Estruturação da tese

Esta tese está subdividida em quatro capítulos. A parte introdutória o delineamento geral da pesquisa, a justificativa do estudo, a contextualização e delimitação do problema, os objetivos geral e específicos e os procedimentos metodológicos adotados no trabalho. O primeiro capítulo, intitulado **“Fatores que interferem na carreira das docentes do ensino superior: contribuições da literatura científica nacional e internacional”**, buscou, com base numa revisão integrativa da literatura nacional e internacional, apresentar e discutir a respeito do que versam as produções científicas sobre a desigualdade de gênero, associada aos conceitos de divisão sexual do trabalho e regime de gênero, com um recorte para a carreira docente do magistério superior. O capítulo I foi destinado ao desenvolvimento do marco teórico da tese, com a exposição de duas perspectivas teóricas.

Na sequência, o capítulo II, com o título **“Desigualdades de gênero na carreira docente: fatores intervenientes”**, objetivou verificar as relações de gênero entre docentes e discentes do CCA/UFV, apresentando análises estatísticas sobre o contexto pesquisado. Compreendendo o campo das ciências agrárias como um espaço caracterizado por um forte viés de gênero, especialmente em seu quadro docente, pretendeu-se, através dos dados examinados e da discussão exposta, suscitar reflexões sobre as (des)igualdades evidenciadas, bem como suas implicações na carreira científica.

No terceiro capítulo, intitulado **“Trabalho docente e relações de gênero: os distintos estágios da vida familiar e as implicações na vida profissional de docentes do ensino superior”**, observou-se a produção técnico-científica dos docentes do CCA/UFV, considerando alguns conceitos relevantes, incluindo os ciclos de vida familiar, a divisão sexual do trabalho e a concepção de parentalidade. Tendo como referência as lentes teóricas de autores como Pierre Bourdieu e Raewyn Connell, buscou-se contribuir com o debate acerca da participação das mulheres na produção do conhecimento científico, bem como ampliar a reflexão e a discussão sobre o binômio trabalho-família.

No Capítulo IV, com o título **“Regime de gênero e divisão sexual do trabalho: narrativas de docentes do centro de ciências agrárias da UFV”**, buscou-se, por meio das entrevistas realizadas com os docentes da pesquisa, apreender o conceito de “regime de gênero”, relacionando-o ao contexto pesquisado. As entrevistas, realizadas de forma presencial e por meio da plataforma digital Google Meet, foram a principal fonte de dados utilizada. Empregou-se a análise de conteúdo, complementada pelo software IRaMuTeQ, como aporte às discussões expostas.

Por fim, nas **considerações finais**, são retomadas as questões centrais construídas durante a pesquisa, buscando estabelecer um panorama acerca do contexto estudado. São também apontadas as limitações do trabalho desenvolvido, assim como sugestões para avançar em estudos futuros.

CAPÍTULO I

FATORES QUE INTERFEREM NA CARREIRA DAS DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR: CONTRIBUIÇÕES DA LITERATURA CIENTÍFICA NACIONAL E INTERNACIONAL¹⁵

Este capítulo teve por objetivo identificar as contribuições teóricas existentes na literatura científica, nacional e internacional, sobre os fatores que interferem na carreira docente do magistério superior. Acompanhar o “estado da arte” dos trabalhos relacionados a esta pesquisa na comunidade científica internacional pode contribuir para a ampliação do diálogo com os estudos brasileiros e, igualmente, auxiliar no delineamento de políticas afirmativas e estratégias voltadas à superação das desigualdades evidenciadas na “conciliação”¹⁶ entre trabalho-família para as docentes brasileiras. Para tanto, utilizou-se como técnica metodológica a revisão integrativa da literatura científica sobre o tema.

1.1 A carreira docente no magistério superior

A carreira da docente-pesquisadora no ensino superior é atravessada por desigualdades de gênero que se reproduzem, sem que sejam bem compreendidos seus mecanismos e práticas de perpetuação. O modelo herdado da clássica dicotomia entre o público e o privado consubstanciou a divisão sexual do trabalho, posicionando os homens como provedores e as mulheres como cuidadoras. Sobre isso, Bila Sorj (2014) afirma que “[...] a participação masculina na divisão sexual do trabalho doméstico, como uma reserva relevante de cuidado, permanece, até certo ponto, ausente das discussões, de tal forma que a questão do *care*¹⁷ aparece como um problema *de e para* as mulheres” (SORJ, p. 125, 2014).

¹⁵ Este capítulo foi originalmente publicado em forma de artigo científico na Revista *Ártemis*, v. 34, n. 1, 2022, sob o título “Fatores que interferem na carreira das docentes do ensino superior: as contribuições da literatura científica internacional”.

¹⁶ Neste estudo foi adotada a concepção teórica das autoras Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007), que contestam conceitualmente a expressão “conciliação” por remeter a uma ideia de equilíbrio e harmonia da divisão sexual do trabalho, que é essencialmente desigual e assimétrica.

¹⁷ O termo *care* ou trabalho do cuidado refere-se a uma série de atividades no âmbito doméstico e da família, que visam ao bem-estar do outro. Relaciona-se à divisão sexual do trabalho, visto que se cerca de atributos essencialmente femininos, historicamente sob a responsabilidade das mulheres.

O destaque à maternidade, associado aos desafios da vida profissional das mulheres, evidencia os padrões culturais que estruturam uma desigual divisão sexual do trabalho. Estudo desenvolvido por Ana Luiza Pimentel (2017) indica que a adoção de uma licença parental com duração igual para mães e pais seria benéfica por propiciar, entre outras questões, uma melhor divisão das responsabilidades de cuidados dos filhos e uma diminuição do preconceito de gênero por parte dos empregadores. Embora o mercado de trabalho tenha evoluído e se tornado mais receptivo para a inclusão das mulheres, isso não significou uma mudança expressiva na essência da estrutura familiar. Barros e Mourão (2018) constataram que a conciliação das atividades de pesquisa com as tarefas familiares se constituía em uma das maiores dificuldades encontradas na condução da carreira.

Márcia Grossi *et al.* (2016) analisaram quase cinco mil Currículos *Lattes* de pesquisadoras que defenderam suas teses de doutorado entre 2000 e 2013. As autoras constataram uma participação feminina proeminente nas áreas das Ciências Biológicas, Ciências da Saúde e Ciências Humanas, consideradas áreas associadas à questão do cuidado e das emoções, socialmente tidas como mais adequadas à “inclinação” feminina para tais carreiras. Embora seja positivo o aumento gradual de mulheres no mundo das Ciências, observa-se uma segregação horizontal, quer dizer, por área, no campo científico. Acrescenta-se a isso o estudo desenvolvido por Carlos Ian Melo (2017), no qual o autor evidencia o reduzido número de mulheres nas áreas das exatas, mantendo-se ainda como um reduto masculino. No plano científico, destaca-se o dossiê Mulheres no Mundo, na Ciência, nas Lutas da Vida, da Revista *Licere*¹⁸, publicado em março de 2021, que se dedica à valorização e à visibilidade da presença de mulheres na pesquisa e na ciência. Diante desse contexto, buscou-se, neste capítulo, identificar as principais contribuições teóricas da literatura científica nacional e internacional sobre o tema das “desigualdades de gênero na carreira docente no ensino superior”.

As relações de gênero estão inscritas em todas as esferas da vida, incluindo as organizações, sendo construídas com base em práticas que hierarquizam e subjugam socialmente as mulheres e o feminino (CONNELL, 2006a, p. 839). Segundo Joan Scott (1995), “as relações de gênero estruturam a percepção e a organização concreta e simbólica de toda a vida social” (SCOTT, 1995, p. 88). Mulheres e homens não têm as mesmas oportunidades nas mais diversas áreas da vida social: na educação, na carreira, na família, no esporte, entre outras esferas da vida em sociedade. Continuamente o corpo feminino é

¹⁸ *Licere* é uma revista editada pelo Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Lazer da Universidade Federal de Minas Gerais, de periodicidade trimestral.

utilizado para demarcar diferenças, que impõem às mulheres restrições de oportunidades: agrônomas e veterinárias, por exemplo, ouvem a “justificativa” de que não podem ser contratadas para determinadas funções porque não “conseguiriam” fazer todas as atividades que um agrônomo ou veterinário, supostamente, seriam capazes de fazer, já que não teriam a mesma força que eles para lidar com o solo e os animais. Quando não são desqualificadas para determinadas funções, podem, ainda, ser tratadas de forma desigual.

Neste sentido, Raewyn Connell (1987; 2006a) elaborou o conceito de “regime de gênero” para descrever os processos, regras, estruturas e crenças que separam e hierarquizam homens e mulheres nos ambientes de trabalho. Segundo a autora, uma casa, uma escola ou mesmo uma empresa têm seu próprio regime de gênero, concedendo poder e autoridade de forma diferenciada a seus integrantes. Observa-se ainda a possibilidade de combinação de mais de um “regime de gênero”, colocando em desvantagens a vida profissional das mulheres.

1.2 A contribuição dos estudos clássicos para a compreensão das relações de gênero no campo acadêmico

As pesquisas que abordam a perspectiva de gênero como uma categoria analítica são construídas pela articulação entre teorias clássicas e recentes sobre as relações estabelecidas nas esferas doméstica e profissional. Alguns desses estudos clássicos constituíram a espinha dorsal deste trabalho, a saber: a dimensão relacional de gênero proposta por Scott (1995), o conceito de regime de gênero apontado por Connell (1987; 2002; 2006a; 2006b), Connell e Rebecca Pearse (2012), as considerações de Hirata (2010) e Hirata e Kergoat (2007) a respeito da divisão sexual do trabalho e ainda sobre os ciclos de vida, segundo Betty Carter e Mônica McGoldrick (1995). Estas autoras mobilizam as teorias de gênero segundo sua dimensão analítica e histórica, descortinando os processos constitutivos que invisibilizam determinadas condições opressoras das mulheres.

Influenciado pela historiadora norte-americana Joan Scott (1995), o debate sobre gênero ganhou novos contornos, compreendendo-o como uma construção social, histórica e cultural, de caráter relacional. Scott (1995) apresenta sua definição de gênero sob duas principais proposições: “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995, p. 86). Nesse sentido, ao considerar o gênero uma estrutura de análise que vai além das distinções biológicas entre homens e

mulheres, a autora aponta para uma reflexão crítica sobre como as identidades de gênero são formadas e como as relações de poder são estruturadas em torno do gênero, afetando de formas distintas a vida dos indivíduos. Na concepção de Scott (1995), o gênero oferece uma lente analítica para examinar como o poder é exercido e se manifesta na sociedade.

Em consonância com Connell (2002), Scott (1995) também considera o gênero como uma categoria analítica que extrapola a identidade binária, construída socialmente, destacando o papel das instituições e organizações na formação dos chamados “regimes de gênero”. Cada instituição - família, escola, igreja – tem seu próprio regime de gênero, que é projetado na sociedade sob uma determinada forma. O que ocorre muitas vezes é um “[...] entrelaçamento maior entre todos esses regimes de gênero” e, com isso, tem-se que a participação feminina na carreira profissional muitas vezes se encontra limitada por outros regimes de gênero, além daquele vigente no seu ambiente de trabalho” (CONNELL, 1987, p. 134). O potencial transformador da teoria originada por Connell (1987) está principalmente na identificação das estruturas e padrões presentes nas instituições, que refletem o domínio de diferentes interesses sociais. Padrões esses que, segundo a autora, em conjunto, sustentam a subordinação geral das mulheres aos homens.

Neste contexto, Connell (2002) se propôs a refletir sobre as dimensões das relações de gênero que, em sua visão, se resumem em quatro aspectos: 1) Divisão do trabalho por gênero; 2) Relações de poder de gênero; 3) Emoção e relações humanas; e 4) Cultura e simbolismo de gênero. Esse modelo quádruplo é detalhado por Connell e Pearse (2012) como poder, produção, vínculos emocionais (catexia) e simbolismo. As autoras reforçam que essas dimensões são ferramentas analíticas, não instituições separadas. O poder, como dimensão constituinte das relações de gênero, relaciona-se à ideia de patriarcado presente nas instituições que tendem a formatar critérios e processos que privilegiam os homens. A produção, relacionada à divisão sexual do trabalho, foi o primeiro aspecto do gênero reconhecido pelas Ciências Sociais. Trata-se da “maneira como a produção e o consumo são organizados de acordo com as linhas de gênero, incluindo o gênero das ocupações e a divisão entre trabalho remunerado e doméstico” (CONNELL, 2006a, p. 839). Esse processo tem efeitos que não se limitam à esfera econômica, “pois onde há divisão de gênero do trabalho em relação às ocupações [...] haverá uma divisão nos sistemas educacionais que preparam as pessoas para esse trabalho” (CONNELL; PEARSE, 2012, p. 167).

Os vínculos emocionais, dimensão nomeada por Connell e Pearse (2012) como “catexia”, abarcam os aspectos positivos e negativos da convivência humana. Podem envolver

os preconceitos de gênero (homofobia, misoginia), a sexualidade, as questões associadas aos cuidados - geralmente a cargo das mulheres - e as relações emocionais que se estabelecem nos locais de trabalho. A quarta dimensão apresenta o simbolismo de gênero, operando em diversas situações do cotidiano, desde uma simples opção por peças do vestuário até as relevantes lutas sociais travadas ao longo dos anos. Cumpre notar que expressões simbólicas de gênero não são estáticas. Elas se modificam ao longo do tempo, bem como as atitudes em relação à igualdade de gênero (CONNELL; PEARSE, 2012). Pelo entrelaçamento dessas quatro dimensões, é possível presumir que as inúmeras desvantagens das mulheres na esfera profissional têm origem e base material na divisão social do trabalho entre os sexos. Isto significa que, ligada a um dado regime de gênero, está a divisão sexual do trabalho, visto que as tarefas não são distribuídas de forma equilibrada, mas, sim, através de uma relação hierárquica histórica e cultural.

Assim, o regime de gênero instituído na família pela divisão sexual do trabalho apresenta esta força de transbordamento para outros campos da vida social. Segundo Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho se institucionaliza no âmbito da educação escolar, da formação profissional, não apenas na socialização familiar. A responsabilidade “imposta” socialmente às mulheres faz com que elas assumam para si uma infinidade de funções. Hirata (2010) refere-se à indissociabilidade entre a divisão sexual do trabalho e a divisão sexual do poder, uma vez que ambas estão interligadas. De acordo com a autora, “as responsabilidades tradicionais das mulheres pela educação das crianças estruturam mercados de trabalho que são desvantajosos para as mulheres, resultando em um poder desigual no mercado econômico, que, por sua vez, reforça e exacerba o poder desigual na família” (HIRATA, 2010, p. 01).

Dito isso, Carter e McGoldrick (1995) contribuíram, sobremaneira, ao evidenciarem como o “ciclo de vida familiar” intervém na vida pessoal e na carreira dos indivíduos. Nesta pesquisa, foi adotado o conceito de ciclos de vida caracterizado por estas autoras, que se organizam em seis principais estágios no ciclo de vida familiar. Estes estágios podem ser traduzidos em eventos significativos pelos quais as famílias tendem a passar à medida que amadurecem ao longo da vida. Entretanto, é importante ressaltar que nem todas as famílias irão necessariamente vivenciar todos os estágios mencionados. De modo similar, ao mesmo tempo em que as famílias se encontram em diferentes etapas do seu ciclo de vida, abarcando diferentes gerações, a carreira profissional também perpassa por diversas mudanças ao longo

de sua trajetória. Essa discussão é especialmente contextualizada no terceiro capítulo desta tese.

Portanto, do ponto de vista histórico, as discussões acerca das relações de gênero e divisão sexual do trabalho foram e continuam sendo relacionadas aos papéis atribuídos aos indivíduos de acordo com o sexo (HIRATA, 2010; HIRATA; KERGOAT, 2007). Atualmente, essa divisão binária perpetua a manutenção de um sistema que se encontra desalinhando sob o prisma da vida familiar e profissional. Considerando que trabalho e família são dois eixos norteadores da vida humana, o conflito é acentuado quando homens e mulheres têm suas carreiras afetadas de diferentes formas em função das atividades que lhes são cultural e socialmente naturalizadas. Ainda de acordo com Hirata e Kergoat (2007), os fatores que atuam na continuidade desse cenário assimétrico permanecem como sendo uma das principais questões de análise das relações sociais de sexo/gênero nos dias atuais.

Frente ao cenário exposto, o presente trabalho assenta-se sobre um terreno fértil das relações que se estabelecem entre trabalho, família e regimes de gênero, tendo em vista o contexto de uma universidade pública federal. É reconhecida a relevância deste estudo, cujas questões contribuem para a identificação e compreensão dos fatores que atuam sobre as carreiras dos docentes do magistério superior, com ênfase para a trajetória acadêmica das mulheres e suas implicações com as demais esferas da vida. Os tópicos a seguir tratam de uma revisão integrativa da literatura científica, que aborda o tema das relações de gênero, com foco para as carreiras acadêmicas e científicas. São analisados os estudos científicos publicados na última década (2013-2022), propiciando análises mais completas e abrangentes sobre o fenômeno pesquisado.

1.3 Procedimentos metodológicos

Empreendeu-se, inicialmente, um abrangente mapeamento da literatura científica nacional e internacional que aborda a temática das relações de gênero no campo acadêmico. Este levantamento teve início em março de 2020, sendo finalizado em dezembro de 2022. Adotou-se como método a revisão integrativa da literatura, realizada nas bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), *ScienceDirect* e *Web of Science* (WoS). Partindo do entendimento de que a busca de literatura se torna um sustentáculo à investigação proposta, a justificativa pela escolha de tais bases de dados deu-se pela relação da temática abordada com o conteúdo indexado em tais plataformas. Ademais, a revisão integrativa, de acordo com Marcela Souza, Michelly Silva e Rachel de Carvalho (2010), “é uma das

melhores formas de iniciar um estudo, buscando semelhanças e diferenças entre os artigos levantados nos documentos de referência” (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010, p. 103).

Aplicados os critérios de inclusão e exclusão e com a amostra final delimitada em 62 estudos, adotou-se a técnica da análise de conteúdo temática, proposta por Laurence Bardin (2011), objetivando identificar os principais temas abordados nos artigos selecionados. Segundo a autora, a análise de conteúdo “[...] procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça” (BARDIN, 2011, p. 44). Desse modo, buscou-se a interpretação das informações contidas nos artigos, sendo os resultados apresentados em categorias temáticas para facilitar a compreensão, organização e clareza dos dados.

Com vistas a complementar a análise de conteúdo de forma qualitativa, utilizou-se o software IRaMuTeQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*). O programa serviu como um recurso de apoio no processamento dos dados da pesquisa. A técnica de tratamento empregada foi a análise de similitude, que permite entender a estrutura de construção do texto e temas de relativa importância. A análise de similitude revela a proximidade ou a distância entre as palavras, criando uma estrutura em formato de árvore, na qual as ramificações refletem as relações existentes entre as palavras nos textos analisados.

1.3.1 Operacionalização da revisão integrativa da literatura

A presente seção do trabalho identifica o estágio em que se encontra a produção científica nacional e internacional sobre as “desigualdades de gênero na carreira docente no ensino superior”. Foi feito um levantamento bibliográfico em duas etapas: inicialmente, com um mapeamento preliminar da literatura científica nacional e internacional e, em seguida, foram aplicados os procedimentos sistematizados da revisão integrativa da literatura de acordo com Souza, Silva e Carvalho (2010). Foram utilizadas as bases indexadoras *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), *ScienceDirect* e *Web of Science*, utilizando descritores em língua inglesa, relacionados à desigualdade de gênero na carreira docente no magistério superior. Ressalta-se que a escolha por tais bases de dados ocorreu pelo fato de elas reunirem número expressivo de publicações, com acesso gratuito, e se dedicarem a discutir a temática das relações de gênero no campo acadêmico.

Alguns dos conceitos chave deste estudo foram priorizados no mapeamento da literatura, quais sejam: “regime de gênero”, “desigualdade de gênero”, “divisão sexual do

trabalho” e “trabalho-família”. Na primeira fase do levantamento dos dados, obteve-se um total de 52.093 artigos científicos publicados. Durante a etapa de busca nas bases de pesquisa, foram utilizados os seguintes descritores, em língua inglesa: "*gender regimes*" OR "*gender inequality*" OR "*gender*" AND "*sexual division of labor*" OR "*work-family*". Optou-se pelo uso de descritores em língua inglesa por ser este o idioma predominante nas publicações científicas encontradas nas bases de dados pesquisadas. As *keywords* foram combinadas entre si pelos operadores booleanos “OR” e “AND”¹⁹, aumentando, assim, a sensibilidade e o refinamento da busca. Diante do grande número de trabalhos encontrados na primeira varredura e objetivando otimizar a filtragem daqueles que de fato correspondiam à temática pesquisada, optou-se por restringir o período de busca à última década, ou seja, correspondente aos trabalhos publicados entre 2013 e 2022 (Tabela 1).

Tabela 1: Distribuição dos artigos segundo as bases de dados utilizadas.

Bases de dados	Total de artigos (ampla varredura)	%	Total de artigos na década (2013-2022)	%	Artigos incluídos	%
SciELO	21.885	42,0%	4.644	44,3%	24	38,7%
ScienceDirect	16.520	31,7%	1.969	18,8%	16	25,8%
Web of Science	13.688	26,3%	3.862	36,9%	22	35,5%
Total	52.093	100,0%	10.475	100,0%	62	100,0%

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Ressalta-se que os mesmos descritores foram aplicados às três bases selecionadas, mantendo-se a uniformidade nas buscas. Posteriormente à exploração inicial dos trabalhos sobre a temática, passou-se à sistematização dos artigos, seguindo os critérios propostos por Souza, Silva e Carvalho (2010). A observância rigorosa aos critérios de inclusão e exclusão resultou em um número de artigos incluídos (n=62) substancialmente menor do que o total de trabalhos encontrados nas primeiras varreduras. Deste modo, foram incluídas somente as

¹⁹ Os operadores booleanos atuam informando ao sistema como combinar os termos de pesquisa. O operador “OR” possibilita a ampliação da pesquisa ao apresentar como resultado documentos que contenham pelo menos uma das palavras de busca. O operador booleano AND é empregado para restringir a pesquisa pela interseção dos conjuntos de trabalhos que contenham os vocábulos combinados.

publicações científicas nacionais e internacionais, das três bases eletrônicas pesquisadas, disponíveis em periódicos de acesso livre e eletrônico.

A Tabela 2 descreve os procedimentos adotados para cada fase de coleta de dados da análise e pesquisa bibliográfica.

Tabela 2: Descrição das fases da revisão integrativa da literatura.

FASES DA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA		
1ª Fase: Elaboração da pergunta norteadora		
De que forma os fatores culturais e institucionais interferem na carreira acadêmica de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras do magistério superior?		
2ª Fase: Varredura teórica (2013-2022)		
SciELO	ScienceDirect	Web of Science
4.644	1.969	3.862
3ª Fase: Aplicação dos critérios de inclusão e exclusão e classificação dos trabalhos		
SciELO	ScienceDirect	Web of Science
24	16	22
4ª Fase: Análise dos trabalhos selecionados		
Análise de conteúdo de acordo com Bardin (2011) dos 62 artigos incluídos.		
5ª Fase: Discussão dos resultados		
Categorização dos trabalhos em categorias temáticas.		
6ª Fase: Apresentação da revisão integrativa		
Resultados e discussão dos artigos selecionados.		

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Do total de 10.475 artigos obtidos no recorte temporal referente à última década (2013-2022), foram aplicados os seguintes critérios de inclusão: i) artigos científicos publicados em periódicos nacionais e internacionais, ii) em língua portuguesa, inglesa e espanhola, iii) cujo foco se relacionasse à temática das relações de gênero no magistério superior e iv) que tinham textos completos, gratuitos e em plataforma digital. Foram excluídos os artigos que não atendiam aos critérios de inclusão e aqueles não disponibilizados

gratuitamente. Artigos duplicados foram contabilizados apenas uma vez. Teses, dissertações, capítulos de livros e artigos que não correspondiam integralmente à temática abordada não foram incorporados a este estudo. Quanto ao idioma dos trabalhos incluídos nesta revisão, de acordo com a Tabela 3, há predominância de artigos em língua inglesa, seguidos por aqueles publicados em espanhol. Em língua portuguesa, foi obtido um percentual de 11,3% dos trabalhos incluídos.

Tabela 3: Idioma dos artigos incluídos na revisão integrativa.

Idioma	Nº de artigos	%
Espanhol	16	25,8%
Inglês	39	62,9%
Português	07	11,3%
Total	62	100%

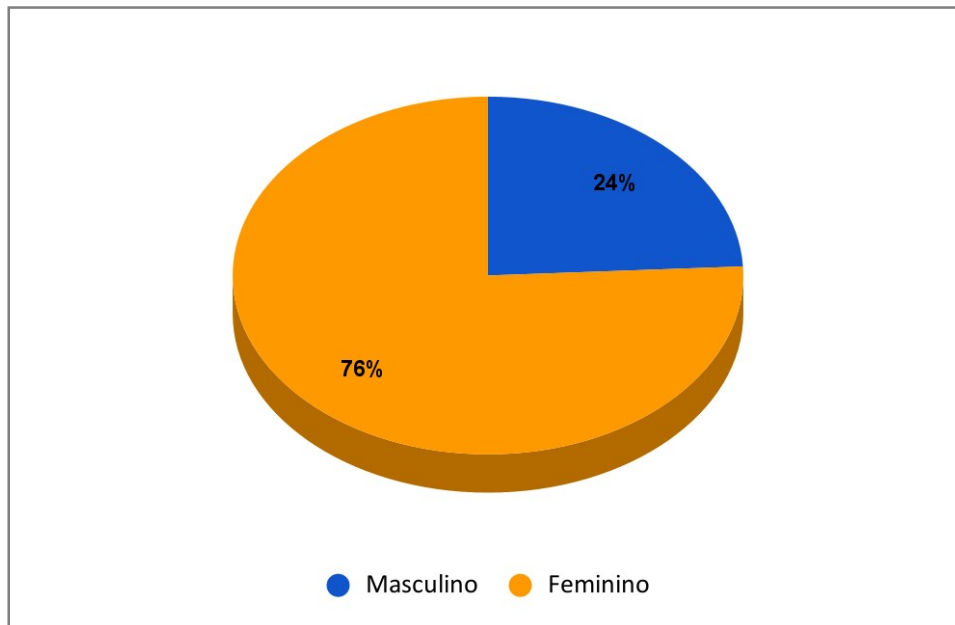
Fonte: Elaborada pela autora (2022).

As publicações selecionadas foram organizadas em uma planilha do Excel, tendo em vista os procedimentos analíticos da revisão integrativa (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010). As publicações foram classificadas em termos de ano de publicação, autor, título, resumo, principais resultados e conclusões. Os textos resultantes da aplicação dos critérios de inclusão e exclusão passaram por uma nova triagem para seleção daqueles em consonância com o tema de pesquisa. Foi feita uma leitura dos 10.475 títulos, excluindo aqueles que tratavam de assuntos fora do escopo de investigação. Após essa análise, foram excluídos 10.232 artigos. Ademais, procedeu-se à leitura dos resumos dos 243 artigos restantes, sendo ainda suprimidos 181 trabalhos por desalinhamento ao tema proposto. Desse modo, a amostra final desta revisão integrativa foi constituída por 62 artigos: sete em língua portuguesa, 16 deles em língua espanhola e 39 em língua inglesa (Tabela 3). A partir de então, as informações compuseram o *corpus* deste estudo, sendo inicialmente submetidas à análise de conteúdo (BARDIN, 2011), seguida de análise de similitude apoiada pelo software IRaMuTeQ.

Em relação às autorias dos trabalhos incluídos nesta revisão, observa-se que, entre os 62 artigos encontrados, 47 (76%) tinham uma mulher como autora principal. Este dado indica que, em se tratando dos estudos de gênero, os percentuais sugerem um forte indício de

feminilização desse campo de pesquisa, o que é consistente com o panorama de desigualdades vivenciadas por esse grupo de indivíduos em particular. Dessa forma, atenta-se para o número de autoras dos trabalhos incluídos neste estudo (Gráfico 1).

Gráfico 1: Distribuição dos artigos incluídos na revisão integrativa segundo o gênero do autor principal.



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A baixa presença de autores homens (24%) entre os artigos selecionados também demonstra certa segregação em relação aos estudos que se dedicam à temática de gênero. Os resultados aqui encontrados evidenciam que pesquisadores do gênero masculino estariam abordando em menor proporção as especificidades do ser mulher e das relações de gênero no âmbito doméstico e no mundo do trabalho. Apesar dessa constatação estar evidente na parcela de artigos analisados neste estudo (Gráfico 1), outros aspectos precisariam ser considerados para que esta relação pudesse ser mais aprofundada e delineada.

1.4 Análise de conteúdo dos artigos selecionados

A análise de conteúdo temática desenvolvida por Bardin (2011) foi escolhida para a análise inicial dos dados e, após a leitura na íntegra dos 62 artigos incluídos, foram identificadas quatro categorias temáticas, nomeadas em virtude da principal questão abordada pelos autores, sendo elas: 1) Estudos sobre as *relações de gênero no âmbito doméstico e*

profissional; 2) *A emergência na literatura do conceito de regime de gênero*; 3) *Atualizando os estudos relativos às mulheres nas ciências*; e 4) *Destaque na literatura científica sobre as estratégias institucionais de enfrentamento às desigualdades de gênero*. As quatro categorias identificadas compõem as duas perspectivas teóricas desta tese, a saber: “Conflito entre trabalho e família” e “Normas, regras e práticas da vida organizacional com viés de gênero”. A Tabela 4 apresenta o total de artigos classificados em cada uma das categorias temáticas identificadas.

Tabela 4: Classificação dos estudos de acordo com as perspectivas teóricas e categorias temáticas.

Perspectivas teóricas	Categorias temáticas	Nº de artigos	%
Conflito entre trabalho e família	Estudos sobre as relações de gênero no âmbito doméstico e profissional	21	33,9%
Normas, regras e práticas da vida organizacional com viés de gênero	Atualizando os estudos relativos às mulheres nas ciências	14	22,6%
	A emergência na literatura do conceito de regime de gênero	8	12,9%
	Destaque na literatura científica sobre as estratégias institucionais de enfrentamento às desigualdades de gênero	19	30,6%
Total		62	100%

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Embora as categorias tenham sido didaticamente divididas, também são complementares entre si. A observância sob a perspectiva teórica à qual melhor se alinha cada categoria contribui com o diálogo entre os autores, em momentos distintos e contextos diferenciados. Quanto aos aspectos relativos às bases de dados, percebe-se uma variedade de publicações para quase todas as *keywords* utilizadas, com exceção das associações ao termo “*gender regimes*”, onde foi obtido apenas 12,9 % do total de artigos selecionados. A partir disso, deduz-se haver certa escassez bibliográfica sobre pesquisas que abordem este conceito. Presencia-se a necessidade de maior aprofundamento em pesquisas futuras com atenção às desigualdades sob a ótica dos regimes de gênero instaurados em diferentes espaços e de análise da estrutura local das relações de gênero.

1.4.1 Conflito entre trabalho e família

1.4.1.1 Estudos sobre as relações de gênero no âmbito doméstico e profissional

A discussão sobre o conceito da divisão sexual do trabalho está presente no âmbito das relações de gênero e família. Neste ponto, a “conciliação” entre a vida doméstica e profissional tem sido uma problemática abordada por diversos estudos contemporâneos (BORGSMANN *et al.*, 2019; FAHLÉN, 2016; GABA; AGOGLIA, 2016; HIRATA; KERGOAT, 2007; HUFFMAN *et al.*, 2016; MEZA-DE-LUNA; CONDE MORELOS ZARAGOZA; MEZA-DE-LUNA, 2022; NORDENMARK, 2018; SOUZA *et al.*, 2021; VAZ, 2013). Trata-se de um propósito almejado pela maioria das pessoas, especialmente pelas mulheres. Se na esfera doméstica a sobreposição de tarefas atribuídas às mulheres é uma realidade evidenciada, no âmbito profissional, a carreira é impactada de uma ou de muitas formas, ainda como consequência de uma desigual divisão do trabalho. A manutenção de um equilíbrio entre as responsabilidades da casa e as atribuições profissionais foi identificada como uma das principais questões que afligem as mulheres ocupantes de diferentes carreiras.

A literatura científica sobre políticas de bem-estar e cuidados fornece sólido embasamento teórico e empírico sobre as ligações entre os regimes de cuidados e seus reflexos na (des)igualdade de gênero. Definindo políticas de cuidados e ampliando os debates sobre a igualdade de gênero na Europa, Attila Bartha e Violetta Zentai (2020) abordam os cuidados infantis e de idosos (assim como deficientes e enfermos) na esfera familiar. As autoras evidenciam que tanto o trabalho não remunerado na esfera privada da família, quanto o trabalho formal de cuidado remunerado são predominantemente realizados por mulheres. Marta Gallardo (2021), por meio de uma pesquisa feita com mães recentes (com filhos até 5 anos) que trabalhavam em uma universidade espanhola, alerta para outras situações que devem ser levadas em consideração neste contexto, incluindo o cuidado de idosos ou pessoas com deficiência. Ambos são associados à figura da mulher, que geralmente dedica muito tempo a essas atividades. Acrescenta-se ainda que uma “maior responsabilidade pelos cuidados da casa e dos filhos teria um peso decisivo nesse conflito, pois implica maior carga de trabalho para as profissionais” (DE MELLO E SOUZA; QUELHA DE SÁ; DA COSTA LEMOS, 2019, p. 10).

Daniela Vaz (2013), Tania María Conde Morelos Zaragoza *et al.* (2018), Stuart Bedston *et al.* (2019), Carla Segovia-Saiz *et al.* (2020) e Anna Zamberlan, Filippo Gioachin e Davide Gritti (2021) constatarem que certos estereótipos ainda prevalecem na divisão sexual do

trabalho, sobretudo em relação ao papel social atribuído às mulheres no cuidado dos filhos e nas atividades domésticas. A situação é agravada quando elas não exercem atividade profissional remunerada e têm um maior número de filhos. Evidencia-se um conflito diário vivido pelas mulheres que, somado às práticas discriminatórias (visíveis ou não) no ambiente profissional, pesa negativamente sobre as carreiras femininas. Nas palavras de Vaz (2013):

A menor presença feminina nos cargos de chefia e direção, no entanto, não deve ser associada exclusivamente às práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder. É preciso também levar em conta o conflito cotidiano vivido por elas para conciliar suas vidas profissional e pessoal, e que tem origem em uma divisão sexual do trabalho que ainda lhes atribui a maior parte das responsabilidades pelo cuidado da família e do lar. E, não menos importante, a introjeção, por parte das próprias mulheres, de normas comportamentais seculares, associadas a essa divisão tradicional de papéis, que as condicionaram a portarem-se de forma não competitiva, priorizando a vida familiar e a esfera privada do domicílio, em detrimento do espaço público e profissional. (VAZ, 2013, p. 788)

Destaca-se que a maternidade tem afetado negativamente a condição da mulher na disputa pelo mercado de trabalho. Sobre isso, as autoras Nicola Maxwell, Linda Connolly e Caitríona Ní Laoire (2018), Sascha Becker, Ana Fernandes e Doris Weichselbaumer (2019) e Liliana Ojeda *et al.* (2022) identificam um cenário marcado por uma “penalização”, associada à maternidade, implicando constantes prejuízos na carreira das docentes e pesquisadoras. Embora os estudos tenham sido conduzidos em contextos diversos, são unânimes em reconhecer que, em decorrência da chegada dos filhos, muitas mulheres necessitam reduzir a carga horária de trabalho ou mesmo afastar-se por um longo período, face à demandada articulação entre vida profissional e familiar. Becker, Fernandes e Weichselbaumer (2019) evidenciam ainda duas principais vertentes nesse sentido: a primeira, em relação à possibilidade de engravidar, que é 100% colocada sobre as mulheres, gerando custos extras ao empregador ao contratar um substituto para o período da licença maternidade; a segunda, em relação à vigência das normas tradicionais de gênero, que atribuem as responsabilidades de cuidado infantil principalmente às mulheres. Com isso, verifica-se uma conduta discriminatória por parte das empresas que optam por contratar profissionais do sexo masculino, considerando ser mais vantajoso e menos oneroso para a organização.

A este exemplo, no que concerne à carreira docente do ensino superior, Cecilie Thun (2018) explora as experiências de acadêmicas norueguesas com a maternidade e Xiang Zheng, Haimiao Yuan e Chaoqun Ni (2022), trabalhando com dados da *Web of Science* e resultados de uma pesquisa com mais de 7 mil acadêmicos nos Estados Unidos e Canadá, mencionam a

maternidade como a condição que mais impactou as carreiras de mulheres acadêmicas. Constatou-se que, após o nascimento dos filhos, essas mulheres apresentaram uma maior dificuldade em conciliar a profissão com as atividades necessárias de cuidados com as crianças. De acordo com Zheng, Yuan e Ni (2022), “71,3% das mães relataram um impacto negativo do filho em sua carreira, enquanto apenas 48,6% dos pais o indicaram. Em contraste, 25,2% dos pais relataram um impacto positivo em sua carreira devido aos filhos, enquanto apenas 14,1% das mães o indicaram” (ZHENG; YUAN; NI, 2022, p. 05).

Neste sentido, em um estudo com pesquisadoras acadêmicas em início de carreira na República Tcheca, Vohlídalová (2020) propõe o conceito de “parede materna”, que se caracteriza como uma barreira estrutural enfrentada pelas mulheres, deixando-as ainda mais vulneráveis no mercado de trabalho. Consequentemente, a maternidade é igualmente descrita como um grande obstáculo à mobilidade geográfica, que, muitas vezes, é destacada como outro elemento-chave para o avanço na carreira. Com o advento dos filhos, grande parte das mulheres não tem a mesma disponibilidade para viagens a trabalho, que se tornam incompatíveis com a vida familiar. Contudo, diferentemente do que ocorre com as mães, a paternidade não impede que os homens participem do sistema competitivo da mesma forma que antes de terem seus filhos.

Thun (2018) ressalta que o modelo adotado na academia norueguesa, no qual mães e pais contam com longos períodos de licença parental, tem possibilitado que homens e mulheres alcancem um equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. Contudo, neste mesmo cenário, questiona-se a aparente neutralidade de gênero presente nas instituições acadêmicas. A pesquisa de Thun (2018) vai ao encontro do exposto por Acker (1990), reforçando que “a estrutura organizacional não é neutra em termos de gênero; pelo contrário, [...] a posição de estruturas organizacionais e relações de trabalho neutras e desincorporadas em termos de gênero faz parte da estratégia mais ampla de controle nas sociedades capitalistas industriais, que, pelo menos em parte, são construídas sobre uma subestrutura profundamente enraizada da diferença de gênero” (ACKER, 1990, p. 139).

Nesta perspectiva, Thun (2018) descreve o conceito de “cegueira de gênero”, em que assevera que “a academia, como uma organização é gananciosa, incerta e tem ‘pontos cegos’ que revelam preconceitos de gênero relacionados a *status* parental, especialmente às mães” (THUN, 2018, p. 01). A concepção de cegueira de gênero aventada pela autora refere-se, especialmente, a dois aspectos presentes na instituição acadêmica. O primeiro deles está na organização do trabalho acadêmico e compreende a conciliação entre carreira e família, a

concepção de flexibilidade de tempo (que poderá ser compensado, provavelmente, à noite ou em finais de semana) e, por fim, a questão da mobilidade geográfica, que se torna muito mais limitada após o nascimento do(s) filho(s). O segundo aspecto descrito por Thun (2018) relaciona-se à legitimação da desigualdade de gênero na cultura organizacional. Ou seja, evidencia-se um duplo padrão em relação à maternidade e à paternidade, vigorando ainda como norma básica que as mães sejam as principais responsáveis pelos cuidados com os filhos. Outro ponto ainda a ser considerado diz respeito aos estereótipos de gênero e a uma conduta ambígua sobre as medidas de igualdade de gênero na academia. Segundo Thun (2018), “existem estereótipos de gênero dentro da cultura acadêmica em que o gênero como categoria ofusca a competência individual” (THUN, 2018, p. 10).

Não obstante as barreiras sociais e estruturais identificadas, durante a pandemia da COVID-19, as mulheres enfrentaram uma jornada de trabalho ainda mais exaustiva. Contavam-se inúmeras atividades do dia a dia como emprego fora de casa ou *home office*, tarefas domésticas, cuidados com os filhos, assessoramento nas atividades da educação escolar em casa (por ocasião do ensino *on-line* ofertado por parte das escolas), assistência a idosos da família, entre outras. Em síntese, pode-se afirmar que a COVID-19 impactou a vida das mulheres, variando em maior ou menor grau, de acordo com alguns marcadores sociais. Sem dúvida, deixou ainda mais pungente a discussão sobre a divisão sexual do trabalho e o quanto isso poderá repercutir negativamente na vida profissional dessas mulheres (SETTERSTEN Jr. *et al.*, 2020).

Nota-se que as relações de gênero tanto no âmbito doméstico quanto no profissional ainda são pensadas com respaldo numa lógica sexista, sendo permeadas por uma diversidade de fatores opressores que atingem um contingente expressivo de mulheres. Apesar de ser um debate longo e que vem ocorrendo há muito tempo, estudos recentes evidenciam a necessidade de maior aprofundamento sobre as questões que impactam diretamente a vida da mulher/mãe/profissional. A perspectiva teórica retratada a seguir, assim como as categorias temáticas a ela relacionadas, apresenta considerações sobre a participação das mulheres em carreiras acadêmicas, assim como os percalços enfrentados por elas. Ressalta-se o fato de certas áreas ainda se constituírem como redutos masculinos, preservando características e comportamentos hostis à participação feminina.

1.4.2 Normas, regras e práticas da vida organizacional com viés de gênero

1.4.2.1 Atualizando os estudos relativos às mulheres nas ciências

A desigual distribuição de mulheres e homens em certas áreas da ciência tem se tornado questão de investigação de diversos pesquisadores. O fato de as carreiras em Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática, as chamadas áreas STEM²⁰, serem, em sua grande maioria, ocupadas por homens, suscita algumas questões a respeito das relações de gênero nesse meio. Outro ponto que merece destaque é que essas áreas têm sido mais valorizadas profissionalmente e financeiramente, além de exercerem um importante papel na sociedade atual, tendo em vista sua abrangência e a utilização de diversos aparatos tecnológicos. Quanto a isso, estudo desenvolvido por Imogen Coe, Ryan Wiley e Linda-Gail Bekker (2019) trata da sub-representação das mulheres na ciência acadêmica e na medicina. Os autores constataram, por meio de uma revisão da literatura, que, “[...] continua a haver uma opinião difundida dentro das comunidades de ciência e medicina de que as habilidades em matemática e ciências diferem de acordo com o gênero” (COE; WILEY; BEKKER, 2019, p. 588). Assim sendo, os baixos percentuais de mulheres nas ciências decorrem principalmente de uma visão estereotipada, cultural e historicamente difundida na comunidade científica, que dificulta/limita o acesso das mulheres a determinadas áreas do conhecimento.

O mesmo padrão de desigualdade é retratado na pesquisa conduzida por Ruth Veelen e Belle Derks (2021) no contexto holandês. As autoras pontuam que a habilidade científica é, muitas vezes, vista como um talento inato, mantido mais fortemente pelos homens do que pelas mulheres. Fabiane da Silva e Paula Ribeiro (2014), ao analisarem a trajetória acadêmica e profissional de mulheres cientistas atuantes em universidades públicas brasileiras, identificam a adoção de um “modelo masculino” de pensar e agir que, de acordo com as participantes do estudo, garantiria sucesso na profissão. Barros e Mourão (2020) analisam a produção científica de docentes brasileiros que atuam na pós-graduação *stricto sensu*. As autoras constataam prevalência feminina nas áreas de Saúde, Humanidades, Linguística e Artes. Os homens concentram-se nas áreas das Ciências Exatas, Ciências da Terra, Engenharias e Ciências Agrárias. Também são eles os mais contemplados no ganho de pesquisas e bolsas de produtividade. Embora ainda exista uma nítida predominância do sexo

²⁰ STEM é um acrônimo em inglês usado para designar Science (Ciência), Technology (Tecnologia), Engineering e Mathematics (Matemática).

masculino no campo científico, as autoras sinalizam para uma redução nas disparidades de gênero na ciência ao longo dos anos.

Complementando a discussão, são destacadas as pesquisas conduzidas por Jane Latimer (2019) na Austrália, Alfred Masinire e Elida Sanchez-Cruz (2020) no contexto da educação superior mexicana e Junming Huang *et al.* (2020) em um estudo comparativo entre dezenas de países. Os autores identificam que as mulheres cientistas estão claramente sub-representadas nas áreas STEM, apesar de todo esforço empregado para alcançar a paridade de gênero nesse meio. Bettina Casad *et al.* (2020) reconhecem que o corpo docente feminino em áreas de STEM também pode se deparar com um clima acadêmico frio, hostil e ameaçador, permeado de tensões desconfortáveis em seus ambientes de trabalho, incluindo o assédio sexual e a discriminação. Outras pistas, no entanto, podem se expressar de forma mais sutil, incluindo a decoração dos espaços físicos com características típicas de um perfil masculino. A este exemplo, Casad *et al.* (2020) apontam que a organização das salas e laboratórios ostenta um arranjo masculino estereotipado, como referências “*geeky*” à cultura pop (incluindo pôsteres de *Star Trek* e recordações de videogames). Estão ainda presentes nesses ambientes materiais de leitura direcionados a um público predominantemente branco ou masculino, que não contemplam os grupos sub-representados nas áreas STEM (CASAD *et al.*, 2020).

Ainda nesse viés reflexivo, Fiona Jenkins, Helen Keane e Claire Donovan (2018), em estudo desenvolvido no contexto australiano, salientam que mais importante que o rastreamento das diferenças de sexo e gênero seria uma (real) transformação das relações de gênero nos contextos institucionais. Barros e Mourão (2020) asseveram que essa desigualdade nos campos STEM pode ser intensificada por crenças estereotipadas persistentes sobre a habilidade das pesquisadoras nessas áreas. Decerto que a ausência ou a exclusão das mulheres de certos campos do conhecimento também representa um custo de capital intelectual para a sociedade, impedida de se beneficiar do potencial dessas profissionais.

Os estudos de Moschkovich e Almeida (2015), Mariana Monteiro e Helena Altmann (2021) e Nazareth Moron e Mauricio López (2021) abordam as desigualdades de gênero na carreira acadêmica, entre outros aspectos, no que se refere à ocupação de cargos de maior prestígio. Concluem que, quanto mais elevada a posição, menores as chances de ser ocupada por uma mulher. Ricardo Quezada (2015), em um estudo congênere nas universidades chilenas estatais, evidencia a total ausência de representação feminina em cargos de liderança universitária, a exemplo do cargo de reitora. A reduzida inserção das mulheres em

determinadas áreas do conhecimento científico ainda é uma realidade comum a diferentes contextos.

Quezada (2018), em um novo estudo desenvolvido anos depois, analisou o acesso de mulheres a cargos de gestão nas universidades, ressaltando algumas barreiras estruturais e pessoais postas na vida dessas docentes/pesquisadoras. Em consonância com as reflexões tecidas, a combinação entre o que se vivencia no contexto familiar e as relações de gênero presentes nas instituições tem afetado as carreiras das mulheres em uma dimensão visivelmente maior do que a dos homens. O tópico a seguir enfatiza algumas especificidades acerca dessas relações de gênero, ou ainda, dos “regimes de gênero” vigentes nas instituições e organizações. Compreender como esses regimes são estruturados e perpetuados é um importante passo na desconstrução dos estereótipos que marcam a hierarquização das relações de gênero e complexificam a atuação das profissionais inseridas nestes contextos.

1.4.2.2 A emergência na literatura do conceito de regime de gênero

Estudo desenvolvido por Connell (2006a) indica que as mulheres podem estar em desvantagem na carreira profissional em razão de diversos fatores presentes nos ambientes institucionais que, aparentemente, melhor se adaptam aos cursos de vida dos homens. Como exemplo, a autora identificou, entre outros aspectos, uma nítida divisão sexual do trabalho nas instituições públicas, que canaliza as mulheres para as atividades consideradas mais alinhadas ao “perfil feminino” e que também ocupam os patamares mais baixos na hierarquia organizacional. De acordo com Connell (2006a), “A feminilidade está associada a trabalhos definidos como repetitivos e pouco exigentes e a trabalhos que envolvam crianças ou cuidados” (CONNELL, 2006a, p. 841).

Deste modo, Connell (2006a) nomeou o “padrão geral das relações de gênero dentro de uma organização” como sendo o “regime de gênero” vigente em dada instituição, capaz de afetar a carreira das mulheres, impedindo-as de obter a mesma possibilidade de sucesso que os colegas do sexo masculino (CONNELL, 2006a, p. 839). Particularmente a respeito da carreira docente, esse cenário assimétrico tem sido evidenciado em diversos estudos, demonstrando uma preocupação emergente de pesquisadores de todo o mundo com as questões relacionadas às desigualdades de gênero.

Mónica Bermúdez (2013) destaca aspectos da obra de Connell (1987) especialmente ao apontar as dimensões constituintes da ordem de gênero (ou regime de gênero). A autora refere-se a um sistema estruturado em torno do gênero, ressaltando pontos relevantes para a

compreensão deste conceito, como as relações de poder que permeiam as relações sociais e estão presentes tanto na esfera pública quanto no âmbito privado. De acordo com Bermúdez (2013), “não é por acaso que são os homens que administram o capital e não as mulheres, que estão vinculadas a uma divisão diferenciada do trabalho, desigualdade de renda e cuidado dos filhos” (BERMUDEZ, 2013, p. 287).

Nessa direção, Márcia Abbondanza, Carolina Fleck e João Garibaldi Viana (2021), em uma análise sobre as áreas/profissões mais feminizadas e/ou masculinizadas, apresentam relevantes reflexões teóricas sobre carreira e gênero no Brasil. Elencam uma vasta gama de preconceitos frente ao gênero feminino que legitimam a desigualdade evidenciada. Alguns campos altamente sexistas perpetuam uma ideologia machista, culturalmente enraizada, responsável por incitar comportamentos hostis e discriminatórios em relação às mulheres. Os autores ainda afirmam que “os instintos, os hábitos individuais, as ações dos indivíduos, que, em constante repetição, foram legitimados e originaram instituições que reforçam os papéis tradicionais de homem e mulher na sociedade” (ABBONDANZA; FLECK; VIANA, 2021, p. 03).

De modo semelhante aos apontamentos de Connell (1987) sobre as relações de gênero no âmbito institucional, Enrique Bonilla-Algovia (2021) analisa a aceitação de atitudes sexistas ambivalentes em uma amostra de futuros professores da Espanha e da América Latina. Considerando que o sexismo se refere às atitudes discriminatórias dirigidas às pessoas de acordo com seu gênero (ou orientação sexual), sua prática colabora na perpetuação das desigualdades estruturais entre homens e mulheres. Este mesmo autor acrescenta ainda que comportamentos sexistas podem ocorrer de forma consciente ou inconsciente, explícita ou implicitamente. Tais atitudes fazem parte de uma estrutura mais ampla de relações que muitas vezes são marcadas pela dominação e subordinação em detrimento das mulheres (BONILLA-ALGOVIA, 2021). Logo, parte-se do entendimento de que as dinâmicas de gênero, os arranjos ou ainda, “as maneiras como as pessoas, grupos e organizações estão conectados e divididos”, são aspectos que constituem o regime de gênero de uma determinada instituição (CONNELL; PEARSE, 2012, p.155).

Compreende-se, portanto, que a cultura organizacional presente em determinado contexto refere-se a um conjunto de valores, crenças, comportamentos e normas compartilhados dentro das instituições e organizações de trabalho, portanto, condizente com o regime de gênero conceituado por Connell (1987; 2006a) e proposto neste estudo. A este respeito, Acker (2012) afirma:

A cultura organizacional é a soma de imagens, atitudes, crenças, comportamentos e valores específicos, muitas vezes específicos em um determinado momento e local. Estes podem ser compartilhados com muitas outras organizações, mas também podem ser específicos para uma ou algumas poucas. A cultura geralmente inclui definições de comportamentos de gênero, aceitáveis e inaceitáveis, e imagens de múltiplas masculinidades e feminilidades. [...] Assim, uma cultura de negação e invisibilidade das iniquidades perpetua as iniquidades. Esses processos culturais sustentam a continuidade de práticas estruturantes que produzem iniquidades e muitas vezes prejudicam as tentativas de mudança organizacional. (ACKER, 2012, p. 216)

Essa lógica organizacional convencional, conforme mencionada por Acker (1994; 2012), preserva a continuidade de práticas estruturais que geram desigualdades, atuando no sentido contrário às mudanças transformadoras e à busca por equidade de gênero nas instituições. Nesse sentido, a cultura organizacional pode servir como uma base subjacente que contribui para a manutenção ou reprodução do regime de gênero vigente. Destaca-se, ainda, que o regime de gênero mais amplo, presente na sociedade, também pode influenciar e moldar a cultura organizacional, na medida em que as normas sociais são internalizadas e continuamente reproduzidas. Portanto, a cultura organizacional e o regime de gênero estão intrinsecamente relacionados, se influenciam mutuamente e desempenham papel fundamental nas dinâmicas de gênero dentro das organizações.

Acrescentam-se ainda as contribuições do trabalho de Sylvia Walby (2020), em que são discutidas as variedades existentes no conceito de regime de gênero, tendo como partida os regimes doméstico e público. Segundo a autora, “A teoria do regime de gênero aborda as formas alternativas de relações de gênero em um nível macro e a transformação do patriarcado/regime de gênero de uma forma privada, doméstica e pré-moderna para uma forma pública moderna” (WALBY, 2020, p. 416). Do mesmo modo, Jesús Marolla-Gajardo (2019) afirma que, tradicionalmente, existe uma construção a partir da qual as estruturas sociais, hierarquias, opressões e subjugações sociais são validadas, normalizadas e estão presentes nas escolas e na sociedade de modo geral.

Freda Lynn (2019) *et al.* apontam mecanismos que perpetuam a desigualdade de gênero no local de trabalho. Na academia, esses “mecanismos” se referem, por exemplo, à taxa de citações de artigos científicos, considerando o gênero do autor do trabalho. Os autores não identificaram significativa desigualdade de gênero nesse quesito, entretanto, consideram a existência de um viés de gênero, penalizando as mulheres no cômputo das citações. Assim, de acordo com a descrição de regime de gênero apresentada por Connell (1987) e tomada neste estudo, referindo-se às variações de gênero em uma escala reduzida, entende-se que os

mecanismos descritos por Lynn (2019) *et al.* são condizentes com o que a autora apresenta como características de um determinado regime de gênero.

Os estudos desenvolvidos discutem sobre as diferentes formas como as mulheres se posicionam na cultura profissional e lidam com os regimes de gênero que vivenciam nesse ambiente. Luísa Saavedra *et al.* (2014), ao investigar as carreiras de engenheiras em Portugal, sugerem que as mulheres acadêmicas “[...] embora aparentemente livres e bem-sucedidas, estão, de fato, sujeitas a um regime que controla os seus comportamentos e sentimentos com consequências nefastas para o seu bem-estar pessoal e relacional” (SAAVEDRA *et al.*, 2014, p. 32). Esse regime é representado, sobretudo, pelo caráter masculino da área, levando as mulheres a tornar sua feminilidade mais invisível para conferir maior credibilidade a suas vidas profissionais. É nesse sentido que Connell (2002) ressalta que a simples inserção de mulheres em áreas mais “masculinizadas” muitas vezes não leva a mudanças no ambiente organizacional, visto que elas passam a regular seus comportamentos seguindo as normas de masculinidade vigentes. Por sua vez, os homens atuam de modo a reforçar o regime existente, perpetuando, assim, um padrão androcêntrico que ainda impera na sociedade.

Ademais, Laurie Cohen, Joanne Duberley e Beatriz Torres (2021) apontam as estatísticas sobre igualdade de gênero no México, Reino Unido e Suécia, comparando as experiências de professoras nesses países. As autoras alertam para a interação do regime de gênero universitário e acadêmico com outros regimes de gênero, como aquele observado no âmbito doméstico. Pontuam que “Os regimes em jogo na academia e os processos homosociais que os sustentam são influenciados pelos regimes patriarcais de gênero da sociedade em geral” (COHEN; DUBERLEY; TORRES, 2021, p. 13). Sobre o conceito de homosocialidade, as autoras salientam que o mesmo “[...] tem sido usado para descrever a preferência dos homens por outros homens e as práticas pelas quais os homens os promovem, garantindo, assim, que o domínio masculino seja mantido” (COHEN; DUBERLEY; TORRES, 2021, p. 06). Constatam, ainda, que o tipo “ideal” de profissional acadêmico tem sido produzido e reproduzido na interação do regime de gênero acadêmico com outros regimes de gênero incorporados (familiar, político, social).

Observa-se, portanto, uma conexão existente entre o regime de gênero e a divisão sexual do trabalho. Com base nessa relação, pode-se inferir que a baixa incidência de mulheres nos espaços caracterizados como de liderança e poder está atrelada ao conceito de divisão sexual do trabalho, dimensão constituinte da ordem de gênero. A naturalização da divisão e a hierarquização de tarefas com base no sexo do indivíduo (HIRATA; KERGOAT,

2007) seguem acompanhadas pelo machismo e por outros tipos de desigualdade, tanto no ambiente familiar como no profissional. Em relação à carreira docente, a academia se encarrega de sustentar determinadas características que conservam e reproduzem as assimetrias de gênero ao longo dos tempos. Em contrapartida, algumas estratégias são propostas para que as instituições atuem como facilitadoras e viabilizem a redução dessas desigualdades, oferecendo suporte para que homens e mulheres possam ascender profissionalmente. Diante de tais constatações, a discussão a seguir apresenta uma série de estratégias pensadas com o propósito de mitigar as desigualdades de gênero e seus reflexos nas esferas públicas e privadas.

1.4.2.3 Destaque na literatura científica sobre as estratégias institucionais de enfrentamento às desigualdades de gênero

Apesar dos avanços alcançados em matéria de igualdade, estudos recentes comprovam que as assimetrias de gênero ainda persistem no campo da carreira docente do ensino superior. Com base nos estudos desenvolvidos sobre a temática até aqui explorada, fica evidente a necessidade de as instituições e organizações do trabalho incorporarem efetivamente a dimensão de gênero em todas as suas instâncias, adotando uma postura de combate à discriminação e ao preconceito em seus espaços de atuação. Mishal Khan *et al.* (2019) incentivam a formalização de processos de denúncia de irregularidades, eficazes e acessíveis para qualquer pessoa que enfrente ou presencie discriminação no ambiente profissional. Neste sentido, diversos estudos propõem estratégias eficazes para tornar este cenário marcado por desigualdades um pouco menos excludente à participação feminina.

Ao tratarem da carreira docente na área médica no Uruguai, Grazzia Rey *et al.* (2020) enfatizam a necessidade de esforços institucionais sistemáticos, urgentes e sólidos, mas também destacam que a mudança deve ocorrer na prática diária dos professores pelo diálogo e atitudes que busquem desnaturalizar procedimentos e comportamentos marcados por estereótipos de gênero. “É preciso romper com os esquemas que produzem e reproduzem masculinidades hegemônicas, dando origem a masculinidades emergentes, a novas formas de relação entre os gêneros” (REY *et al.*, 2020, p. 06). Neste sentido, Kopano Ratele *et al.* (2019) acrescentam que, para serem efetivas, as medidas de combate à desigualdade de gênero devem envolver todas as esferas institucionais e todos os indivíduos, independentemente do gênero.

Considerando as constantes negociações que as mulheres promovem para conciliar o trabalho docente com suas responsabilidades familiares, é que se pauta a pesquisa de Sylvia Peluffo (2019). Segundo a autora, “o fato de as mulheres terem atingido o nível mais alto de escolaridade e de trabalharem como professoras universitárias não muda suas responsabilidades na criação de filhos e filhas, cuidado de idosos e trabalhos domésticos” (PELUFFO, 2019, p. 06). No estudo em questão, desenvolvido na Universidade da Costa Rica entre os anos de 2016 e 2017, duas principais estratégias foram adotadas. A primeira consistia em repassar parte das funções a outras mulheres, fossem elas pertencentes à rede de apoio familiar ou contratadas mediante remuneração financeira. Esta opção, entretanto, perpetua o entendimento de que a mulher é sempre a responsável pelo cuidado. A segunda estratégia verificada no estudo de Peluffo (2019) refere-se ao alcance equitativo da divisão das tarefas domésticas e de cuidados entre os membros da família. Ainda assim, é reconhecido que certas funções permanecem sendo praticadas quase que exclusivamente pela mulher/mãe.

Em consonância com o exposto por Peluffo (2019), Andrés Figueroa e Verónica Urrutia (2015), Olga Vargas, Socorro Gómez e Claudia Ortiza (2015) e Rosa Garay e Maria Ito-Sugiyama (2022) salientam que atitudes de parceria tanto na rotina profissional quanto em relação ao trabalho doméstico e de cuidados ajudam a harmonizar tempo e espaço, reduzindo as situações de estresse vividas pelos indivíduos. Os autores destacam que o trabalho em equipe e a comunicação são fatores que devem ser desenvolvidos inicialmente na família e que estes realçam as competências e fortalecem o espírito colaborativo do grupo. Em conformidade com esses direcionamentos, está a pesquisa de David Pedulla e Sarah Thébaud (2015) na qual os autores evidenciaram que os arranjos familiares mais igualitários em relação às tarefas domésticas e de cuidados facilitam às mulheres permanecer atuantes profissionalmente.

Os resultados do estudo de Arianna Costantini *et al.* (2021), conduzido com gerentes do sexo feminino de diferentes empresas que operam em toda a Itália, apresentam implicações práticas e relevantes para apoiar a carreira de mulheres ocupantes de cargos de gestão. Os achados indicam que as organizações podem colaborar no sentido de facilitar o gerenciamento eficiente do trabalho e da família, através de medidas simples, como a troca de informações e apoio psicológico durante a gravidez, a maternidade e o retorno ao trabalho. Os autores salientam que acordos de meio período e pausas laborais flexíveis são estratégias positivas que contribuem para um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. Sobre isso, no contexto norueguês, Nina Drange e Mari Rege (2013) também sugerem que flexibilizar o

trabalho, a exemplo da jornada de meio período, é uma estratégia positiva para reduzir os conflitos e abandonos da carreira por parte das mulheres, principalmente após a maternidade.

No que diz respeito à atenuação dessas desigualdades, Oana-Rica Popa e Norica-Felicia Bucur (2014), abordando as relações de gênero na Romênia, propõem que a discriminação de gênero seja combatida dentro das escolas por meio de uma maior conscientização e capacitação dos profissionais da educação, tendo em vista a promoção da igualdade de gênero. Além disso, Maria Turliuc e Daniela Buliga (2014) ressaltam a necessidade de as organizações implementarem políticas “amigas” da família, suscitando a responsabilidade individual e o controle pessoal através de programas de formação. De acordo com as autoras, tais programas devem possibilitar aos indivíduos o reconhecimento de suas limitações no que diz respeito ao equilíbrio trabalho-família. Desse modo, serão capazes de identificar os pontos críticos dessa conflituosa relação e, a partir dessa tomada de consciência, “[...] gerenciar com eficiência o estresse gerado pelas demandas conflitantes associadas ao trabalho profissional e a vida familiar, promovendo a saúde e o bem-estar ocupacional e individual” (TURLIUC; BULIGA, 2014, p. 4).

Cabe ainda neste contexto o estudo de Erdamar Gürcü e Demirel Hüsne (2014), realizado na província de Ancara, na Turquia, no qual os autores identificam, entre outros aspectos, que as professoras vivenciam mais conflitos entre o trabalho e a família do que os docentes do sexo masculino. Isso se deve principalmente em razão do tradicional papel social de gênero, que continua vinculando a figura feminina a questões domésticas e de cuidados, embora atualmente as mulheres participem ativamente das atividades produtivas. De acordo com Gürcü e Hüsne (2014), as docentes que vivenciam esta situação devem aprender a lidar com o estresse, prestar atenção à proteção da saúde física e mental e encontrar um equilíbrio entre a vida familiar e profissional. Ao mesmo tempo, os gestores das instituições devem proporcionar um ambiente de trabalho positivo aos professores, apoiá-los na resolução dos problemas vivenciados no ambiente de trabalho e também motivá-los.

Em um estudo que teve por objetivo investigar as desigualdades de gênero na produção científica de docentes da Universidade de São Paulo (USP), Livia Ciabati *et al.* (2021) chegam a conclusões que acenam para a necessidade de criação de políticas afirmativas, decisivas e de longo prazo. Os autores concluem que a produção científica da instituição passa por um viés de gênero que só poderá ser superado pela adoção de ações sistêmicas e eficazes. Entre essas ações, resalta-se a importância do apoio institucional, recursos humanos e infraestrutura para que as publicações científicas possam ser fomentadas

pois, conforme Ciabati *et al.* (2021), “desde o início da carreira, as mulheres recebem menos investimento e apoio institucional, o que dificulta a execução de projetos relevantes e, conseqüentemente, de publicações de impacto” (CIABATI *et al.*, 2021, p. 09).

A publicação científica sob uma perspectiva de gênero foi igualmente objeto de estudo dos trabalhos desenvolvidos por Alexandra Cislak, Madalena Formanowicz e Tamar Saguy (2018) e Jamie Lundine *et al.* (2019). No primeiro caso, as autoras alertam para uma subestimação do fenômeno do viés de gênero em artigos publicados. O conjunto de dados disponíveis indica que pesquisas com enfoque em “estudos de gênero” foram financiadas em menor frequência e avaliadas de forma ainda menos positiva por revisores do sexo masculino. Quando aceitas, geralmente são publicadas em periódicos com baixo fator de impacto (CISLAK; FORMANOWICZ; SAGUY, 2018). As autoras sugerem que a conexão entre a solicitação do financiamento e a probabilidade de obtê-lo seja investigada em pesquisas futuras que abordem a temática das “relações de gênero”.

Lundine *et al.* (2019) buscam compreender como os editores acadêmicos na área das ciências da saúde reconhecem e consideram o gênero em seu papel editorial. Na concepção das autoras, “O estudo da revisão por pares é particularmente importante para entender a evolução do pensamento científico, bem como as trajetórias de carreira de mulheres, homens e pessoas com diversidade de gênero na pesquisa científica” (LUNDINE *et al.*, 2019, p. 08). Os resultados evidenciam a necessidade de maior envolvimento por parte dos editores para garantir uma maior equidade de gênero e de ideias neste campo. Uma das estratégias implementadas foi a discriminação positiva, que visava a ampliar o número de mulheres editoras no Conselho, aumentando a representação feminina entre os pareceristas atuantes. As autoras sugerem que os editores definam, explicitamente, o que a equidade em pesquisa significa para cada periódico, definindo cotas, coletando dados e acompanhando o impacto das mudanças propostas (LUNDINE *et al.*, 2019).

Em relação à adoção de linhas de ação estratégica de diferentes políticas de igualdade de gênero, María Díaz-Fernández, María Martínez-Torres e Jesús López-Bonilla (2017) destacam que as mesmas deverão ser elaboradas visando à correção das seguintes dificuldades: “1) a conciliação da vida profissional e familiar; 2) o sistema patriarcal; 3) o teto de vidro; 4) a masculinização do posto; 5) acesso e promoção; 6) ausência de liderança feminina; e 7) estereótipos de gênero” (DIAZ-FERNANDEZ; MARTÍNEZ-TORRES; LOPEZ-BONILLA, 2017, p. 120). Os autores ainda acrescentam que somente pela

implementação de políticas afirmativas eficazes no âmbito das instituições acadêmicas será possível alcançar uma efetiva igualdade de gênero nesse meio.

De modo similar, a pesquisa desenvolvida por Kimberly Hillier (2021) sobre as experiências de mães acadêmicas de um campus universitário do sudoeste de Ontário, Canadá, e o estudo de Nazareth Morón (2018) em relação ao sistema universitário argentino consideram que as instituições e organizações governamentais precisam adotar uma abordagem mais proativa e inovadora, propiciando maior apoio organizacional, de mentoria²¹ e *networking*²². Essas ações podem ser úteis tanto para docentes-pesquisadores de ambos os sexos. Hillier (2021) assinala que a conscientização sobre o atual desequilíbrio de gênero e o acesso a oportunidades para profissionais do sexo feminino são igualmente importantes para melhorar o *status* das mulheres no ambiente acadêmico. Depreendem-se destes estudos algumas estratégias a serem adotadas pelas instituições com o intuito de propiciar um equilíbrio de gênero em áreas tradicionalmente masculinas, tais como: 1) identificar e promover modelos femininos que alcancem sucesso e equilíbrio entre vida pessoal e profissional; 2) estabelecer programas para desenvolver líderes femininas; 3) criar oportunidades para as mulheres aumentarem a visibilidade internacional dentro da comunidade científica; e 4) desenvolver arquivos e bancos de dados de mulheres em STEM.

Por fim, foi possível observar, pelos estudos elencados nesta categoria temática, que muitas são as recomendações para que as instituições, especialmente as acadêmicas, possam avançar na desconstrução dos preconceitos e na promoção de uma simetria de gênero em sua esfera de atuação. Ainda que os resultados se apresentem mais a longo que curto prazo, os primeiros passos precisam ser dados para o alcance de um melhor alinhamento entre as dimensões do trabalho e da família, especialmente para as mulheres. Uma mudança significativa desse cenário requer discussões abertas sobre o tema e a adoção efetiva de estratégias institucionais de enfrentamento e combate às desigualdades de gênero.

²¹ Traduzido do inglês *mentoring*, indica uma situação onde uma pessoa mais experiente orienta e direciona alguém com pouca experiência. É uma relação de aconselhamento, na área de trabalho da pessoa que está sendo ajudada, durante certo período de tempo.

²² Termo em inglês que se refere à troca de informações e conhecimentos com uma rede de contatos.

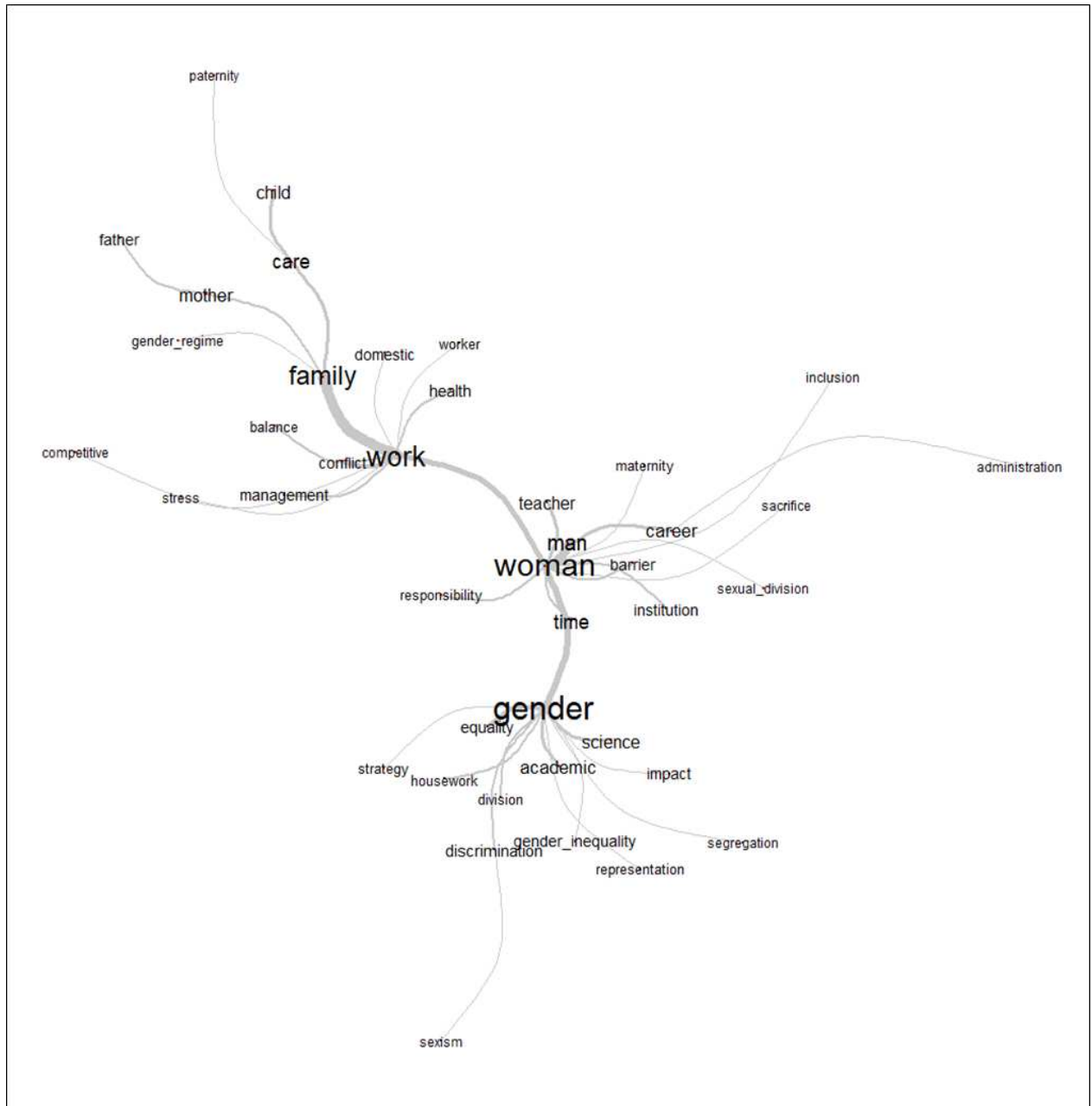
1.5 Análise de similitude elaborada pelo software IRaMuTeQ

Seguindo para a análise do *corpus* da pesquisa bibliográfica, após a leitura na íntegra dos 62 artigos incluídos neste estudo, foram selecionados os resumos e as considerações finais de cada trabalho para compor o *corpus* textual de análise. Estes dados foram submetidos à análise de similitude, que tem como base a teoria dos grafos e possibilita reconhecer coocorrências entre as palavras, sinalizando as conexões entre elas. Para sua realização, optou-se por utilizar o software IRaMuTeQ, que representa um recurso adicional para as pesquisas qualitativas. Acrescenta-se que esse tipo de análise auxilia na identificação da estrutura representada pelo mapeamento dos estudos que abordam a temática em foco com base nas Teorias das Representações Sociais (TRS) propostas por Serge Moscovici (2015).

Abília Neta e Berta Cardoso (2021) alertam que, embora o IRaMuTeQ garanta resultados precisos, o uso do software não substitui o protagonismo do pesquisador. Ressalta-se que todas as etapas da pesquisa requerem seriedade e conhecimento do objeto em investigação, o que perpassa pela escolha da abordagem e pela discussão coerente e consistente com a literatura científica. Após a análise de conteúdo manual, segundo os procedimentos sugeridos por Bardin (2011), complementou-se a análise da literatura com o auxílio do software IRaMuteQ. O programa permite, por meio de indicadores estatísticos, uma melhor visualização dos principais assuntos abordados nos textos, apontando um conjunto de palavras que se referem a um significado comum - representacional.

Considerando que a maior parte dos textos incluídos (62,9%) estava em língua inglesa, optou-se por fazer uma análise de similitude neste idioma para obter maior coesão com o sentido pretendido. A saída da análise de similitude resulta em uma imagem que se assemelha a uma “árvore” de palavras. As expressões de maior frequência e coocorrência no *corpus* formado pelos artigos incluídos para análise são destacadas na imagem pelo tamanho da fonte e pela espessura dos traços que as unem (Figura 1).

Figura 1: Análise de similitude gerada pelo *corpus* textual.



Fonte: Elaboração própria tendo como base o *corpus* de análise processado pelo software IRaMuTeQ, versão 0.7, Alpha 2, 2022.

De acordo com a Figura 1, as palavras “*gender*”, “*woman*”, “*work*” e “*family*” se destacam como ramificações centrais. As subdivisões atreladas à palavra *woman* emergiram como as mais relevantes nos artigos analisados, rodeadas por outras duas grandes ramificações: *gender* e *work*. Observa-se que na ramificação associada à palavra *woman* estende-se um segmento que contempla as expressões *work* e *family*, ambas incluindo

vocábulos que se referem à conturbada interação entre trabalho e família na vida das docentes-pesquisadoras. Neste caso, a espessura da linha que une esses dois termos indica maior associação entre eles. Evidencia-se, ainda, a presença de uma ramificação que coaduna com o verificado nos estudos incluídos nesta revisão, representada por *care - child*, e *paternity*. Ou seja, a relevância do papel feminino nos cuidados com os filhos é manifestada nessa ramificação. A palavra “*paternity*” aparece como uma ramificação periférica, sugerindo uma ordem secundária do pai na participação das tarefas domésticas e de cuidados.

Nos segmentos paralelos, surgem termos que igualmente demarcam as vivências femininas, como a ramificação formada pelas palavras *conflict*, *balance*, *management*, *stress* e *competitive*. As palavras adjacentes, como *health*, *domestic* e *worker*, igualmente se ligam à ramificação *work* por denotarem expressões típicas da relação trabalho-família. Por sua vez, o segmento identificado pela palavra *family* apresenta uma ramificação para o *gender_regime* e outra para *mother* e *father*. Novamente, a palavra mãe manifesta-se antecedendo o vocábulo pai, apontando para a relação de primazia sobre o papel por ela desempenhado. O termo *gender_regime* refere-se à presença de padrões de gênero no ambiente familiar.

Na ramificação referente à “*woman*”, expressão de destaque na árvore de similitude, emergem palavras apontadas pela literatura científica como inerentes ao universo dos docentes e pesquisadores. O termo *man* desponta neste contexto, indicando presença masculina no universo pesquisado. Contudo, sua principal ligação está posta nos segmentos que abarcam as palavras *teacher* e *career*, reforçando a concepção de que para eles a carreira é, antes de tudo, a principal prioridade. Enquanto isso, as docentes dividem o tempo entre as inúmeras responsabilidades “impostas” pela carreira docente e a vida familiar. Neste ponto, as expressões *institution*, *barrier*, *maternity*, *sexual_division*, *sacrifice*, *inclusion* e *administration* são representativas das vivências de muitas docentes-pesquisadoras, reforçando o entendimento de que são as mulheres que precisam conciliar, equilibrar e se sacrificar.

Na parte inferior da imagem, a palavra *gender* engloba outras ramificações que apresentam expressões referentes às desigualdades de gênero na carreira docente. As mais fortes são *equality*, *academic* e *science*, que traduzem a necessidade de maior igualdade de oportunidades entre professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras pertencentes à carreira acadêmica e científica. Destacam-se também as subdivisões formadas pelos seguintes elementos: *strategy*, *housework*, *division*, *gender_inequality*, *representation*, *segregation* e *impact*. Depreende-se dessas ramificações a estreita relação das palavras com o universo

pesquisado. Os vocábulos estão correlacionados à figura da docente-pesquisadora por remeterem às peculiaridades próprias das vivências femininas. Igualmente, o ramo que contém a palavra *discrimination* vincula-se mais ao fim à expressão *sexism* por se tratar de um tipo de preconceito que, consoante os estudos analisados, é experienciado pelas docentes-pesquisadoras em diferentes contextos.

Desse modo, a análise permitiu verificar indícios da presença das representações sociais das docentes/pesquisadoras e a emergência e persistência de problemas sociais cotidianos na vida e no trabalho distribuídos pelo mundo e pelas gerações, considerando antigas e novas práticas de representar as desigualdades de gênero no âmbito universitário.

1.6 Notas conclusivas do capítulo

O objetivo apresentado neste capítulo inicial foi identificar as contribuições teóricas existentes na literatura científica, nacional e internacional, sobre os fatores que interferem na carreira docente do magistério superior. Constatou-se, com base em trabalhos analisados, que as trajetórias profissionais de docentes, sob a perspectiva de gênero, tendem a ser muito desiguais no âmbito das instituições, em especial, da instituição de ensino superior. Enquanto os professores ascendem mais facilmente e de forma mais rápida na carreira, as docentes-pesquisadoras se deparam com obstáculos estruturais que dificultam ou impedem seu avanço profissional no mesmo ritmo que os colegas.

De modo geral, o equilíbrio entre trabalho e família foi apontado em diversos estudos como um dos fatores que afetam a igualdade de gênero na carreira docente. Isso porque quando se diz respeito às mulheres, é observada uma sobrecarga de trabalho que resulta em uma maior dificuldade em conciliar vida pessoal e profissional. As atividades domésticas e de cuidados dos filhos e outros membros da família quase sempre ficam a cargo delas. Esse desequilíbrio na divisão do trabalho afeta a produtividade das docentes, cujas carreiras são impactadas de muitas formas pelo acúmulo de funções.

A literatura científica sobre o tema tem alertado para o fato de que os papéis sociais atribuídos às mulheres atuam exercendo uma sutil e, às vezes, imperceptível pressão sobre elas, exigindo um fôlego sobre-humano e uma atuação impecável em todas as esferas da vida. Entre aquelas pertencentes à carreira docente, essa “pressão” pode ser percebida em diversas situações, entre as quais, destacam-se: a) a presença de uma tradicional divisão sexual do trabalho que dificulta o acesso às esferas de poder e às tomadas de decisão; b) nas instituições, nota-se a existência de regras, normas e condutas enraizadas e incorporadas pelos indivíduos,

fazendo com que sejam perpetuadas desigualdades culturais e históricas; c) a propagação de uma falsa concepção de que as mulheres têm mais afinidade com determinadas áreas do conhecimento científico; e d) um “atraso” na carreira das mulheres que experienciam a maternidade. Ressalta-se que estratégias para reduzir ou eliminar as desigualdades identificadas são propostas por diversos estudos. Essas medidas, tomando o gênero como uma categoria relacional, devem envolver, ao mesmo tempo, homens e mulheres.

No que concerne ao “regime de gênero”, categoria de análise que possibilita o rastreamento de diferentes fontes de desigualdade, verifica-se que este apresenta estreita ligação com a divisão sexual do trabalho. A aparente igualdade nas relações de gênero que atuam nas esferas familiar e profissional é refutada por diversos estudos científicos que se debruçam sobre essa temática. O que comumente tem sido observado é um cenário marcado por relações desiguais e excludentes que exacerbam as disparidades de gênero no meio acadêmico. Esse padrão, geralmente caracterizado pela repetição e continuidade, abarca diferentes mecanismos culturais e institucionais que interferem na vida profissional de homens e mulheres, penalizando, em especial, as últimas.

No que tange à vida acadêmica, tais mecanismos se referem, por exemplo, à taxa de citações de artigos científicos, atentando ao gênero do autor do trabalho. Constata-se a presença de um viés de gênero que prejudica as pesquisadoras no cômputo das citações. Sobre elas ainda “pesam” as funções vinculadas aos cuidados de um modo geral, o que repercute em menor tempo livre para dedicação às atividades acadêmicas. Ademais, as docentes-pesquisadoras ainda convivem com comportamentos sexistas que se reproduzem constantemente no ambiente institucional. Estes comportamentos se apresentam de forma naturalizada, conscientes ou inconscientes, explícitos ou implícitos, sedimentando a desigualdade de gênero historicamente construída.

Com base nas observações e reflexões tecidas neste capítulo, foi possível a elaboração de hipóteses acerca das questões que impactam a carreira docente de professoras pertencentes à carreira do magistério superior e que serão testadas no decorrer da pesquisa: H1) Existe um regime de gênero no campo das Ciências Agrárias instituído com base em práticas com padrões diferenciados nas redes de publicação entre professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras; na distribuição diferenciada de bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ); na ocupação dos cargos administrativos; e na progressão na carreira; e H2) A divisão sexual do trabalho no âmbito doméstico interfere de forma diferenciada na carreira de professores-

pesquisadores e professoras-pesquisadoras do CCA/UFV, estando estreitamente relacionada ao ciclo de vida em que as suas famílias se encontram.

Para concluir, evidenciou-se, com respaldo nos estudos selecionados nesta revisão, que as docentes-pesquisadoras continuam mais suscetíveis aos efeitos dos regimes de gênero presentes em seus espaços de atuação. Seja na família ou no ambiente profissional, ou em ambos, o fato é que existe simbolizada uma conduta social imposta como paradigma, limitando o acesso das mulheres a diversos painéis de possibilidades no mundo contemporâneo. Entretanto, essa limitação **não** é justificada por argumentos que se referem à aptidão feminina para determinadas áreas do conhecimento, vocação às atividades de cuidados, exaltação à maternidade, entre outros.

Ressalta-se que a temática abordada é importante demais para ser esgotada neste capítulo. Contudo, espera-se ter contribuído para que estudos futuros possam avançar no sentido de superar as limitações desta investigação, que ocorreram principalmente: a) na utilização de apenas três bases de dados; b) na identificação e combinação precisa dos descritores utilizados, especialmente por estarem em língua inglesa; e c) no reduzido número de trabalhos relacionados ao regime de gênero na carreira docente. Sugere-se, para estudos futuros, maior aprofundamento em relação às desigualdades sob a ótica dos regimes de gênero vigentes em diferentes espaços.

CAPÍTULO II

DESIGUALDADES DE GÊNERO NA CARREIRA DOCENTE: FATORES INTERVENIENTES²³

A discussão empreendida ao longo deste capítulo está estruturada no segundo objetivo específico da tese, que é analisar os fatores que poderiam estar ocasionando a reprodução das assimetrias de gênero no CCA/UFV. Com esse propósito, foi feita uma coleta de dados secundários referentes ao perfil docente da UFV, disponibilizados em seu site oficial, obtidos por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), setor responsável pela gestão dos servidores da instituição. Atentando aos docentes em exercício da função, foram examinados: a) o sexo dos candidatos inscritos nos concursos para a carreira do magistério superior; b) a composição das bancas avaliadoras, observando o sexo dos avaliadores; e c) a instituição de origem dos candidatos aprovados nos concursos investigados. Observou-se ainda como estão distribuídas as bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ), considerando o sexo do docente. Nesse sentido, apresenta-se como hipótese (H1) a ser testada a afirmativa de que existe um regime de gênero no campo das Ciências Agrárias instituído com base em práticas com padrões diferenciados nas redes de publicação entre professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras; na distribuição diferenciada de bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ); na ocupação dos cargos administrativos; e na progressão na carreira. A análise desses fatores pode auxiliar na compreensão de como as assimetrias de gênero se reproduzem no campo das Agrárias, colaborando ainda na proposição de medidas afirmativas que promovam redução dessas desigualdades.

2.1 Mulheres na ciência: notas introdutórias

De acordo com dados divulgados pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), em 2019 as mulheres representavam uma minoria entre os pesquisadores de todo o mundo, perfazendo um percentual de

²³ Este capítulo foi aceito para publicação em forma de artigo científico na Revista Brasileira de Pós-Graduação, Edição 39, n. especial, 2023.

aproximadamente 30% do total de cientistas. As estatísticas contidas no relatório global publicado pela Elsevier²⁴, em 2020, intitulado “A jornada do pesquisador através de lentes de gênero”, também evidenciaram o nível das desigualdades de gênero na Ciência. O estudo constatou que a proporção de mulheres que publicam em periódicos nacionais e internacionais é sempre menor quando comparada à produção dos homens. Registra-se, também, uma disparidade em termos de áreas do conhecimento, número de citações e de bolsas concedidas. Conforme exposto por Maria de Kleijn *et al.* (2020), em todos os países pesquisados, o percentual de mulheres que publicam internacionalmente esteve abaixo do percentual de homens.

Este cenário, caracterizado pelo menor número de pesquisadoras, assim como pela menor participação feminina nas redes de publicação, nas parcerias em projetos e bolsas produtividade, traduz uma desigualdade de gênero na academia e na ciência. Conforme enfatizado por Dianine Censon *et al.* (2022), “apesar de, oficialmente, a carreira docente não fazer distinção em relação a sexo, as concepções tradicionais de gênero trazem questões que podem, em alguma medida, colocar obstáculos ou limites que tendem a afetar as mulheres de forma mais acentuada que os homens” (CENSON *et al.*, 2022, p. 10).

Ao estudar a trajetória profissional das mulheres acadêmicas na Espanha, Marta Garcia e Eulalia Sedeño (2002) destacam que elas vivenciam o fenômeno do “teto de vidro”²⁵ para descrever aqueles “mecanismos sutis que contribuem para manter e legitimar a segregação das mulheres” no meio científico (GARCIA; SEDEÑO, 2002, p. 8). Fabiana Benedito (2019) ainda chama a atenção para o “efeito tesoura”²⁶ para “mostrar como as mulheres vão sendo expulsas da ciência ao longo de suas carreiras, impedindo que elas ocupem posições de liderança” (BENEDITO, 2019, p. 2). Observa-se que “efeito-tesoura”, “teto de vidro” e ainda, “efeito Matilda”²⁷ são metáforas explicativas que norteiam as amplitudes das desiguais formas de acesso, permanência e ascensão da carreira feminina em

²⁴ A Elsevier é uma das seis empresas de âmbito global (ACS, Reed-Elsevier, Springer, Wiley-Blackwell, Taylor & Francis e Sage) que atualmente domina a publicação científica, atuando em diversas áreas de pesquisa (Elsevier, 2021).

²⁵ Barreiras impeditivas que fazem com que as mulheres ascendam em menor velocidade na carreira, o que resulta em baixa participação feminina nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações.

²⁶ Interrompe (corta) o crescimento na carreira feminina sem considerar os estágios de ciclo de vida.

²⁷ O termo “Efeito Matilda” foi apresentado pela historiadora da ciência Margaret W. Rossiter, da Universidade de Cornell, em 1993, na revista *Social Studies of Science*, para descrever o frequente preconceito contra as contribuições de mulheres cientistas em pesquisas, cujo trabalho era frequentemente atribuído a seus colegas homens. O termo foi uma homenagem a Matilda Joslyn Gage, ativista pelo sufrágio universal, abolicionista e pensadora americana que, em 1893, escreveu o ensaio *Woman as an Inventor*, em que protestava contra o senso comum de que as mulheres não tinham vocação para invenções.

relação aos homens. Estes conceitos estão alinhados ao regime de gênero abordado por Connell (1987; 2006a) visto apontarem as desigualdades estruturais e as relações hierárquicas de poder que afetam as oportunidades e o reconhecimento das mulheres em suas trajetórias profissionais. A proposta deste estudo vincula-se à lacuna de estudos de gênero no ambiente institucional em sobreposição com os estudos de família. Além disso, percebe-se também um afunilamento hierárquico da participação feminina nos cargos de chefia, liderança e de participação na carreira universitária.

Não apenas os obstáculos ao longo da carreira acadêmica das mulheres têm sido retratados na literatura científica, mas, também, sua baixa representatividade em cargos da Administração Superior. Anelise Ambrosini (2017) constatou que, das 63 universidades federais existentes no Brasil, somente 30,2% eram lideradas por reitoras. Segundo a autora, os percentuais encontrados ainda se mostravam ligeiramente superiores aos destacados na literatura. Ambrosini (2017) ressalta ainda que a representatividade feminina não era igualitária entre os sexos, em nenhuma das regiões brasileiras. Pesquisa conduzida pela Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), divulgada em agosto de 2021, confirma a baixa representatividade feminina na ocupação de cargos políticos de liderança em Ciência e Tecnologia no Brasil. Apenas 2% das mulheres se encontravam nesta posição, embora fossem maioria entre os alunos de graduação e de doutorado (SBPC, 2021).

Em vista disso, torna-se basilar compreender os fatores, processos e dinâmicas que (re)produzem as assimetrias de gênero no âmbito da universidade. Tomou-se como *locus* do estudo uma universidade pública, de origem agrária, que se aproxima de completar seu primeiro centenário de inauguração²⁸. A Universidade Federal de Viçosa (UFV), reconhecida nacional e internacionalmente por seus cursos de graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão e desenvolvimento científico e tecnológico, ainda preserva certas características oriundas da época de sua criação. A exemplo, um perfil docente predominantemente masculino, como aquele revelado em seu Centro de Ciências Agrárias (CCA).

Assim sendo, especificamente para este capítulo, propôs-se o alcance do seguinte objetivo específico: “Analisar o regime de gênero presente no CCA/UFV, considerando: a distribuição de docentes, por sexo, nos departamentos que compõem o CCA; a concessão de bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ); o nível alcançado na carreira docente; a ocupação de cargos administrativos; o percentual de titulados em nível de doutorado nos programas de pós-graduação; e as bancas de concurso para docentes do magistério superior”. Contou-se,

²⁸ A Universidade Federal de Viçosa foi inaugurada em 28 de agosto de 1926, na ocasião como Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV).

para tanto, com o levantamento de dados referentes a todos os docentes do magistério superior da UFV, em exercício da função, por meio do seu site oficial. Estes dados foram mais abrangentes e detalhados em relação aos docentes lotados no Centro de Ciências Agrárias (CCA) da UFV. Para estes últimos, foram coletadas informações disponibilizadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), órgão responsável pela execução e avaliação das ações administrativas e das políticas de gestão e desenvolvimento de pessoas na universidade.

2.2 Ciência e Gênero: uma conversa (ainda) necessária

Os estudos sobre as relações de gênero, de um modo geral, intensificaram-se a partir da década de 1970, buscando romper com a concepção de que as desigualdades entre homens e mulheres eram alicerçadas com base no sexo do indivíduo. Este pensamento serviu para desvalorizar as capacidades femininas, tentando impor a supremacia masculina sobre a mulher. Scott (1995) enfatiza que nos tornamos mulher através de um processo histórico de construção relacional. Considerando que vivemos em uma sociedade que ainda conserva e reproduz, em diversos contextos, as desigualdades de gênero, tais manifestações não deixam de estar presentes no campo científico.

Em decorrência desse panorama, busca-se compreender a trajetória das mulheres pertencentes à carreira docente do magistério superior, seus percalços e enfrentamentos diários, utilizando o instrumental analítico de Pierre Bourdieu (1983), em especial, o conceito de campo. Amparando nas definições do autor, entende-se o campo como espaço social de relações humanas e onde são estabelecidas lutas concorrenciais em torno de interesses específicos (BOURDIEU, 1983; 2004). Logo, percebem-se os campos científico e acadêmico como sendo marcados pelas disputas concorrenciais de poder, prestígio, reconhecimento e autoridade. De acordo com Daiani Riedner e Magda Pischetola (2021), “As regras do jogo nesse campo estão postas nas normativas institucionais, nas práticas enraizadas dentro dos cursos, nos discursos daqueles que estão há mais tempo na instituição, nos grupos de pesquisa, nas associações de pesquisa e pós-graduação, no Currículo *Lattes* etc.” (RIEDNER; PISCHETOLA, 2021, p. 18).

Integram-se a essa discussão os estudos desenvolvidos por Lygia Hryniewicz e Maria Vianna (2018) e Daniela Rezende (2020), ambas relacionadas ao contexto brasileiro. As autoras assinalam para uma persistência da sub-representação feminina nos espaços de poder, liderança e tomada de decisão, em diferentes campos do conhecimento. Estes cargos, dotados de maior prestígio e remuneração, são geralmente ocupados, em sua maioria, por homens.

Entretanto, muitas vezes as próprias mulheres não reconhecem a necessidade de ações afirmativas para garantir uma inclusão mais igualitária nesses espaços de poder. Isso se deve a um condicionamento social, que faz com que a mulher acredite ser uma escolha, não uma série de fatores que contribuem para a manutenção de um sistema desigual na ocupação dos cargos de liderança. Segundo Bourdieu (2012), essas situações refletem uma sociedade em que o gênero é estruturante das relações sociais e de poder, prevalecendo uma predominância masculina em diversas áreas. Nas palavras do autor:

A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembleia ou de mercado, reservada aos homens, e a casa, reservada às mulheres [...]. (BOURDIEU, 2012, p. 18)

Para Diego Camargo Botassio e Daniela Verzola Vaz (2020), a segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho vincula-se às relações de gênero construídas socialmente. Segundo os autores, é principalmente pela divisão sexual do trabalho que se expressam as relações sociais de gênero. Devido a isso, as carreiras femininas são muitas vezes afetadas em função da difícil tarefa de conciliar as responsabilidades da vida doméstica com a carreira profissional. Os autores ainda ressaltam a importância de “promover políticas que incentivem a divisão equitativa das responsabilidades domésticas e familiares entre homens e mulheres e reforçar aquelas que possam auxiliar as mulheres a ampliar seu tempo de permanência no mercado de trabalho” (CAMARGO BOTASSIO; VERZOLA VAZ, 2020, p. 23).

De acordo com Marcel Freitas, Adla Teixeira e Denise Silva (2021), as barreiras enfrentadas pelas mulheres ao longo da trajetória acadêmica ultrapassam a questão do mérito. Tais entraves resultam, principalmente, das estruturas sociais de poder e preconceito enraizadas culturalmente em nossa sociedade e reproduzidas cotidianamente. Isto posto, entende-se que muitos dos obstáculos com os quais as mulheres se deparam ao longo da trajetória profissional poderiam ser amenizados e, até mesmo erradicados, a médio e longo prazo, pela conscientização e implementação de políticas públicas com foco na diminuição das desigualdades de gênero.

Sob o mesmo ponto de vista, Sônia Reis, Samara Aguiar e Valquiria Paes (2020) descrevem que os impasses relacionados à vida acadêmica das mulheres extrapolam o âmbito das dificuldades convencionais e se estendem a um cenário que é específico do “ser mulher” e

das várias limitações a que estão sujeitas. A este respeito, Rezende (2020) aponta para a existência de uma divisão sexual do trabalho, que “constrange o acesso das mulheres às esferas de poder e decisão, indicando que essas ainda se constituem como domínio masculino” (REZENDE, 2020, p. 357). Assim também Attico Chassot (2013) argumenta que as desigualdades vivenciadas pelas mulheres na produção acadêmica estão relacionadas às mais diversas formas de desigualdade vivenciadas socialmente. O autor aponta duas possíveis explicações para essa persistente disparidade de gênero no campo das Ciências: a circunscrição historicamente construída de uma acepção misógina e a segunda, relacionada à divisão sexual do trabalho estabelecida com base nos padrões e valores culturais tradicionais:

Não parece um despropósito afirmar-se que o fato de as mulheres serem as principais responsáveis por criar seus filhos as tirou/tira por muito tempo de suas pesquisas. A Ciência progride muito rapidamente e aquelas que se afastam por alguns anos para se dedicarem aos fazeres da maternidade gastam muitas vezes até o dobro do tempo para se reciclarem e se reatualizarem. Há áreas nas quais ficar fora da produção acadêmica por alguns meses pode ter consequências bastante críticas. (CHASSOT, 2013, p. 23)

Londa Schiebinger (2001) ressalta que “o processo de trazer mulheres para a ciência exigiu e vai continuar a exigir profundas mudanças estruturais na cultura, métodos e conteúdo da ciência” (SCHIEBINGER, 2001, p. 37). De acordo com a autora, a cultura masculina é particularmente evidente nas carreiras associadas às áreas “duras” da ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Ressalta que “as instituições científicas - universidades, academias e indústrias - foram estruturadas na suposição de que os cientistas seriam homens com esposas em casa para cuidar deles e de suas famílias” (SCHIEBINGER, 2001, p. 69). O que Schiebinger (2001) assinala como constitutivo de uma cultura organizacional um modo de pensar e agir cientificamente repleto de padrões de masculinidade, Raewyn Connell (2009) identifica como sendo o “regime de gênero” instaurado no âmbito das instituições. De acordo com a autora, o gênero deve ser entendido também como uma estrutura que organiza os arranjos sociais, as atividades e as práticas cotidianas. Ele ainda reúne um conjunto de relações e interações sociais dentro das quais os indivíduos e os grupos agem. Assim, “esse padrão nos arranjos de gênero pode ser chamado de regime de gênero de uma instituição” (CONNELL, 2009, p. 72).

Diante dessa realidade, depreende-se que a trajetória profissional das mulheres é marcada por inúmeros obstáculos e entraves que, embora não impeçam, dificultam o acesso e até mesmo a permanência delas em determinadas carreiras. Adentrar áreas que são tradicionalmente ocupadas por homens, como as Ciências Agrárias, esconde muitos desafios

difíceis de serem superados, considerando os ideais patriarcais alicerçados nas instituições de ensino superior.

2.3 Procedimentos metodológicos

Inicialmente, foi feito um levantamento de dados referentes a todos os docentes do magistério superior da UFV, em exercício da função, consultando seu site oficial. Estes dados foram mais abrangentes e detalhados em relação aos docentes lotados no Centro de Ciências Agrárias (CCA) da UFV. Para estes últimos, foram coletadas informações disponibilizadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), órgão responsável pela execução e avaliação das ações administrativas e das políticas de gestão e desenvolvimento de pessoas na universidade.

Para a coleta dos dados gerais, relativos a todos os docentes da UFV, foi calculado o número de pesquisadores do magistério superior, por sexo, distribuídos entre os quatro Centros de Ciências da UFV, buscando, inicialmente, apresentar a distribuição de docentes de ambos os sexos em cada centro: Centro de Ciências Agrárias, Exatas, Biológicas e Humanas. No caso do CCA. Este levantamento foi feito considerando a distribuição dos docentes de ambos os sexos nas categorias de professor Auxiliar, Adjunto, Associado e Titular. Posteriormente, buscou-se identificar as docentes do sexo feminino ocupantes de cargos de chefia, em virtude de a representatividade feminina ser considerada um tema de grande relevância quando se trata de discutir a igualdade de gênero na ciência.

As análises feitas durante esta etapa do trabalho objetivaram, a priori, verificar as desigualdades de gênero na carreira do magistério superior no Centro de Ciências Agrárias da UFV, considerando: o percentual de homens e mulheres que concluem o doutorado nos quatorze programas de pós-graduação do CCA; a composição das bancas de concurso para docentes do magistério superior, segundo o sexo do avaliador; a distribuição de docentes, por sexo, nos sete departamentos que compõem o CCA; o nível alcançado por professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras na carreira docente; e a ocupação de cargos administrativos.

Foram calculados os percentuais de titulados em nível de doutorado no último quadriênio (2017-2020), pelo fato dessa titulação ser a que geralmente precede a entrada na carreira docente do magistério superior. Buscou-se ainda analisar a existência de relação entre o **sexo dos candidatos** aprovados nos concursos públicos para o magistério superior realizados no CCA e o **sexo dos avaliadores** que compunham a banca examinadora. Foram

examinados processos compreendidos entre os anos de 1983 e 2020²⁹. Para tanto, foi utilizada pesquisa manual aos processos de concursos públicos, sob a guarda da Seção de Administração e Arquivo da PGP/UFV. Os processos disponibilizados via Sistema Eletrônico de Informações (SEI) foram consultados por meio eletrônico. Foram contabilizadas as seguintes informações: total de inscrições homologadas por sexo e o número de candidatos que de fato participaram da seleção; instituição de obtenção da última titulação; sexo do candidato aprovado; e sexo dos membros titulares das bancas examinadoras.

2.4 A Universidade Federal de Viçosa e seu perfil docente: realidade em dados

A Universidade Federal de Viçosa (UFV) foi inaugurada em 28 de agosto de 1926 como Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV). No ano de 1948, a ESAV foi transformada em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG) e, em julho de 1969, passou aos cuidados do governo federal, como a então conhecida Universidade Federal de Viçosa (UFV). Desde 2006, a UFV tem outros dois campi, além daquele situado na cidade de Viçosa - MG. São eles: UFV/Florestal e UFV/Rio Paranaíba, localizados em Florestal (MG) e em Rio Paranaíba (MG), respectivamente. Observando o predomínio de cursos notadamente voltados para a área agrária na Universidade Federal de Viçosa (UFV), vê-se, desde os seus primórdios, um perfil predominantemente masculino. No entanto, tal característica começa a mudar, ainda que de forma tímida, com a criação da Escola Superior de Economia Doméstica na antiga Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), em 1952.

Lopes (1995), ao descrever os padrões de construção de gênero nos primórdios da UFV, evidencia um contexto representado por duas áreas do conhecimento historicamente concebidas no meio acadêmico: as Ciências Agrárias, com um saber masculino por excelência, e as Ciências Domésticas, relacionadas a um saber puramente feminino. O estudo desenvolvido pela autora apresenta discussões que se alinham à marca incisiva da divisão sexual do trabalho no seio da instituição. À época de sua criação em 1952, o curso de Economia Doméstica não propiciava rupturas em relação aos espaços sociais destinados às mulheres - em uma instituição tipicamente masculina, ainda que pioneiro na formação profissional das mulheres. De acordo com a autora:

²⁹ Recorte cronológico que abarca o período de realização dos concursos públicos para a carreira docente do magistério superior, realizados no âmbito do CCA/UFV e cujos processos apresentavam informações completas sobre o certame.

Na realidade, os próprios paradigmas da Economia Doméstica sobre os padrões de divisão social/sexual do trabalho reforçavam a ideologia patriarcal, cuja definição de papéis é bem marcada quanto àquilo que é designado como do universo masculino e àquilo que pertence ao universo feminino, reelaborando relações de poder desigual no espaço da família. (LOPES, 1995, p. 9)

Decorrido quase um século desde a fundação da instituição, o padrão que ainda hoje se observa no Centro de Ciências Agrárias da UFV, em muitos aspectos, se relaciona ao descrito por Lopes (1995), principalmente pela manutenção das desiguais relações de poder e representatividade nesse meio. Por outro lado, a universidade passou por diversas mudanças decorrentes de seu crescimento e a atual estrutura organizacional é uma delas. O antigo sistema constituído de escolas e institutos deu lugar a uma estrutura mais aberta e dinâmica, formada por quatro Centros de Ciências: (1) Agrárias, (2) Biológicas e da Saúde, (3) Exatas e Tecnológicas e (4) Humanas, Letras e Artes. Este modelo de estrutura administrativa teve início em 1978 e vigora até os dias atuais. A Tabela 1 apresenta o total de departamentos e de docentes vinculados a cada centro de ciências da UFV, em seu *campus* Viçosa.

Tabela 1: Departamentos por Centro de Ciências, UFV, 2021.

Centro de Ciências	Nº de Departamentos	Nº de Docentes
Centro de Ciências Agrárias (CCA)	07	212
Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCB)	10	260
Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CCE)	10	266
Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCH)	11	213
Total	38	951

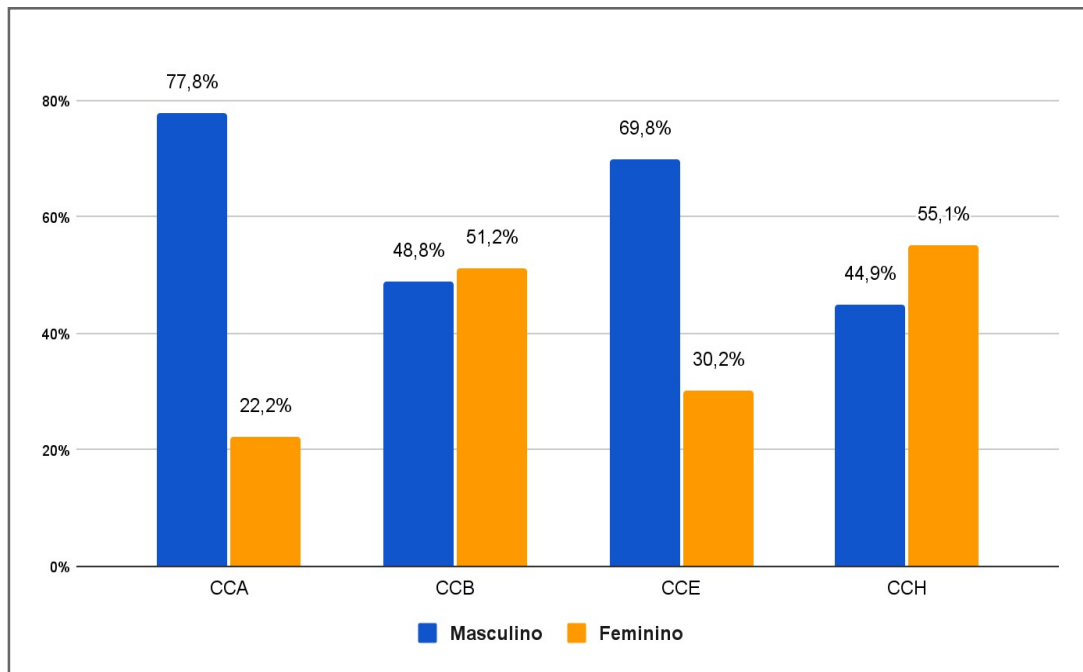
Fonte: Elaborada pela autora tendo como base informações disponibilizadas no site da UFV³⁰, 2021.

Os quatro Centros de Ciências juntos abarcam um total de 38 departamentos que, por sua vez, são responsáveis pela administração de cursos de graduação e pós-graduação a eles vinculados. Também estão incluídos neste cenário os 951 docentes do magistério superior que

³⁰ Dados contabilizados em agosto de 2021. <https://www.dti.ufv.br/relatorioufv/tabela44.asp?tipo=a>

atualmente pertencem à instituição, sendo que, deste total, 94,5% exercem suas atividades em regime de dedicação exclusiva. O Gráfico 1 ilustra a distribuição de docentes por gênero e centro de ciências.

Gráfico 1: Percentual de docentes do magistério superior por centro de ciências e gênero, UFV, 2021.



Fonte: Elaborado pela autora tendo como base informações disponibilizadas no site da UFV, 2021.

Observando a distribuição docente entre os quatro Centros de Ciências da UFV, os Centros de Ciências Agrárias (CCA) e o Centro de Ciências Exatas (CCE) foram os que apresentaram maior assimetria de gênero, com percentuais de mulheres de 22,2% e 30,2% respectivamente. Em comparação, verifica-se certo equilíbrio na composição dos quadros de docentes do Centro de Ciências Biológicas (CCB) e Centro de Ciências Humanas (CCH) com 51,2% de professoras no CCB e 55,1% no CCH³¹.

Os dados encontrados demonstram a existência de uma segregação horizontal entre os docentes da UFV, caracterizada por uma maior concentração de mulheres em certas áreas do conhecimento, como as ciências humanas e biológicas. Sobre isso, diversos estudos apresentam resultados semelhantes e mostram como este cenário tem sido, desde muito tempo, sustentado por estereótipos de gênero que são enraizados culturalmente e se

³¹ Percentual calculado sobre o número total de docentes de cada Centro de Ciências, UFV, 2021.

encarregam de justificar e explicar a ausência feminina nesses espaços (FREITAS; TEIXEIRA; SILVA, 2021; OLINTO, 2011; SCHIEBINGER, 2001).

2.5 As mulheres no Centro de Ciências Agrárias da UFV: uma força (in)visível

Atualmente, a Universidade Federal de Viçosa, em seu *campus* de Viçosa, conta com 570 docentes do sexo masculino e 381 do sexo feminino. As mulheres representam 40,1% de todo o corpo docente da instituição, com a proporção de uma professora para cada 1,5 professor. Todavia, em relação ao Centro de Ciências Agrárias (CCA), a incidência gira em torno de uma mulher para cada 3,6 homens ocupantes da carreira docente. O CCA é composto por sete departamentos: Agronomia, Economia Rural, Engenharia Agrícola, Engenharia Florestal, Fitopatologia, Solos e Zootecnia. Atualmente, os departamentos de Engenharia Agrícola e de Zootecnia estão sob a chefia de uma mulher e, em 2020, o Departamento de Economia Rural finalizou o ciclo de quatro anos, também com a chefia de uma mulher. Ou seja, dos sete departamentos do CCA, três deles têm ou tiveram no passado recente uma chefia feminina. Contudo, quando se considera o seu quadro docente, nota-se que o CCA tem 212 professores, sendo que, deste total, 22,2% são mulheres³². Considerando o baixo percentual de professoras atuantes nesta área, podemos inferir que, ainda em dias atuais, homens e mulheres enfrentam circunstâncias desiguais para construir suas trajetórias profissionais.

O único dos quatro Centros de Ciências da instituição que tem uma mulher ocupando o cargo de Diretora de Centro é o Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CCE). Já entre os 38 departamentos pertencentes à UFV, em seu *campus* Viçosa, 68% deles são ocupados por chefes do sexo masculino³³. Estes dados coadunam com o exposto por Rezende (2020) ao se referir à ocupação dos cargos de posições de poder e decisão nas instituições. A autora assinala a presença de gargalos enfrentados pelas mulheres como “o preconceito e a discriminação, a existência de cultura organizacional sexista, a prevalência de modelos de liderança masculinos, a dupla jornada de trabalho, a infraestrutura inadequada, que vai desde a ausência de banheiros femininos à inexistência de creches” (REZENDE, 2020, p. 358).

Outro aspecto da desigualdade de gênero na academia está relacionado à distribuição de bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ). A modalidade de bolsa PQ do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) é um importante aporte à

³² Relatório UFV (2021). <https://www.dti.ufv.br/relatorioufv/tabela44.asp?tipo=a>

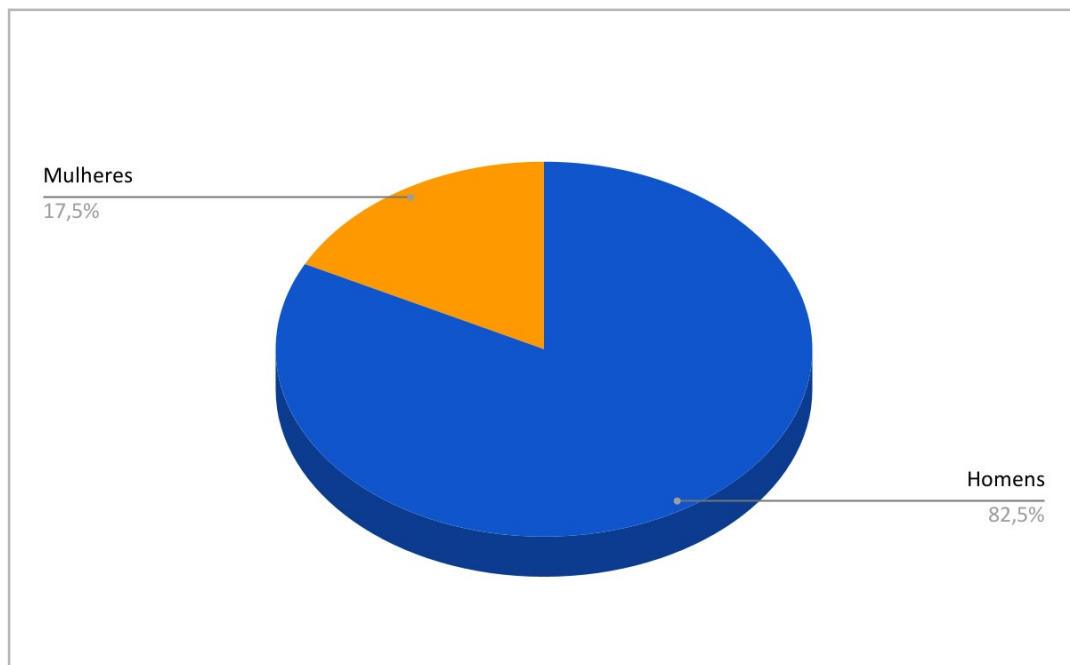
³³ Centros e Institutos de Ciências (2021). <https://www.ufv.br/centros-e-institutos-de-ciencias/>

pesquisa em todas as áreas do conhecimento no Brasil. Sua obtenção por parte dos pesquisadores segue alguns critérios predefinidos, sendo a produção científica considerada um dos quesitos avaliados. Sobre isso, a última chamada pública do CNPq estabelece:

Produção científica regular, divulgada em periódicos reconhecidos pela área, livros e capítulos de livro publicados por editora de reconhecida qualidade. Produção artística resultante de projeto de pesquisa acadêmico, associada à publicação de reflexão crítica. (Chamada CNPq N° 09/2022, 2022, p. 4)

Com o objetivo de incentivar e valorizar o trabalho científico, entre os critérios para a concessão das bolsas PQ, estão a produção científica, a participação na formação de recursos humanos e a efetiva contribuição para a área de pesquisa. As bolsas são concedidas anualmente, em número limitado, tendo grande concorrência. De acordo com os dados do CNPq, entre os anos de 2010 a 2021, 64,7% das bolsas PQ foram conferidas aos pesquisadores e 35,3%, às pesquisadoras. O Gráfico 2 mostra parte desta realidade, ainda muito excludente para as pesquisadoras do Centro de Ciências Agrárias da UFV.

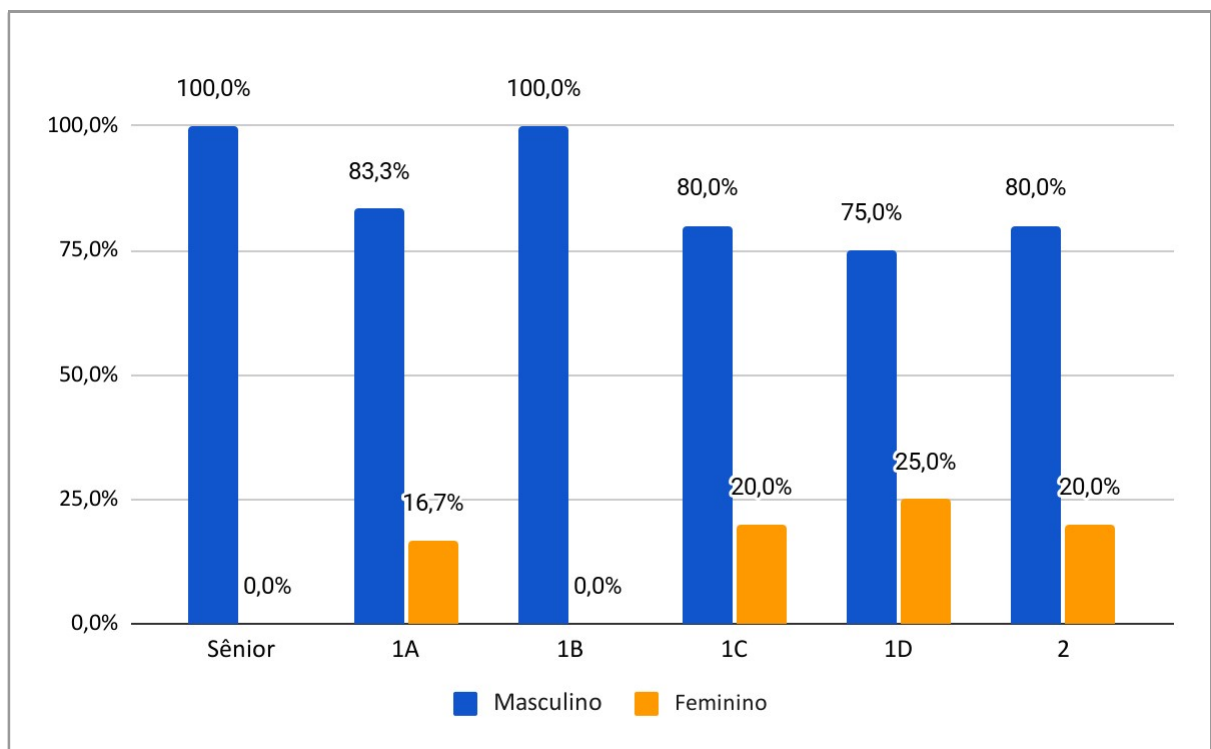
Gráfico 2: Percentual de docentes com bolsa PQ, por gênero, no CCA/UFV, 2021.



Fonte: Elaborado pela autora tendo como base consulta individual ao sistema do CNPq - Bolsas em Curso, 2022.

Do total de docentes do CCA/UFV, 62,3% não têm bolsa de Produtividade em Pesquisa (PQ). Entre os 80 docentes contemplados com a referida bolsa, 82,5% são do sexo masculino e 17,5% são mulheres. Cláudio Mafra (2020) apresenta dados importantes sobre este cenário, evidenciando a desproporção na distribuição das bolsas entre professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras, principalmente ao considerar os níveis mais elevados do escalonamento da bolsa produtividade: Bolsista Nível 1, A, B, C e D. De acordo com o autor, entre os 30 docentes da UFV com maior número de produções científicas (autorias e coautorias) indexadas conforme base *Scopus* até o ano de 2016, apenas três eram mulheres. Isso representa 10% do total de docentes identificados neste grupo. Ainda segundo o autor, “Tais dados merecem análise minuciosa, visto que tais bolsas significam o reconhecimento da excelência nas atividades científicas e tecnológicas desenvolvidas por docentes no Brasil” (MAFRA, 2020, p. 9). O Gráfico 3 mostra a distribuição das bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ) no CCA, por gênero e nível, no ano de 2021.

Gráfico 3: Percentual de bolsistas de Produtividade em Pesquisa (PQ) por gênero e nível, 2021.



Fonte: Elaborado pela autora tendo como base consulta individual ao sistema do CNPq - Bolsas em Curso, 2022.

A distribuição de bolsas PQ apresentada no Gráfico 3 revela uma desigualdade que tende a se intensificar na medida em que as bolsas são classificadas hierarquicamente. No nível Sênior, formado por cientistas líderes em suas áreas e que foram bolsistas 1A e 1B por pelo menos 15 anos, observa-se total ausência de mulheres. No nível 1A, destinado a pesquisadores que apresentam excelência na produção científica e formação de recursos humanos, 83,3% são homens e 16,7%, mulheres. Para o nível 1B, apenas homens foram contemplados. No nível 1C, foram observados os mesmos percentuais para homens e mulheres, 80,0% e 20,0%, respectivamente. Foi o nível 1D que concentrou maior percentual de mulheres bolsistas de produtividade (25,0%). Os percentuais descritos ilustram de forma explícita a desigualdade de gênero entre os bolsistas PQ do CCA. Contudo, os desafios se estendem para além dos números, pois, de acordo com Amurabi Oliveira *et al.* (2021):

A menor presença de mulheres nos níveis mais elevados das bolsas PQ (1A e SR) pode apontar tanto para um reforço das hierarquias de gênero na academia, como para uma mudança geracional em curso. [...] o nível 1 da bolsa de produtividade implica no acesso não apenas a bens materiais (a taxa de bancada que acompanha a bolsa, além de acesso a editais específicos de financiamento), como também a bens simbólicos, como a possibilidade de compor os comitês de assessoramento do CNPq. (OLIVEIRA *et al.*, 2021, p. 91)

Além disso, é possível inferir que, independentemente do nível da bolsa PQ, ela parece fornecer certas vantagens àqueles que a detêm, tornando-se um instrumento para a obtenção de outros incentivos acadêmicos e científicos, materiais ou simbólicos (BOURDIEU, 2017). O campo acadêmico-científico no qual se inserem os docentes deste estudo representa um espaço de lutas, de dominação e poder. Neste campo, as regras do jogo estão elas próprias postas em jogo e os pesquisadores agem estrategicamente, buscando preservar ou transformar a estrutura e a sua própria posição no campo (BOURDIEU, 2004, p. 29).

Neste sentido, os indivíduos atuam estrategicamente, buscando preservar ou transformar a estrutura e a sua própria posição no campo. Em especial para as mulheres, este espaço torna-se ainda mais desafiador ao se considerar a divisão sexual do trabalho, que vincula a figura feminina às questões domésticas e de cuidados, oriundas de sua dupla jornada. Desse modo, ainda que submetidas a uma mesma normativa institucional, a sobrecarga gerada pela adição do trabalho reprodutivo traz impactos negativos à trajetória profissional dessas mulheres. Ademais, estudos recentes apontam para uma persistente divisão assimétrica do trabalho doméstico e de cuidados (crianças, enfermos, idosos) que

mantém as mulheres em situação de desvantagem quando comparadas aos homens em suas respectivas carreiras (BENEDITO, 2019; CAMARGO BOTASSIO; VERZOLA VAZ, 2020).

Jussara Prado (2014) analisa a produtividade científica de pesquisadores brasileiros de ambos os sexos. A autora pontua que as demandas específicas das mulheres precisam ser consideradas, ainda mais nas fases iniciais da carreira, quando geralmente ocorrem o advento da maternidade e o cuidado com as crianças pequenas. Segundo a autora, atitudes desse tipo podem fazer a diferença e “trazer uma melhoria significativa na contribuição das mulheres para a ciência e traduzir a igualdade na formação acadêmica em igualdade em termos da produção científica” (PRADO, 2014, p. 724).

Diante do exposto nos Gráficos 2 e 3, verifica-se que o CCA parece seguir a tendência observada no estudo sobre gênero e desigualdade na academia brasileira, de autoria de Oliveira *et al.* (2021). Os autores identificaram um conjunto de obstáculos postos nas trajetórias acadêmicas das mulheres. Os resultados encontrados possibilitam inferir a existência de barreiras que dificultam a ascensão feminina a níveis hierárquicos superiores, como os cargos de liderança e chefia. Este cenário se alinha também ao conceito de teto de vidro abordado por Garcia e Sedeño (2002), Olinto (2011) e Benedito (2019). As autoras concordam que as mulheres enfrentam obstáculos (visíveis ou não) colocados entre elas e o topo da carreira. Ao refletir as desigualdades estruturais e as dinâmicas de poder que impedem as mulheres de transpor os desafios e alcançar posições de liderança nas instituições, o "teto de vidro" expressa as consequências de um regime de gênero predominante. Em decorrência, evidencia-se uma persistente sub-representação feminina nos espaços de liderança, poder e tomada de decisão na instituição, o que Olinto (2011) descreve como segregação vertical.

A segregação vertical é um mecanismo social talvez ainda mais sutil, mais invisível, que tende a fazer com que as mulheres se mantenham em posições mais subordinadas ou, em outras palavras, que não progridam nas suas escolhas profissionais. Estudos que abordam a segregação vertical têm se valido de termos como ‘teto de vidro’, indicando os processos que se desenvolvem no ambiente de trabalho que favorecem a ascensão profissional dos homens. O teto de vidro é invisível, mas é um mecanismo que tem sido identificado inclusive nas carreiras de ciência e tecnologia. (OLINTO, 2011, p. 69)

Além de uma sub-representação nos cargos administrativos, os dados relativos ao Centro de Ciências Agrárias indicam a existência de uma segregação horizontal, que diz respeito à divisão dos indivíduos por área do conhecimento (OLINTO, 2011). O Centro de Ciências Agrárias (CCA) e o Centro de Ciências Exatas (CCE) são os espaços que se apresentam mais segregados horizontalmente na UFV. Em contrapartida, verifica-se uma

maior representatividade de mulheres nos cursos de Ciências Humanas, Letras e Artes e Ciências Biológicas, conforme retratado anteriormente no Gráfico 1.

Os dados apresentados confirmam o estudo desenvolvido por Moschkovich e Almeida (2015). As autoras também mostraram um crescimento do número de mulheres com o título de doutorado no Brasil nos últimos anos e de professoras no ensino superior. Contudo, mostraram que as docentes do sexo feminino estavam mais concentradas em áreas do conhecimento tidas como mais afeitas às mulheres, como as ligadas ao campo da saúde e da educação, enquanto aquelas ligadas à área tecnológica, como as engenheiras, continuam sendo predominantemente masculinos. Seguindo pela mesma linha interpretativa, o estudo de Érica Pinto, Maria Eulina Carvalho e Glória Rabay (2017), realizado em âmbito nacional, identificou que o engendramento do conhecimento no ensino superior se expressa na concentração de mulheres nas ciências humanas, sociais e da saúde, situação também evidenciada na UFV. Isto posto, buscou-se, adicionalmente, identificar a distribuição corpo docente do CCA/UFV em relação ao estágio na carreira (Tabela 2).

Tabela 2: Classificação dos docentes do CCA/UFV por categoria funcional, 2021.

Categoria	Mulheres	(%)	Homens	(%)	Total	(%)
Professor (a) Auxiliar	10	32%	21	68%	31	15%
Professor (a) Adjunto (a)	18	35%	34	65%	52	25%
Professor (a) Associado (a)	10	21%	38	79%	48	23%
Professor (a) Titular	09	11%	72	89%	81	38%

Fonte: Elaborada pela autora informações disponibilizadas no Relatório UFV, 2021.

Nota-se que a categoria de Professor(a) Titular³⁴ concentra atualmente a maior parte dos docentes. É ainda a categoria que apresenta maior diferença entre os percentuais de mulheres e homens classificados neste nível. No Centro de Ciências Agrárias da UFV, 81 docentes estão classificados na categoria de professor (a) titular, deste total apenas 11% são mulheres. Esses dados traduzem, além de uma clara disparidade de gênero na carreira

³⁴ Ressalta-se que para chegar à classe de professor titular, que representa o topo da carreira acadêmica no Brasil, é preciso obter aprovação na apresentação de Memorial ou defesa de Tese Acadêmica. Só podem se inscrever professores que tenham cumprido os seguintes requisitos: ter concluído interstício de 24 meses como Associado nível 4 no magistério superior e ter obtido pontuação mínima necessária em processo de avaliação de desempenho, conforme legislação específica.

docente, expressiva redução do número de mulheres em relação ao topo da carreira, ou seja, a categoria de professora titular. Tem-se, portanto, um cenário de desigualdade que se intensifica ao longo dos anos, fazendo com que as mulheres percam ainda mais espaço em suas trajetórias acadêmicas.

Estes resultados deixam transparecer que as mulheres sofrem o fenômeno descrito como “efeito tesoura” ao longo de sua trajetória profissional, caracterizado pela baixa representatividade feminina na alta hierarquia acadêmica (BENEDITO, 2019). Este fenômeno pode ser explicado pela atuação de estereótipos de gênero e pelos papéis sociais e culturais da mulher, como, por exemplo, os períodos de significativa mudança no ritmo de vida, como o vivenciado com a maternidade e os cuidados com as crianças pequenas. O “efeito tesoura” revela ainda como o regime de gênero contribui para a persistência das desigualdades entre homens e mulheres no contexto profissional, resultando em diferenças significativas em relação à ascensão na carreira de professoras-pesquisadoras e professores-pesquisadores. Na amostra analisada (Tabela 2) a maior parte das docentes do sexo feminino se situa nas categorias de Professora Auxiliar (32%) e Adjunta (35%), correspondendo aos anos iniciais da carreira docente.

O que se percebe em relação à classificação docente por categoria funcional no CCA/UFV é haver confluência com a pesquisa desenvolvida por Anaïs Llorens *et al.* (2021). No estudo em questão, os autores evidenciaram uma série de estereótipos de gênero que se somam ao longo da vida docente, fazendo com que um menor número de mulheres alcance o topo da carreira. São citados, como exemplo, o preconceito de gênero no processo de revisão por pares, especialmente em campos mais masculinos; as taxas de participação em publicações e citações, considerando o sexo dos autores; os critérios de avaliação para contratação e promoção na carreira, entre outros. Ainda de acordo com a pesquisa, a combinação desses fatores discriminatórios “pode levar a um abandono gradual das carreiras científicas por muitas mulheres, cujo número diminui à medida que as fases da carreira progridem” (LLORENS *et al.*, 2021, p. 2049).

2.6 O doutoramento e o ingresso na carreira docente

A conscientização sobre o cenário apresentado é de fundamental importância para mitigar as desigualdades identificadas. Diante disso, buscou-se, inicialmente, levantar o total de titulados por ano, em nível de doutorado no CCA, para analisar se havia discrepâncias entre o percentual de homens e mulheres que se titulavam neste nível. Geralmente, o

doutorado é a titulação exigida nos concursos para a carreira docente do magistério superior. A Tabela 3 lista os 14 programas de pós-graduação *stricto sensu* da UFV que têm o nível de doutorado e que estão elencados na área de Ciências Agrárias I, de acordo com a classificação da CAPES.

Tabela 3: Total de titulados em cursos de pós-graduação, nível doutorado, 2017-2020, CCA/UFV.

Programas de Pós-Graduação Área de Ciências Agrárias I	Titulados 2017 a 2020		
	Total	% de Mulheres	% de Homens
Agroquímica	61	64%	36%
Bioquímica Aplicada	56	55%	45%
Ciência Florestal	53	38%	62%
Engenharia Agrícola	78	47%	53%
Entomologia	53	51%	49%
Estatística Aplicada e Biometria	26	38%	62%
Extensão Rural	17	59%	41%
Fisiologia Vegetal	50	60%	40%
Fitopatologia	38	63%	37%
Fitotecnia	93	48%	52%
Genética e Melhoramento	67	45%	55%
Meteorologia Aplicada	15	40%	60%
Microbiologia Agrícola	38	66%	34%
Solos e Nutrição de Plantas	55	33%	67%
TOTAL	700	50,3%	49,7%

Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados disponibilizados na Plataforma Sucupira e Sistema Acadêmico da Pós-Graduação - ACADEMICOPG – UFV, 2021.

Confirmando o que vem acontecendo no contexto nacional, na UFV, o número de mulheres tituladas na pós-graduação, em nível de doutorado, tem sido ligeiramente superior ao de homens. Sobre isso, Michele Oliveira *et al.* (2015) apontam para uma significativa e progressiva participação de mulheres entre os titulados na pós-graduação *stricto sensu*. Outra

constatação feita pelos autores é que as áreas das Ciências Humanas e da Saúde são as que apresentam maior número de mulheres tituladas, enquanto as áreas de Ciências Sociais Aplicadas e de Engenharias têm mais mestres e doutores do sexo masculino (OLIVEIRA *et al.*, 2015). Em 2019, estudo realizado pelo Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE) mostrou que, “entre os titulados em programas de mestrado nos anos mais recentes, o número de mulheres foi cerca de 25% maior do que o de homens. Nos programas de doutorado, o número de mulheres foi cerca de 19% maior” (CGEE, 2019). Não obstante, Prado (2014) salienta que, embora as mulheres tenham ultrapassado os homens em quantidade de diplomas de doutorado, o meio acadêmico ainda é indiferente à realidade feminina, principalmente no que se refere à sobrecarga de trabalho.

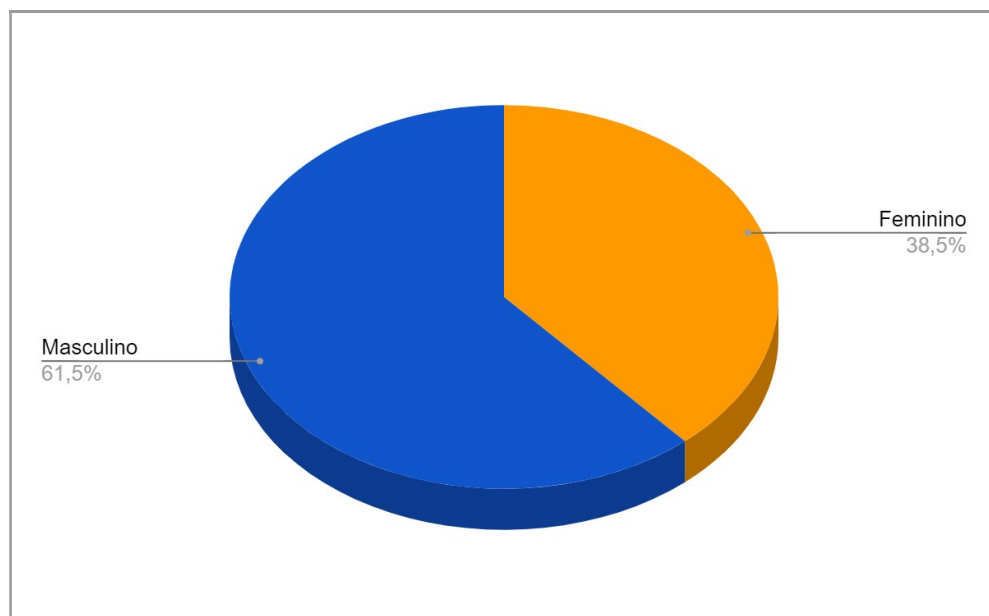
Os percentuais de titulados, homens e mulheres, Tabela 3, mostram um aumento gradativo da presença feminina em uma área tradicionalmente masculina, como as ciências agrárias. Nota-se que o percentual de titulados no doutorado nos cursos ofertados pela UFV na área das Ciências Agrárias I no último quadriênio (2017 - 2020) foi de 50,3% para as mulheres e de 49,7% para os homens. Ou seja, aparentemente, a discrepância entre o percentual de titulados em nível de doutorado do sexo feminino e masculino é insignificante. Assim, do ponto de vista da titulação, os dados mostram que havia candidatos de ambos os sexos aptos a se inscrever nos concursos para docente e ingressar na carreira acadêmica. Entretanto, isto não acontece no CCA. O que se observa hoje nas Ciências Agrárias é uma significativa desigualdade em termos da composição do quadro docente, considerando o sexo dos professores. Portanto, buscou-se nesta pesquisa, a existência de barreiras que pudessem estar atuando nas desigualdades de gênero observadas entre docentes do CCA. Se há doutores de ambos os sexos aptos a prestar concurso, que outros fatores explicam tal superioridade de docentes do sexo masculino no CCA?

2.6.1 Os concursos públicos para a carreira do magistério superior

O ingresso na carreira docente ocorre por concurso público, o qual possibilitaria aparente igualdade entre homens e mulheres, conforme destacado por Monteiro e Altmann (2021). Assim, buscou-se examinar os concursos públicos para a carreira do magistério superior ocorridos no âmbito do Centro de Ciências Agrárias e cujos processos puderam ser acessados por consulta aos arquivos sob a guarda da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) e àqueles disponibilizados pelo Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Ao todo foram encontrados 153 processos que continham em seu teor todas as informações necessárias para

as análises pretendidas: relação de candidatos inscritos, composição da banca avaliadora, nome do candidato aprovado e sua instituição de origem. Procedeu-se ainda à exclusão daqueles editais em que não houve candidatos aprovados ou que se tratava de redistribuição/remoção. Por fim, foram incluídos nas análises 135 processos de concursos concluídos no CCA/UFV, realizados entre os anos de 1983 e 2020. Desse total, 109 se encontravam em arquivo físico e 26 em formato digital (SEI). O Gráfico 4 mostra o percentual de inscritos em concursos no CCA, por gênero, no período compreendido entre 1983 e 2020.

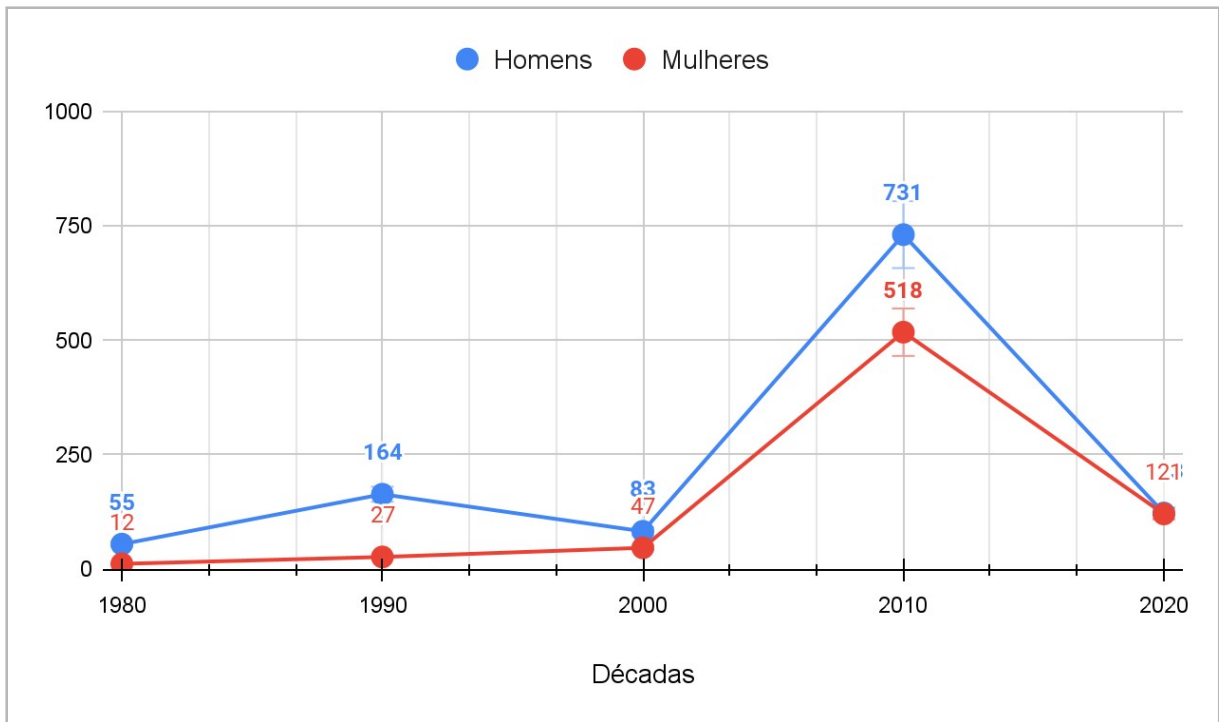
Gráfico 4: Percentual de inscritos em concursos no CCA por gênero, 1983-2020.



Fonte: Elaborado pela autora tendo como base dados da pesquisa (2022).

Nos 135 editais de concurso público analisados neste estudo, obteve-se um total de 1.881 inscritos: 1.156 do sexo masculino e 725 do sexo feminino (Gráficos 4 e 5). Considerando a desigualdade observada em relação ao gênero do corpo docente do CCA, esses valores revelam uma assimetria de gênero segundo o número de candidatos inscritos. Uma vez que o número de participantes do sexo masculino é significativamente maior que o número de mulheres inscritas, as chances de uma aprovação masculina são igualmente ampliadas. Observando ainda o total de participantes, o Gráfico 5 apresenta a evolução do total de mulheres e homens inscritos ao longo das décadas.

Gráfico 5: Evolução do número de candidatos inscritos em concursos no CCA, por gênero, 1983-2020.



Fonte: Elaborado pela autora tendo como base dados da pesquisa (2022).

O Gráfico 5 mostra aumento considerável no número de candidatos inscritos, de ambos os sexos, a partir da década de 2010. Este fenômeno pode ser explicado principalmente em razão da expansão do ensino superior³⁵, pela criação de novos cursos e pela renovação do corpo docente, o que demandou a contratação de mais professores para atender a essa demanda. Destaca-se ainda que em todos os editais analisados o número de vagas ofertadas esteve delimitado a uma. A Tabela 4 ilustra a situação percentual dos aprovados por gênero nos processos encontrados.

³⁵ A citada expansão foi impulsionada pelo Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), implementado em 2007, com a principal meta de promover a expansão e o fortalecimento das universidades federais no Brasil. O REUNI promoveu a expansão do ensino superior por meio da criação de novos campi, aumento de vagas, ampliação da infraestrutura e oferta de cursos noturnos, com o objetivo de democratizar o acesso ao ensino superior e melhorar a qualidade da educação brasileira (Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007).

Tabela 4: Percentuais de inscritos e aprovados por gênero, 1983-2020.

	Gênero		
	Masculino	Feminino	Total
Total de inscritos	1.156	725	1.881
Aprovados	104	31	135
% de aprovação	77,0%	23,0%	100%

Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados da pesquisa (2022).

A Tabela 4 mostra um significativo percentual de aprovação a favor dos homens, fato que não colabora para uma mudança efetiva do quadro de composição docente da instituição, mais especificamente em seu Centro de Ciências Agrárias. Em relação ao percentual de desistência, se revelou elevado para os candidatos, de modo geral, como pode ser observado na Tabela 5.

Tabela 5: Percentuais de participação nos concursos por gênero, 1983-2020.

	Gênero					
	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Candidatos inscritos	1.156	61,5%	725	38,5%	1.881	100%
Participaram do certame	672	58,1%	316	43,6%	988	52,5%
Candidatos desistentes	484	41,9%	409	56,4%	893	47,5%

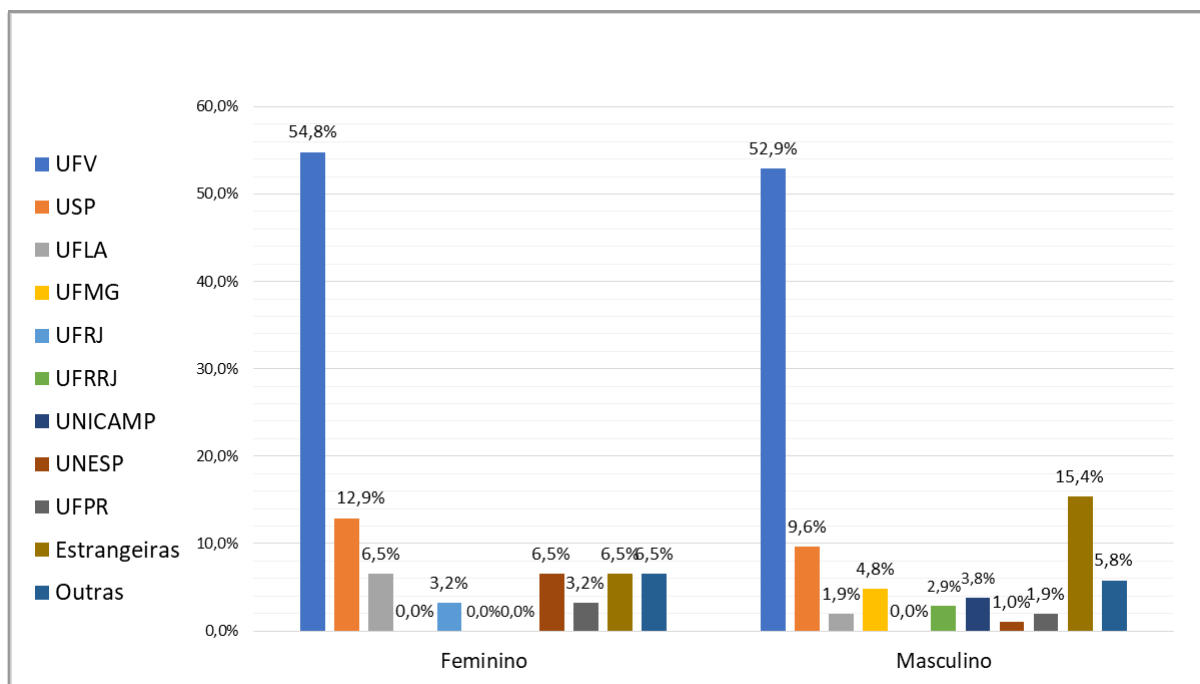
Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados da pesquisa (2022).

Verifica-se uma elevada taxa de desistência entre as inscrições homologadas, conforme indicado na Tabela 5, e o número de candidatos que, de fato, participaram da seleção. Em relação aos candidatos do sexo masculino, 54,2% compareceram para a realização das provas. No caso das mulheres, este percentual foi ainda menor, 43,6% das candidatas mantiveram sua participação nos concursos. Infere-se, como uma das possíveis razões para este quadro de abstenções, o tempo transcorrido entre as inscrições e a realização

das provas, o que torna possível a aprovação dos candidatos em outros editais de natureza semelhante.

Outro fator analisado em relação aos concursos foi a instituição de origem dos candidatos aprovados. Este fator foi considerado uma possível variável interveniente nas desigualdades de gênero entre docentes de ambos os sexos em função do fato de que a endogenia institucional pode favorecer aos que são de **dentro**, ainda que aqueles que tenham tido vínculo direto com o candidato sejam proibidos de estar na banca. Ser **de dentro** significa ter um **capital social** interno, vínculos de simpatia, camaradagem e admiração, que não são captáveis pelo currículo. Neste sentido, foi observada forte endogenia no CCA/UFV em relação aos percentuais de aprovação de homens e mulheres, provenientes do doutorado na mesma instituição, conforme segue detalhado no Gráfico 5.

Gráfico 6: Instituição de origem dos candidatos aprovados, 1983-2020.



Fonte: Elaborado pela autora tendo como base dados da pesquisa (2022).

Os dados relativos à origem dos candidatos mostraram que das 31 mulheres aprovadas, 17 foram tituladas doutoras pela UFV, ou seja, 54,8%. Em relação aos 104 homens aprovados, 55 deles também concluíram o doutorado na UFV, representando um percentual de 52,9% dessas aprovações. As demais instituições de origem dos candidatos, quando somadas, totalizaram menos de 50% para os candidatos de ambos os sexos. Em números

gerais, 69,3% do total de candidatos aprovados era de egressos da própria instituição, prevalecendo, entretanto, uma endogenia institucional a favor das mulheres (54,8%) em relação aos homens (52,9%). Neste sentido, o panorama de ingresso na carreira docente descrito por Janayna Motta (2018), comparado aos resultados mais amplos auferidos por meio deste estudo, conduz à interpretação de que mudanças significativas vêm ocorrendo nos últimos anos no que diz respeito à inserção das mulheres na área das ciências agrárias. Entretanto, um cenário de equilíbrio na composição docente por gênero no CCA ainda não é vislumbrado, pois se trata de um campo do conhecimento que há tempos vem se mantendo expressivamente masculino.

Para além dos dois fatores anteriormente analisados em termos da sua possibilidade de influenciar no resultado dos concursos para docentes (1 - a porcentagem de homens e mulheres que fazem o concurso e 2 - a origem institucional dos candidatos), considera-se, ainda, um terceiro fator: 3 - o sexo dos examinadores que compuseram a banca do concurso. As Comissões Examinadoras dos concursos são constituídas por 3 membros titulares e 2 suplentes. Constatou-se, nos concursos realizados no período compreendido entre os anos de 1983 e 2020, a predominância masculina das bancas, fato que confirma o identificado por Motta (2018) ao fazer o mesmo levantamento, porém referente aos concursos realizados entre 2008 e 2017. Considerando os membros titulares nos 135 editais analisados, nenhuma banca foi formada exclusivamente por mulheres. Em contrapartida, 80,0% delas apresentavam formação puramente masculina. As bancas mistas, que neste caso representaram 20,0% do total, continham dois homens e uma mulher (16,3%) e duas mulheres e um homem (3,7%) (Tabela 6).

Tabela 6: Composição das bancas e sexo dos aprovados, 1983-2020.

Composição da Banca	Nº de Bancas	Aprovações	
		Homens	Mulheres
3 homens	108 80,0%	87 80,6%	21 19,4%
2 homens e 1 mulher	22 16,3%	13 59,1%	09 40,9%
1 homem e 2 mulheres	05 3,7%	04 80,0%	01 20,0%
Total	100%		

Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados da pesquisa (2022).

Todavia, conforme exposto na Tabela 6, ainda que a desigualdade de gênero na composição das bancas examinadoras seja evidente, neste estudo em específico não foram observados indícios de que isso tenha tendenciado, de alguma forma, a maneira como os processos seletivos foram conduzidos e avaliados. Embora as bancas formadas exclusivamente por professores tenham aprovado um maior percentual de candidatos do sexo masculino (80,6%), as bancas mistas, ou seja, que apresentavam em sua composição um membro do sexo feminino, mantiveram igualmente um superior número de aprovações para os homens. Observa-se melhor distribuição entre o percentual de aprovados nas bancas compostas por 2 homens e uma mulher. Neste caso, o número de professores (59,1%) e de professoras (40,9%) aprovadas foi o que esteve mais próximo de um equilíbrio. Entretanto, essa relação não foi evidenciada nas bancas formadas por 2 mulheres e um homem, que apresentaram aprovação masculina de 80,0%. Não obstante, considera-se de suma importância a presença de maior número de bancas mistas, de forma a garantir a representatividade de gênero nos espaços decisórios e de poder.

Os resultados encontrados na análise dos concursos realizados coadunam com o que foi verificado por Motta (2018) ao investigar a associação entre o sexo dos membros da banca e o sexo dos aprovados no período de uma década (2008-2017). Dessa forma, conclui-se não haver uma associação entre o sexo predominante na composição das bancas e o sexo dos candidatos aprovados. Não obstante, outros fatores precisam ser explorados visando a um melhor esclarecimento do tema e das questões que possam estar contribuindo para a manutenção das desigualdades de gênero nos espaços acadêmicos.

2.7 Notas conclusivas do capítulo

Nesta seção, retoma-se o objetivo principal deste capítulo, que foi analisar o regime de gênero presente no CCA/UFV, considerando: a distribuição de docentes, por sexo, nos departamentos que compõem o CCA; a concessão de bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ); o nível alcançado na carreira docente; a ocupação de cargos administrativos; o percentual de titulados em nível de doutorado nos programas de pós-graduação; e as bancas de concurso para docentes do magistério superior. Faz-se oportuno ressaltar que a investigação e as reflexões a respeito do regime de gênero existente no CCA/UFV são aprofundadas nos capítulos seguintes, fundamentadas em teorias que auxiliam na sua compreensão à luz dos dados obtidos no campo pesquisado.

Constatou-se, entretanto, que, nos Centros de Ciências Humanas e de Ciências Biológicas, as mulheres se apresentavam ligeiramente superiores ao número de homens, reproduzindo na instituição as práticas e estereótipos presentes na sociedade. Embora metade dos títulos de *Doctor Scientiae* sejam obtidos por mulheres (50,3%), elas ainda não conseguem adentrar, proporcionalmente, todas as áreas do conhecimento, como, por exemplo, as ciências agrárias. Os percentuais de composição docente do CCA/UFV com 77,8% de professores e 22,2% de professoras indicam que, ainda nos dias atuais, presenciam-se condições assimétricas de acesso e permanência na carreira docente. De modo semelhante, as disparidades se mantêm no que se refere à distribuição de bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ), responsáveis por financiar projetos, impulsionar a produtividade científica, a pesquisa e a inovação. A relação de bolsistas PQ no CCA/UFV foi de quase 5 pesquisadores para uma pesquisadora contemplada com a referida bolsa. Dessa forma, os resultados levaram à aceitação da hipótese (H1) testada neste capítulo.

Por outro lado, as mulheres que se inserem na carreira acadêmica continuam enfrentando desigualdades institucionais, seja no que tange ao número de bolsas de produtividade em pesquisa, seja em relação aos cargos de chefia ou ao alcance do patamar máximo dentro da carreira (Professor Titular). O chamado “efeito tesoura”, fenômeno relacionado à forma como a “divisão sexual do trabalho” interfere e interrompe a vida profissional das mulheres, aponta para a necessidade de que questões como a maternidade sejam consideradas para a promoção de uma “igualdade, dentro da diferença”. Mulheres e homens têm trajetórias de vida muito distintas e este é um fato que precisa ser considerado quando se almeja uma mudança efetiva deste cenário.

Observando os elementos internos que poderiam atuar na reprodução dessas desigualdades, foram examinados os processos de concursos públicos para a carreira docente no Centro de Ciências Agrárias da UFV. Constatou-se que a forma como foram compostas as bancas examinadoras, em termos do sexo dos avaliadores, não evidenciou de forma clara uma relação com os candidatos aprovados. Ainda assim, as bancas mistas, com a presença de alguma professora-examinadora em sua composição, apresentaram melhores percentuais de aprovação de mulheres quando comparadas às bancas formadas exclusivamente por docentes do sexo masculino. Analisando a origem do candidato à carreira docente, ficou evidente a existência de endogenia, sendo esta maior, entretanto, entre as mulheres candidatas.

Tendo como referência as reflexões apresentadas neste texto, constata-se que a discussão sobre gênero e carreira docente se constitui em um campo fértil com inúmeras

possibilidades de pesquisa. Investigar e compreender as barreiras para a entrada das mulheres nas carreiras científicas e tecnológicas, assim como as formas de reversão deste cenário, permanece uma questão a ser resolvida. Cabe ressaltar que as singularidades da vida feminina, como a responsabilização pelo trabalho doméstico e de cuidados (crianças, enfermos, idosos), são desconsideradas nos processos de seleção e condução da carreira docente. Portanto, muitos são os obstáculos que inibem e dificultam a promoção de uma equidade de gênero no magistério superior.

Em suma, os dados apresentados são importantes, pois propiciam a compreensão de uma dada dimensão da realidade pesquisada, fornecendo indicadores consistentes e atualizados, necessários para que novos estudos sobre o tema possam ser desenvolvidos. Diante dos resultados obtidos pela análise dos processos de concursos públicos na área, os três fatores analisados (sexo dos inscritos nos concursos, composição das bancas examinadoras e origem dos candidatos) não evidenciaram um significativo viés de gênero que pudesse justificar as desigualdades constatadas no Centro de Ciências Agrárias da UFV, com exceção do primeiro fator. Considerando que existe uma desigualdade instaurada no CCA, seria necessário que houvesse um maior número de mulheres inscritas em comparação com os homens para que as chances de aprovação pudessem ser mais bem equilibradas.

As variáveis analisadas neste capítulo sugerem a presença de um regime de gênero vigente no CCA/UFV. Entre os indicadores que coadunam com esse entendimento, destacam-se: a forma como ainda são compostas as bancas de concurso para carreira docente, predominantemente masculinas; os desiguais percentuais de composição docente, por gênero, nos departamentos pertencentes ao CCA; o reduzido número de professoras-pesquisadoras que alcançam o topo da carreira, ou seja, a categoria de professora titular (11%); a baixa representatividade na ocupação de cargos administrativos; e a distribuição de bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ), que desconsidera as especificidades inerentes ao universo feminino. Em vista disso, destaca-se a importância de que outros fatores intervenientes nesse processo, sobretudo aqueles relacionados ao “regime de gênero” vigentes na instituição, sejam ainda investigados. Os próximos capítulos seguem na investigação dos mecanismos pelos quais as desigualdades de gênero se reproduzem no âmbito acadêmico com vistas a tornar mais claras suas formas de reprodução interna.

CAPÍTULO III

TRABALHO DOCENTE E RELAÇÕES DE GÊNERO: OS DISTINTOS ESTÁGIOS DA VIDA FAMILIAR E AS IMPLICAÇÕES NA VIDA PROFISSIONAL DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR

Este capítulo teve como objetivo verificar a produção técnico-científica³⁶ dos docentes do CCA/UFV, considerando o gênero e os diferentes estágios dos ciclos familiares em que eles se encontram. É apresentada ainda, para ser testada, a seguinte hipótese (H2) afirmativa: "A divisão sexual do trabalho no âmbito doméstico interfere de forma diferenciada na carreira de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras do CCA/UFV, estando estreitamente relacionada ao ciclo de vida em que as suas famílias se encontram". Para tanto, a pesquisa analisou o Currículo *Lattes*³⁷ dos docentes, bem como dados obtidos na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) e extraídos da aplicação de questionário aos professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras participantes. Com base nestas informações, foi, então, possível delinear o perfil acadêmico do corpo docente pesquisado, as relações de gênero e quais as implicações em suas vidas profissionais. O capítulo está organizado primeiramente em analisar os ciclos de vida familiar, em seguida, a divisão sexual do trabalho, as desigualdades de gênero no ambiente institucional universitário, apresentando os procedimentos metodológicos adotados. Em seguida, é tratada a questão da parentalidade no campo científico, a carreira de docente nas Ciências Agrárias e as implicações que decorrem das assimetrias de gênero em relação à família e à carreira.

³⁶ São consideradas produção técnico-científica todas as publicações de caráter técnico e científico produzidas por docentes/pesquisadores, tais como artigos de periódicos, livros e capítulos de livros, relatórios técnicos e manuais, entre outros, destinados essencialmente ao meio científico. No caso específico deste estudo, foram analisados artigos científicos publicados em periódicos nacionais e internacionais informados pela Plataforma *Lattes*.

³⁷ O Currículo *Lattes* é o principal veículo de informação para divulgação da carreira e da produção acadêmica de pesquisadores e estudantes, principalmente, brasileiros. A partir do cadastro do Currículo *Lattes*, é possível compartilhar informações, como a publicação de trabalhos científicos, a participação em eventos e em bancas avaliadoras, além servir como uma comprovação da atuação profissional no caso de exigência para a participação em editais de fomento à pesquisa e à capacitação.

3.1 Os ciclos de vida familiar

De acordo com Carter e McGoldrick (1995), existem seis principais estágios no ciclo de vida familiar: (1) o relativo ao jovem solteiro; (2) ao da família sem filho; (3) ao da família com criança(s); (4) ao da família com adolescente(s); (5) ao da família no meio da vida; e (6) ao da família no estágio tardio. Segundo as autoras, tais fases podem não ocorrer de forma isolada, sendo possível se observar a sobreposição de etapas em alguns tipos de arranjos familiares, como o das famílias estendidas, compostas por mais de uma geração vivendo no mesmo domicílio. Cada uma das seis fases descritas por Carter e McGoldrick (1995) possibilitam maior ou menor liberdade de tempo para os integrantes do grupo, têm demandas específicas e “exigem” dos indivíduos uma constante (re)organização e (re)distribuição das atividades.

O primeiro estágio citado por Carter e McGoldrick (1995) diz respeito ao **jovem solteiro**, fase em que o novo adulto se separa física e/ou emocionalmente da família de origem. Também é neste estágio que o jovem tende a estabelecer projetos de vida (financeiros e emocionais) e fazer suas escolhas profissionais com maior conhecimento, senso crítico e maturidade. Este período é marcado por maior autonomia no uso do tempo, uma vez que não lhe é exigido assumir todas as responsabilidades e compromissos da vida adulta.

A partir da constituição da família (estágio 2) e durante o **período que antecede a chegada dos filhos**, é possível presenciar uma etapa de maior investimento na carreira. Letícia Machado *et al.* (2019) ressaltam que quando são analisados os números relativos à produtividade científica de mulheres sem filhos, nenhuma queda significativa é observada. De forma semelhante, Fernanda Staniscuaski *et al.* (2020), ao examinarem o impacto das submissões de manuscritos de autoria feminina durante o período da pandemia da COVID-19, concluíram que as mulheres sem filhos sobressaíam positivamente em todos os aspectos analisados, quando comparadas às mulheres com filhos. Quanto aos homens, em comparação com as mulheres, foi o grupo menos afetado em todas as situações analisadas.

Érica Pinto (2019) destaca que o ciclo de vida biológico da mulher torna o percurso acadêmico, científico e profissional mais difícil. Após o nascimento dos filhos e durante a **infância** (estágio 3), período em que ainda há muita dependência em relação aos cuidados da mãe, a situação muda radicalmente. Relacionando a maternidade com o desenvolvimento na carreira, tem-se que “faixas etárias de menor representatividade nas bolsas de produtividade e liderança de grupos de pesquisa coincidem com a idade fértil da mulher” (MACHADO *et al.*,

2019, p. 37). Ademais, os autores ainda destacam o impacto na produtividade científica das mulheres, com uma nítida diminuição no número de publicações de artigos. “Os dados do currículo dos pesquisadores mostram que essa redução parece durar pelo menos quatro anos após o nascimento do primeiro filho” (MACHADO *et al.*, 2019, p. 39). Soma-se a isto o fato de que, geralmente, a fase em que as crianças são pequenas coincide com o estágio inicial da carreira docente, quando as demandas de trabalho também são maiores (FOX, 2005; SALLEE; WARD; WOLF-WENDEL, 2016).

De forma semelhante ao estágio anterior, a família que tem **adolescentes** (estágio 4) também carece de alguns cuidados especiais inerentes a esta fase. É neste momento de autoconhecimento que os jovens necessitam resolver suas questões, fazer escolhas importantes, tudo isso com o apoio dos familiares mais próximos, que atuam como orientadores. De acordo com Cristiana Berthoud, (2010), na fase da adolescência, a mulher continua exercendo papel prioritário no meio familiar, pois “[...] a figura feminina é vista como aquela capaz de amenizar os *stress* que ocorrem nas relações entre os subsistemas familiares, cabendo a ela, muitas vezes, fazer a ponte de ligação entre os diferentes membros da família” (BERTHOUD, 2010, p. 77). O estágio 5, famílias no meio da vida, tem início com a **maioridade dos filhos** e, em grande parte das vezes, com a saída deles de casa para estudar, trabalhar, casar, entre outros. Carter e McGoldrick (1995) pontuam que nesta fase da vida familiar não são mais necessários os cuidados despendidos durante a infância e a adolescência, havendo, assim, para os pais, abertura para novos investimentos e oportunidades. Para melhor ilustrar os estágios do ciclo de vida familiar proposto por Carter e McGoldrick (1995) foi elaborado o Quadro 1 com ênfase nas etapas 3, 4 e 5, as quais foram prevalentes neste estudo por apresentarem relação direta com o período da vida profissional das docentes/pesquisadoras (PARENT IN SCIENCE, 2020; PINDADO SANZ-CRUZADO *et al.*, 2021; PINTO, 2019).

Quadro 1: Estágios dos ciclos de vida familiar e características específicas de cada fase.

Estágios dos ciclos de vida familiar (CARTER; MCGOLDRICK, 1995)	Faixa etária	Etapa da educação escolar³⁸
(3) família com criança(s)	0 a 5 anos	Educação Infantil
	6 a 10 anos	Ensino Fundamental I
(4) família com adolescente(s)	11 a 14 anos	Ensino Fundamental II
	15 a 18 anos	Ensino Médio
(5) família no meio da vida	Maior de 18 anos	Conclusão do Ensino Médio e início da Educação Superior

Fonte: Adaptado a partir de Carter; McGoldrick (1995).

Pais de crianças pequenas, como as classificadas no estágio 3, certamente precisarão dedicar significativa parcela de tempo aos cuidados pessoais dos filhos, sobretudo na questão da alimentação, higiene e saúde. À medida que crescem e começam a ser escolarizadas, o auxílio diário às tarefas escolares passa a ser um outro tipo de carência. Ainda de acordo com Jacques Mairesse, Michele Pezzoni e Fabiana Visentin (2019), as disparidades de gênero vão sendo atenuadas à medida que ocorre o desenvolvimento das crianças. Entretanto, o que comumente se presencia na maioria das famílias é a atribuição quase exclusiva dessas tarefas a apenas um dos progenitores, ou melhor dizendo, à mãe.

Pesquisa realizada por Dickson (2020) mostra que, apesar de ter ocorrido um aumento no envolvimento dos pais na educação dos filhos nas últimas décadas, a maior parte dos cuidados infantis e do trabalho doméstico ainda compete às mulheres, não aos homens. Ao explorar o apoio conjugal, Dickson (2020) destaca que, embora seja verificado certo “apoio” na execução das tarefas do lar, por parte dos cônjuges, este exigia das companheiras constante estímulo e supervisão, o que na prática demandava maior dispêndio de tempo por parte das mulheres. Ao se referir à carreira docente, a autora afirma que:

Isso pode obviamente ser um desafio para os acadêmicos que são pais, demandas como cuidar de crianças, organizar e gerenciar cuidados infantis de crianças pequenas, coordenar cuidados após a escola ou as férias de crianças mais velhas, administrar sua casa e uma infinidade de outras tarefas. Muitos estudos sobre a maternidade acadêmica têm ilustrado as demandas consideráveis sobre as mulheres

³⁸ De acordo com a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional - LDB.

em particular, devido aos aspectos físicos da gravidez e alimentação, licença maternidade e suas experiências de retorno ao trabalho. (DICKSON, 2020, p.4)

Para fins de análise, propõe-se atenção especial aos estágios 3, 4 e 5, em que se entende haver maiores implicações na carreira das docentes pesquisadas, tendo em vista as demandas geradas pela chegada dos filhos. Contudo, a relação destes estágios com os demais (1 - o relativo ao jovem solteiro e 2 - ao da família sem filho) faz-se igualmente importante por possibilitar a comparação, análise e discussão dos resultados obtidos. A fase 6, relativa à família no estágio tardio, não será objeto de investigação do presente estudo, ainda que seja reconhecida sua relevância em trabalhos específicos sobre este período da vida, caracterizado pelo processo de envelhecimento dos indivíduos e por apresentar tempo de trabalho e expectativas diferenciadas do objeto da pesquisa.

3.2 A divisão sexual do trabalho

Estudo desenvolvido por Maria Oliveira e Gláucia Marcondes (2016) analisou a distribuição do tempo com afazeres domésticos e a jornada de trabalho realizada fora de casa pela população feminina em áreas metropolitanas brasileiras. As autoras concluíram que mulheres com e sem filhos apresentam tempo médio de dedicação às atividades da casa e da família três vezes maior que os homens. É importante ressaltar que a forma como homens e mulheres utilizam o tempo em trabalhos remunerados e não remunerados contribui para fomentar a desigualdade de gênero presente na sociedade. Isto porque diferentes alocações concenentes ao uso do tempo estão relacionadas a diferentes responsabilidades, possibilidades e poder, conforme apontam Oliveira e Marcondes (2016). De acordo com Claudia Mazzei Nogueira (2006):

Historicamente as mulheres sempre estiveram em situação de desigualdade. As relações sociais capitalistas legitimaram uma relação de subordinação das mulheres em relação aos homens, imprimindo uma conotação considerada “natural” à mulher, dada pela subordinação. (NOGUEIRA, 2006, p.26)

Para a autora, a divisão sexual do trabalho busca legitimar a separação de atividades ditas masculinas e femininas como sendo algo natural, biológico, tendo sua origem na ideologia naturalista. De acordo com Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007), a ideologia naturalista parte do entendimento de que na divisão social do trabalho há “dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de

mulheres) e o princípio hierárquico (o trabalho do homem “vale” mais que o trabalho da mulher)” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599). Assim, essa forma de distribuição das atividades “rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuais que remetem ao destino natural da espécie” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599). Arelada a essa forma de separação das atividades, expressa-se o poder do masculino sobre o feminino, constituindo-se numa relação entre dominante e dominado. Pesquisas recentes confirmam que as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos, da família, da casa, ou seja, do trabalho reprodutivo não remunerado (DICKSON, 2020; IVO; MACHADO *et al.*, 2019; MARTINS; MARINHO, 2020). Danièle Kergoat (2009) acrescenta ainda que:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características 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.). (KERGOAT, 2009, p. 67)

A essa constatação, somam-se as ideias de Raquel Quirino (2015) de que “a divisão sexual do trabalho é considerada um aspecto da divisão social do trabalho e nela a dimensão opressão/dominação está fortemente contida” (QUIRINO, 2015, p. 234). Ainda nessa perspectiva, “a divisão sexual do trabalho é vista como um fenômeno dinâmico em mudança e, ao mesmo tempo, como expressão, reforço e perpetuação da subordinação das mulheres” (QUIRINO, 2015, p. 242). Decerto, as atribuições domésticas desempenhadas no âmbito familiar demandam um significativo dispêndio de tempo para serem executadas diariamente. Maria Cristina Bruschini e Arlene Ricoldi (2012) classificaram o trabalho doméstico como “aquele conjunto de atividades realizadas para dar conta de parte das responsabilidades familiares que se circunscrevem ao domicílio e ao arranjo familiar nele contido” (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012, p. 263). A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), referente ao ano de 2019, apresentada na Tabela 1, confirma que as mulheres gastam quase o dobro de tempo em afazeres domésticos e cuidados de pessoas quando comparadas aos homens, mesmo quando ambos trabalham fora de casa e ocupam cargos similares.

Tabela 1: Média de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos e/ou aos cuidados de pessoas, 2019.

Sexo e situação de ocupação	Horas Semanais					
	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Homem						
Ocupado	10,4	10,8	10,0	10,7	10,7	9,3
Não ocupado	12,1	12,1	11,1	12,6	13,2	10,9
Mulher						
Ocupada	18,5	18,4	19,1	18,8	17,7	16,8
Não ocupada	24,0	22,2	23,6	25,4	22,9	21,4

Fonte: Extraído do IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2019).

Em média, as mulheres ocupadas dedicam cerca de 18,5 horas semanais às atividades domésticas e de cuidados, enquanto os homens 10,4 horas por semana, ou seja, as mulheres dedicam aproximadamente 44% mais horas do que os homens às atividades domésticas e de cuidados. Como efeito dessa clara assimetria de gênero dentro da família, é esperado que elas tenham menor disponibilidade de tempo para se dedicar a outras atividades como cuidar da própria saúde, ter tempo para práticas de lazer e até mesmo ascender profissionalmente. Segundo Aleteia Araújo *et al.* (2022), ainda que não tenham filhos, é uma incumbência feminina o cuidado da casa, da alimentação, dos pais e do próprio marido. A autora ainda acrescenta que “De modo geral, as mulheres sem filhos apontam mais esgotamento que os homens, com pouca variação em relação ao estado civil. [...]” (ARAÚJO *et al.*, 2022, p. 5).

A manutenção de um desequilíbrio entre as responsabilidades domésticas e as atribuições profissionais foi identificada como uma das principais questões que afetam as mulheres acadêmicas, segundo Fazal *et al.* (2019). Os autores ressaltam a realidade vivenciada nas instituições, nas quais, espera-se que as mulheres sejam igualmente eficientes tanto em suas atividades laborais, quanto no desempenho das tarefas domésticas e de cuidados. Desse modo, o equilíbrio entre trabalho, família e demais incumbências para as mulheres, em diferentes carreiras, constitui um grande obstáculo para a ascensão profissional. Este cenário faz-se presente independentemente da cultura e do país, afetando principalmente as mães que trabalham fora de casa (FAZAL *et al.*, 2019). O entendimento do *modus*

operandi com que tais fatores atuam no ambiente privado e se refletem no público, reproduzindo e mantendo atual essa concepção estereotipada da mulher como principal responsável pelo criar e cuidar, pode contribuir para tornar mais visível este contexto de desigualdade observado na divisão sexual do trabalho.

3.3 As desigualdades de gênero no campo científico: o regime de gênero em questão

Os conceitos de *habitus*, campo científico e capital científico de Pierre Bourdieu (1983, 2001, 2004) contribuem sobremaneira para uma melhor compreensão dos mecanismos responsáveis por perpetuar diversas formas de desigualdade entre homens e mulheres na academia. A teoria bourdieusiana apresenta o campo social como um espaço definido pelas pessoas que o compõem e que apresentam características e aprovação às regras prevaletentes que regem este meio. A concepção de campo ganha maior compreensão atrelada aos conceitos de *habitus* e capital. Para esta pesquisa, o campo científico e o capital científico contribuem para estabelecer um diálogo e beneficiam as análises encontradas no estudo.

A presença massiva de homens no quadro docente do CCA/UFV remete a um *habitus* masculino e a uma cultura “machista” institucionalizada no campo das Ciências Agrárias. Pierre Bourdieu (2012) cunhou a expressão “dominação masculina”, trazendo o contexto histórico, cultural e social que constrói e legitima a superioridade masculina em detrimento da inferioridade feminina. Portanto, a cultura machista no CCA é um sistema de representações simbólicas, que induz uma relação de dominação e de sujeição entre o homem e a mulher, com base em atributos sexuais. Igualmente, Bourdieu (2012) explica que a dominação masculina é uma condição para a organização da sociedade, pela divisão entre masculino e feminino, pois “incorporamos, sob a forma de esquemas inconscientes de percepção e de apreciação, as estruturas históricas da ordem masculina” (BOURDIEU, 2012, p. 15).

Neste viés, Bourdieu (1983) concebe o *habitus* como uma estrutura estruturante e estruturada, mutável e capaz de se reconstruir a partir da ação de seus agentes. Em outras palavras, trata-se de um sistema de disposições que orientam as atitudes dos sujeitos sem, contudo, engessá-las. Para Bourdieu (1983), o *habitus* é, ao mesmo tempo, individual e social. É um mecanismo de mediação entre o sujeito e a sociedade. O *habitus* é internalizado pelos indivíduos, fornecendo a eles possibilidades variadas de escolhas a partir de suas relações e vivências em sociedade. Como um conceito capaz de abarcar tanto uma dimensão individual quanto social e articular diferentes capitais, o *habitus* aqui é tomado no sentido de uma lei

social incorporada, que funciona como uma matriz de percepção e ação para os indivíduos (BOURDIEU, 2012). Nas palavras do autor:

Sendo produto da incorporação da necessidade objetiva, o habitus, necessidade tornada virtude, produz estratégias que, embora não sejam produto de uma aspiração consciente de fins explicitamente colocados a partir de um conhecimento adequado das condições objetivas, nem de uma determinação mecânica de causas, mostram-se objetivamente ajustadas à situação. (BOURDIEU, 1983, p. 23)

Entende-se que Bourdieu (2004) conceitua o campo como um espaço onde se desenvolvem as relações de poder. Para alcançar a hegemonia no seu campo de atuação, os indivíduos contam com o capital gerado no campo. O campo científico corresponde a uma arena conflituosa, permeada por lutas e disputas pelo domínio da autoridade científica “capacidade técnica e poder social - ou monopólio da competência científica, como capacidade de falar e de agir legitimamente (isto é, de maneira autorizada e com autoridade), que é socialmente outorgada a um agente determinado” (BOURDIEU, 1983, p. 122-123). Para os ocupantes da carreira docente, a produção técnico-científica pode ser entendida como parte do capital científico dos sujeitos. Este capital, que não se trata de remuneração financeira, mas, sim, de um capital imaterial, simbólico, é responsável por conferir uma posição dominante ao agente, como o reconhecimento pelos pares-concorrentes, prestígio e legitimidade científica (BOURDIEU, 1983). Ainda de acordo com o autor, o capital científico pode ser expresso em duas dimensões:

As duas espécies de capital científico têm leis de acumulação diferentes: o capital científico "puro" adquire-se, principalmente, pelas contribuições reconhecidas ao progresso da ciência, as invenções ou as descobertas (as publicações, especialmente nos órgãos mais seletivos e mais prestigiosos, portanto aptos a conferir prestígio à moda de bancos de crédito simbólico, são o melhor indício); o capital científico da instituição se adquire, essencialmente, por estratégias políticas (específicas) que têm em comum o fato de todas exigirem tempo-participação em comissões, bancas (de teses, de concursos), colóquios mais ou menos convencionais no plano científico, cerimônias, reuniões etc. (BOURDIEU, 2004, p. 36)

A produção técnico-científica, especificamente para este estudo, de artigos publicados em periódicos científicos nacionais e internacionais, assim como a obtenção de bolsa de produtividade em pesquisa do CNPq estão relacionadas ao capital científico “puro” ou específico, conforme descrito por Bourdieu (2004). Isto significa que o processo de acumulação de capital científico e sua posse resultam em maior ou menor possibilidades de avanço e destaque na carreira. O campo científico tem, portanto, regras e práticas atravessadas por relações de poder expressas pelo peso do capital possuído por cada jogador no seu campo

de atuação. Connell (2006a), ao estudar a dinâmica das instituições, chamou a atenção para algo que tangencia a concepção de Bourdieu de relações de poder entre os indivíduos em um campo determinado: o “regime de gênero”. Segundo a autora, o poder, como dimensão constituinte das relações de gênero, relaciona-se à burocracia presente nas instituições e tende a formatar critérios e processos que privilegiam os homens. Connell (2006a) também chama a atenção para a gendrificação do campo de forças nos ambientes de trabalho formal. Assim, autora, “onde há divisão de gênero do trabalho em relação às ocupações [...] haverá uma divisão nos sistemas educacionais que preparam as pessoas para esse trabalho” (CONNELL; PEARSE, 2012, p. 167).

Desse modo, a institucionalização da ordem de gênero é o que Connell qualifica como sendo o regime de gênero de uma determinada instituição (CONNELL, 1987). A autora descreve ainda os processos, estruturas e crenças que separam e hierarquizam homens e mulheres em diferentes espaços. Em termos práticos, significa entender como uma estrutura local de relações de gênero pode funcionar dentro de uma escola, de uma família ou de uma empresa. Assim, cada instituição tem seu próprio regime de gênero, conferindo poder e autoridade a alguns grupos em detrimento de outros.

Aproximar as concepções de campo, *habitus* e capital, de Bourdieu, da concepção de “regime de gênero” de Connell (1987; 2006a) permite-nos potencializar o poder explicativo das relações de poder gendrificadas no campo científico. As concepções de Bourdieu e Connell permitem explicitar as práticas que sedimentam a rede de parcerias dos pesquisadores homens na publicação de artigos, na aprovação de projetos, nas disciplinas lecionadas para graduação e pós-graduação, nas orientações, entre tantas outras práticas gendrificadas no campo acadêmico. Bourdieu (2004) e Connell (2006a) evidenciam a presença de aspectos estruturais das organizações construídas com base nas relações desiguais de gênero.

Os impactos do *habitus sexualizado* e do regime de gênero na vida das pesquisadoras se torna mais claro através da pesquisa realizada por Margaret Sallee, Kelly Ward e Lisa Wolf-Wendel (2016), as quais chamam a atenção para o fato de que a parentalidade envolve normas de gênero que podem limitar a atuação de homens e de mulheres, tanto na família quanto no trabalho. Segundo as autoras, ainda que existam diferenças significativas entre os papéis desenvolvidos pelos pais e mães acadêmicas, a principal característica está na mudança cultural e organizacional das instituições, tendo em vista um melhor equilíbrio entre as demandas da carreira e da família. As autoras conduziram este estudo em universidades públicas dos EUA e observaram que homens e mulheres respondem de diferentes formas às

pressões advindas das esferas da família e do trabalho, mas que ambos são afetados por elas.

Nas palavras das autoras:

Homens e mulheres estão sujeitos a diferentes esquemas de gênero; as mulheres que são mães podem sentir que podem dedicar tempo à criação dos filhos (ou se sentem obrigadas a fazê-lo), enquanto os homens recebem a mensagem oposta. Da mesma forma, simplesmente assumindo seus empregos como professores, homens e mulheres são responsáveis pelas normas ideais do trabalhador à luz das culturas acadêmicas e das expectativas do corpo docente. Dados os diferentes esquemas de gênero, as mulheres podem ser sutilmente penalizadas por atuarem como trabalhadoras ideais, enquanto os homens podem se sentir compelidos a fazê-lo. (SALLEE; WARD; WOLF-WENDEL, 2016, p. 191)

Assim sendo, as trajetórias profissionais de homens e mulheres são igualmente marcadas pelas alternâncias e mudanças que se fazem presentes no âmbito pessoal e familiar. No Brasil, algumas iniciativas despontam para mudar este cenário, como, por exemplo, o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), que disponibilizou em abril de 2021, pela Plataforma *Lattes*, uma ferramenta que possibilita a inserção no Currículo *Lattes* do registro dos períodos de licença maternidade. Esta ação, resultado sobretudo do Movimento *Parent in Science*³⁹, tem por objetivo minimizar as disparidades na produção científica de mulheres que se tornaram mães. A necessidade de considerar os períodos de licença maternidade na avaliação do currículo de cientistas mães é fato evidenciado em diversos estudos. De acordo com Pâmela Mello-Carpes *et al.* (2022), uma pesquisa realizada com pesquisadoras brasileiras entre os anos de 2017 e 2018 confirmou a existência de um grande impacto da maternidade na produtividade científica das mulheres. “Os resultados mostraram que, depois do nascimento dos(as) filhos(as), sua repercussão é imediata na produtividade das cientistas, com redução do número de publicações científicas” (MELLO-CARPES *et al.*, 2022, p. 02).

Neste bojo, observam-se iniciativas implementadas no meio acadêmico, como editais que incluem os períodos de afastamento para a licença maternidade, possibilitando uma contabilização diferenciada dos pontos para candidatos de ambos os sexos. Tais medidas atuam como forma de redistribuir ônus e reconhecer que as mulheres durante o período da maternidade, seja ela biológica ou por vínculo jurídico como a adoção, ficam impossibilitadas de concorrer em condições de igualdade com pesquisadores homens. Contudo, ainda que a inserção da maternidade no Currículo *Lattes* seja considerada uma ação positiva, é necessário

³⁹ A criação desse campo teve por objetivo atender a uma demanda do movimento #MaternidadenoLattes, iniciativa do projeto *Parent in Science*, realizada em 2018. Representantes da comunidade científica entregaram ao CNPq um pedido formal, endossado por dezenas de entidades científicas.

que se avance em termos de elaboração e implementação de estratégias, planos e medidas com vistas a uma maior equidade de gênero no campo científico. Só assim, pela conscientização dos indivíduos, mas também pela adoção de práticas efetivas pelas instituições que busquem corrigir as desigualdades evidenciadas é que mudanças mais significativas serão, de fato, observadas.

3.4 Procedimentos metodológicos

Como instrumentos de coleta de dados, empregou-se a consulta a dados secundários através do acesso à base de dados da Plataforma *Lattes* do CNPq de todos os docentes envolvidos no estudo. A análise documental buscou identificar, a partir das lentes de gênero, variações entre o número de orientações de estudantes, total de artigos publicados e Qualis/Capes dos mesmos, a distribuição de carga horária em disciplinas da graduação e pós-graduação, a autoria/coautoria em artigos científicos publicados, entre outros aspectos analisados.

Foram somadas aos dados obtidos mediante a coleta aos Currículos *Lattes* e informações cedidas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP). A PGP é o setor da UFV responsável pela execução e avaliação das ações administrativas e das políticas de gestão e desenvolvimento de pessoas. Foram cedidas informações referentes à caracterização pessoal dos docentes - sexo, raça, data de nascimento, escolaridade, estado civil, número de filhos e faixa etária -, relacionadas à carreira, incluindo lotação, tempo de serviço, categoria funcional, licenças e ocupação de cargos de chefia. Ainda nesta etapa do trabalho, contou-se com a aplicação do questionário de pesquisa (Apêndice A), que ocorreu durante os meses de agosto de 2021 a janeiro de 2022. Os questionários foram enviados quinzenalmente aos e-mails institucionais dos 212 docentes deste estudo. Findado o término do período de aplicação do questionário, foram obtidas 122 respostas (Tabela 2).

Tabela 2: Total de respondentes do questionário de pesquisa por departamento e sexo.

Departamento	Sigla	Docentes		Total
		Homens	Mulheres	
Departamento de Agronomia	DAA	28	6	34
Departamento de Engenharia Agrícola	DEA	13	7	20
Departamento de Engenharia Florestal	DEF	12	4	16
Departamento de Economia Rural	DER	10	10	20
Departamento de Fitopatologia	DFP	6	1	7
Departamento de Solos	DPS	10	2	12
Departamento de Zootecnia	DZO	6	7	13
Total		85	37	122

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O total de 122 respondentes equivale a 57,5% do total de docentes pesquisados. Ressalta-se ainda que o questionário contava com um campo no qual os participantes poderiam manifestar interesse em colaborar com a etapa referente à fase das entrevistas, conforme apresentado no último capítulo desta tese.

3.5 A parentalidade e o campo científico

O termo parentalidade em sua concepção mais ampla descreve a condição de se tornar pai e mãe. Todavia, quando se observa a própria legislação vigente no Brasil, percebe-se um claro viés de gênero. A Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016, estabelece os seguintes períodos para licença de mães pesquisadoras e pais pesquisadores: seis meses para a mãe e cinco a vinte dias para o pai. Sabendo que o dever de cuidar da criança e suprir suas necessidades compete tanto ao pai quanto à mãe, como explicar tamanha disparidade entre os períodos de afastamento para tal finalidade? Essa discrepância, garantida por Lei, reforça um ciclo de desigualdades que sustenta os estereótipos de gênero existentes na sociedade. O cuidado do filho cabe, sobretudo, à mulher. Desta forma, todos os cuidados e tarefas vinculadas ao papel materno acompanharão a vida profissional da mulher.

No que tange ao campo acadêmico, a maternidade vivida por uma professora-pesquisadora é tomada como se representasse apenas um período de licença, que nada mais acrescenta ao cotidiano desta professora-pesquisadora. No entanto, a produtividade científica

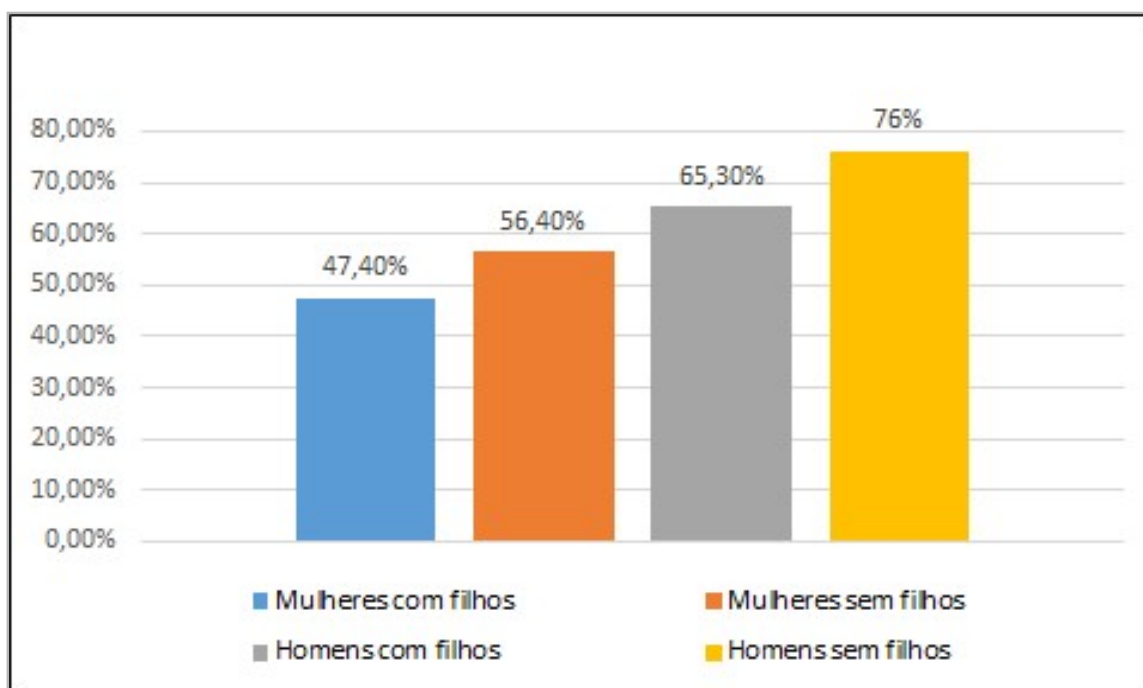
é o motor da carreira acadêmica atual, e a maternidade representa, na prática, uma condição que torna desigual a construção da carreira acadêmica” (PROTETTI; SOUZA, 2021, p. 12). Em se tratando da carreira de professores/pesquisadores, o binômio maternidade- produtividade científica tem sido objeto de intenso debate, particularmente nos estudos sobre gênero. Muitos deles salientam que o nascimento dos filhos não acarreta grandes interferências na carreira do pai (BITENCOURT; ANDRADE, 2022; DELLAZZANA-ZANON; DELLAZZANA; TALAMONI, 2019; MARTINS; MARINHO, 2020; MELLO-CARPES *et al.*, 2022). Em contrapartida, para as mulheres, é elencada uma extensa lista de "implicações" decorrentes do tornar-se mãe. Implicações estas que advêm tanto pelo tempo em que precisam se afastar de suas atividades profissionais (licença maternidade), quanto pelo retorno ao trabalho, que é acompanhado de um duplo conflito entre a satisfação pela retomada da vida profissional em oposição às demandas de sua nova rotina familiar.

Em uma pesquisa desenvolvida por Sheyla Pindado Sanz-Cruzado *et al.* (2021), as autoras analisaram a percepção do impacto da maternidade e da paternidade na produtividade científica em diferentes fases de crescimento dos filhos, na Espanha. Constatou-se, de modo geral, que todos os sujeitos pesquisados consideravam que os efeitos da parentalidade eram mais negativos na maternidade do que na paternidade e que variavam de acordo com a idade das crianças.

Tatiana Pontes *et al.* (2019) identificaram em pesquisa conduzida junto com mulheres pesquisadoras a pressão que sentiam para continuar publicando, mesmo durante o período da licença maternidade. “Ao se candidatar a uma progressão de carreira docente, subsídios ou financiamentos de pesquisas, o período de licença maternidade não é considerado, deixando as mães acadêmicas em grande desvantagem em seus planos de carreira” (PONTES *et al.*, 2019, p. 687). É preciso mencionar a forma “indiferente” com que as instituições, de um modo geral, tratam as mulheres que experienciam a maternidade. Não há o devido reconhecimento a um período que já é bastante atribulado por si só. Ao contrário, espera-se que durante o tempo de afastamento para os cuidados com o bebê, as mulheres consigam produzir ainda mais, pois, de certa forma, estariam com maior “tempo livre”, já que não estão envolvidas com os trabalhos acadêmicos. Conforme mencionado por Kelly Ward (2014), ainda persistem diversos estereótipos de gênero no meio acadêmico e na esfera doméstica que impedem o pleno progresso das mulheres como professoras/pesquisadoras. E, em particular, as mulheres com filhos poderão enfrentar ainda mais obstáculos para percorrer os tradicionais caminhos para o sucesso acadêmico (WARD, 2014).

Estudo desenvolvido pelo movimento *Parent in Science* (2020) confirmou que a chegada dos filhos intervém de diferentes formas na vida acadêmica de homens e mulheres. A pesquisa foi realizada durante os meses de abril e maio de 2020, em pleno avanço da pandemia causada pelo novo coronavírus⁴⁰. O estudo comparou a submissão de artigos científicos por homens e mulheres, com e sem filhos. Os dados revelaram que o percentual de submissão de manuscritos entre pessoas de ambos os sexos, sem filhos, foi sempre maior. E constatou-se ainda que, entre aqueles que não tinham filhos, as mulheres submeteram menos artigos que os homens (Gráfico 1).

Gráfico 1: Percentual de submissões de artigos científicos pelos docentes, 2020.



Fonte: Elaborado pela autora tendo como base dados disponibilizados pelo *Parent in Science* (2020).

Como revelado por vários estudos do tema, ao Gráfico 1 são acrescentados ainda o cenário da pandemia e a realidade do trabalho remoto, exercido dentro dos lares. Quanto a esta circunstância, especialmente as mães-cientistas, com crianças pequenas, tiveram que enfrentar situações desafiadoras para conciliar⁴¹ as tarefas do lar e da carreira. Além disso, a pandemia também deixou sequelas no meio científico, como pode ser percebido pelo

⁴⁰ Trata-se da pandemia causada pelo novo coronavírus, identificado pela primeira vez em dezembro de 2019, em Wuhan, na China, sendo o vírus responsável pela COVID-19.

⁴¹ Neste estudo, o termo “conciliar” foi adotado tomando como referência as reflexões de Hirata e Kergoat (2007), que expõem as desigualdades de gênero inerentes à divisão entre trabalho e vida pessoal. O modelo de “conciliação” exposto pelas autoras reflete a pressão exercida sobre as mulheres para equilibrar simultaneamente uma diversidade de papéis.

percentual de participação feminina nas submissões de artigos científicos. Maria Beatriz Caruzo *et al.* (2020) expressam preocupação com os reflexos negativos desse contexto na carreira das mulheres, tendo em vista que “é inevitável imaginar que em um ou dois anos os currículos refletirão esse acentuado desequilíbrio, exacerbando ainda mais as diferenças de gênero que já são predominantes na academia” (CARUZO *et al.*, 2020, p. 2).

A evidente desigualdade que se coloca no cenário representado nos dados tem como ponto fundamental o gênero. Não apenas as mulheres que são mães têm sua produtividade científica afetada negativamente. O que a pesquisa realizada pelo *Parent in Science* (2020) aponta é que, de modo geral, as mulheres apresentam produtividade inferior à dos homens em ambas as situações analisadas, sendo mães ou não. As mulheres não vivenciam a atribuição como principais cuidadoras apenas na condição de mães, mas, também, na condição de filhas, noras, enfim, a condição feminina está socialmente vinculada às questões relacionadas aos cuidados que essencializam a mulher como cuidadora natural, perpetuando a iniquidade de gênero. Como resultado desse cenário, há uma sobrecarga de funções para as mulheres, diante da desigual responsabilização pelos cuidados com a vida privada. Tais cuidados podem ser destinados aos filhos, mas também a outros dependentes, o que restringe, para elas, as possibilidades de combinar de forma próspera família e carreira. O estudo de Ralph Hansmann e Dagmar Schröter (2018) em um Instituto Federal de Tecnologia de Zurique, na Suíça, confirma a questão ao identificar que mesmo as mulheres que não experienciaram a maternidade são, muitas vezes, incumbidas de cuidar de outros dependentes (por exemplo, parentes idosos, familiares doentes etc.). Ou seja, a desigualdade de gênero presente no equilíbrio trabalho-família tem sido há tempos fator contribuinte para a manutenção de um cenário de maior vulnerabilidade nas carreiras femininas.

Enfim, as mulheres estão sujeitas a obstáculos diários, que se intensificam de acordo com estágios do ciclo familiar (CARTER; MCGOLDRICK, 1995). A maternidade tem sido apontada como um fator limitante para o acesso, permanência e ascensão de mulheres na carreira científica. Conforme destacado por Lara Rodrigues *et al.* (2021), “ser mãe e cientista requer um equilíbrio entre a vida profissional e familiar que certamente não se coloca como tarefa fácil, principalmente quando as atividades científicas pressupõem produtividade e competitividade” (RODRIGUES *et al.*, 2021, p. 49). Além disso, a situação é agravada quando as mulheres estão inseridas em áreas reconhecidas como “redutos masculinos”, a exemplo das agrárias, engenharias e tecnologia, nas quais a competitividade é ainda mais intensa.

3.6 As assimetrias de gênero na docência do magistério superior: família e carreira no CCA/UFV

Para a elaboração das análises que se seguem, foi utilizado um banco de dados formado pelos 212 docentes em atividade no CCA/UFV em 31/07/2021⁴². De modo complementar, foram consideradas as informações obtidas por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), empregando o marco temporal adotado, ou seja, 31 de julho de 2021. Ressalta-se que os dados disponibilizados pela PGP preservaram o anonimato dos servidores e se referiam a um total de 204 docentes⁴³. Ademais, são apresentadas e discutidas as respostas obtidas pela aplicação do questionário aos docentes, a fim de estabelecer uma relação entre as configurações familiares/ciclos de vida familiar e a carreira do magistério superior. Do total de 212 questionários enviados para as 47 professoras e 165 professores deste estudo durante os meses de agosto de 2021 a janeiro de 2022, obteve-se o retorno de 37 professoras e 85 professores, o que indica o envolvimento de 79% das professoras e 52% dos professores. De modo geral, a participação e o envolvimento na pesquisa alcançaram 57,5% do universo pesquisado. A Tabela 3 apresenta a relação de docentes por gênero e estado civil.

Tabela 3: Distribuição dos docentes do CCA/UFV por gênero e estado civil.

	Gênero					
	Feminino			Masculino		
Total	22,2%			77,8%		
Estado civil	Casada	Solteira	Divorciada	Casado	Solteiro	Divorciado
	48,9%	46,8%	4,3%	70,9%	23,6%	5,5%

Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados da pesquisa, 2022.

⁴² Informação obtida por meio de pesquisa ao site oficial da UFV: <https://www.dti.ufv.br/relatorioufv/>. Resguardado conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD, Lei nº 13.709/2018).

⁴³ Verifica-se uma diferença de oito docentes em relação ao banco de dados principal, em virtude de movimentações rotineiras no setor de cadastro da PGP, tais como: aposentadoria, licenças, admissões, entre outras.

A Tabela 3 mostra que o corpo docente do CCA/UFV é constituído majoritariamente por docentes homens (77,8%) e por uma reduzida parcela de mulheres (22,2%). Nota-se, ainda, que o percentual de docentes casadas e solteiras se apresenta de modo equilibrado, com uma pequena variação positiva para a categoria “casada”. Para os homens, essa variação aparece mais pronunciada, com um percentual de 70,9% de professores casados. Os resultados em relação ao estado civil dos docentes pesquisados encontram respaldo em um estudo comparativo desenvolvido por Sarah Aiston e Jisun Jung (2015). Ao investigarem a relação entre as configurações familiares e a carreira científica em cinco países diferentes (Alemanha, Estados Unidos, Finlândia, Hong Kong e Japão), as autoras constataram predomínio de mulheres cientistas solteiras. Isto pode estar relacionado, principalmente, ao fato de que, para os homens, o casamento se constitui como uma parceria que se correlaciona positivamente com a produtividade da pesquisa (AISTON; JUNG, 2015). Sob esse prisma, o matrimônio tende a ser mais vantajoso para os homens, visto que cultural e historicamente são as mulheres que continuam “assumindo” as responsabilidades de cuidados com filhos, além de outras tarefas domésticas e familiares. Quer dizer, ao se casarem, os pesquisadores ganham uma esposa cuidadora, que substitui o lugar da mãe cuidadora. Já as pesquisadoras recebem, mesmo antes da maternidade, as incumbências de cuidados, como as relacionadas à casa e ao marido.

A literatura científica apresenta múltiplas definições para o termo “família” (BERTHOUD, 2010; BIROLI, 2014; CARTER; MCGOLDRICK, 1995; MACHADO, 2005; PRADO, 2011). Contudo, é visível que nas últimas décadas o modelo de família tradicional tem passado por significativas transformações. De acordo com Hilka Machado (2005), “percebe-se que a noção de família envolve atualmente uma complexidade, na medida em que diferentes formas coexistem na mesma cultura” (MACHADO, 2005, p. 319). Flávia Biroli (2014) acrescenta que, nos dias atuais, presencia-se uma pluralidade cada vez maior de arranjos familiares. A autora destaca que “A diversidade de arranjos na vida doméstica, em seus aspectos afetivos e materiais, foi uma realidade no mundo moderno e continuaria a ser uma realidade no mundo contemporâneo” (BIROLI, 2014, p. 22). Arelada à discussão sobre as famílias, há as relações de gênero, visto existir “uma relação direta entre as formas assumidas pela vida doméstica numa sociedade e os papéis atribuídos a mulheres e homens” (BIROLI, 2014, p.8). Os docentes deste estudo apresentaram configurações familiares diversificadas (Tabela 4).

Tabela 4: Configurações familiares dos docentes da pesquisa.

Configuração familiar à qual o(a) docente pertence	Feminino		Masculino	
	N	%	N	%
Família Homoafetiva sem filhos	2	5,4	2	2,3
Família Monoparental (somente um dos pais e seus descendentes)	1	2,7	2	2,3
Família Nuclear com filhos	16	43,2	62	73,1
Família Nuclear sem filhos	8	21,6	9	10,6
Família Reconstituída {casal, em que um ou ambos têm filhos(as) de relacionamento anterior}	3	8,2	4	4,7
Família Unipessoal	7	18,9	6	7,0

Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados de campo (2022).

A Tabela 4 mostra a existência de diferentes composições familiares entre os participantes da pesquisa, fato que se coaduna com um contexto de conjuntura mundial, em que as famílias se organizam a partir de dinâmicas fluidas, com possibilidades plurais de organização (BIROLI, 2014). Apesar da diversidade observada, a família nuclear com filhos prevalece em maior número. Em relação aos pesquisadores, ela representava 73,1% dos arranjos familiares e, quanto às pesquisadoras, 43,2%, seguida pela família nuclear sem filhos. Ainda considerando a dinâmica familiar, os docentes foram questionados sobre a participação na execução de tarefas domésticas e, como resultado, foram obtidos os percentuais indicados na Tabela 5.

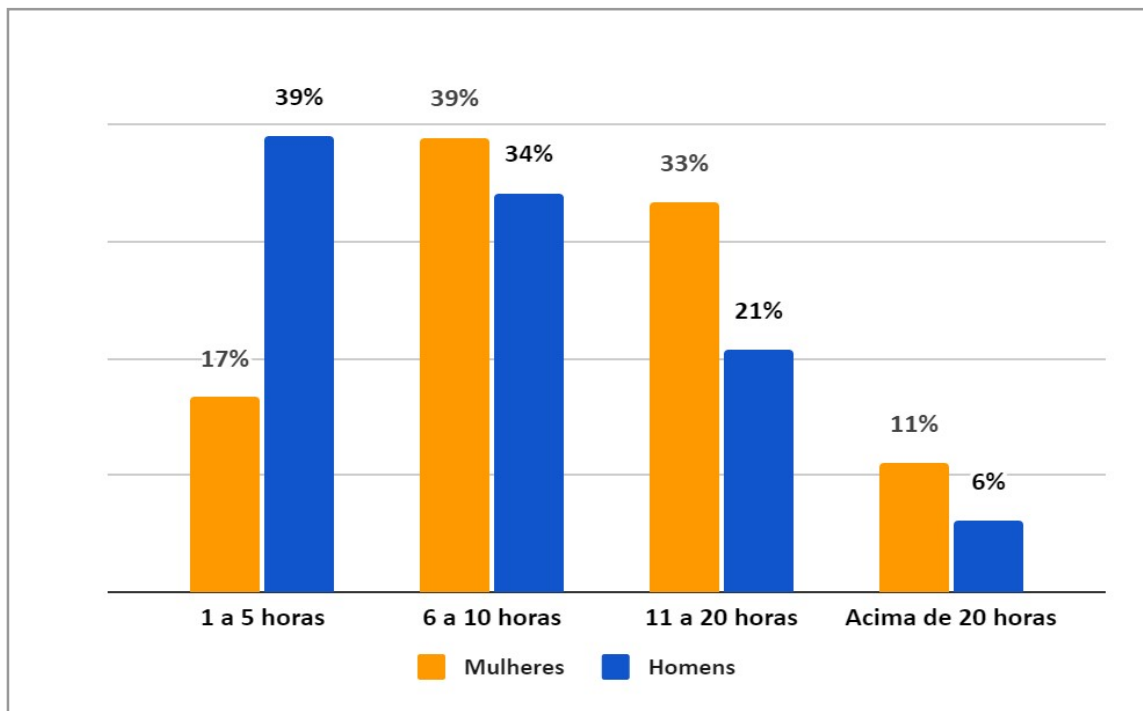
Tabela 5: Participantes da pesquisa que declararam realizar atividades domésticas.

Você costuma realizar atividades domésticas?			
Gênero	Sim	Não	Às vezes
Feminino	81%	3%	16%
Masculino	78%	4%	18%

Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados de campo (2022).

Observa-se uma pequena diferença a mais no percentual de pesquisadoras em relação ao de pesquisadores que responderam “realizar atividades domésticas”. O Gráfico 2 aprofunda a compreensão em relação ao significado prático envolvido na realização de tarefas domésticas, ao levantar o número de horas, em média, que professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras dedicavam a esse tipo de atividade.

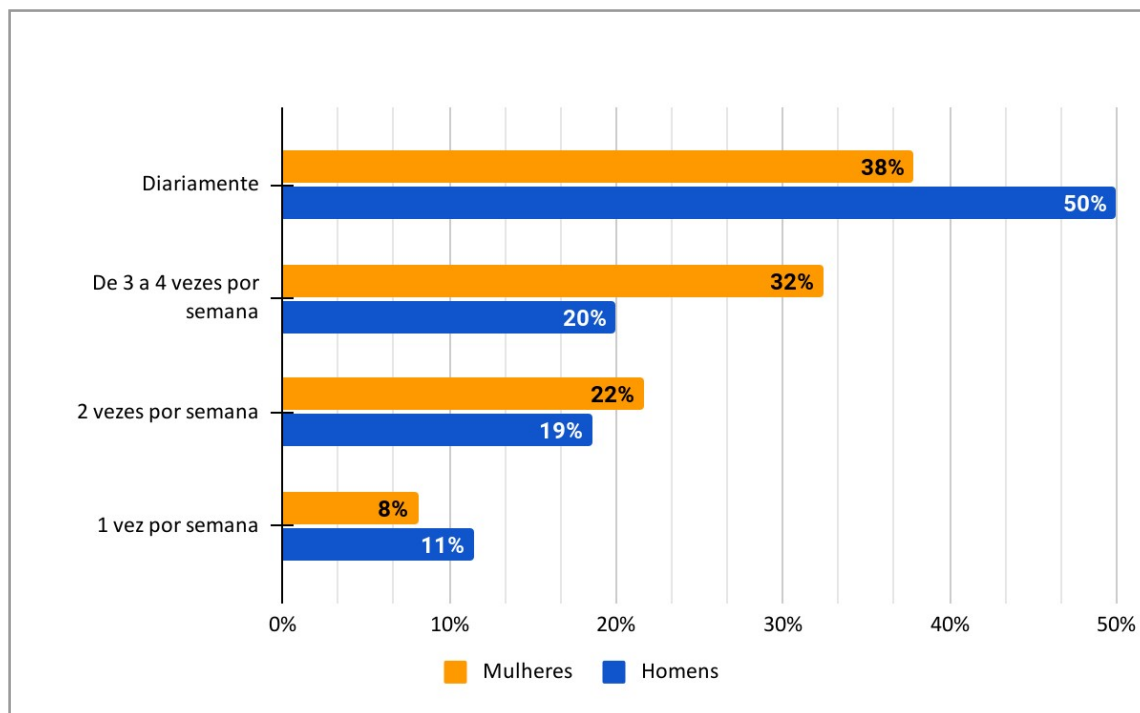
Gráfico 2: Tempo médio gasto semanalmente em atividades domésticas.



Fonte: Elaborada pela autora a tendo como base dados de campo (2022).

O Gráfico 2 mostra que docentes-pesquisadoras dedicavam maior número de horas a atividades domésticas em comparação aos docentes-pesquisadores. Justamente na média relativa a “1 a 5 horas semanais”, com menor tempo de envolvimento com as atividades domésticas, as pesquisadoras apresentaram menor percentual de tempo envolvido que os pesquisadores. Em todas as demais faixas, as pesquisadoras estiveram mais ocupadas que os pesquisadores nas atividades domésticas, com maior diferença percentual na média de 11 a 20 horas semanais. Essa discrepância na alocação do tempo demonstra que, embora se evidencie a participação masculina em tarefas domésticas, a divisão sexual “desigual” do trabalho ainda é realidade entre professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras participantes da pesquisa. Em relação à frequência com que levavam trabalho para casa, o Gráfico 3 apresenta alguns percentuais que complementam a reflexão proposta.

Gráfico 3: Frequência com que os docentes afirmaram levar trabalho para casa.



Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados de campo (2022).

Nota-se que do total de pesquisadores que declararam levar trabalho para casa, o maior percentual foi encontrado na frequência “diariamente”. Ou seja, o trabalho produtivo dos pesquisadores tem espaço no ambiente doméstico para a sua realização em um maior percentual que das pesquisadoras pesquisadas. Quando os professores levam trabalho para casa, encontram um ambiente propício para a realização destas atividades, uma vez que são as mulheres que estão na linha de frente das demandas domésticas (KERGOAT, 2009). As frequências de 2 e 3 a 4 vezes por semana foram as mais relatadas pelas professoras que disseram levar trabalho para casa.

Diante do cenário exposto e com base nos contributos teóricos de Carter e McGoldrick (1995) sobre os estágios dos ciclos de vida familiar, foi dado foco à análise das famílias classificadas nos estágios 3, 4 e 5 por entender que as atividades de cuidados e orientação inerentes a estas fases podem afetar diretamente a carreira profissional dos indivíduos, considerando a discussão anterior sobre parentalidade. Tem-se, ainda, atenção especial ao estágio 3, que compreende a infância como um período que requer maior atenção por parte dos pais, considerando o desenvolvimento e a aprendizagem da criança. Não obstante, faz-se necessária a observação aos demais estágios (1 e 2) a fim de se estabelecer uma base sólida para comparação entre os diferentes ciclos de vida pelos quais as famílias tendem a

experienciar. A Tabela 6 ilustra o cenário verificado no CCA no que se refere à maternidade e paternidade.

Tabela 6: Respostas dos participantes em relação à questão de ter filhos.

	Feminino		Masculino	
	N	%	N	%
Possuem filhos	17	45,9	67	78,8
Não possuem filhos	20	54,1	18	21,2

Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados de campo (2022).

Entre o grupo de pesquisadoras que responderam ao questionário, mais da metade não tinha filhos (54,1%), enquanto para os homens este percentual foi de 21,2%. Elaine Ecklund e Anne Lincoln (2011), ao analisarem a situação de cientistas acadêmicos nos Estados Unidos, observaram que as “cientistas das melhores universidades não apenas têm menos filhos do que seus colegas homens, mas também eram mais propensas a dizer que, devido à carreira científica, tinham menos filhos do que gostariam” (ECKLUND; LINCOLN, 2011, p. 4). Em virtude do conflito que se coloca entre as esferas familiar e profissional, muitas mulheres optam, prioritariamente, pelo investimento profissional adiando ou mesmo abdicando da maternidade. Com isso, verifica-se um maior percentual de mulheres sem filhos, conforme apontado neste estudo.

Em contrapartida, o reduzido percentual de homens sem filhos pode estar relacionado ao que Shen e Jiang (2020) identificaram como uma baixa participação paterna nos cuidados infantis. Os estudos de Shen e Jiang (2020) e de Samantha Paustian-Underdahl *et al.* (2019) retrataram o fenômeno descrito como “prêmio de paternidade”, ou seja, o pai sente-se mais comprometido com o trabalho remunerado após o nascimento dos filhos. De modo equivalente, a “pena da maternidade” é colocada sobre as mulheres que se tornam mães, sobretudo em razão da divisão sexual do trabalho e de uma resistente ideia que legitima a vinculação da mulher ao mundo reprodutivo. Ainda de acordo com os autores, pouca ou nenhuma mudança significativa na carreira profissional dos homens é evidenciada pela chegada dos filhos (PAUSTIAN-UNDERDAHL *et al.*, 2019; SHEN; JIANG, 2020).

A Tabela 7 apresenta os estágios dos ciclos de vida familiar dos docentes que têm filhos, de acordo com a classificação proposta por Carter e McGoldrick (1995). Conforme

mencionado anteriormente, neste estudo a ênfase foi dada aos estágios 3, 4 e 5 por compreender serem estas as etapas de maior impacto no cotidiano das famílias. Para os pais de crianças pequenas, as demandas tornam-se maiores e faz-se necessária uma readaptação da rotina em razão dos cuidados, que são indispensáveis nesta fase. À medida que crescem, os filhos vão se tornando mais independentes. Contudo, as fases da adolescência e a formação do jovem adulto ainda carecem de atenção, orientação e acompanhamento para que se tornem indivíduos autônomos e responsáveis.

Tabela 7: Classificação dos estágios dos ciclos de vida familiar dos respondentes com filhos, de acordo com Carter e McGoldrick (1995).

Estágios dos ciclos de vida familiar	Faixa etária	Feminino		Masculino	
		N	%	N	%
3. Família com criança(s)	0 a 5 anos	5	29,4	15	22,4
	6 a 10 anos	2	11,8	14	20,9
4. Família com adolescente(s)	11 a 14 anos	2	11,8	6	9,0
	15 a 18 anos	2	11,8	5	7,5
5. Família no meio da vida	Maior de 18 anos	6	35,2	27	40,2

Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados de campo (2022).

Considerando o total de 84 docentes que responderam ter filhos, 17 mulheres e 67 homens, as faixas etárias apresentadas na Tabela 7 ilustram em quais estágios as famílias se encontravam. Observa-se que a maior parte das famílias com filhos se enquadrava no estágio 5 (família no meio da vida). As demais faixas estavam distribuídas, de forma equilibrada, entre os estágios 3 (famílias com crianças) e 4 (família com adolescentes).

Quando se questiona aos participantes sobre o uso do tempo para com as atividades inerentes à docência após o casamento e/ou união estável, a Tabela 8 mostra a relação entre matrimônio/união e vida profissional.

Tabela 8: Relação entre matrimônio/união e vida profissional.

O matrimônio/união interferiu em sua vida profissional, alterando o tempo despendido com as atividades da carreira docente (número de publicações, orientações, projetos)?		
	Mulheres	Homens
SIM	25,9%	20,0%
NÃO	74,1%	72,9%
Não soube responder	-	7,1%

Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados de campo (2022).

Nota-se que para a maioria das pesquisadoras (74,1%) e (72,9%) dos pesquisadores a avaliação foi de que não houve alterações nesse sentido. A pesquisa de Elizabete Kobayashi e Camila Rigolin (2015) também apresentou resultado semelhante ao analisar a interferência do matrimônio no progresso da carreira científica, considerando o cenário brasileiro. As autoras identificaram um posicionamento unânime por parte das participantes ao reconhecerem que o casamento não se constituía em um empecilho à ascensão profissional. Luiz Otávio Ferreira (2008) afirma a este respeito que “o casamento pode gerar efeitos positivos sobre a produtividade de ambos os sexos ou somente sobre os homens” (FERREIRA *et al.*, 2008, p. 46). Entretanto, quando questionados sobre o advento da maternidade e/ou paternidade (Tabela 9), 64,7% das mulheres disseram haver alteração no tempo disponível após terem se tornado mães. Para 46,3%, que corresponde à maior parte dos homens, a paternidade não afetou diretamente o desempenho profissional.

Tabela 9: Percepção da influência da maternidade/paternidade na carreira profissional.

Percepção da influência da maternidade/paternidade no tempo despendido com as atividades da carreira docente (número de publicações, orientações, projetos)		
	Mulheres	Homens
SIM	64,7%	44,7%
NÃO	29,4%	46,3%
Não soube responder	5,9%	9,0%

Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados de campo (2022).

Quanto ao papel de cuidar, naturalizado e historicamente remetido às mulheres, a Tabela 10 mostra maior presença das mães como principais responsáveis pelos cuidados dos filhos. Como é possível perceber, a maioria dos pesquisadores reconhece as mães como as principais responsáveis pelos cuidados das crianças. Todavia, 9% entre eles se avaliaram como os principais cuidadores dos filhos. Quanto às pesquisadoras, nenhuma atribuiu esse papel ao pai. Outro ponto a ser observado é em relação ao percentual de pesquisadores que responderam que o cuidar caberia a ambos, mãe e pai. Observa-se que 34,3% dos pesquisadores acreditavam que essa responsabilidade deveria ser compartilhada, ao passo que 23,5% das mães tinham a mesma opinião.

Tabela 10: Opinião dos participantes sobre o papel de cuidador dos filhos.

	Quem é o principal responsável pelo cuidado do(s) filho(s)?		
	Mãe	Pai	Ambos
Mulheres	76,5%	-	23,5%
Homens	56,7%	9,0%	34,3%

Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados de campo (2022).

Os resultados encontrados são pertinentes a outros estudos que remetem à figura materna as demandas de cuidados (ATKINSON, 1987; CARUZO *et al.*, 2020; PINDADO SANZ-CRUZADO *et al.*, 2021; BOUERI; DE ASSIS, 2018). Alice Atkinson (1987) ressalta que os discretos percentuais de responsabilização sinalizados pelos pais advêm dos tradicionais baixos níveis de participação paterna nas questões de cuidados. Enquanto isso, as mulheres tendem a avaliar os pais em comparação com seu próprio nível de comprometimento, o que poderia justificar o fato de nenhuma das professoras pesquisadas ter conferido ao pai o papel de principal responsável pelo cuidado dos filhos. Desse modo, os resultados obtidos atuam no sentido de uma aceitação da hipótese (H2) testada, visto que a configuração da divisão sexual do trabalho no âmbito doméstico afeta de formas e intensidades diferenciadas a condução da carreira de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras do CCA/UFV. Ademais, mediante o ciclo de vida em que as famílias se encontram, os impactos profissionais podem ser mais ou menos intensos, de curto ou longo prazo.

O tópico a seguir apresenta um debate acerca desses estágios, vinculando-os à produção técnico-científica dos docentes, assim como ao seu capital científico (BOURDIEU, 1983). O objetivo desse tipo de abordagem foi analisar o ciclo de vida dos docentes do CCA/UFV com a sua produtividade e a integração entre ascensão na carreira e família. Os resultados encontrados e as percepções e reflexões propostas propiciam uma melhor identificação e mensuração da extensão dos efeitos oriundos de um regime de gênero presente no campo das Ciências Agrárias.

3.7 Carreira Docente nas Ciências Agrárias: uma análise do capital científico a partir das lentes de gênero

Nesta seção, busca-se compreender os resultados encontrados através do aporte teórico fornecido por Bourdieu (1983) do capital científico. Os dados analisados sobre a acumulação de capital científico por parte dos docentes do CCA/UFV, bem como a identificação de fatores que reproduzem as desigualdades de gênero na carreira do magistério superior, fornecem um cenário de aplicabilidade do conceito proposto por Bourdieu (1983). Os dados possibilitam ainda a caracterização de regime de gênero presente no CCA/UFV pelos diferentes indicadores quantitativos associados a este fenômeno.

Os dados obtidos foram transferidos para o programa *Statistical Software for Data Science* - STATA, versão 16.0. Utilizou-se da estatística descritiva e dos procedimentos de análise comparativa não paramétrica fundamentadas pelo teste U de Mann-Whitney. Esse teste foi escolhido em razão de os dados coletados não seguirem uma distribuição normal, conforme identificado pelo teste de normalidade de Shapiro-Wilks e por ser considerado uma alternativa não paramétrica ao teste t de Student. Assim, ao adotar o teste U de Mann-Whitney, foi possível explorar as diferenças e identificar possíveis associações ou relações significativas entre as variáveis, com base na análise comparativa não paramétrica dos dados coletados. Estabeleceu-se um nível de significância de 5% ($p < 0,05$) com intervalo de confiança de 95% (TRIOLA, 2008). A Tabela 11 apresenta a distribuição de docentes pesquisadores, por gênero, faixa etária e tempo de serviço.

Tabela 11: Distribuição de docentes pesquisadores por gênero, faixa etária e tempo de serviço, 2021.

		Gênero					
		Feminino		Masculino		Total	
		N	%	N	%	N	%
FAIXA ETÁRIA	<40 anos	21	45,65	33	20,89	54	26,47
	>=40 e <50 anos	11	23,91	37	23,42	48	23,53
	>=50 e <60 anos	8	17,39	40	25,32	48	23,53
	>=60 anos	6	13,04	48	30,38	54	26,47
TEMPO DE SERVIÇO	<=15 anos	36	78,26	79	50,00	115	56,37
	>15 anos	10	21,74	79	50,00	89	43,63

Fonte: Extraído da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, PGP/UFV, 2021.

No que diz respeito à idade dos docentes pesquisados, a maior concentração de pesquisadoras (45,65%) encontrava-se na faixa etária de até 40 anos, enquanto a maioria dos pesquisadores (30,38%) tinha idade maior ou igual a 60 anos. Esses dados indicam que os pesquisadores, em sua maioria, estão na instituição há mais tempo que as pesquisadoras, fato que pode favorecer maior detenção de capital social, científico e político. Um expressivo percentual de mulheres (78,26%) tem 15 anos ou menos de tempo de docência, ao passo que para os homens, metade apresenta mais de 15 anos de carreira no magistério superior. O tempo de serviço mostrou ser uma variável importante para explicar parte das desigualdades evidenciadas nas práticas vivenciadas pelos professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras no CCA/UFV, principalmente no que se refere ao quantitativo de artigos publicados. Em relação à influência do gênero, a Tabela 12 apresenta os níveis de significância estatística para uma série de categorias estratificadas por gênero.

Tabela 12: Análise da influência do gênero em diferentes categorias de atuação docente.

	Gênero						Valor p
	Feminino			Masculino			
	Mediana	Mínimo	Máximo	Mediana	Mínimo	Máximo	
Proj_Pequisa_Atual	3	0	35	3	0	32	0.663
Proj_Extensão_Atual	0	0	7	0	0	12	0.049
Revisor_Peródico_Atual	5	0	66	5	0	78	0.232
Total. Artigos_pub	29	2	244	68	1	680	0.001
Total_Produção	64	3	479	95	3	1016	0.041
Prod_Livros	1	0	28	3	0	96	0.009
Prod_Capítulos	5	0	38	8	0	95	0.071
Prod_Trab. Comp.	8	0	116	13	0	371	0.193
Prod_Res. Expandido	8	0	155	14	0	311	0.330
Prod_Resumos	23	0	276	36	0	287	0.116
Artigos últimos 10 anos	24	2	165	36	0	294	0.061

Fonte: Dados da pesquisa executados no STATA, versão 16.0, 2022.

A amostra foi composta pelos 212 docentes pertencentes ao CCA/UFV, considerando as informações disponibilizadas pelo Currículo *Lattes*. As categorias “projeto de extensão atual”, “total de artigos publicados”, “total da produção” e “produção de livros” foram as que exibiram diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$). Isto mostra que o fator gênero tende a pesar mais em determinadas atividades, colocando as pesquisadoras em desvantagem quando comparadas aos pesquisadores. As professoras apresentavam maior carga horária em disciplinas da graduação que geralmente conferem baixo prestígio se comparadas às outras possibilidades de atuação docente. A Tabela 13 apresenta dados relativos às disciplinas lecionadas na graduação e pós-graduação.

Tabela 13: Medidas descritivas e comparativas entre os docentes em relação às disciplinas lecionadas na graduação e pós-graduação.

	Gênero						Valor p
	Feminino			Masculino			
	Mediana	Mínimo	Máximo	Mediana	Mínimo	Máximo	
Anos (trabalho UFV)	6,00	1,00	31,00	17,00	1,00	46,00	0.007
Número de disciplinas na graduação	30,00	4,00	148,00	62,00	1,00	221,00	0.003
Média de horas das disciplinas da graduação	3,88	2,17	10,33	3,35	1,00	10,52	0.040
Número de disciplinas na pós-graduação	11,00	,00	105,00	28,00	,00	133,00	0.007
Média de horas das disciplinas da pós-graduação	1,83	,00	4,56	2,00	,00	6,73	0.855

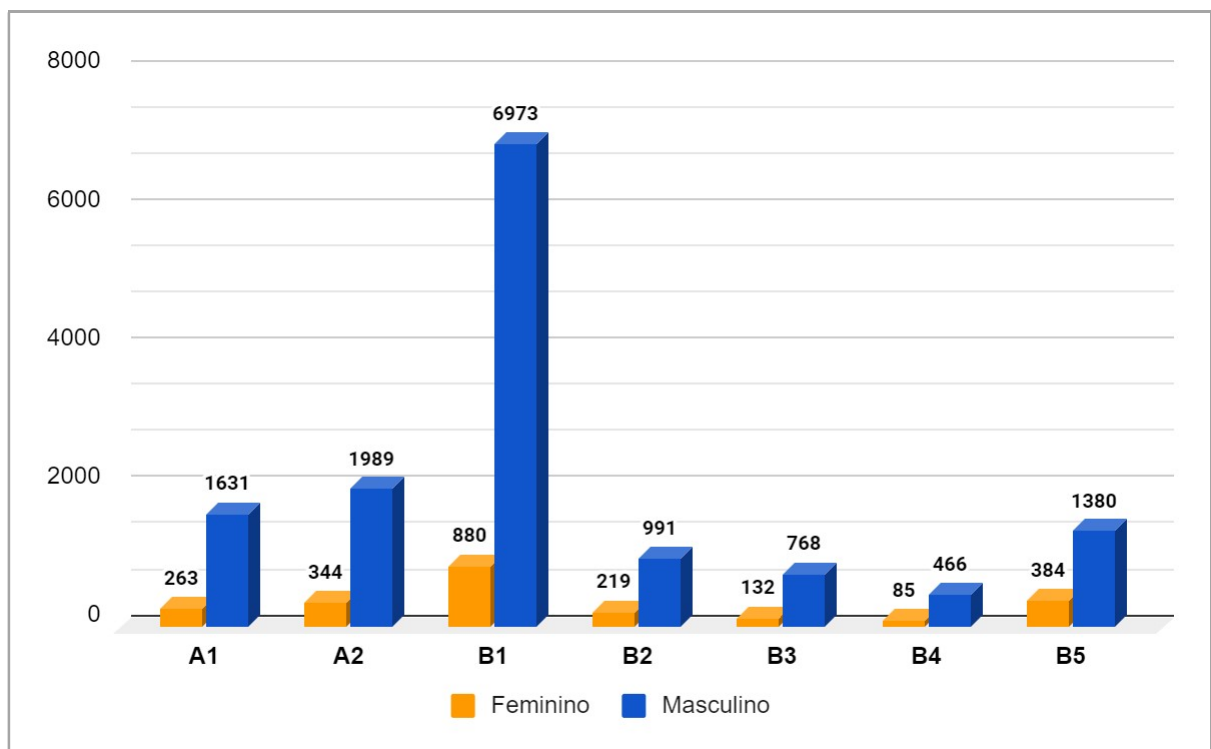
Fonte: Dados da pesquisa executados no STATA, versão 16.0, 2022.

Conforme a Tabela 13, com exceção da variável “Média de horas das disciplinas da pós-graduação”, todas as demais revelaram diferença estatisticamente significativa. Para que haja validade, a significância deve ter valor inferior a 0,05 e, nos casos analisados, o valor p de Mann-Whitney atendeu a este requisito. Evidencia-se que as docentes-pesquisadoras apresentavam menos anos de serviço em comparação aos seus colegas do sexo masculino. Contudo, ainda assim, a média de horas em disciplinas lecionadas na graduação (3,88) foi superior à dos homens (3,35). Estes resultados dialogam com o encontrado por Gilda Olinto e Jacqueline Leta (2014) em um estudo sobre gênero, geração e tarefas acadêmicas. As autoras afirmam que as docentes-pesquisadoras estavam mais concentradas em atividades consideradas de baixo prestígio, como as “aulas na graduação”. Já nas disciplinas da pós-graduação, que geralmente apresentam maior *status* e prestígio dentro da academia, o cenário se apresentava invertido, apontando os maiores valores para os docentes-pesquisadores.

Em relação à produção técnico-científica desses docentes, importante indicador do capital intelectual do pesquisador, conferindo posições de distinção em seus campos de atuação, seja como bolsista de produtividade, seja obtendo aprovação em editais, entre outras situações de prestígio no universo do docente/pesquisador. Esse capital intelectual é acessado e acumulado pelos docentes e pesquisadores em suas trajetórias, mas, de forma diferenciada,

segundo o gênero. Mesmo expostos a um mesmo ambiente de possibilidades, as vivências de docentes-pesquisadores e docentes-pesquisadoras são perpassadas por um regime de gênero que diferencia seus *habitus* no campo acadêmico. O Gráfico 4 apresenta a distribuição de artigos publicados em periódicos de circulação nacional e internacional, em números totais. Outras variáveis relacionadas às *práticas profissionais*, como o *tempo de carreira*, mas, também, à *esfera familiar*, como a *parentalidade* e os *ciclos de vida*, serão colocados em discussão por se relacionarem de forma pontual com os elementos que compõem o trabalho docente.

Gráfico 4: Número de artigos publicados por gênero e Qualis/Capes.



Fonte: Extraído dos Currículos *Lattes* dos docentes (2022).

Analisando a distribuição dos artigos nos estratos Qualis/CAPES⁴⁴, percebe-se que as pesquisadoras publicaram maior número em revistas classificadas como B1, B5 e A2, nesta ordem. Os pesquisadores apresentaram as maiores concentrações de artigos científicos em periódicos classificados como B1, A2 e A1, respectivamente, ou seja, um perfil mais qualificado que o das pesquisadoras, visto que nos estratos A1 e A2 verifica-se uma

⁴⁴ O *Qualis* é um conjunto de procedimentos utilizados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES para avaliação dos periódicos científicos em circulação, permitindo que sejam atribuídas notas e, conseqüentemente, legitimidade e visibilidade às produções publicadas nesses periódicos.

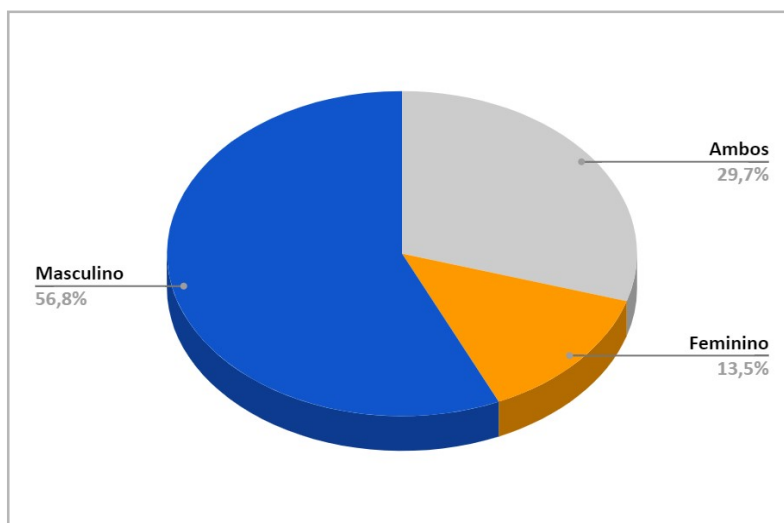
significativa diferença entre as publicações de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras. A proporção de artigos Qualis A1 foi em torno de 1 artigo com autoria de pesquisadora para cada 6,2 artigos publicados por pesquisador. No estrato A2, os pesquisadores publicam 5,8 artigos enquanto as pesquisadoras, um.

Além disso, as pesquisadoras publicam um número expressivamente menor em comparação aos seus colegas pesquisadores, em todos os estratos *Qualis*. Ao observar as coautorias nos artigos publicados por professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras, nota-se que a rede de parcerias dos pesquisadores é muito mais ampla, ou seja, eles publicam artigos com muito mais autores que as pesquisadoras, com predominância de outros pesquisadores homens. As redes de parcerias entre autores e instituições são responsáveis por fomentar as pesquisas, assim como as publicações científicas. Percebe-se, assim, nesta prática instituída de publicação de artigos, um regime de gênero que se estabelece, prioritariamente, entre os pesquisadores do sexo masculino e que favorece a preservação da hierarquia dos pesquisadores sobre as pesquisadoras no campo científico. A produção técnico-científica é parte fundamental do capital científico desses agentes, por definir a posição social de cada pesquisador no campo acadêmico. Neste sentido, Marieke Van Den Brink e Yvonne Benschop (2012) afirmam que:

Uma extensa rede também pode gerar mais possibilidades de coautoria de artigos. As conexões de redes sociais podem funcionar como um acelerador: as publicações podem levar a uma melhor posição na universidade, e essa posição mais alta posteriormente leva a um maior número de contatos na rede, mais prestígio, mais financiamento, o que pode resultar em mais publicações. (VAN DEN BRINK; BENSCHOP, 2012, p. 515)

Os Gráficos 5 e 6 apresentam o cenário evidenciado no Centro de Ciências Agrárias (CCA) da UFV em relação à produção técnico-científica, com foco no gênero predominante nos trabalhos publicados. Observa-se no Gráfico 5 que as pesquisadoras apresentam um percentual de 13,5% de publicações em parceria, sobretudo com outras mulheres. Para a opção “ambos”, ou seja, o reconhecimento de certo equilíbrio de gênero nas produções, tem-se que do total de pesquisadoras respondentes, 29,7% se classificaram nesta situação.

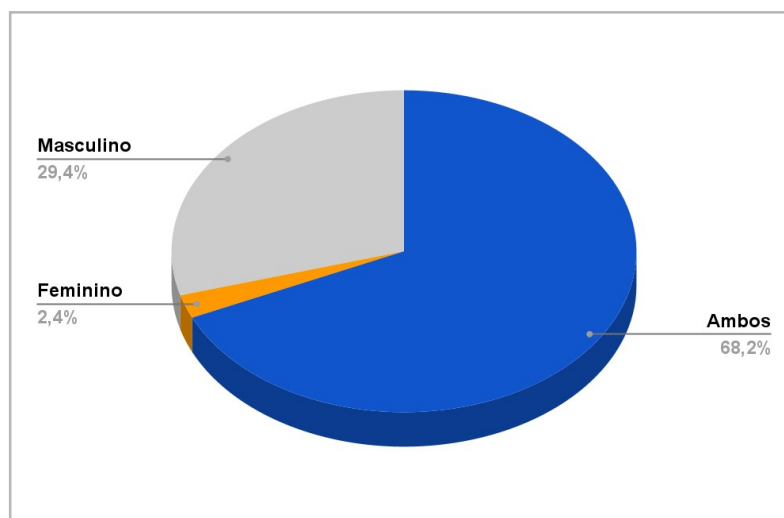
Gráfico 5: Respostas das professoras quanto ao gênero predominante na maioria de suas publicações científicas.



Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados da pesquisa (2022).

Quanto às respostas dos pesquisadores, de acordo com o Gráfico 6, 68,2% acreditavam haver certa harmonia entre coautorias masculinas e femininas em seus trabalhos. Todavia, em 29,4% dos casos, eles identificaram outros pesquisadores como os principais parceiros de publicação. Em relação às publicações com o colega do sexo oposto, somente 2,4% dos professores reconheceram publicar mais com outras mulheres. Enquanto isso, conforme evidenciado no Gráfico 5, 56,8% das professoras responderam que havia mais homens do que mulheres em seus artigos científicos.

Gráfico 6: Respostas dos professores quanto ao gênero predominante na maioria de suas publicações científicas.



Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados da pesquisa (2022).

Motta (2018), ao investigar a rede de parceria entre os docentes do CCA/UFV, identificou predominância de uma associação masculina para publicação em periódicos, nos quais as mulheres apareciam de forma adjacente. Foi evidenciado ainda na pesquisa de Motta (2018) que pesquisadores publicavam mais em colaboração com outros pesquisadores do que com pesquisadoras. Estes achados confirmam o que foi observado no trabalho de Marcel Freitas (2018) sobre o estabelecimento de laços profissionais pela associação entre os homens, o que tende a fortalecer o poder exercido por eles (FREITAS, 2018). Ademais, essa diferença em termos de publicação e parcerias pode ter efeitos negativos nas carreiras das pesquisadoras, visto que o reconhecimento profissional na área acadêmica é medido pela produtividade científica.

Seguindo pelo mesmo viés reflexivo e considerando a natureza não paramétrica dos dados, constatada pelo teste de Shapiro-Wilks, foi utilizado o teste U de Mann-Whitney para a comparação entre os professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras. Na Tabela 14 foi feita a regressão de Poisson voltada para o “número de artigos científicos”. A regressão de Poisson é uma técnica estatística amplamente utilizada para investigar e analisar a relação entre variáveis independentes e a taxa de ocorrência de eventos em estudos de contagem. Por meio da regressão de Poisson, é possível examinar de forma precisa a relação entre as variáveis do estudo, contribuindo para uma compreensão mais integrada dos fenômenos investigados.

Foram executados modelos separados por sexo (masculino e feminino) e identificados os fatores associados ao “número de artigos científicos”. Observou-se associação estatisticamente significativa em relação à grande maioria das variáveis analisadas (valor $p < 0,001$). Os resultados apresentados na Tabela 14, obtidos pela regressão de Poisson (TRIOLA, 2008), combinam todas as variáveis analisadas. Modelos analíticos mais simplificados, que não preveem a associação entre as variáveis, podem apresentar resultados divergentes, uma vez que, após ajustadas por diferentes variáveis, as relações observadas pela análise bivariada podem mudar de direção ou perder sua significância estatística.

Tabela 14: Associação entre as variáveis estado civil, filhos e tempo de serviço.

Número de artigos científicos	Masculino				Feminino				
	Coef.	valor p	Intervalo de confiança de 95%		Coef.	valor p	Intervalo de confiança de 95%		
Estado Civil									
Casado	1	.	.	.	1	.	.	.	
Divorciado/separado/viúvo	0,863	<0,001	0,808	0,922	0,823	0,107	0,649	1,043	
Solteiro	1,080	0,004	1,025	1,137	0,678	<0,001	0,617	0,746	
Possui filhos									
Não	1	.	.	.	1	.	.	.	
Sim	1,293	<0,001	1,232	1,356	0,833	<0,001	0,766	0,906	
Tempo de serviço									
<=15 anos	1	.	.	.	1	.	.	.	
>15 anos	2,815	<0,001	2,709	2,926	3,383	<0,001	3,109	3,681	
<i>Constante</i>	14,417	<0,001	13,309	15,617	14,191	<0,001	12,082	16,667	

Fonte: Dados da pesquisa executados no STATA, versão 16.0, 2022.

A partir dos resultados obtidos, percebe-se que para os pesquisadores os principais fatores associados ao total de artigos científicos foram o estado civil, ter ou não filhos e o tempo de serviço. Pesquisadores solteiros tiveram maior produção em relação aos casados, enquanto os divorciados/separados e viúvos tiveram menor produção em relação aos casados. Ter ou não filhos também apresentou diferença significativa no grupo analisado, quando associado à produção de artigos científicos. Pesquisadores que tinham filhos tiveram uma chance 1,293 vezes maior de produzir artigos em relação aos que não tinham filhos, o que confirma o que a literatura descreve como sendo o “prêmio de paternidade”. Além disso, também se verificou que aqueles que tinham mais de 15 anos de serviço tiveram maior chance de ampliar a produção técnico-científica.

No caso das pesquisadoras do CCA/UFV, os fatores associados ao número de artigos científicos foram também o estado civil, ter ou não filhos e o tempo de serviço. No entanto, os resultados encontrados foram discrepantes em alguns aspectos. As pesquisadoras solteiras apresentaram menor chance de produção de artigos científicos (0,678) em relação às casadas. Ao contrário dos pesquisadores, as pesquisadoras com filhos tiveram menor chance de produção (0,833) em relação às pesquisadoras sem filhos, resultado concordante com o estudo

de Machado *et al.* (2019). De forma semelhante aos pesquisadores, a produção de artigos das pesquisadoras foi maior entre aquelas que tinham mais de 15 anos de carreira (3,383). Ressalta-se que para as pesquisadoras, o tempo de serviço parece ser um fator ainda mais importante para a produção técnico-científica, uma vez que o coeficiente encontrado foi superior ao dos pesquisadores. Os resultados obtidos em relação a ter ou não ter filhos e à produção técnico-científica (artigos publicados) de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras do CCA/UFV confirmam a pesquisa de Paustian-Underdahl *et al.* (2019). As autoras observaram que as pesquisadoras com filhos apresentaram diminuição na motivação para a carreira em razão do aumento das demandas familiares.

O estudo de Vohlídlová (2020) identificou que, “ao contrário da maternidade, a paternidade não impede que os homens participem do sistema competitivo da mesma forma que faziam antes de terem filhos” (VOHLÍDALOVÁ, 2020, p. 35). Paustian-Underdahl *et al.* (2019) e Shen e Jiang (2020) caracterizam o fenômeno do “prêmio de paternidade” e da “pena da maternidade” em razão de os homens e as mulheres apresentarem resultados diferenciados na carreira após o nascimento dos filhos. Ao que os dados indicam, parece ocorrer uma penalização para as pesquisadoras que experienciam a maternidade, verificada na Tabela 14 pela diminuição de sua produção técnico-científica. Os pesquisadores que se tornam pais aumentam a publicação de artigos. Os resultados ainda contrariam o estudo realizado por Aiston e Jung (2015) visto que naquela investigação observou-se que o estado civil e a necessidade de pausa na carreira em decorrência da maternidade não afetavam a produtividade das pesquisadoras, o que não se confirma para as docentes do presente estudo, conforme igualmente demonstrado na Tabela 14.

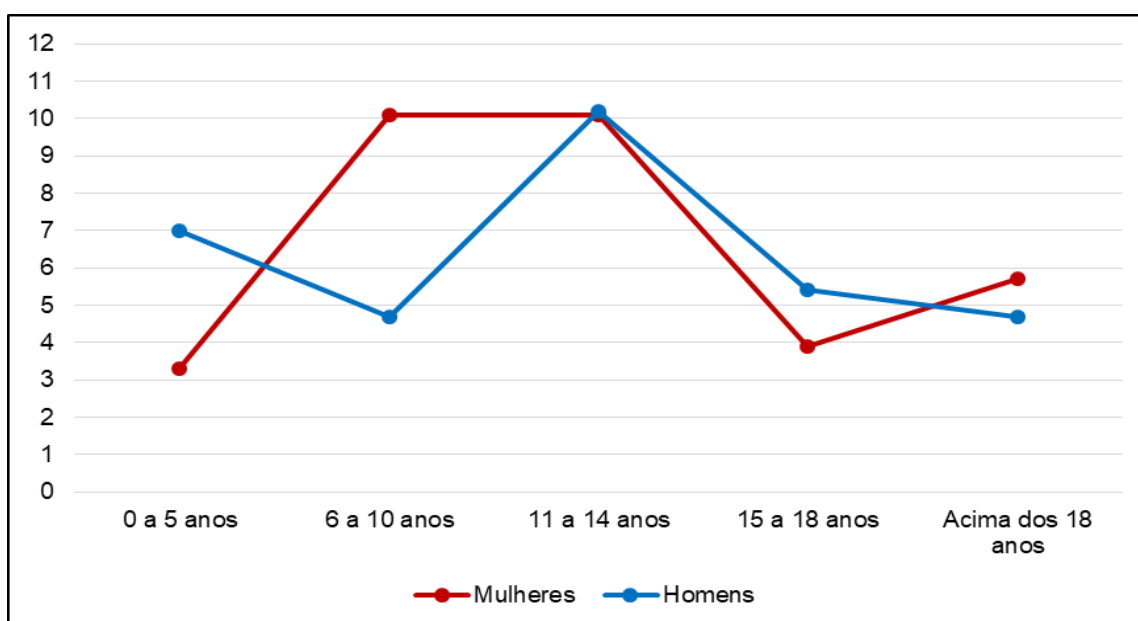
Já no que diz respeito ao tempo de docência se constituir em um fator de desigualdade da produtividade-científica dos professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras, observou-se que pesquisadoras com 15 anos ou mais de tempo de docência tendem a produzir com maior intensidade (3,383) em comparação aos seus colegas pesquisadores (2,815) com tempo idêntico de docência no magistério superior. Como já sinalizado por estudos anteriores (DICKSON, 2020; MACHADO *et al.*, 2019; PARENT IN SCIENCE, 2020; PINDADO SANZ-CRUZADO *et al.*, 2021), a fase em que as famílias têm crianças pequenas tende a ser a menos produtiva na carreira para as pesquisadoras que passam a dispor de menos tempo para o investimento profissional. A Tabela 15 apresenta a produção dos docentes do CCA/UFV, considerando os ciclos de vida familiar em que se encontram.

Tabela 15: Publicações dos docentes que não têm filho(s).

	Homens	Mulheres
Número de docentes sem filhos	18	20
Total de artigos publicados	840	869
Média/Ano	6,7	7,3

Fonte: Elaborada pela autora tendo como base dados da pesquisa (2022).

Em média, os pesquisadores sem filhos publicam 6,7 artigos por ano e as pesquisadoras sem filhos, 7,3 artigos por ano. Estes dados confirmam o verificado na Tabela 14 em que se constatou a existência de maior chance de produção para as pesquisadoras sem filhos. Se, por um lado, as pesquisadoras sem filhos apresentaram média de publicação, por ano, maior do que a dos pesquisadores sem filhos, a situação se altera quando professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras têm filhos. O estudo de Vohlídalová (2020) verificou que a maternidade se constitui em uma barreira para o avanço das pesquisadoras na carreira. O Gráfico 7 mostra os dados relativos ao grupo de professores-pesquisadores e de professoras-pesquisadoras que têm filhos, considerando suas diferentes faixas etárias.

Gráfico 7: Publicações dos docentes de acordo com a faixa etária do(s) filho(s).

Fonte: Elaborado pela autora tendo como base dados da pesquisa (2022).

Os ciclos de vida familiar pelos quais os indivíduos estão sujeitos ao longo da vida têm características próprias, marcadas por períodos de maior ou menor demanda de seus integrantes (VOHLÍDALOVÁ, 2020). Nota-se no Gráfico 7 que, no que diz respeito às pesquisadoras, a média de publicações se mostrou acentuadamente menor nos primeiros anos de vida da criança, entre 0 e 5 anos de vida, e na adolescência, entre 15 e 18 anos. Para os pesquisadores com filhos entre 0 e 5 anos de idade, verificou-se uma média de publicação anual de 7,0, enquanto para as pesquisadoras a média foi de 3,3 artigos. Mairesse, Pezzoni e Visentin (2019) também perceberam esta tendência no estudo que realizaram, destacando que “os cientistas homens [...] são menos afetados pela presença de uma criança pequena na família” (MAIRESSE; PEZZONI; VISENTIN, 2019, p. 217).

O impacto da maternidade e dos cuidados inerentes aos primeiros anos de vida da criança repercute substancialmente na vida acadêmica das pesquisadas. Em média, as pesquisadoras do CCA/UFV apresentaram menos da metade do número de publicações dos pesquisadores que também tinham filhos na mesma faixa etária (0 a 5 anos). Tal circunstância também foi observada no estudo de Machado *et al.* (2019) ao identificarem uma redução no número de publicações científicas, a qual tendia a permanecer por aproximadamente quatro anos após o nascimento do primeiro filho. Diferentes estudos apontam, portanto, que a maternidade se constitui em um fator que amplia a desigualdade de gênero na carreira docente.

O cenário se apresenta de forma distinta para as pesquisadoras que têm filhos com idade entre 6 e 10 anos. Observou-se no Centro de Ciências Agrárias da UFV que a média de publicação, por ano, das pesquisadoras subiu para 10,1 artigos publicados, ao passo que para os homens caiu para 4,7. Essa diferença na produtividade acadêmica pode ser justificada pelo fato de que, embora tenha sido verificado que os homens são menos propensos a se envolver nas tarefas de cuidados dos bebês, ao que tudo indica, à medida que os filhos crescem, o pai tende a estar mais envolvido com as crianças. Isso sugere que aumentar seu comprometimento com os filhos, oferecendo maior suporte como no auxílio às tarefas escolares, transporte escolar, atividades físicas, assim como outros compromissos do cotidiano, impacta no tempo disponível para dedicação à pesquisa acadêmica dos docentes-pesquisadores.

No estágio 2, o da família com adolescentes (11 a 14 anos), nota-se um equilíbrio na média de publicações/ano para professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras, com 10,2 e 10,1 artigos publicados, respectivamente. Entretanto, quando se observa o estrato relativo aos filhos nas idades de 15 a 18 anos, a média de publicação dos pesquisadores foi de

5,4 publicações/ano e das pesquisadoras, 3,9 artigos/ano. Quando são analisadas as famílias com filhos adultos (acima de 18 anos), aqui denominadas famílias no meio da vida (estágio 5), depreende-se que as demandas de cuidados sejam aliviadas em razão da maior independência dos filhos em relação aos pais. Considerando a média de publicações por ano dos pesquisadores (4,7) e das pesquisadoras (5,7), percebe-se uma elevação a seu favor. Nota-se, portanto, que o capital científico das pesquisadoras é acumulado mais tardiamente. Neste sentido, destaca-se novamente Bourdieu (1983), com a seguinte afirmação:

Na luta que os opõem, os dominantes e os pretendentes – os novatos recorrem a estratégias antagônicas profundamente opostas em sua lógica e no seu princípio. Os interesses (no duplo sentido da palavra) que os motivam e os meios que eles podem colocar em ação para satisfazê-los dependem estreitamente de sua posição no campo, isto é, de seu capital científico e do poder que ele lhes confere sobre o campo da produção e circulação científicas e sobre os lucros que ele produz. Os dominantes consagram-se às estratégias de conservação, visando a assegurar a perpetuação da ordem científica estabelecida com a qual compactuam. (BOURDIEU, 1983, p. 137)

É sabido que o capital científico assume significativa relevância dada sua preponderância como vantagem competitiva através da obtenção de recursos, reconhecimento por seus pares e autoridade científica. O “regime de gênero” presente no Campo das Ciências Agrárias vem se reproduzindo através de práticas que desconsideram os vieses de gênero observados desde os primórdios da instituição.

Não se pretende aqui entrar no mérito dos critérios de avaliação utilizados pelos Editais, instituições e agências de fomento, porém também não é possível ignorá-los completamente. A produção técnico-científica dos professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras tem sido considerada um dos principais elementos do capital científico (BOURDIEU, 2004). Isto posto, faz-se necessária uma reflexão crítica sobre as metodologias empregadas para que possam ser resguardadas as particularidades vividas pelas pesquisadoras no acesso e acumulação desse relevante capital. Como já sinalizado, o que se observa ao longo dos tempos é uma política baseada na produtividade e competitividade, que ignora quaisquer peculiaridades que afetam a condição de trabalho das pesquisadoras, como, por exemplo, o advento da maternidade, os cuidados com a casa, os filhos e idosos enfermos da família, entre muitas outras atividades que geralmente são vinculadas à figura feminina.

Retomando as discussões apresentadas, não há como não reconhecer que para as pesquisadoras o capital científico acumulado tende a se fortalecer à medida que se aumenta o tempo de exercício na carreira. Para os pesquisadores, esta condição também é verificada,

porém, com menor intensidade. Segundo Bourdieu (1983), “a autoridade científica é, pois, uma espécie particular de capital que pode ser acumulado, transmitido e até mesmo, em certas condições, reconvertido em outras espécies” (BOURDIEU, 1983, p.130).

3.8 Notas conclusivas do capítulo

Retomando o objetivo central deste capítulo, que foi verificar a produção técnico-científica dos docentes do CCA/UFV, considerando o gênero e os diferentes estágios dos ciclos familiares, algumas considerações merecem destaque. Os dados relativos às pesquisadoras analisadas neste estudo reforçam as pesquisas que constataram a influência das demandas domésticas e familiares nas carreiras acadêmicas e científicas e que ainda seguem invisibilizadas pelas instituições. Como demonstrado pelas análises realizadas, para as docentes-pesquisadoras, equilibrar o tempo entre família e trabalho é uma necessidade constante, principalmente quando se tornam mães. Em vista disso, algumas optam por adiar ou mesmo abdicar da maternidade, como observado nos percentuais de professoras sem filhos encontrados neste estudo. Já para os pesquisadores, a paternidade não chega a ser uma questão limitante em nenhum aspecto analisado.

No âmbito acadêmico, a produção técnico-científica, considerada como parte do capital científico dos docentes/pesquisadores, é um importante indicador de sucesso na carreira. É a partir dessa métrica que muitas agências de fomento e instituições financiam projetos, firmam contratos e celebram convênios. Conforme verificado neste estudo, as pesquisadoras têm acumulado o capital científico mais tardiamente que os pesquisadores. Este fato pode ser explicado pelas diversas barreiras estruturais (como a maternidade) com as quais as mulheres se deparam durante a vida. A presença de um “regime de gênero” no âmbito acadêmico, percebida através de práticas desiguais no exercício da docência na graduação e na pós-graduação, as assimetrias no número, sexo e nível da orientação, bem como as assimetrias nos níveis de produtividade são vividas e reproduzidas por um regime de gênero que invisibiliza tais *habitus* instituídos. Não obstante, é preciso acentuar que o regime de gênero também presente no ambiente doméstico afeta o desempenho das mulheres nos espaços profissionais, contribuindo para uma menor participação feminina nos espaços de tomada de decisão, em cargos de liderança, prestígio e poder.

Os resultados obtidos nesta pesquisa revelaram uma divisão sexual “desigual” do trabalho doméstico entre professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras. No entanto,

o padrão profissional masculino ignora as especificidades próprias do universo feminino. Os dados da pesquisa sugerem que, no geral, continua sendo negligenciado por parte das instituições que professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras têm trajetórias de vida e, conseqüentemente, jornadas profissionais muito distintas. Apesar das assimetrias de gênero que perpassam o âmbito familiar e se estendem ao espaço profissional, os dados mostraram que o percentual de publicações de artigos científicos das pesquisadoras tendia a crescer acompanhando o ciclo familiar. Pesquisadoras com crianças pequenas apresentaram produção científica nitidamente impactada durante os anos iniciais de vida dos filhos. À medida que as crianças cresciam e se tornavam mais independentes, os percentuais de publicação entre professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras tendiam a um certo equilíbrio. Mas não apenas a maternidade pode ser considerada um dos fatores que retardam o desenvolvimento da carreira das pesquisadoras. Até mesmo a oportunidade de formação de redes de pesquisadores para os homens é maior do que para as mulheres, pois eles têm mais tempo disponível para si, para seu lazer e para as redes sociais de contato físico e virtual.

Portanto, a hipótese (H2) testada que afirmava que a divisão sexual do trabalho no âmbito doméstico interfere de forma diferenciada na carreira de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras do CCA/UFV, estando estreitamente relacionada ao ciclo de vida em que as suas famílias se encontram é, de fato, confirmada neste estudo. Na sequência, no próximo capítulo são discutidas as narrativas dos docentes participantes da pesquisa, para assim ampliar a discussão e a compreensão dos aspectos relacionados ao regime de gênero que permeia o campo investigado.

CAPÍTULO IV

REGIME DE GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: NARRATIVAS DE DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS DA UFV

Neste capítulo, são apresentadas as entrevistas com professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras do CCA/UFV. Foi utilizado o conceito de “divisão sexual do trabalho” para analisar, nas falas dos participantes, a forma como as “atribuições domésticas” interferiam na “vida profissional” de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras do CCA, considerando os diferentes estágios dos “ciclos familiares” em que se encontravam. Foi empregado, ainda, neste capítulo, o conceito de “regime de gênero” para analisar as normas e costumes relacionados ao *habitus institucional* presente no ambiente de trabalho, que pode revelar um viés de gênero diferenciado nas práticas de trabalho vivenciadas por professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras.

4.1 Procedimentos metodológicos

Nesta etapa do estudo, foi utilizada a técnica da entrevista semiestruturada, guiada por um roteiro previamente elaborado segundo consta no Apêndice B, formado por 14 perguntas. As questões foram distribuídas em quatro blocos, com ênfase nos seguintes aspectos: “escolha profissional”, “atividades acadêmicas”, “relações de gênero na carreira docente” e “carreira e família”. A entrevista semiestruturada tem como uma das principais características sua composição em perguntas abertas que podem ser respondidas dentro de uma conversa informal. Deste modo, é possível avançar para além do que foi estabelecido no roteiro de perguntas, dando maior ênfase a determinados pontos da temática. De acordo com Earl Babbie (2003), a técnica da entrevista semiestruturada, além de propiciar a obtenção de informações mais detalhadas e precisas em função da presença do pesquisador, possibilita que sejam observadas as reações dos entrevistados diante de cada questão abordada.

Os depoimentos coletados favoreceram o estabelecimento de pontos de interseção entre a teoria e a prática, enfatizando os aspectos próprios da realidade estudada e possibilitando à pesquisadora uma maior aproximação com o problema de pesquisa. Sobre esse processo, Claire Selltiz *et al.* (1987) destacam que a entrevista semiestruturada é

comumente indicada em pesquisas como esta que envolvem conceitos, opiniões e percepções sobre determinada situação. Quanto às narrativas, segundo Guilherme Prado, Rosaura Soligo e Vanessa Simas (2014):

Em uma pesquisa que toma narrativas como fonte de dados, elas todas são o conjunto de informações disponíveis e os dados serão somente as informações úteis para “responder” à questão da pesquisa que, evidentemente, quanto mais clara estiver, mais favorecerá esse processo a que chamamos de produção, por ser uma obra de autoria do pesquisador. (PRADO; SOLIGO; SIMAS, 2014, p. 9)

Portanto, construiu-se uma narrativa de docentes universitários baseada em uma escolha que respondesse às questões de pesquisa. Professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras contribuíram com seus relatos para atingir os objetivos propostos, visto que toda narrativa é um discurso, não uma série de acontecimentos. A escolha dos participantes para a etapa das entrevistas ocorreu por meio de convite encaminhado via e-mail. Foram convidados os/as docentes que, ao responderem ao questionário da pesquisa, assinalaram que gostariam de avançar para a fase das entrevistas. Ressalta-se que participaram professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras de todos os sete departamentos que fazem parte do CCA/UFV⁴⁵. A diversidade e a amplitude de lotação dos participantes possibilitaram uma análise mais abrangente sobre as principais percepções relacionadas à temática, contribuindo também com a qualidade dos dados coletados.

As entrevistas ocorreram durante os meses de julho a outubro de 2022. Ao término do período programado para a coleta dos depoimentos e saturadas as possibilidades de novos convites, foram obtidas, ao todo, 24 entrevistas, 11 delas em formato presencial e 13 em modo remoto, através da Plataforma digital do Google Meet. A opção pelo método presencial ou online foi concedida a cada participante, a fim de deixá-los mais confortáveis para expor suas opiniões e experiências. De forma semelhante, os agendamentos foram definidos de acordo com a disponibilidade de horários dos docentes. As entrevistas presenciais ocorreram nos locais de trabalho dos participantes. O tempo médio de duração das entrevistas foi de 46 minutos, variando entre 24 minutos e uma hora e 35 minutos cada. Ao término de cada depoimento, foi dado espaço para que o(a) participante pudesse acrescentar espontaneamente questões pertinentes à temática não abordadas anteriormente. Não houve em nenhum momento gravação das reuniões virtuais para evitar o armazenamento do material em nuvem.

⁴⁵ O CCA é formado pelos seguintes departamentos: 1) Agronomia, 2) Economia Rural, 3) Engenharia Agrícola, 4) Engenharia Florestal, 5) Fitopatologia, 6) Solos e 7) Zootecnia.

Ademais, os participantes foram informados do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), lido, assinado e solicitada a autorização para a gravação por meio de smartphone, para auxiliar no processo de transcrição, assim como a divulgação dos resultados com finalidades acadêmicas. A Tabela 1 apresenta o total de docentes entrevistados em cada um dos departamentos do CCA.

Tabela 1: Total de docentes entrevistados nos departamentos, CCA/UFV.

Departamento	Professores	Professoras	Total
DAA	4	2	6
DEA	1	2	3
DEF	1	1	2
DER	2	4	6
DFP	1	1	2
DPS	2	1	3
DZO	1	1	2
Total	12	12	24

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Conforme a Tabela 1, contou-se com a participação de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras de todos os sete departamentos que compõem o CCA/UFV. Para o tratamento dos depoimentos coletados, foram utilizados os programas Microsoft Excel, versão 2022, o IRaMuTeQ e o STATA. Buscando preservar a identidade dos 24 participantes da etapa da entrevista, os nomes pessoais foram substituídos por um código formado pelas letras “F” ou “M”, as quais indicam o sexo do docente, seguidas de um número que indica a ordem da coleta dos depoimentos (Quadro 2).

Quadro 1: Data, formato e duração das entrevistas.

Entrevistado (a)	Data	Formato	Duração
F-01	07/07/2022	Presencial	00:33
F-02	12/07/2022	Presencial	00:31
M-03	12/07/2022	Presencial	00:35
M-04	14/07/2022	Presencial	00:45
M-05	26/07/2022	Presencial	00:54
F-06	02/08/2022	Presencial	00:30
M-07	04/08/2022	Presencial	00:44
F-08	08/02/2022	Remoto	00:27
M-09	08/02/2022	Remoto	00:49
M-10	08/02/2022	Remoto	00:24
M-11	11/08/2022	Remoto	00:34
F-12	17/08/2022	Remoto	00:50
M-13	18/08/2022	Remoto	01:05
F-14	23/08/2022	Remoto	00:58
F-15	29/08/2022	Remoto	00:50
F-16	06/09/2022	Presencial	00:40
F-17	08/09/2022	Remoto	00:54
M-18	19/09/2022	Presencial	00:41
M-19	27/09/2022	Remoto	00:30
M-20	05/10/2022	Remoto	00:40
F-21	07/10/2022	Presencial	01:35
M-22	11/10/2022	Remoto	01:00
F-23	11/10/2022	Presencial	01:10
F-24	18/10/2022	Remoto	00:57

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Assim, por exemplo, o código F-01 trata da primeira entrevista realizada, sendo a participante do sexo feminino. Adotou-se esse critério de identificação por entender ser um facilitador na compreensão das questões abordadas. O *itálico* foi utilizado para indicar trechos das falas dos docentes entrevistados. Ao todo, foram aproximadamente 19 horas de depoimentos gravados que, após transcritos na íntegra, somaram, em torno, de 226 páginas textuais.

4.1.1 Caracterização dos sujeitos entrevistados

Foram realizadas entrevistas com 24 docentes, 12 professores e 12 professoras, lotados no CCA/UFV. No Quadro 1 são apresentadas as configurações familiares dos 24 docentes que participaram da etapa da entrevista.

Quadro 2: Caracterização dos docentes participantes da entrevista.

Código da entrevista ⁴⁶	Idade	Tempo de exercício	Estado Civil	Configuração familiar	Nº de Filho(s)	Faixa etária dos filhos ⁴⁷
F-01	36	4m	União Estável/Morando junto	Família Nuclear sem filhos	0	-
F-02	43	2a, 5m	União Estável/Morando junto	Família Reconstituída ⁴⁸	0	-
M-03	37	7a, 1m	Casado(a)	Família Nuclear com filhos	1	0-5
M-04	34	2a, 2m	União Estável/Morando junto	Família Nuclear sem filhos	0	-
M-05	35	2a	União Estável/Morando junto	Família Homoafetiva sem filhos	0	-
F-06	37	4a	Casado(a)	Família Nuclear com filhos	1	0-5
M-07	67	37a, 2m	Casado(a)	Família Nuclear com filhos	3	18+
F-08	31	1a, 11m	Solteiro(a)	Família Unipessoal	0	-
M-09	53	7a	Casado(a)	Família Nuclear com filhos	2	11-14; 18+
M-10	59	3a, 4m	Casado(a)	Família Nuclear com filhos	2	18+
M-11	35	4a	Casado(a)	Família Nuclear com filhos	1	0-5
F-12	32	2a, 3m	Solteiro(a)	Família Unipessoal	0	-
M-13	66	32a	Casado(a)	Família Reconstituída	2	6-10; 18+
F-14	36	2a, 7m	Solteiro(a)	Família Unipessoal	0	-
F-15	49	23a, 8m	Casado(a)	Família Reconstituída	2	15-18; 18+
F-16	49	7a, 9m	Casado(a)	Família Nuclear sem filhos	0	-
F-17	41	7a, 7m	União Estável/Morando junto	Família Nuclear sem filhos	0	-
M-18	39	7a	Separado/Desquitado/Divorciado(a)	Família Unipessoal	1	11-14
M-19	33	5a	Casado(a)	Família Nuclear com filhos	3	0-5
M-20	42	12a	Casado(a)	Família Nuclear com filhos	2	6-10; 11-14
F-21	55	19a, 3m	Casado(a)	Família Nuclear com filhos	2	11-14; 18+
M-22	55	27a, 4m	Casado(a)	Família Nuclear com filhos	3	6-10; 11-14
F-23	56	23a, 1m	Casado(a)	Família Nuclear com filhos	1	18+
F-24	41	8a, 9m	Casado(a)	Família Nuclear com filhos	2	0-5

Fonte: Elaborado tendo como base dados de campo (2022).

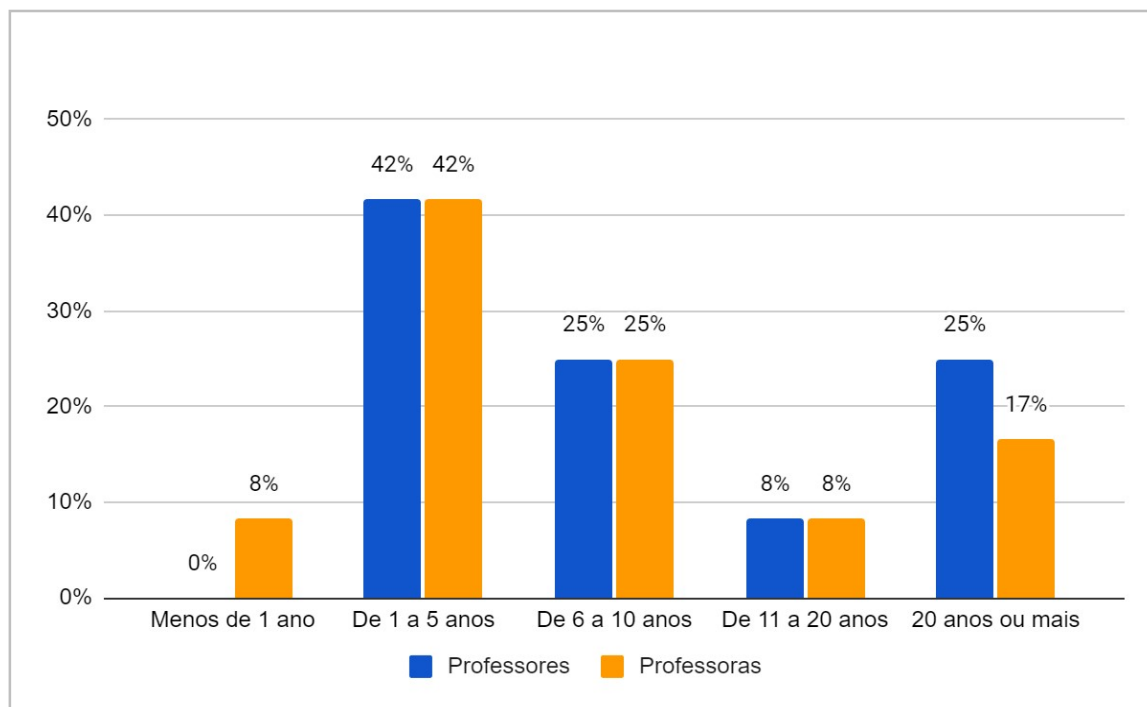
⁴⁶ F = Feminino; M = Masculino.

⁴⁷ No Quadro 2 apresentado, a abreviação '18+' é utilizada para indicar a presença de filhos que tenham 18 anos completos ou mais.

⁴⁸ Classificação dada ao casal em que um, ou ambos, têm filhos(as) de relacionamento anterior.

Do total de professoras entrevistadas, 75% eram casadas ou viviam em regime de união estável, enquanto para os professores este percentual foi maior, 92%. Os percentuais de docentes “sem filhos” foram de 58% e 17% para as pesquisadoras e pesquisadores, respectivamente. Ou seja, as “pesquisadoras sem filhos” apresentam percentuais três vezes maiores que o de pesquisadores, confirmando estudos que evidenciam a maternidade como uma barreira para as pesquisadoras na carreira científica, conforme apontado pelos estudos realizados por Pindado Sanz-Cruzado *et al.*, 2021; Protetti, Souza, 2021; Boueri; De Assis, 2018; Staniscuaski *et al.*, 2020). Machado *et al.* (2019) destacam no estudo que realizaram que as tarefas de cuidados com os filhos geram um descompasso para as pesquisadoras de aproximadamente quatro anos após a chegada do primeiro filho. Nesse lapso temporal, as pesquisadoras apresentavam queda na produtividade científica, ausências em eventos científicos e viagens a trabalho, entre outros limites na vida acadêmica. Assim, postergar ou abdicar da maternidade em razão dos inúmeros obstáculos encontrados na tentativa de conciliar trabalho e família se apresenta como uma realidade na vida das professoras-pesquisadoras.

Quanto ao tempo de docência, observou-se uma distribuição equilibrada de percentuais entre professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras, com exceção dos tempos de contratação relativos ao último ano analisado e aos anos mais longevos de contratação: até um ano de serviço houve apenas representação feminina (8%) e o percentual referente à fase final da carreira (20 anos ou mais) foi maior para os professores-pesquisadores. Já para os professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras que contavam com até cinco anos de tempo de docência, o percentual foi idêntico para ambos os sexos, 42%, bem como entre os docentes que tinham entre 6 e 10 anos, (25%) e entre 11 e 20 anos (8%). Tais evidências podem indicar que em um contexto mais recente caminha-se, lentamente, para um equilíbrio de gênero em relação ao corpo docente do CCA, cuja configuração ainda é bastante desigual: 77,8% de professores e 22,2% de professoras.

Gráfico 1: Distribuição percentual dos entrevistados por tempo de serviço, Viçosa, MG.

Fonte: Elaborada tendo como base dados de campo (2022).

Outro aspecto analisado foi a configuração familiar dos professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras. Contatou-se, entre os entrevistados, a prevalência do modelo de família nuclear com filhos, sobretudo entre os docentes do sexo masculino. Entre os participantes entrevistados, 67% dos professores e 33% das professoras se enquadravam no modelo de “família nuclear com filhos”. A “família nuclear sem filhos” e a “família unipessoal” estiveram presentes entre 25% das professoras e entre 8% dos professores, respectivamente. A “família reconstituída” foi observada em 17% das professoras-pesquisadoras e em 8% dos professores-pesquisadores, percentual idêntico ao verificado na configuração da “família homoafetiva sem filhos”.

4.2 A escolha pela carreira docente

Uma das primeiras perguntas do roteiro de entrevista objetivava identificar os fatores envolvidos na escolha profissional. Foi indagado aos docentes “Como se deu a escolha pela profissão? O que o(a) fez enveredar pela carreira docente? Buscou-se, com esta pergunta, reconhecer os incentivos recebidos por professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras em relação ao curso escolhido. Com base nos depoimentos dos professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras, foram observados argumentos variados sobre a escolha pela

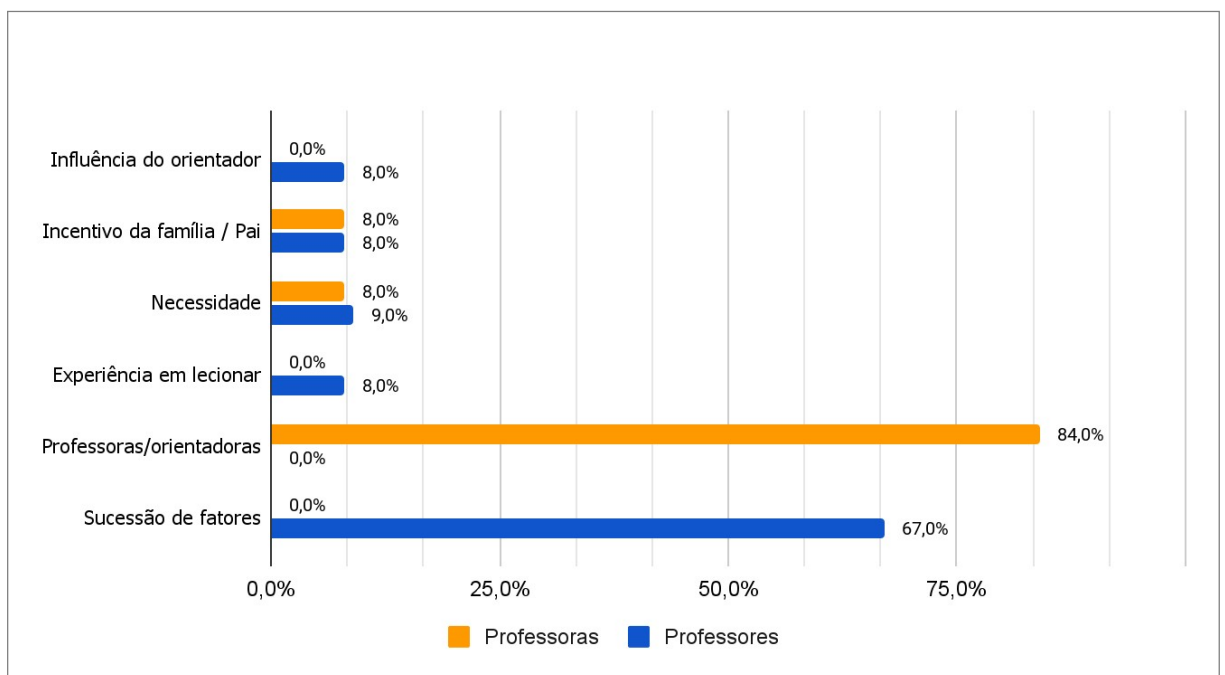
carreira docente. Para 33% dos entrevistados, não foi algo planejado, mas fruto de uma “sucessão de fatores” que se alinharam para o alcance da posição atual. Os relatos dos participantes a seguir exemplificam a situação descrita:

Pelo menos pra mim, eu não tinha interesse de sair, ir pra longe e aí acabou que foi muito assim, pelas oportunidades mesmo. Foi caminhando pra isso desde quando eu entrei. Eu não tinha planejado assim, não tinha nada em mente, mas quando eu entrei, eu me identifiquei muito com a área de pesquisa e então, acabou que foi. Deu certo o mestrado, deu certo o doutorado e é natural, né? Você acaba tentando concurso e tal. Mas não foi algo planejado, com que eu sonhei, é uma conjuntura. (M-03, masculino, 37 anos, casado, um filho - 0 a 5 anos)

A minha ambição não era ser docente, sabe? Minha ambição era ser pesquisador. Eu queria fazer ciência, nesse sentido. E eu acabei indo para a docência, porque a UFV é uma universidade onde se faz pesquisa. Nem todas as universidades são assim. A UFV tem essa característica fantástica de ser uma universidade muito forte em pesquisa. (M-22, masculino, 55 anos, casado, três filhos - 6 a 10 anos e 11 a 14 anos)

Apenas um docente do sexo masculino relatou haver escolhido a profissão em razão da influência positiva que recebeu de seu orientador durante o mestrado e o doutorado. Em contrapartida, 84% das professoras-pesquisadoras afirmaram ter recebido o incentivo da orientadora. O Gráfico 2 elenca as principais motivações para a escolha da carreira docente.

Gráfico 2: Principais motivações para a escolha da carreira docente.



Fonte: Elaborada tendo como base dados de campo (2022).

Como mostra o Gráfico 2, o incentivo da professora-orientadora foi fundamental na escolha profissional das professoras-pesquisadoras. Este resultado vai ao encontro do exposto por Linda Wirth (2001) ao evidenciar a importância de referências femininas, principalmente em áreas vistas como masculinizadas, para que novas mulheres se identifiquem e se vejam envolvidas nestes cenários. A professora F-06, quando questionada sobre a opção pela carreira docente, atribui sua escolha ao modelo de orientação recebido:

À minha orientadora, sem dúvida, porque ela sempre foi muito aberta para atender os estudantes. Ela era muito exigente e ao mesmo tempo tinha um lado materno e humano que era bem equilibrado, que eu vejo que falta em muitos orientadores. Ela me ajudou a não perder o meu foco porque realmente teve momentos em que eu quase desisti. E isso fez a diferença. (F-06, feminino, 37 anos, casada, uma filha - 0 a 5 anos)

F-15 e F-17 também destacaram algumas mulheres que passaram pela sua trajetória escolar, deixando marcas significativas:

*Eu sempre soube que seria professora. Eu nunca tive dúvidas a esse respeito. Mas eu tive sim alguns professores excelentes que não tiraram esse gosto de mim. Uma professora chamada ***⁴⁹, já falecida, professora de matemática, uma pessoa perfeita como professora. A tia ***, que era diretora da escola que eu estudava, outra mulher espetacular! (F-15, feminino, 49 anos, casada, dois filhos - 15 a 18 anos e maior de 18 anos)*

Eu costumo lembrar que em toda essa minha trajetória até eu me tornar docente, eu tive muito a inspiração das professoras que me orientaram e que me acompanharam nessa trajetória. Então eu acho que essa é uma coisa que demarca muito a minha carreira e eu imagino a de várias outras mulheres, docentes, que é ter sempre um acolhimento de outras professoras, outras docentes que incentivam nessa perspectiva. (F-17, feminino, 41 anos, união estável, sem filhos)

Londa Schiebinger (2001) ressalta também a relevância de modelos femininos em diferentes campos do saber. De acordo com a autora, quando as estudantes têm modelos de papéis a serem assumidos e mentores disponíveis, isto as impulsiona (SCHIEBINGER; 2001, p. 127).

⁴⁹ Símbolo empregado para suprimir nomes próprios utilizados no momento da entrevista.

4.3 Estratégias de “conciliação” entre trabalho e família na percepção dos docentes do CCA

O binômio trabalho-família tornou-se objeto de estudo de muitos pesquisadores ao longo das últimas décadas (BARROS; MOURÃO, 2020; BOTASSIO; VAZ, 2020; DICKSON, 2020; MCCUTCHEON; MORRISON, 2018; MOREIRA; SILVA, 2018; OLIVEIRA *et al.*, 2015; PASAMAR, JOHNSTON, TANWAR, 2020; QUEZADA, 2018; VOHLÍDALOVÁ, 2020). A tentativa de equilibrar os papéis, de ser bem-sucedido tanto na esfera familiar quanto na profissional, é um desafio social que atinge um grande número de docentes-pesquisadores.

A sobrecarga de atividades vinculadas ao âmbito doméstico “atribuídas” às mulheres é mais comumente relatada na literatura científica, quando se trata da “conciliação” trabalho-família (CRABTREE; SHIEL, 2019; HANSMANN; SCHRÖTER; 2018; HIRATA, 2015; HIRATA; KERGOAT, 2007; QUEZADA, 2018; SHEN; JIANG, 2020). Connell (2009) ressalta que as relações de poder entre homens e mulheres, embora sejam assimétricas, não são fixas e inalteráveis, permitindo que ocorram negociações e mudanças. Isto significa que os indivíduos, ainda que influenciados pelas condições estruturais, são sujeitos reflexivos, que operam no ambiente, sendo capazes de modificar as estruturas sociais vigentes às quais se integram. Neste sentido, Quirino (2015) dá destaque ao processo de movimento e mediação ideológica presente em relação à divisão sexual do trabalho:

A divisão sexual do trabalho, como base material do sistema sexo-gênero, concretiza e dá legitimidade às ideologias, representações e imagens de gêneros; estas, por sua vez, fazem o mesmo movimento em relação às práticas sociais que segregam as mulheres nas esferas reprodutiva-produtiva, num eterno processo de mediação. (QUIRINO, 2015, p. 236)

Este caráter estrutural relacionado aos papéis sociais atribuídos e assumidos por homens e mulheres nos âmbitos familiar e profissional não é estático. Embora estudos como o de Hirata e Kergoat (2007) relativos à sociedade francesa destaquem que as mulheres consomem aproximadamente duas vezes mais horas de trabalho em funções domésticas e de cuidados em comparação aos homens, esta não é uma condição passível de generalização, tampouco imutável. Hirata e Kergoat (2007) e Hirata (2015) contribuem com a discussão ao descreverem quatro principais modelos de divisão sexual do trabalho: i) modelo tradicional, ii) modelo de conciliação, iii) modelo de parceria e iv) modelo da delegação. O “modelo tradicional” é caracterizado pelo fato de o homem cumprir a função de principal provedor da

casa e a mulher, os trabalhos domésticos. Já o “modelo de conciliação” é caracterizado pela busca da mulher em “conciliar” a vida familiar com a vida profissional. Por outro lado, o “modelo de parceria” pressupõe que homens e mulheres compartilhem as atividades em condições de igualdade. Por fim, no “modelo da delegação”, a mulher externaliza a outras mulheres, geralmente em situações menos favorecidas, a execução das atividades domésticas e de cuidados.

As atribuições da esfera doméstica são reconhecidamente apontadas como barreiras que as mulheres enfrentam cotidianamente, enquanto para os homens, essa questão não parece suscitar a mesma preocupação. São escassas as pesquisas científicas que se debruçam sobre a existência de uma sobrecarga de trabalho (soma das demandas domésticas e profissionais) para os homens ou, que tal situação estivesse prejudicando seu desenvolvimento na carreira. O relato de um professor entrevistado ilustra esse aspecto: “*Não tem sobrecarga. Nós contamos com uma ajudante e também fazemos as tarefas básicas pra manter a casa arrumada. Todos colaboram*” (M-10, masculino, 59 anos, casado).

Em pesquisa realizada com professoras-pesquisadoras do CCA/UFV, houve depoimentos que remeteram a uma “falsa” divisão das tarefas domésticas, configurada pela necessidade de acompanhamento da mulher de parte da tarefa que deveria ser realizada pelo cônjuge/companheiro. Segundo estes depoimentos, a realização de uma tarefa por parte do companheiro só se concretiza com a orientação e supervisão da mulher. Ou seja, de certo modo, embora as funções sejam compartilhadas, continuam sob a responsabilidade da mulher. Essa situação pode ser ilustrada nas palavras de duas professoras-pesquisadoras:

Então é óbvio que as tarefas domésticas têm que ser divididas, mas o seu companheiro não te ajuda se você não cobrar. Nós todos somos socializados numa prática sexista, o homem faz isso e a mulher é que faz aquilo, então você tem que estar falando constantemente para que as tarefas domésticas sejam divididas, né? Mas pra mim essa parte é mais tranquila porque eu falo mesmo. Você tem que administrar as tarefas, tem que fazer isso, isso e isso. (F-16, feminino, 49 anos, casada, sem filhos)

Porque não é só o encargo do trabalho doméstico, é também todo o encargo simbólico de uma responsabilidade que é minha. Enfim, acho que essa é uma questão. Dentro do trabalho doméstico, o que eu observo é que há uma falsa atribuição de habilidades que não são verdadeiras. Por exemplo, aqui principalmente no período da pandemia, a responsabilidade era compartilhada. Um dia uma pessoa cozinha, outro dia é a outra. A limpeza é compartilhada, o cuidado é compartilhado, mas eu observo que, às vezes, a gestão de certas questões ficam muito mais a meu encargo. Tudo bem, a pessoa pode fazer a comida, mas dizer o que vai ser feito, sou eu quem digo. (F-17, feminino, 41 anos, união estável, sem filhos)

Os depoimentos enfatizam que embora exista uma divisão das tarefas em algumas famílias, a “carga mental” para a mulher, que é quem administra e organiza a execução das tarefas, persiste. Esse processo de “delegar e gerenciar” as atividades que os demais integrantes do grupo familiar vão desenvolver representa um peso adicional para a mulher. Sobre esse aspecto, Hirata e Kergoat (2007) acrescentam que “[...] mesmo que exista delegação, um de seus limites está na própria estrutura do trabalho doméstico e familiar: a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 607).

Todavia, independentemente da existência de uma divisão “desigual” do trabalho que sobrecarrega as professoras-pesquisadoras, a universidade tem uma lógica masculina de gestão. Schiebinger (2001), destaca que “as instituições científicas - universidades, academias e indústrias - foram estruturadas sob a suposição de que os cientistas seriam homens com esposas em casa para cuidar deles e de suas famílias” (SCHIEBINGER, 2001, p. 69). Esta situação pode ser claramente ilustrada pelas entrevistas realizadas com professores-pesquisadores do CCA/UFV, nas quais 67% deles admitiram não vivenciar dificuldades ou conflitos entre as atividades domésticas e as funções profissionais. Entre os entrevistados, 75% ainda reconheciam que a maior parte do trabalho doméstico era realizada pelas mulheres. Até mesmo entre os professores solteiros que moram sozinhos a dependência do trabalho doméstico feminino se evidenciou:

Moro sozinho. Eu não tenho ajudante ainda. Mas eu consigo administrar bem. Primeiro, porque eu moro sozinho, então as tarefas domésticas não são muitas. É uma pessoa que está ali usando, então é mais tranquilo. Mas eventualmente meus pais me visitam, a minha mãe chega lá e começa a limpar as coisas. Não que eu peça, mas ela... Eu tenho uma namorada também, que, às vezes, vai lá e limpa, mas não tem muita coisa não. (M-18, masculino, 39 anos, separado, uma filha - 11 a 14 anos)

A relativização da interferência das tarefas domésticas no trabalho acadêmico se destacou no depoimento de um dos professores-pesquisadores entrevistados.

Como o professor trabalha no extra, e muito, é prova que corrige, é tese pra ler, pra ajudar. Então acaba interferindo, mas, de certa forma, eu acho que é o contrário. É o trabalho que interfere nas rotinas domésticas. Eu acho que é o contrário, a gente transforma um problema em outro. (M-09, masculino, 53 anos, casado, dois filhos - 11 a 14 anos e maior de 18 anos)

Todavia, o que o depoimento deste professor-pesquisador relativiza é o fato de que enquanto ele pode levar trabalho para fazer em casa sem cobranças, e que este trabalho até se reverte em benefício próprio para a sua produtividade, para as professoras-pesquisadoras, levar trabalho para casa implica um grande esforço para gerenciar a sua dupla ou tripla jornada de trabalho. Parte das docentes entrevistadas relataram que, a partir da sua experiência de vida, foram percebendo que o mais saudável e estrategicamente aconselhável seria, sempre que possível, manter certa distância entre o trabalho e o espaço social da família para reduzir os conflitos com cônjuges e filhos, como ilustram os depoimentos que seguem:

"Eu tento ficar o máximo que eu consigo aqui, trabalhar aqui na universidade. Eu tô tentando não levar trabalho pra casa. Às vezes nem levo o notebook pra lá. Quando eu estou em casa, eu fico para cuidar da casa mesmo. Eu tento fazer isso." (F-01, feminino, 36 anos, união estável, sem filhos).

"Eu já tive vários, vários e vários conflitos, inclusive com a minha mãe, com minha irmã, entendeu? Tipo assim, seu filho é pequeno, porque você só fica aí no computador? Agora é bem menos, estou tentando diminuir." (F-21, feminino, 55 anos, casada, dois filhos - 11 a 14 anos e maior de 18 anos).

Nos depoimentos das professoras-pesquisadoras do CCA/UFV, 75% disseram que ainda precisam levar trabalho para casa para concluir suas atividades, mas que esta conduta não contribui para um bom clima familiar. Entre os professores entrevistados, 83% declararam levar trabalho para casa e que não consideravam este fato um problema. Somente um deles relatou que embora esteja conseguindo reduzir a quantidade de vezes que precisa finalizar parte do trabalho em casa, em um passado não muito distante, frequentemente era advertido pela filha:

Assim, em vários momentos eu escutei, "Pai, você vai trabalhar hoje? Pai, você vai trabalhar à noite? Pai, vamos sair?", em vários momentos. Então, eu, de uns tempos para cá, tenho mudado. [...] Então eu tenho procurado não mais levar atividades para casa e, nesse sentido, eu tenho tentado mudar e tenho conseguido, sabe? Mas assim, antes disso, eu ouvia muito o tempo todo." (M-20, masculino, 42 anos, casado, dois filhos - 6 a 10 e 11 a 14 anos)

Sobre essa situação de conflito vivido, especialmente pelas professoras-pesquisadoras do CCA/UFV, em momentos em que levam trabalho para o ambiente familiar, pode-se encontrar no conceito de "regime de gênero" de Connell (2009) uma explicação. Segundo a autora, haveria certa justaposição de as tarefas tidas como próprias das mulheres perpassarem

do ambiente doméstico para o profissional. Quer dizer, independentemente do fato de serem profissionais, as professoras-pesquisadoras vivenciam antes de tudo a situação de serem percebidas como mulheres com deveres e atribuições domésticas que devem ser mais importantes que os encargos e deveres profissionais. Desta forma, é comum observar entre as mulheres uma estrita delimitação do seu campo de possibilidades profissionais, como pode ser observado em um depoimento de uma professora-pesquisadora do CCA/UFV:

Eu, sinceramente, fujo de posições, principalmente posições administrativas, chefia. Eu estou como representante de área, por exemplo, mas não assumiria uma chefia, não assumiria direção de centro, sabe por quê? É demais! Eu tenho filhos, eu tenho minhas pesquisas. Eu acho que, às vezes, nesses cargos aí não tem nem mulher, porque a mulher que tem a família, com os filhos [...] Tem filho, família, obrigações. Eu acho que é um estresse desnecessário. (F-24, feminino, 41 anos, casada, dois filhos - 0 a 5 anos)

Percebe-se que a disposição da mulher em assumir posições estratégicas dentro do contexto acadêmico é fortemente influenciada pela divisão sexual do trabalho que se observa no âmbito familiar e doméstico. Esta é uma queixa recorrente em 100% das professoras entrevistadas que têm filhos e igualmente mencionada entre aquelas que não são mães. Conforme retratado na fala da entrevistada F-24, para ela, desfrutar de um cargo de chefia nem chega a ser uma opção em virtude dos fatores familiares que a limitam. É nesse sentido que diferentes regimes de gênero são capazes de se justapor. Isso significa que, além do regime de gênero imperante no ambiente de trabalho (discutido mais amplamente no tópico 5.2), a mulher pode ainda ser afetada pelo regime de gênero que circunscreve seu meio familiar (CONNELL, 2009).

A carreira da docente-pesquisadora é atravessada pelas demandas de cuidados com entes da família, sejam eles idosos, enfermos ou crianças. Attila Bartha e Violetta Zentai (2020), a este respeito, pontuam que há uma desigual divisão sexual do trabalho nas famílias e na sociedade e isso molda fundamentalmente as possibilidades de homens e mulheres ascenderem profissionalmente. Hirata e Kergoat (2007) destacam que essa condição de desigualdade na divisão das tarefas domésticas experienciada pelas mulheres não se refere a algo inconsciente, pelo contrário, elas têm o total discernimento da situação vivenciada.

O que é mais espantoso é a maneira como as mulheres, mesmo plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho doméstico, inclusive entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 607)

Todavia, as entrevistas realizadas com os professores-pesquisadores e com as professoras-pesquisadoras evidenciaram também uma vivência diferenciada na relação entre trabalho e família, quando são observados os diferentes ciclos geracionais das suas famílias. Entre aqueles que estavam no final da carreira (M-07, F-15, F-21, M-22 e F-23) não foram relatadas maiores dificuldades para conciliar trabalho e família. A necessidade de conciliar trabalho e famílias de forma cuidadosa foi mais intensamente observada entre aqueles que estavam no início da carreira e, mesmo, na fase intermediária, quando as demandas familiares relacionadas, sobretudo, aos cuidados dos filhos eram mais evidentes.

4.4 Carreira docente e maternidade

Dada a importância da interação entre trabalho-família, outro ponto crucial abordado nas entrevistas tratou sobre os impactos da maternidade na vida das docentes. Os achados coadunam com estudos precursores que associam a maternidade à mulher, constituindo-se em uma das principais barreiras enfrentadas, especialmente para aquelas que pertencem à área científica (MENDOZA; HENRIQUEZ, 2018; RODRIGUES; MORAIS, 2021). O fato de precisarem se afastar das atividades laborais para os cuidados necessários com o recém-nascido acarreta um atraso significativo nas carreiras dessas mulheres. A maior dificuldade não é sobre a maternidade em si, mas em como o sistema desconsidera e ignora as especificidades de um contexto que precisa ser ajustado, adaptado a uma nova rotina para que não penalize as mulheres que se tornam mães. Ilsa Mendoza e Susan Henriquez (2018) confirmam o entendimento de que certos estereótipos ainda prevalecem na divisão sexual do trabalho, sobretudo quanto ao papel social atribuído às mulheres no cuidado dos filhos e nas atividades domésticas.

[...] a maternidade biológica não é fonte de desigualdades, mas sim a “maternidade social” e nisso o sexo não é determinante. Assim, embora as diferenças sexuais sejam a base das desigualdades entre homens e mulheres, essas diferenças não surgem naturalmente do corpo biológico, são o produto da distribuição de funções que se faz dessas diferenças: o gênero. Ou seja, a construção social a partir dessas diferenças. Nesse sentido, não é a anatomia que marca e limita as mulheres no trabalho, é o valor social da maternidade como responsabilidade pessoal [...]. (MENDOZA; HENRIQUEZ, 2018, p. 135)

Os depoimentos das docentes que também são mães se alinham ao verificado na literatura científica que trata do tema. Estudos correlatos que analisaram os impactos da maternidade na carreira de mulheres acadêmicas, como aqueles desenvolvidos por Crabtree e Shiel (2019), Rebecca Mirick e Stephanie Wladkowski (2018), Thun (2018) e Vohlídalová

(2020), chegaram a resultados muito semelhantes. As autoras constataram que, após o nascimento dos filhos, as mulheres apresentaram maior dificuldade em conciliar a carreira acadêmica com as atividades necessárias de cuidados com as crianças. Neste aspecto, os relatos a seguir revelam o cotidiano das professoras do CCA após o advento da maternidade:

*O primeiro período complexo foi quando eu tive meu filho. Ter filhos, talvez não seja um fator de redução de produção acadêmica, mas pra mim foi. E na época, nem tinha esse debate. Então, *** nasceu, o *** nasceu e eu me dediquei quase exclusivamente à maternidade. Então esse primeiro ano, não são só quatro meses de licença, esse primeiro ano da criança pra mim foi muito desafiador. Eu mal dava conta de estar acordada e fazer o resto das coisas. [...] Acho que a questão existe, não gosto quando as mulheres se vitimizam por causa disso, eu gosto da ideia de você fazer escolhas, então eu sou responsável e sou senhora de todas as minhas escolhas. No entanto, eu tive que considerar critérios para tomar as minhas decisões que meu marido não teve. Essa é a questão. É aí que a gente precisa mexer. (F-15, feminino, 49 anos, casada, dois filhos - 15 a 18 anos e maior de 18 anos)*

Com o fim da licença maternidade, eu me deparava muitas vezes chegando aqui e eu não tinha dormido. Eu estava exausta, e eu tinha que dar aula. Às vezes eu parava na aula, assim, meu Deus, o que é que eu estou falando? Porque às vezes você fica no loop de dois, três, quatro dias sem dormir direito. Aí vem a diferença. [...] Mas lógico que depois, bem depois da licença maternidade é que você vê uma decaída. Porque você fica aquele tempo abduzida ali pelo processo. A questão da produção, realmente ela diminui para a mulher nesse período, eu vi. Eu fiquei com a mente muito confusa por um tempo. Até para ler. Vêm os hormônios da amamentação, até você se concentrar, então eu percebi que eu tinha dificuldade de concentração. Por conta da falta de sono, os hormônios. (F-24, feminino, 41 anos, casada, dois filhos - 0 a 5 anos)

A entrevistada F-15 fala sobre os “critérios” que foram norteadores em suas escolhas. Tais critérios relacionam à família e aos filhos e a uma preocupação em conferir preferência às necessidades familiares. Esse tipo de situação foi evidenciado em 100% das mulheres com filhos, quando inquiridas se já haviam tido necessidade de recusar algum cargo, de assumir uma posição de chefia na instituição ou de realizar um treinamento no exterior em razão da dificuldade de equilibrar família e trabalho. Em comparação, entre os docentes que são pais, 17% responderam que já foi necessário optar entre a família e a carreira. A fala do entrevistado M-07, por sua vez, evidencia que embora a família fosse um fator que influenciaria na decisão, outras questões tiveram relevância significativa no processo de escolha:

Assim, não é nem questão de conciliar, mas assumir cargo, eu nunca tive pretensão dessa parte administrativa, não é meu perfil. [...] Essa parte

administrativa não é meu perfil. Não é assim tanto por preocupar com a família, não é o meu perfil de administrador. Agora de fazer cursos no exterior, sim, tinha preocupação com a família também de interromper o ciclo de estudos que eles tinham e tal. Mas eu tinha uma dificuldade muito grande na língua, no inglês, então eu ficava, ah! não, vou sofrer demais, tanto é que eu fiz o doutorado no Brasil mesmo. (M-07, masculino, 67 anos, casado, três filhos - maiores de 18 anos)

Os relatos oportunizam um diálogo reflexivo entre a literatura científica, que trata das relações de gênero, a divisão sexual do trabalho e a chegada nos filhos na vida de homens e mulheres. Retomam-se os princípios fundamentais dos modelos de divisão sexual do trabalho de acordo com Hirata e Kergoat (2007) e a falaciosa “conciliação”, uma vez que esta prevê que apenas as mulheres têm que se adaptar. A primeira exposição é de uma professora e pesquisadora que salienta os desafios enfrentados ao buscar reduzir os conflitos entre as tarefas domésticas e profissionais, especialmente após se tornar mãe. A entrevistada F-06 inicia sua fala realçando a repercussão da maternidade em sua vida profissional:

Conciliar a vida doméstica com a vida profissional pra mim é muito difícil, especialmente agora que eu agora sou mãe. Eu tenho que lidar com vários problemas que muitos não têm, né? Eu tenho problemas domésticos para resolver, em relação ao meu marido, à minha casa, minha filha, coisas que só eu que tenho que fazer. E isso gera um estresse a mais em cima de mim. A nossa atividade aqui envolve você estar com a cabeça leve. Porque eu tenho que ler, eu tenho que processar a informação, eu tenho que formular hipóteses, eu tenho que orientar. E isso demanda a cabeça no lugar, não é? Então se eu tenho lá um monte de coisas, problemas de casa, que eu particularmente, não sei se outros conseguem, mas eu não consigo me desligar daqui quando eu estou em casa. Então isso me atrapalha em casa. E vice-versa. A minha produtividade é afetada pelas demandas da minha vida pessoal. Se a minha filha está doente, eu tenho que parar tudo, não tem outra pessoa pra ficar com ela. Eu tenho que cuidar dela. E isso afeta a minha produtividade. E se afeta a minha produtividade, a minha competitividade também, né? Então, quando eu for mandar um projeto universal qualquer, os meus artigos vão estar bem menos do que os dos meus colegas. Eu vou ter menos tempo para preparar, elaborar um projeto, e assim por diante. (F-06, feminino, 37 anos, casada, uma filha - 0 a 5 anos)

A combinação das identidades de mãe e docente/pesquisadora não é tarefa fácil. Confirmando esse entendimento, Machado *et al.* (2019) alertam para um impacto relevante na produtividade das mulheres cientistas, em razão da maternidade. O progresso e a permanência na carreira científica são substancialmente comprometidos com a chegada dos filhos. Em um estudo realizado com mais de 2 mil pesquisadoras, os autores identificaram que somente 5% das cientistas entrevistadas responderam que o pai colaborava, ainda que ocasionalmente, nos

cuidados com o filho. Os achados no presente estudo reforçam o exposto por Machado *et al.* (2019), indicando que a maternidade tem impactado desfavoravelmente as carreiras das mulheres, comprometendo o uso do tempo, o alcance das oportunidades e, conseqüentemente, sua ascensão profissional. Para os homens, nenhuma ou pouquíssimas mudanças que interfiram na vida profissional tendem a ocorrer após a chegada dos filhos. As narrativas dos professores M-11 e M-13 exemplificam o que já vem sendo exposto pela literatura:

A gente tenta dividir bem no meio. Então eu fico com a manhã, responsável pelo neném. A mãe fica na parte da tarde. Só que mesmo a gente tentando fazer no meio, certinho, tem o turno da noite, né? E o turno da noite é só a mãe. Então tem esse custo. Tem outro custo pra ela, que é o seguinte. Pra ela ficar de manhã no laboratório, tem que tirar leite, né? Então tem que acordar mais cedo do que eu, tirar o leite, esterilizar um monte de coisa aqui que eu nem sei direito o que é, pra neném não ter dor de barriga. Todos esses cuidados extras são dela. (M-11, masculino, 35 anos, casado, uma filha - 0 a 5 anos)

Eu tenho duas meninas. Eu sempre viajei e a minha esposa sempre colaborou nesse sentido, entendeu? Ficou mais sob a responsabilidade dela a educação dos filhos e até aquela coisa mais tradicional do homem, como provedor, né? Então você sai, você sai a campo, e o pessoal faz a retaguarda. (M-13, masculino, 66 anos, casado, duas filhas - 06 a 10 anos e maior de 18 anos)

Conforme os depoimentos, o desgaste físico e emocional é mais visível nas mulheres. Quase sempre é gerado pela dupla jornada de trabalho e, de acordo com o relato de um docente “*A diferença que eu vejo de desvantagem, por exemplo, a mulher, às vezes, tem um filho, ou ela tem uma dupla jornada de trabalho que alguns homens não têm [...] Agora, a carga de trabalho extra universidade, com certeza é maior.*” (M-19, masculino, 33 anos, casado, três filhos - 0 a 5 anos). A constatação exposta pelo participante M-19 é reforçada por outro relato na mesma direção:

Eu acredito que seja alguma coisa que acontece fora da universidade. Na sociedade. Em casa, talvez. Na hora do trabalho doméstico, uma mulher tem que fazer muito mais trabalho doméstico do que o homem. Isso afeta o progresso da carreira, afeta o tempo que ela pode dedicar à carreira. A expectativa que existe da sociedade de que a mulher vai cuidar dos filhos e não o homem, a pressão que existe. (M-22, masculino, 55 anos, casado, três filhos - 6 a 10 anos e 11 a 14 anos)

As narrativas produzidas pelos participantes confirmam o argumento de Léa Velho (2006), no qual “apenas em um ‘modelo masculino’ de carreira acadêmica a escolha da

estudante entre ser mãe ou pesquisadora se coloca” (VELHO, 2006, p. xvii). A argumentação de Velho (2006) é igualmente contextualizada nos próximos relatos:

Mais uma coisa eu vejo. Se eu fosse um homem na época, eu teria ido, sabe? Pra fora, nessa época. Mesmo que minha filha não fosse. Porque eu acho que o homem é mais desgarrado. Eu não ia me preocupar com a minha mãe, que estava doente. Sempre tem uma irmã que cuida. Então assim, foi uma decisão na época, eu achei que não era hora. Foi o que aconteceu. Mas eu acho que se eu fosse um homem... o homem é mais desgarrado. A mulher fica mais preocupada. (F-23, feminino, 56 anos, casada, uma filha, maior de 18 anos)

A única coisa que me diferencia dos meus pares que são homens, porque eu não sei a vida particular de cada um deles, é a questão da maternidade. O fato de ser pesquisadora e ser mãe não é fácil de se encaixar. [...] A gente então entra em certo pânico, porque você vê seus colegas homens, inclusive seu próprio marido, seguindo a vida e você está ali. A maternidade é que me esclareceu essa diferença. (F-24, feminino, 41 anos, casada, dois filhos - 0 a 5 anos)

A “penalização” pela maternidade ocorre sobretudo pela ausência da mulher nas atividades científicas, as quais pressupõem produtividade e competitividade. Assim, mesmo que o distanciamento da rotina acadêmica se dê por um certo período de tempo⁵⁰, as mulheres vivenciam os efeitos desse afastamento em diversos aspectos que podem ser percebidos por até quatro anos após o nascimento do primeiro filho (MACHADO *et al.*, 2019). Os impactos mencionados pelas docentes entrevistadas vão desde a redução da produção científica e, como efeito, a dificuldade de obtenção de financiamentos de pesquisa, até a ausência em eventos da área e a impossibilidade de realizar um treinamento no exterior. Ademais, finalizada a licença maternidade e retomada a rotina de trabalho, as professoras se deparam com sentimentos conflituosos na tentativa de conciliar vida pessoal com carreira profissional. O depoimento da participante F-06 revela essa sensação ao comentar sobre as adversidades enfrentadas para ser igualmente boa mãe e profissional:

Porque eu sinto muito isso, ao tentar ser boa professora, ser docente e fazer o melhor que eu posso, eu sou uma péssima esposa, eu sou uma péssima mãe, sabe? Então eu sempre fico nesse conflito. Isso atrapalha também. É como se eu fosse aquela pessoa egoísta, eu não posso fazer bem feito. Agora você tem que ser mãe, tem que abrir mão de tudo, porque você é mãe. E não é assim. E isso desgasta muito. (F-06, feminino, 37 anos, casada, uma filha - 0 a 5 anos)

⁵⁰ No Brasil, atualmente o período de afastamento das mães é de 120 dias, prorrogáveis por mais 60 dias. Para os pais, o afastamento permitido por lei é de cinco dias, podendo ser prorrogado por mais 15 dias (Constituição Federal de 1988; Lei nº 11.770, 2008).

Em conformidade com o relato de F-06, Rodrigues e Morais (2022) identificaram que o “ser mulher” se apresenta como um dos pontos negativos na relação entre trabalho e família. Segundo as autoras, isso acontece “em decorrência do papel social de cuidadora da esfera doméstica e familiar; presença de filhos, os quais demandam cuidados; e ausência de redes de apoio” (RODRIGUES; MORAIS, 2022, p. 238). Outros depoimentos apontam também para uma vinculação da figura feminina às prestações de cuidados, sejam eles com filhos, pessoas idosas etc.

São diversos os dilemas mencionados envolvendo a carreira e a maternidade. Figueroa e Urrutia (2015) observaram uma tendência recente em que algumas mulheres optam por adiar a maternidade, considerando-a um obstáculo a seu desenvolvimento profissional. Por outro lado, de acordo com Fernando Protetti e Aparecida Souza (2021), adiar a gravidez em função da carreira traz impactos para a vida das mulheres, como o sentimento de ansiedade e angústia diante da situação vivenciada. A fala da professora F-23 refere-se à pretensão (não consumada) de adiar a maternidade, visando, primeiramente, a adquirir uma estabilidade financeira:

[...] veio meio que no escorregão, no meio do doutorado. Eu acho que ainda bem que veio. Porque se eu tivesse esperado, eu não tinha tido filho, porque eu comecei a ter uma carreira estabilizada financeiramente foi quase com quase 40 anos. [...] Então, se eu tivesse esperando estabilizar a carreira pra poder ... Então, ainda bem que veio. (F-23, feminino, 56 anos, casada, uma filha, maior de 18 anos)

Os resultados encontrados neste estudo são condizentes com os divulgados por Ellen Kossek e Kyung-Hee Lee (2021). As autoras apresentaram os dados de uma pesquisa realizada pelo *Collaborative on Academic Careers in Higher Education* (COACHE), coordenado pela Universidade de Harvard, EUA. No estudo em questão, participaram mais de 70 instituições de ensino superior e foi constatado que o corpo docente feminino apresentava o dobro de dificuldade para conciliar trabalho e família/vida em comparação ao corpo docente do sexo masculino (KOSSEK; LEE, 2021). De modo similar aos achados de Kossek e Lee (2021), há declarações das participantes F-02 e F-24, quando indagadas sobre a relação entre trabalho e família, privilegiando o olhar de gênero:

Não têm as mesmas oportunidades, de jeito nenhum. Principalmente por essa questão da jornada dupla, tripla jornada das mulheres. A possibilidade que um homem tem de dedicar, até pra uma publicação e tudo é muito maior. Eu vejo isso direto com as minhas amigas, que são professoras, que têm filhos e realmente elas têm que ser muito mais eficientes no tempo que

elas têm. Então é muito injusto. (F-02, feminino, 43 anos, união estável, sem filhos)

Por exemplo, eu não posso entrar em uma reunião e ficar até 6 horas da noite. Porque às 6 horas eu já tenho que tá na escola pra pegar as crianças. Eu já não posso entrar a Deus dará numa teleconferência que vai se estender até a hora do almoço inteira, como eu fazia antes. Eu não consigo mais trabalhar à noite, porque eu chego a casa, minhas filhas passam o dia inteiro longe de mim, eu não vou abrir o computador pra trabalhar. Mas o homem consegue. Por exemplo, eu estou com um projeto super importante, um convênio para fechar, que tem prazo. Só que eu tenho que me virar, porque no final de semana, eu não posso trabalhar. Porque eu ainda sou mãe e de filhas pequenas [...] Aí eu noto assim, poxa, mas o outro professor ali, tá lá pleno, né? (F-24, feminino, 41 anos, casada, dois filhos - 0 a 5 anos)

Verifica-se ainda um sentimento de culpa das professoras mães frente às barreiras enfrentadas na articulação entre maternidade e profissão. Ocorre principalmente pela dificuldade de conciliar de forma satisfatória família e trabalho, dois domínios essenciais da vida humana. O relato da professora F-15 é oportuno para referenciar esse sentimento: “*Mas é tipo assim, onde tem uma mãe, tem uma culpa. Então você tá aqui, mas a cabeça está lá e até você aprender a administrar que sua cabeça deve estar junto com o seu corpo. É um desafio.*” (F-15, feminino, 49 anos, casada, dois filhos - 15 a 18 anos e maior de 18 anos). A “culpa” citada pela participante F-15 e o sentimento de estar sendo egoísta mencionado por F-06 fazem parte das várias angústias mencionadas pelas docentes que são mães. Ainda sobre essa questão, Kossek e Lee (2021) destacam que:

As mulheres não apenas relatam duas vezes mais dificuldades do que os homens em administrar os papéis da vida profissional, mas as mães que trabalham sentem uma culpa significativamente maior do que os pais que trabalham, pelo fato de o trabalho interferir na família. (KOSSEK; LEE, 2021, p. 05)

Seguindo este viés reflexivo, é interessante ressaltar que as professoras sem filhos também experienciam situações conflituosas em relação à docência e à maternidade. Em primeiro lugar porque reconhecem o impacto que a chegada dos filhos exerce sobre as carreiras das mulheres. E, além disso, porque entendem ser necessário fazer escolhas, pois, de acordo com as entrevistadas, a dedicação à maternidade e a solidificação na carreira acadêmica tornam-se em geral impraticáveis. “*Eu sou solteira, não tenho filhos, então isso me deu oportunidade e não é uma coincidência, isso é uma escolha. Uma escolha para o que eu tinha muito claro que eu queria. Então, sempre priorizei minha vida profissional, sempre priorizei essa demanda*”. (F-14, feminino, 36 anos, solteira, sem filhos). A entrevistada

deixa evidente que a opção de não ter filhos foi uma escolha pessoal em razão do interesse em ser bem-sucedida profissionalmente.

Nota-se que a discussão sobre carreira e maternidade não é um debate recente. Maria Rosa Lombardi (2006) desenhava esse cenário há quase duas décadas. Em um estudo sobre as limitações das mulheres nas carreiras das engenharias, a autora alertava para o fato de haver um quantitativo de mulheres decididas a prorrogar ou rejeitar a maternidade em razão da alta dedicação à carreira. As palavras das professoras F-02 e F-08 seguem o mesmo entendimento:

Em relação aos filhos, eu me dei conta de que se eu realmente quisesse chegar aonde eu queria, eu ia ter que focar nisso. Eu não conseguiria ter dedicação pra família. Então eu foquei nisso. Sempre soube que se eu quisesse ser professora, eu ia ter que dar prioridade total pra isso. Apesar de ver algumas colegas hoje que tiveram filhos e graças a Deus conseguem conciliar bem. Então eu tive que abrir mão realmente por causa da prioridade que era a minha formação completa, superior com pós-graduação, como pesquisadora e professora hoje. (F-02, feminino, 43 anos, união estável, sem filhos)

Eu acho que a mulher acaba assumindo muito mais que as suas responsabilidades, que acaba tomando muito do tempo dela, que ela poderia estar dedicando para a pesquisa, sabe? Por exemplo, tanto que eu mesmo não tenho filhos, mas se eu tivesse filhos, eu vejo que a minha produção ficaria totalmente diminuída por isso. Óbvio que por um motivo justo, né? Mas a gente sabe que diminuí bastante a publicação. E a gente não vê isso, a gente não vê essas consequências tão grandes quando o professor é homem. A gente não vê essa queda de produtividade quando o professor é homem. (F-08, feminino, 31 anos, solteira, sem filhos)

A maternidade é descrita pelas participantes desse estudo como um fenômeno que impacta diretamente a carreira profissional das mulheres. Seja pela reduzida disponibilidade de tempo, pela adição das tarefas de cuidados ou mesmo em razão de pequenos detalhes invisibilizados no cotidiano acadêmico. A exemplo disso, Staniscuaski *et al.* (2020) alertam para o fato de que “parece muito natural que mulheres cientistas e pesquisadoras que são mães de filhos/as pequenos reduzam sua produção ou até deixem de comparecer a eventos científicos por não terem equipamentos sociais e coletivos que acolham a sua condição” (STANISCUASKI *et al.*, 2020, p. 589). Nesse sentido, os docentes M-04 e F-14 não têm filhos, mas reconhecem que a maternidade impactou a vida profissional de mulheres com as quais têm convivido. Em ambos os casos citados, a carreira foi pausada ou mesmo interrompida após a chegada dos filhos:

Muitas delas, pelo menos os dois casos que eu conheço, entre outros, mas duas delas foram por causa da família. Tiveram filho tal e tal e acabaram abrindo mão da vida profissional para se dedicar a outra coisa. A vida profissional acadêmica exige muito tempo, muita dedicação, abrir mão de muita coisa e não vai ter tanto tempo [...] É muito difícil de conciliar. Se o homem fica esgotado fisicamente, mentalmente, pra mulher é três vezes mais. (M-04, masculino, 34 anos, união estável, sem filhos)

Eu voltei pra Viçosa e alguns colegas que estudaram comigo estão na universidade, eles são todos homens. E as mulheres fizeram suas carreiras acadêmicas também. Mas muitas delas se casaram, tiveram filhos. Nesse processo, elas pararam algumas vezes pra ter o filho, pra estudar e pra voltar, e elas foram fazendo esse intervalo que é intercalar a vida doméstica com a vida institucional, enquanto os homens seguiram na vida. E nisso eles lograram a entrada na instituição, se tornam professores e muitas mulheres ficam de fora. (F-14, feminino, 36 anos, solteira, sem filhos)

A combinação nada produtiva sob o prisma profissional, entre carreira e maternidade, também foi ressaltada pelo professor M-04. Além de reconhecer o quanto pode ser desgastante para a mulher a “conciliação” entre o papel de mãe e professora/pesquisadora, atribui às responsabilidades familiares o motivo da desistência pela carreira docente por parte de algumas de suas colegas de profissão. A busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional foi examinada no estudo de Llorens *et al.* (2021). Após a análise dos dados, os autores identificaram que o somatório de vários fatores, entre eles a maternidade, “pode conduzir a um abandono gradual das carreiras científicas por parte de muitas mulheres, cujo número diminui à medida que avançam nas etapas da carreira” (LLORENS *et al.*, 2021, p. 2049).

Cabe esclarecer que entre os participantes entrevistados não houve menção a outros tipos de cuidados, como, por exemplo, pessoas idosas da família, com deficiência ou enfermos. Entretanto, esta também é uma questão de relevância para os estudos de gênero. Embora a maternidade seja um fator reconhecidamente relevante por afetar diretamente as carreiras femininas, as questões de cuidados, de um modo geral, têm um impacto considerável neste contexto. Sobre isso, a literatura científica evidencia que, não obstante as mulheres se dedicarem à carreira profissional, ainda competem quase que exclusivamente a elas as demandas de cuidados e responsabilidades domésticas. No que se refere a uma distribuição mais equitativa, Kossek e Lee (2021) sugerem que:

As licenças para cuidar dos pais e dos idosos podem ser projetadas para dar mais tempo livre se homens e mulheres se envolverem em cuidar de crianças ou idosos. Atualmente, a maioria das mulheres, mesmo trabalhando em tempo integral, são as principais cuidadoras dos muito jovens e dos muitos idosos em nossas sociedades

[...] desafio é que as instituições sociais e as normas de gênero e prestação de cuidados ainda são desiguais. (KOSSEK; LEE, 2021, p. 09)

4.5 A análise de similitude na interpretação dos dados

Com o intuito de otimizar o aproveitamento dos depoimentos coletados, o conjunto textual das entrevistas referentes ao bloco de perguntas relacionadas à “carreira e família” aqui denominado “*corpus 1*” foi submetido à análise de similitude pelo software IRaMuTeQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*). Este programa se ancora no software R para processar diferentes formas de análises estatísticas sobre *corpus* textuais. O IRaMuTeQ é um software gratuito, com fonte aberta, que possibilita os seguintes tipos de análises: estatísticas textuais clássicas, pesquisa de especificidades de grupos, classificação hierárquica descendente (CHD), análise de similitude e nuvem de palavras (CAMARGO; JUSTO, 2013).

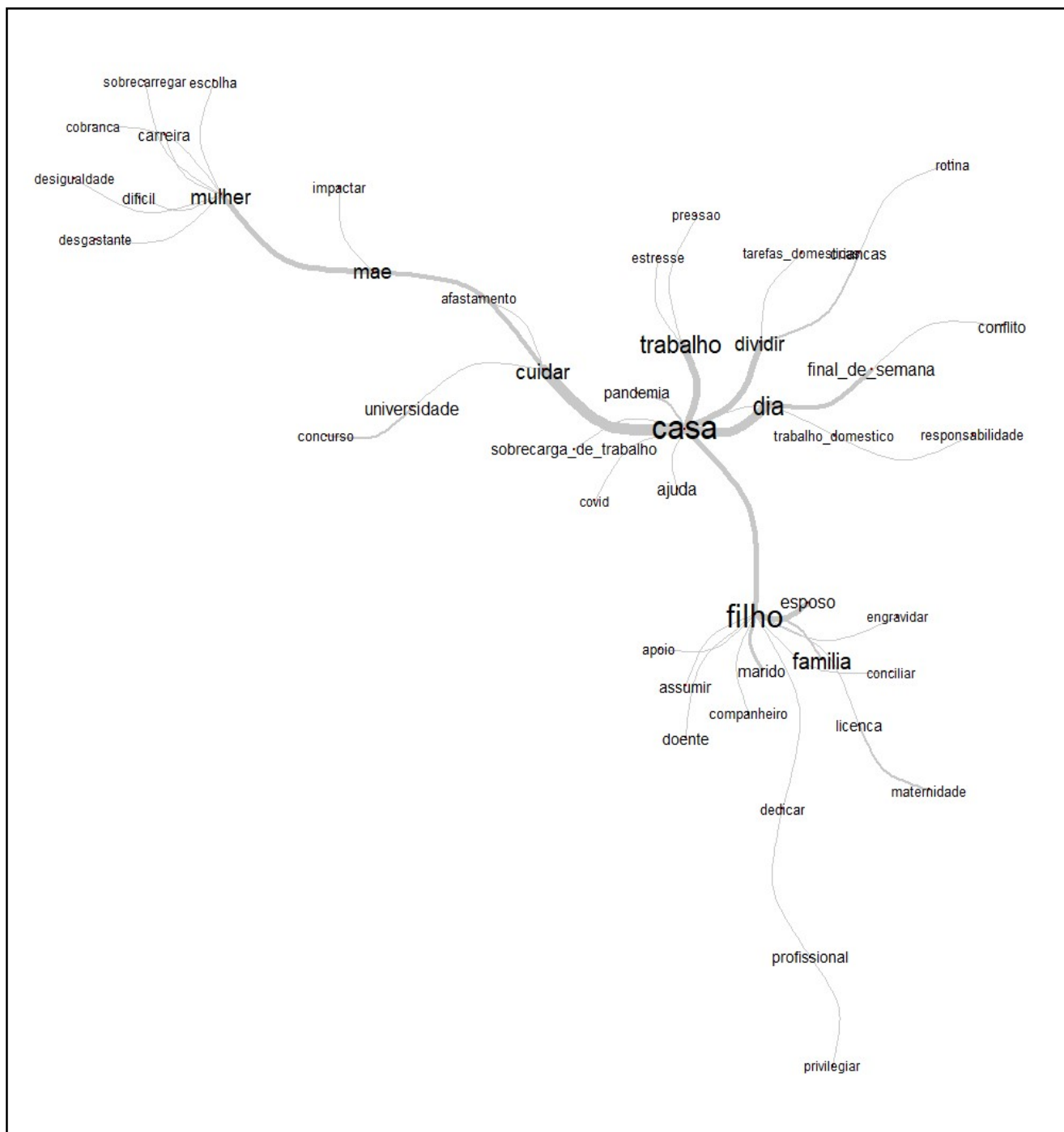
A análise de similitude trata de uma abordagem representacional. Ou seja, tem seus pressupostos na Teoria das Representações Sociais, objetivando compreender o sentido atribuído aos vocábulos. Nessa perspectiva, a análise de similitude possibilita a identificação de padrões e conexões entre as palavras. Além disso, contribui para uma compreensão que extrapola o significado linguístico, considerando que o sentido conferido às palavras é influenciado pelos contextos sociais e culturais, pelas vivências pessoais e pelas interações entre os indivíduos. De acordo com Angela Almeida e Gleicimar Cunha (2003), a análise de similitude trata de:

a) uma representação social corresponde a um conjunto de cognomes organizado por múltiplas relações; b) essas relações podem ser orientadas (implicação, causalidade hierarquia...), ou simétricas (equivalência, semelhança, antagonismo...), mas todas podem se “degradar” em uma relação simétrica traduzindo a ideia vaga de “ir junto” e c) essas relações, em geral, são não transitivas. (ALMEIDA; CUNHA, 2003, p.151)

A opção pela análise de similitude deu-se em razão de essa técnica possibilitar a identificação de coocorrências entre as palavras de um *corpus* textual, permitindo ao pesquisador proceder a inferências intuitivas e a observações críticas sobre a realidade estudada. Ademais, são reconhecidos os elementos que integram o campo da representação, indicando a conexão entre os termos apresentados (CAMARGO; JUSTO, 2013). Como resultado, obtém-se uma árvore máxima que mostra a centralidade e a conexidade dos principais elementos do mesmo conjunto. Através da imagem gerada, observa-se a espessura

das linhas que ligam os elementos sendo que, quanto mais forte a espessura, maior o nível de conexidade entre os termos. A Figura 1 apresenta a árvore de similitude gerada a partir do “*corpus 1*”, que trata do bloco de perguntas relacionadas à carreira e à família.

Figura 1: Árvore de similitude gerada pelo *corpus 1*.



Fonte: Dados da pesquisa executados no IRaMuTeQ, versão 0.7 Alpha 2, 2022.

Observa-se na Figura 1 a presença de agrupamentos em torno das palavras organizadoras filho, família, trabalho, dividir, dia, cuidar, mãe, mulher, tendo como elemento central da árvore, a palavra “casa”. Este termo tem forte conexão com os demais, retratando o foco dado neste bloco da entrevista, no qual os participantes emitiram opiniões e percepções sobre as relações entre a família (casa) e a carreira (trabalho).

Nessa perspectiva, a árvore representada tem ainda um segmento que coaduna com as discussões teóricas e com os depoimentos descritos ao longo deste capítulo. Trata-se da ramificação que traz os termos “cuidar”, “mãe” e “mulher”. Essa relação entre a mulher e as tarefas consideradas como do universo feminino tem sido, historicamente, palco de muitos debates envolvendo pautas feministas. Entretanto, ainda nos dias atuais, é possível perceber que, apesar de todos os avanços alcançados pelas mulheres, a responsabilidade pelas atribuições familiares continua intervindo na forma como organizam o tempo e conduzem suas carreiras. Esse cenário instiga debates contemporâneos, que carecem de novas reflexões e de novas perspectivas para o contexto atual. Fato é que o compartilhamento das atribuições no âmbito familiar ainda se revela assimétrico em se tratando do marcador de gênero, não promovendo uma igualdade de oportunidades para homens e mulheres.

No que concerne à ramificação com a palavra “dia”, ela pode ser vinculada ao que a literatura científica versa sobre a flexibilidade do trabalho docente. Ou seja, não existe de fato uma separação clara entre os espaços da família e do trabalho, podendo este último penetrar o ambiente doméstico sem maiores resistências (KOSSEK; LEE, 2021). Convém sublinhar, no entanto, que, para as mulheres, a extensão das atividades profissionais para o âmbito familiar tem como efeito a utilização de finais de semana e a sobreposição com as outras tarefas da casa, como os cuidados com as crianças, animais de estimação e o próprio trabalho doméstico. Este cenário favorece o surgimento de conflitos, na grande maioria das vezes decorrentes de uma desigual divisão sexual do trabalho entre os membros da família. Nota-se que as palavras “pandemia” e “COVID” também se destacam. Essa evocação reflete o quadro de isolamento social imposto, como forma de dificultar a propagação do novo Coronavírus (COVID-19). Este foi um período que demandou alterações cotidianas, inclusive na rotina familiar e profissional.

As ramificações que abarcam os elementos “trabalho” e “dividir” são formadas por termos que convergem com os relatos das professoras entrevistadas. O estresse gerado pela pressão a que as mulheres são cotidianamente submetidas foi evidenciado nos depoimentos. A desigual divisão do trabalho não remunerado no âmbito familiar resulta em menor tempo livre

para as mulheres se dedicarem ao trabalho remunerado. Conseqüentemente, contribui para que elas fiquem em desvantagem em relação aos homens na competição por melhores cargos e posições de destaque na carreira (KERGOAT, 2019). O uso do tempo precisa ser bem administrado para se ajustar às exigências do trabalho e da família, de modo equilibrado. Tem-se ainda a presença de dois termos que se sobrepõem, “tarefas domésticas” e “crianças”, sinalizando a proximidade entre ambas as responsabilidades, típicas da rotina diária comum a grande parte dos indivíduos, principalmente das mulheres.

Ao mesmo tempo, em outra ramificação da árvore de coocorrência, o termo “filho” aparece em destaque, aproximando-se de expressões que são vinculadas ao papel desempenhado por mulheres e homens no âmbito da família. Revela-se que há uma forte ligação entre os termos “filho”, “esposo” e “marido”, que, de acordo com os relatos das professoras, relacionam-se à importância da participação do pai nos cuidados com as crianças e na partilha das tarefas domésticas. Há ainda nesta ramificação um elo entre os termos “filho”, “dedicar”, “profissional” e “privilegiar”, validando o entendimento de que a maternidade é um fator que traz importantes implicações pessoais e profissionais para a mulher, ao passo que a paternidade pouco altera a vida do pai (BOUERI; DE ASSIS, 2018; THUN, 2018; VOHLÍDALOVÁ, 2020).

As professoras entrevistadas salientaram, em unanimidade, os desafios enfrentados ao conciliar as esferas familiar e profissional. A partir dos termos pertencentes à última ramificação observada na árvore de similitude, pode-se inferir que a participação do esposo/marido/companheiro é vital para que sejam balanceadas as atividades sem que haja sobrecarga para nenhum dos membros. Ademais, a presença de filhos torna os obstáculos ainda mais difíceis de serem transpostos, particularmente em se tratando das mulheres. Acrescenta-se a esses achados a argumentação exposta por Mendoza e Henriquez (2018), em que as autoras atribuem à “maternidade social” a origem de muitas das desigualdades mencionadas. Ressalta-se que a “construção social” da maternidade, que não se vincula ao sexo biológico, limita a mulher em diversos aspectos por colocá-la como a principal e, muitas vezes, a única responsável pelos cuidados da criança (MENDOZA; HENRIQUEZ, 2018).

Portanto, diante dos depoimentos que mencionam diferentes atributos estereotipados associados ao gênero e que se relacionam à vida das docentes do CCA, vislumbra-se um campo de grande relevância para as análises pretendidas. Alinhando-se ao exposto por Connell (1987, 2006a, 2009), são justamente os comportamentos, as condutas, as práticas, as normas que, adotadas com regularidade, constituem o regime de gênero de uma dada

instituição. Como bem nota Isabel Boni-Le Goff (2013), refletir sobre o conceito de regime de gênero permite “pensar as desigualdades de gênero, como desigualdades sociais, ou seja, como ocorre a distribuição de vantagens e desvantagens em que a sociedade influencia de alguma forma” (BONI-LE GOFF, 2013, p. 62). Para dar sequência a esta discussão, o tópico a seguir é dedicado à reflexão de como a institucionalização das relações de gênero no âmbito da universidade, mais especificamente no CCA, tem (re)produzido o regime de gênero do referido centro de ciências agrárias.

4.6 Vivências docentes no CCA: tencionando o conceito de regime de gênero

A concepção teórica sobre o regime de gênero adotada neste estudo fundamenta-se na abordagem aventada por Connell (1987; 2006a; 2006b). A autora se propôs a pensar sobre como as instituições organizam o gênero de acordo com as relações estabelecidas em seu cotidiano. Para Connell (1987), a institucionalização da ordem de gênero de uma dada organização (escola, igreja, família), ou seja, o papel desempenhado pelo gênero naquele contexto específico, é o próprio “regime de gênero” da dita instituição (CONNELL, 1987). Partindo deste pressuposto, foram analisados neste estudo traços indicativos da existência de um regime de gênero no Centro de Ciências Agrárias (CCA) da UFV.

Atualmente, o CCA é o centro de ciências que mais se destaca entre os quatro centros presentes na instituição, por ter altos índices de desigualdade na composição do quadro docente em relação ao gênero. Os percentuais encontrados são de 77,8% e 22,2% para professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras, respectivamente⁵¹. A partir deste diagnóstico inicial e por reconhecer que as normas, condutas e práticas sociais são constituintes de um dado regime de gênero (CONNELL, 1987; 2006a), encontra-se no campo das ciências agrárias terreno fértil para as investigações aqui propostas. É importante destacar que, para além dos aspectos observáveis e quantificáveis, muitos outros podem ser revelados, especialmente por uma análise atenta das entrevistas realizadas.

Isto posto, a discussão final deste trabalho concentra-se em identificar a presença de regimes de gênero diferenciados na carreira acadêmica do(a)s docentes do CCA. Buscou-se, para tanto, desvelar as práticas, normas, atitudes e comportamentos caracterizados por um padrão de regularidade que tendem a assegurar a reprodução das desigualdades de gênero evidenciadas no CCA/UFV. Conforme observado por Connell (2006a), é possível ainda que

⁵¹ Levantamento realizado em julho de 2021.

exista um entrelaçamento entre mais de um regime de gênero. O contexto familiar, como visto na primeira parte deste capítulo, na maior parte das vezes reverbera no âmbito do trabalho, ocasionando conflitos e tensões. O inverso também ocorre, mas, neste momento, o foco está posto na carreira profissional.

Para avançar nessa discussão, entretanto, faz-se necessário compreender que pensar sobre regime de gênero significa refletir também em como ocorrem as relações de trabalho, visto que existe uma hierarquia na demarcação das tarefas consideradas “de homens” e “de mulheres”. É nesse sentido que o regime de gênero institucional pode se somar ao regime de gênero presente no ambiente doméstico. O tópico anterior tratou de apresentar e discutir trechos das entrevistas que se relacionavam a uma divisão desigual do trabalho no âmbito da família, assim como as responsabilidades vinculadas à figura feminina e o impacto da maternidade na carreira profissional. Tem-se alinhado àquela discussão o que Connell (2006a) define como um padrão nas relações de gênero ou ainda “regime de gênero”. Como visto, de acordo com a realidade vivenciada, é possível que diferentes regimes de gênero sejam, simultaneamente, experimentados em diferentes contextos. O cenário resultante dessa realidade afeta o desempenho de muitas mulheres nos espaços profissionais, acarretando, inclusive, uma menor presença feminina em cargos considerados de prestígio, liderança e poder dentro das instituições (CONNELL, 2009).

Para melhor ilustrar a fundamentação teórica exposta por Connell (1987; 2006a) e clarificar a compreensão sobre os estereótipos de gênero que circundam a carreira docente, empregou-se como método de tratamento dos dados a análise de conteúdo proposta por Laurence Bardin (2011), associada ao software IRaMuTeQ. Buscou-se, através da Classificação Hierárquica Descendente (CHD), potencializar a análise das respostas dadas pelos entrevistados ao bloco de perguntas sobre as “relações de gênero na carreira docente”. Destaca-se que o IRaMuTeQ realiza análises de dados textuais, incluindo os oriundos de entrevistas. Utiliza-se da quantificação das palavras de um *corpus* para obter estruturas que revelem significados mais representativos de acordo com a temática abordada no texto.

A seguir, as informações obtidas pelas respostas dadas às perguntas que compõem o bloco sobre as “relações de gênero na carreira docente” foram organizadas em um segundo *corpus* textual, denominado “*corpus 2*”. Este *corpus* foi submetido às fases propostas para a análise de conteúdo, a saber: “1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação” (BARDIN, 2011, p. 125). Nesta última etapa, os dados

foram tratados de forma categorizada, para além de seus significados imediatos, buscando fazer deduções lógicas e concatenadas ao contexto investigado.

Considera-se que, durante o processo de transcrição das entrevistas, foi feita também a pré-análise. É neste momento que o material é organizado para atender aos objetivos propostos. Observou-se, durante a reprodução e transcrição dos depoimentos, similaridade entre as falas, as opiniões emitidas pelos entrevistados, assim como todas as informações de relevância para a questão abordada. Ainda de acordo com Bardin (2011), é durante a pré-análise que devem ser observadas algumas etapas, a saber: a leitura flutuante; a escolha dos documentos; a formulação de objetivos e hipóteses; e a formulação de indicadores para a interpretação do *corpus* analisado.

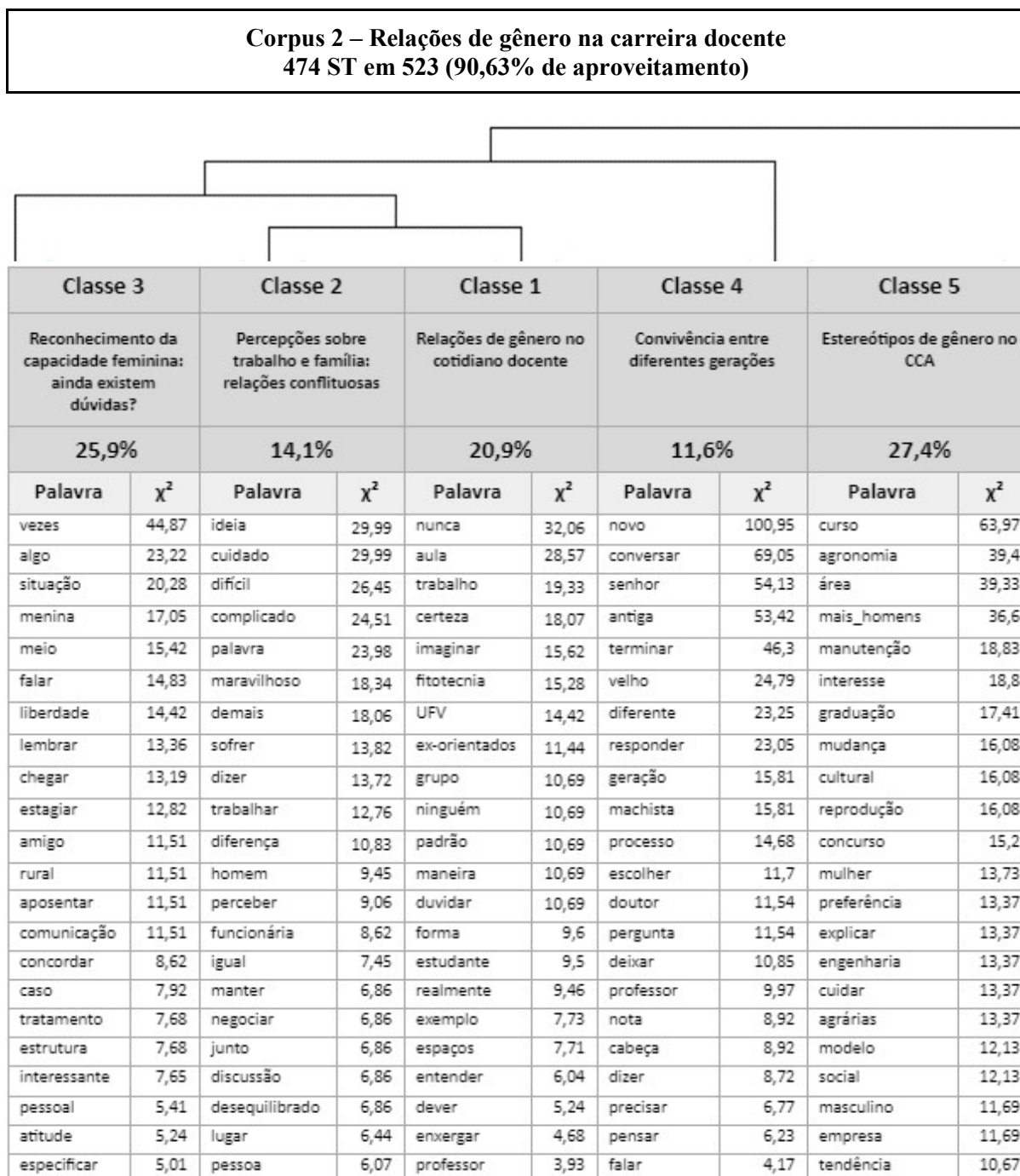
Em seguida, passou-se ao que Bardin (2011) chama de fase de exploração do material. Nesta etapa, utilizou-se da Classificação Hierárquica Descendente - CHD, gerada pelo software IRaMuTeQ, como principal instrumento para reconhecimento do *corpus* textual. A CHD utilizada nesta pesquisa permite aprofundar a análise dos Segmentos de Texto (ST) que compõem cada classe. Além disso, a partir do esquema hierárquico gerado, é possível ao pesquisador nomear as classes de acordo com a compreensão teórica que se tem sobre a temática abordada.

Ademais, procedeu-se à terceira etapa proposta por Bardin (2011), referente ao tratamento dos resultados. Neste momento, são feitas as inferências e interpretações acerca dos conteúdos. Ainda de acordo com a autora, durante esta fase o pesquisador atua mais diretamente sobre os dados, exercendo sua análise reflexiva e crítica com base nos conhecimentos sistematizados ao longo do estudo. O dendrograma gerado pela CHD (Figura 2) agrupa as classes geradas por segmentos de textos (ST). Esses segmentos foram classificados possibilitando a obtenção de classes de palavras que são semelhantes entre si e que apresentam vocabulário diferente dos segmentos de texto das outras classes (CAMARGO; JUSTO, 2013).

Em uma exploração inicial dos resultados, tem-se que o *corpus* 2 foi constituído por 24 textos formados pelas respostas do bloco “relações de gênero na carreira docente” do roteiro das entrevistas semiestruturadas. Os depoimentos obtidos foram analisados por meio da Classificação Hierárquica Descendente – CHD, apresentando 523 segmentos de texto (ST), 2.593 formas e 17.985 ocorrências (palavras, formas ou vocábulos). O aproveitamento do conjunto inicial de textos foi de 474 segmentos de texto (ST), perfazendo 90,63% de

aproveitamento do *corpus*. Foram geradas cinco classes de segmentos de texto, distribuídas em quatro grupos.

Figura 2: Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente.



Fonte: Dados da pesquisa executados no IRaMuTeQ, versão 0.7 Alpha 2, 2022.

Foram obtidas cinco classes decorrentes dos segmentos de texto (retângulos: classe 3, 2, 1, 4 e 5). Para cada classe, são observados o nome atribuído, as palavras mais representativas e o qui-quadrado= χ^2 (associação da palavra à classe).

O dendrograma apresentado na Figura 2 trata do resultado do processamento dos 24 textos do *corpus* 2, constituído pelas três perguntas do bloco que abordava as “relações de gênero na carreira docente”. Pretendeu-se verificar as relações entre as expressões/palavras ditas pelos entrevistados quando questionados sobre as desigualdades de gênero no CCA. No relatório de processamento do IRaMuTeQ, observa-se que a classe 1 contém 99 segmentos de texto, equivalente a 20,9% do total analisado; a classe 2, formada por 67 segmentos (14,1%); a classe 3 com 123 (25,9%); a classe 4 com 55 segmentos (11,6%); e a classe 5, com 130 segmentos, abriga a maior parte do *corpus* e corresponde a 27,4% dos 474 segmentos de texto aproveitados.

A leitura do dendrograma (Figura 2) da direita para a esquerda, permite identificar que a estrutura hierárquica das cinco classes temáticas compõe quatro grupos, sendo que o primeiro deles deu origem à classe 5. Em um segundo momento, houve uma subdivisão na classe 5, que deu origem ao subgrupo classe 4. Em sua terceira partição, a classe 3 dividiu-se nas classes 2 e 1. A partir deste último subgrupo, verifica-se a estabilidade das classes, sem novas subdivisões. Tem-se ainda que as palavras presentes nas classes 1 e 2 são as que mais têm aproximação entre si, sendo, igualmente, as que mais se distanciam das outras classes.

Dando sequência à análise, serão descritos os conteúdos semânticos de cada uma das cinco classes geradas pela CHD. De forma complementar à discussão, são exibidos os segmentos de texto (ST) referentes aos trechos das entrevistas que têm relevância a partir das respectivas classes. A categorização das classes foi obtida pela reflexão teórica e pelo conjunto de palavras emergidas em cada uma delas. Em linhas gerais, nota-se que todas as cinco classes apresentam questões que se relacionam ao que Connell (1987; 2006a) identifica como sendo os aspectos constituintes do regime de gênero de uma instituição.

Classe 1 – Relações de gênero no cotidiano docente

A classe 1 foi nomeada como “Relações de gênero no cotidiano docente” por reunir expressões que descrevem as principais percepções dos entrevistados sobre as desigualdades de gênero observadas no exercício da docência. Nesta classe, os participantes evidenciaram aspectos relevantes no processo da prática docente, expondo seus desafios diários e suas maiores realizações. Manifestaram experiências e observações plenas de significações, remetendo a um cenário que ainda se reveste de atitudes hostis em relação à figura feminina. O cenário descrito pode ser exemplificado pelos seguintes relatos: “*Eu já percebi que, em*

*viagens de campo, existe com as mulheres um estigma de que elas não conseguem fazer as coisas ou que não estão aptas a fazer um **trabalho árduo**” (M-05, masculino, 35 anos, união estável, sem filhos).*

*Eu tenho **certeza** que se eu ofertasse, da mesma forma, a minha disciplina como outros professores homens, eu seria muito mais criticada do que eles são. Então, essa visão do professor... ele pode, como é um tipo de professor, se fosse uma mulher, ela seria muito mais criticada ou talvez sofresse muito mais questões. Então, sim, eu observo isso na valorização das falas, na valorização das experiências, isso aparece o tempo todo na dinâmica do ensino. (F-17, feminino, 41 anos, união estável, sem filhos)*

Sobre o seu tempo como docente na UFV, a entrevistada F-15 menciona que já presenciou diversos conflitos que, segundo ela, são consequência de um tratamento sexista por parte de seus pares. *“Eu já vi coisas aqui dentro que eu **nunca** na minha vida imaginei ver. Trabalhar não é o problema, exatamente, só trabalhar. O problema são essas picuinhas, são essas coisas [...]” (F-15, feminino, 49 anos, casada, dois filhos - 15 a 18 anos e maior de 18 anos).* As “picuinhas” e as “coisas” a que a entrevistada se refere dizem respeito a inverdades disseminadas no ambiente de trabalho, muitas vezes com o propósito de colocar em dúvida a competência da mulher ou mesmo motivadas por sentimentos de inveja e rivalidade em relação a seu sucesso profissional.

Acrescentam-se, a essa realidade, as observações exaradas pela entrevistada F-17. Os depoimentos da professora salientam o fato de que um ambiente formado majoritariamente por homens favorece os comportamentos e práticas típicas do universo masculino. Ainda sobre isso, Barbara Poggio (2022) destaca que a entrada das mulheres em contextos de dominação masculina “representa uma ruptura, um desafio para a ordem hegemônica de gênero” (POGGIO, 2022, p. 02). Nesse aspecto, o participante M-11 assevera que *“ter mais mulheres faz com que os homens tenham receio de falar certas coisas, de tomar certas atitudes, então eu acho que o corpo docente sendo misturado, acho que isso facilita, melhora a situação” (M-11, masculino, 35 anos, casado, uma filha - 0 a 5 anos).* Ademais, o relato da professora F-17 coaduna com a percepção exposta por Poggio (2022):

*Quem são os docentes de determinados centros? Qual é a origem deles? O que eles representam socialmente? São corpos muito parecidos, são pessoas muito parecidas dentro de um **padrão** muito parecido, inclusive de pensamento. É difícil mudar se você não tem diversidade, se você não está aberto a esse tipo de diversidade. A essência permanece. [...] A gente tem se colocado nesses espaços dizendo que é preciso paridade nas comissões. É preciso que as mulheres também coordenem as comissões. Imagina, todas as*

comissões de ensino, pesquisa, de extensão. [...] não há representação feminina. E quando você traz essa questão, muitos dos colegas falam ‘nossa, que discussão desnecessária, como assim? E votam contra, sabe. Porque são comissões de confiança, então os homens só têm confiança neles mesmo, então não tem como. Eu acho que nos falta, enquanto mulheres, óculos lilás para entender essas relações. As mulheres não percebem e, às vezes, as mulheres produzem isso. (F-17, feminino, 41 anos, união estável, sem filhos)

Observa-se, mais uma vez, referência a uma supremacia masculina nos espaços de poder e de tomada de decisão. Igualmente, é reconhecida a relevância de haver maior representatividade feminina. Entende-se que um ambiente equilibrado em relação ao gênero dos indivíduos seja o espaço adequado para a manifestação de diferentes pontos de vista. Assim, abrem-se caminhos para que novas reflexões sejam suscitadas, sem que predomine um viés masculino que em nada contribui para a superação das desigualdades. É neste raciocínio que os resultados encontrados dialogam ao que Connell (2009) descreve como sendo o regime de gênero de uma instituição, ou seja, o “padrão nos arranjos de gênero” presentes em seu interior.

Classe 2 – Percepções sobre trabalho e família: relações conflituosas

A classe 2, categorizada como “Percepções sobre trabalho e família: relações conflituosas”, agrupou termos que versam sobre as questões voltadas para o conflito trabalho-família, sob uma perspectiva de gênero. Essa classe também apresentou maior proximidade com a classe 1, que trata das relações de gênero no cotidiano docente. De certo, a forma como as funções domésticas e familiares são desempenhadas no âmbito doméstico caracteriza o modelo de divisão do trabalho que está sendo conformado, indicando ainda a quantidade e a qualidade do tempo disponível para a carreira profissional.

De acordo com Jeffrey Greenhaus e Nicholas Beutell (1985), presencia-se um conflito trabalho-família quando há uma incompatibilidade entre esses dois importantes domínios da vida. Em um estudo publicado há quase quatro décadas, os autores ressaltaram que ao contrário do que ocorre com os homens, que são mais cobrados em relação às atividades profissionais, as mulheres, no entanto, “tradicionalmente podem ter sido expostas a sanções mais fortes por descumprimento das exigências familiares” (GREENHAUS; BEUTELL, 1985, p. 84). De fato, é surpreendente notar que nos dias atuais essa afirmação continua válida. A diferença que se coloca atualmente é que, além das cobranças em relação à esfera doméstica, a mulher precisa ser igualmente boa em sua vida profissional. O contexto mudou,

as relações sociais e de trabalho também mudaram, todavia, a desigual divisão do trabalho no espaço doméstico continua praticamente inalterada, sobrecarregando as mulheres em função da dupla ou até mesmo da tripla jornada de trabalho.

As professoras entrevistadas reportaram certa dificuldade para equilibrar trabalho e família, haja vista as muitas atribuições da função docente, somadas àquelas do espaço privado. Reconhecem que, por mais que o companheiro participe das tarefas da casa e de cuidados, ainda se concentra sobre elas a maior parte das atividades domésticas. Os depoimentos a seguir, emergidos de segmentos de texto pertencentes à classe 2, expressam algumas das situações de como são conciliadas as tarefas domésticas na realidade das docentes do CCA:

*É bem dividido, mas mesmo assim, como a minha profissão, eu acho que ela é bastante desgastante, a dele também é, mas acho que é mais fisicamente, a minha desgasta mais emocionalmente do que fisicamente e mulher e **homem** é um pouco diferente, né? Ele consegue se desligar do serviço dele quando chega a casa. Eu não, eu não consigo. Então, assim, se eu estou estressada com um negócio aqui eu vou chegar a minha casa, eu vou chegar estressada com aquilo ainda, enquanto eu não resolver eu não vou tirar aquilo da cabeça. Então isso me sobrecarrega, essa atenção constante. (F-06, feminino, 37 anos, casada, uma filha - 0 a 5 anos)*

*Eu sou bem clara com meu marido, ele super ajuda. Tem coisas que ficam pra mim, que eu sei que ele não é capaz de fazer, como supermercado. Ai eu faço on-line, então me salva. A gente tem uma **funcionária** que limpa a casa, então eu chego a casa está limpa e aí a gente chega à noite, e os dois se dividem. [...] Mas meu lado é sempre mais pesado, o meu lado é sempre mais pesado, por mais que ele ajude. (F-24, feminino, 41 anos, casada, dois filhos - 0 a 5 anos)*

Os relatos das professoras F-06 e F-24 são condizentes com a literatura científica apresentada sobre o tema (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; MOREIRA; SILVA, 2018; RODRIGUES; MORAIS, 2022). Reitera-se, pelas palavras pertencentes à classe 2, o sentimento de conflito vivenciado pelas docentes no que tange ao equilíbrio trabalho-família. Por mais que as mulheres busquem por uma divisão igualitária das responsabilidades domésticas, ainda compete a elas a maior parte das tarefas. Esse cenário de desigualdade na divisão sexual do trabalho representa a realidade de grande parte das docentes entrevistadas. Para aquelas que residem sozinhas e são as únicas responsáveis por realizar ou delegar as funções domésticas, também impera o reconhecimento de que essa é uma barreira estrutural e cultural que recai sobre as mulheres. Conforme apontado por Poggio (2022), ocorrem implicações negativas tanto para os homens quanto para as mulheres que querem “conciliar

compromissos profissionais e familiares, mas penaliza mais severamente as mulheres - pela cultura dominante [...] pois se espera que elas priorizem o cuidado” (POGGIO, 2022, p. 05).

Diante das considerações expostas, é possível afirmar que, embora a configuração do trabalho e das relações de gênero no âmbito doméstico caracterize o “padrão” ou o regime de gênero da instituição familiar, ele pode ter forte impacto sobre a carreira dos indivíduos, mais precisamente em relação às mulheres. Ressalta-se que, conforme observado, as professoras do CCA têm alto grau de escolaridade, sendo pesquisadoras de referência em suas áreas de atuação. Ainda assim, não estão isentas de ter suas carreiras impactadas por um padrão de desigualdade que vem sendo reproduzido acriticamente ao longo do tempo, desconsiderando as especificidades de cada indivíduo.

Classe 3 – Reconhecimento da capacidade feminina: ainda existem dúvidas?

De posse das palavras emergidas na classe 3, passou-se à análise da conexão entre os elementos aqui observados e os segmentos de textos que continham tais termos. Essa classe, intitulada “Reconhecimento da capacidade feminina: ainda existem dúvidas?”, foi responsável por agrupar expressões que se relacionavam aos questionamentos quanto à competência profissional das docentes do CCA/UFV. No que tange à capacidade da mulher desenvolver suas funções de docente e pesquisadora de modo satisfatório e com autonomia, verificam-se posturas de descrença e desconfiança, vivenciadas pelas professoras:

*A gente ouvia de empresas que eles até recebiam com a educação os currículos femininos, mas mulher não entrava. Eles **falaram** com a gente, olha ***, com todo o respeito, sua aula foi maravilhosa, eu sou contra a política da empresa, mas eu te falo, na nossa empresa não entra mulher. No máximo, o que a gente utiliza da mão de obra feminina é edição de aulas como essa que você acabou de ministrar pra nós, mas nós não contratamos. (F-12, feminino, 32 anos, solteira, sem filhos)*

*Culturalmente, as pessoas olham pra nós e enxergam os homens como sendo mais capazes de lidar com certas profissões. É bizarro, mas meio que é assim. E aí se a gente não tomar muito cuidado pra fazer as **meninas** desde muito cedo se empoderar e fazer o que bem entendem na vida, você desvia um pouco de determinados tipos de ação profissional. (F-15, feminino, 49 anos, casada, dois filhos - 15 a 18 anos e maior de 18 anos)*

Eu percebo que o tipo de valorização de um docente homem e de uma docente mulher é distinto, mesmo que subjetivamente. O caminho que a gente tem que fazer para se provar um bom profissional, você é muito mais questionada ou muito mais... as pessoas explicam o que você tá dizendo, te

*interrompem mais, te dão menos crédito. Então você pode **falar** a mesma coisa que um homem, só que é o homem que aparece como aquele que disse aquilo.* **(F-17, feminino, 41 anos, união estável, sem filhos)**

Percebe-se que os relatos reportam a episódios em que a capacidade das docentes é questionada e elas são constantemente “testadas”, muito seguramente em razão de ser mulher. Verifica-se que a desconfiança em relação à competência profissional das mulheres parte tanto dos colegas de profissão homens, quanto do corpo discente masculino. Alguns dos depoimentos desta pesquisa, assim como estudos científicos sobre o tema, mencionam os estereótipos sofridos por mulheres que atuam em áreas nas quais elas ainda são minoria (BARROS; MOURÃO, 2020; BRIGGS; GARDNER; RYAN, 2023). A fala da entrevistada a seguir sintetiza o exposto: “*Sim, já presenciei muitas vezes aqui na universidade, considerando somente a questão do gênero. É o famoso mansplaining que o homem faz. Sim, já passei também por isso. Não quero citar nomes, mas sim*” **(F-02, feminino, 43 anos, união estável, sem filhos).**

Caitlin Briggs, Danielle Gardner e Ann Marie Ryan (2023) definem o termo *mansplaining* como “um homem explicando algo para uma mulher que ela já entende, ou tem experiência, fazendo isso de forma condescendente” (BRIGGS; GARDNER; RYAN, 2023, p. 22). Ademais, o termo refere-se a uma prática discriminatória do machismo e sexismo, que contesta a competência da mulher, colocando os homens em um patamar de superioridade. Giovanna Silva e Tamires Laport (2019) explicam que o termo “machista” é entendido a partir de uma percepção que “legitima uma ideologia de superioridade do homem” (SILVA; LAPORT, 2019, p. 21). O conceito de sexismo é definido por Maria Eulina Carvalho *et al.* (2017) como “discriminação de sexo; historicamente inferiorização das mulheres e consequente detenção de poderes e privilégios pelos homens” (CARVALHO *et al.*, 2017, p. 10). Para além do sexismo inculcado, observa-se na fala da entrevistada F-02 menção a um tratamento homofóbico por parte de alguns docentes “mais antigos” da instituição:

*Mas já aconteceu de eu chegar e falar, repetir, falar um conteúdo e eles não compreenderem. E chegar o outro colega e falar a mesma coisa e eles compreenderem. Então, foi falada a mesma coisa. Enfim, não creio que seja algum problema de **comunicação** meu. Espero que não. Mas já notei isso. No meu grupo de trabalho, meu grupo de estudantes é o grupo do departamento, com certeza, que mais recebe pessoas LGBTQIA +. Porque eles se identificam muito, sabe? Também tem essa parte, os professores mais antigos discriminam muito essas pessoas.* **(F-02, feminino, 43 anos, união estável, sem filhos)**

Quando são mencionadas as experiências vivenciadas na academia como docentes da área de ciências agrárias, alguns dos depoimentos salientam situações particulares, relacionadas a questões de gênero. Foram relatados casos de sexismo, hostilidade, questionamentos tácitos ou explícitos sobre a competência feminina e ocorrências consideradas como assédio moral. Do total de professoras entrevistadas, 75% mencionaram vivenciar (ou já terem vivenciado) sensações de desconfiança em relação à sua competência por parte de colegas do sexo masculino ou de estudantes. São acontecimentos desconfortáveis em que se sentem testadas a provar constantemente sua legitimidade profissional. Briggs, Gardner e Ryan (2023) contribuem de maneira profícua com a constatação de que esse tipo de preconceito se converte em mais um entre tantos outros estereótipos de gênero que recaem sobre as mulheres. Faz-se importante esclarecer que, entre os professores entrevistados, esse tipo de acontecimento não foi mencionado em nenhum momento. Além disso, entende-se que os constrangimentos pelos quais as mulheres passam são influenciados pelo regime de gênero vigente naquele espaço acadêmico.

Revela-se também que o alcance de uma equidade de gênero em áreas nas quais os homens predominam pode representar maiores chances de uma ampla reversão do atual cenário. A partir de uma participação significativa das mulheres em campos considerados como mais masculinos, a exemplo das ciências agrárias, mais rapidamente poderão ser superados os estereótipos negativos relacionados à capacidade e à competência feminina. Não obstante, a valorização de modelos femininos de professora e pesquisadora incentiva outras mulheres a seguir pelo mesmo caminho (POGGIO, 2022).

Classe 4 – Convivência entre diferentes gerações

No contexto pesquisado, as palavras pertencentes à classe 4 remetem a uma valoração diferenciada do trabalho docente, considerando dois principais marcadores: o gênero e a idade (aspectos geracionais). Denominada “Convivência entre diferentes gerações”, nota-se nesta classe que algumas referências são feitas considerando a geração à qual o docente pertence, se mais jovem ou mais experiente. Neste sentido, as falas dos entrevistados M-04 e F-14 ressaltam um conflito geracional que se associa à desigualdade de gênero:

*Mas a mentalidade dos **novos** professores e dos pesquisadores que entraram é completamente diferente, nós não temos essa diferença por ter uma colega, um colega. Pelo menos eu não vejo assim, e eu não sinto nem nos corredores, nem nas reuniões, nem nas viagens, nem nada disso. Muito pelo*

contrário, eu acho que isso acabou ou está acabando com as novas gerações. Provável que com as antigas seja um pouco mais velado. (M-04, masculino, 34 anos, união estável, sem filhos)

Eu acho que todos os novatos passam por isso, porque a UFV é uma universidade muito hierarquizada e tradicionalista, mais do que hierarquizada, é tradicionalista. Então quem tem voz, quem fala, é o mais velho, é o decano. Ele é que pode, o mais novo não sabe de nada. Então são dois desafios que eu acho que para a mulher cai dobrado: se você é mais nova, você ainda tem que ficar provando o tempo todo que você é digna daquele lugar. Mas por isso os mais novos passam também. Eu acho que os homens mais novos passam também, mas pra mulher vem dobrado. (F-14, feminino, 36 anos, solteira, sem filhos)

Seguindo as linhas gerais discutidas por Connell (2006a) e dialogando com Boni (2013), o conceito de regime de gênero adotado neste estudo é pertinente por permitir avançar para além de uma mera observação da divisão e hierarquização de tarefas. Ele possibilita que sejam analisadas as dinâmicas das desigualdades de gênero e como elas se reproduzem no âmbito profissional (BONI-LE GOFF, 2013). Assim, entende-se que os relatos dos docentes do CCA ilustram um tipo de ambiente que ainda é circundado por hábitos e condutas conservadoras e tradicionalistas, cujas bases estão na própria origem agrária da UFV, que foi, por muitos anos, celeiro de formação de agrônomos. Como relata a professora:

Algumas histórias que são contadas no âmbito do centro de ciências Agrárias de como os agrônomos deixavam as meninas de Viçosa apaixonadas e iam embora, coisas desse tipo, assim, dessa reprodução, dessa ideia machista de poder desse tipo de homem. [...] então tem espaços de embate que são muito dentro de um padrão de embate masculino e qualquer coisa em que a mulher se coloque já parte para um sentido de histeria ou de drama, ou coisas do tipo. (F-17, feminino, 41 anos, união estável, sem filhos)

É neste contexto que se destaca a resposta da professora F-02, quando indagada sobre a existência de práticas diferenciadas no cotidiano de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras na universidade, respondendo em tom afirmativo: “*Sim, principalmente os professores mais velhos, tá? Principalmente os mais velhos*” (F-02, feminino, 43 anos, união estável, sem filhos). Observa-se que a menção a docentes pertencentes a uma geração dita mais “velha” por vezes aparece nos relatos de alguns entrevistados. Ressalta-se que, embora seja uma percepção encontrada no presente estudo, não significa que este comportamento possa ser generalizado para todos os indivíduos pertencentes a determinado ciclo geracional. Ainda que alguns dos docentes com maior idade

e experiência profissional tenham se posicionado e emitido opiniões intolerantes, machistas e/ou sexistas, não se devem generalizar tais atitudes, muito menos atribuir a este grupo, exclusivamente, certos comportamentos estereotipados. É nesse contexto que se insere a fala da entrevistada abaixo:

*Nos meus espaços, os espaços docentes, sem dúvidas, é um espaço masculinizado. A mesma coisa se repete. E a mesma coisa se repete, as mulheres ficam caladas, enquanto os homens falam, eles ditam as regras, eles fazem as piadas, eles fazem as piadas entre eles, eles mesmos riem das piadas que eles fazem, eles desautorizam a fala de uma mulher. [...] Porque, às vezes, um professor homem, normalmente mais **velho**, mas nem sempre os mais velhos, os **novos** também fazem isso, desrespeitam a fala de uma colega, fala em cima, não deixa ela falar e elas ficam muito intimidadas, sem poder responder, sem poder se defender, como se a prova ou concurso que elas fizeram fosse diferente do que eles fizeram. (F-14, feminino, 36 anos, solteira, sem filhos)*

A fala da participante F-14 e demais interações como as descritas ao longo deste capítulo igualmente demonstram a predominância de um comportamento conservador, que se volta para a manutenção de um sistema “arcaico” que não promove equidade de gênero. Ademais, esse mesmo sistema, entendido como um organismo social complexo e dinâmico, é marcado por todas essas particularidades que, de acordo com Connell (1987; 2006a), são os elementos característicos do “regime de gênero” da instituição.

Classe 5 – Estereótipos de gênero no CCA

A Classe 5, formada por 130 segmentos de texto, equivalente a 27,4% dos segmentos aproveitados, é a mais forte entre as cinco classes. Foi intitulada “Estereótipos de gênero no CCA” por reunir um grupo de expressões que revelam comportamentos preconceituosos que se repetem cotidianamente na carreira docente. Aqui as palavras mais significativas a partir do contexto abordado foram vinculadas aos depoimentos coletados. Várias foram as percepções ou mesmo experiências de um tratamento desigual em relação ao ser homem e a ser mulher no CCA. Ressalta-se que os aspectos descritos, resultantes da prática docente, constituem um padrão revestido de “normalidade” que vem se repetindo ao longo dos anos.

Cundiff *et al.* (2018) evidenciaram que as disparidades de gênero na carreira docente resultam do acúmulo de tendências sutis e tipicamente não intencionais que permeiam as estruturas, práticas e padrões de interação do local de trabalho que, inadvertidamente, favorecem os homens. Assim, os estereótipos de gênero são amplamente difundidos e

culturalmente arraigados de tal forma a serem ativados automaticamente para a maioria das pessoas, influenciando o comportamento sexista presente no mundo acadêmico. A produtividade e o avanço na carreira das mulheres docentes são diretamente afetados pelas formas sutis de preconceito que ainda persistem nesse meio (CUNDIFF *et al.*, 2018).

O Centro de Ciências Agrárias ainda hoje apresenta corpo docente majoritariamente masculino. Sobre essa situação, o participante M-11 acredita que a maior inserção de mulheres nesse meio pode contribuir para a redução de atitudes discriminatórias.

A área de ciências Agrárias em si é meio que o clube do bolinha. Eu acho que ter mais mulheres faz com que os homens tenham receio de falar certas coisas, de tomar certas atitudes, então eu acho que o corpo docente sendo misturado, acho que isso facilita aí, melhora a situação. (M-11, masculino, 35 anos, casado, uma filha - 0 a 5 anos)

Observa-se que o “clube do bolinha”⁵², citado pelo entrevistado M-11, é uma expressão utilizada para se referir a um espaço formado predominantemente por homens em referência às revistas em quadrinhos “Luluzinha e Bolinha”, que fizeram sucesso nos anos de 1970. Ainda que o Centro de Ciências Agrárias da UFV não seja exclusivamente masculino, sua composição docente, com 77,8% e 22,2% de homens e mulheres, respectivamente, em muito se alinha à expressão mencionada pelo professor M-11. Cumpre notar que ao inferir que um maior número de mulheres nestes espaços criaria um clima desfavorável para que os “homens tenham receio de falar certas coisas, de tomar certas atitudes”, o entrevistado reconhece um padrão machista vigente no âmbito acadêmico. Outros, contudo, entendem que a área das ciências agrárias não é muito atrativa para as mulheres, conforme o relato a seguir:

*Fica essa imagem de que o departamento é machista porque tem **mais homens**. Eu não sei se é uma questão de **área**, [...] ou se é a afinidade, né? [...] Eu vejo assim, é lógico que tem exceções, mas parece que as mulheres não têm muita afinidade pra coisa exata, né? Ciências exatas. Tem mulheres que gostam e tudo, mas parece que elas são mais pra esse lado mais social, do que exato. (M-07, masculino, 67 anos, casado, três filhos, maiores de 18 anos)*

Ainda sobre o fato de o CCA, nos dias atuais, apresentar-se como o centro mais masculinizado de toda a instituição, a entrevistada F-08 acredita que é uma questão de tempo para que mudanças sejam observadas: “Eu acho que aos poucos isso tende a ir melhorando,

⁵² Remetendo aos personagens das revistas em quadrinhos “Luluzinha e Bolinha”, criados pela norte-americana, Marjorie Henderson Buell, que conta a história de uma turma de amigos de gêneros diferentes que se rejeitavam e, no entanto, foi criado um clube dos meninos que tinha como lema “menina não entra!”

*tanto que nos cursos de agronomia agora está chegando muito mais **mulher**, né? Antes eram mais homens, agora tá chegando mais **mulher**. Então assim, eu espero pelo menos que venha a mudar esse cenário” (F-08, feminino, 31 anos, solteira, sem filhos). A entrevista F-14 acrescenta:*

*Os homens escolhem os homens. Então, homens votam em homens. (...) Para a **manutenção** do sistema como tal, como ele funciona, você precisa de um mesmo modus operandi. Para além do machismo, além disso. É um modus operandi diferente, então você escolhe seus pares. Você escolhe seus pares e você invisibiliza as mulheres. (...) Então assim, vamos pôr homens que é mais fácil. E a UFV tem a tradição de manter esse lugar e eu acho que ainda é muito difícil romper com isso, muito difícil. (F-14, feminino, 36 anos, solteira, sem filhos)*

Supõe-se que o *modus operandi* relatado pela entrevistada se refira a um modo de agir ou de desempenhar funções seguindo determinados padrões, previamente estabelecidos. Assim, esse “modo de agir” contribui para sustentar e reproduzir as desigualdades de gênero no campo analisado. Acrescenta-se ainda a fala de F-17, “*Eu acho que efetivamente, mesmo que haja, em tese, oportunidades iguais, elas não são iguais, não são iguais. Até porque tem um **modelo** né? Tem um **modelo de reprodução** disso” (F-17). Ademais, conforme vêm revelando as falas, existe um “modelo de reprodução” que frequentemente permeia as áreas mais duras das ciências. Esse modelo de sucesso é masculino e impõe uma série de limitações às mulheres no meio acadêmico e científico. Sobre isso, Velho (2006) sinaliza que as carreiras das mulheres nas ciências são, constantemente, construídas por uma referência masculina que desconsidera as especificidades do universo feminino. Conforme argumenta a autora:*

*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. XV)*

Os estereótipos de gênero no CCA se fazem presentes no cotidiano docente por meio de atitudes, ações ou palavras hostis que desvalorizam a imagem da mulher docente-pesquisadora. Foram coletados depoimentos que destacam a associação entre a figura feminina e expectativas tradicionalmente atribuídas a elas, incluindo papéis socialmente definidos, submissão, fragilidade e objetificação: “*A mulher não apenas tem que trabalhar,*

tem que ser boa cientista, mas ela tem que estar sempre bem arrumada, bonita, não pode envelhecer, mulher não pode envelhecer, homem pode, mulher não pode” (M-22). Complementarmente à discussão tecida neste tópico, é apresentada a transcrição de um trecho de uma das professoras entrevistadas. A fala da participante F-16, ainda mais expressiva e carregada de simbolismo e significação, confirma muito aquilo que já foi dito até agora, sobre as relações de gênero no CCA:

Eu não tenho nada contra um elogio, mas eu normalmente só sou elogiada quando eu estou arrumadinha. Nossa, professora! Você passou um batom vermelho. Nossa, professora! A senhora está arrumada hoje. Raramente alguém te dá parabéns intelectuais, o que é muito comum entre os homens.
(F-16, feminino, 49 anos, casada, sem filhos)

A expressão "parabéns intelectuais" mencionada pela entrevistada F-16 sintetiza grande parte do que foi abordado neste capítulo, como o resultado de práticas sociais estruturadas que se alinham a uma ordem de gênero sexista e patriarcal, presente no âmbito do CCA. Nesse sentido, cabe frisar que muitas vezes os indivíduos não se dão conta do quanto suas atitudes são provenientes dessas práticas culturais e históricas, que vêm sendo produzidas, reproduzidas e que performam um padrão ou, ainda, o regime de gênero no interior das instituições. Mudanças no cenário atual são possíveis, contudo, para que se tornem uma realidade sólida em um futuro próximo, muito precisa ser repensado, debatido e colocado em prática. Romper com paradigmas historicamente naturalizados não é tarefa simples, mas factível a partir do momento que as novas - e as não tão novas - mentalidades estejam dispostas a identificar e a vencer as barreiras que dificultam a equidade de gênero no campo das ciências agrárias.

4.7 Notas conclusivas do capítulo

As discussões apresentadas ao longo deste estudo coadunam com as perspectivas teóricas que alicerçam os conceitos de “regime de gênero” e “divisão sexual do trabalho”. Ambas foram analisadas com o intuito de aclarar a compreensão sobre os fatores que (re)produzem as desigualdades de gênero no âmbito do Centro de Ciências Agrárias da UFV e preservam o caráter masculinizado do campo em questão. Observa-se que na esfera profissional muitos comportamentos continuam a se basear em práticas genderizadas que constituem barreiras à atuação das mulheres. Nesse entremeio, o ambiente doméstico e familiar mantém-se caracterizado pela divisão sexual do trabalho, parte constituinte do regime

de gênero. A soma desses fatores contribui para fomentar as desiguais relações de gênero estabelecidas na sociedade.

Neste último capítulo do trabalho, o objetivo específico que propunha analisar as estratégias de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras de diferentes gerações do CCA, considerando os distintos estágios dos ciclos familiares, foi contemplado. Há que se ressaltar que a expressão “conciliação”, tomada neste estudo, evoca uma faceta crítica que se vincula às disparidades de gênero observadas. Isso porque o dito “modelo de conciliação” atinge exclusivamente as mulheres, assumindo um caráter conflituoso e contraditório que, acirrado pela divisão sexual do trabalho, reforça as desigualdades existentes.

Quanto ao aspecto geracional, professores com idade mais jovem tendem a acumular diversas funções. As atribuições podem ainda ser ampliadas após a chegada dos filhos, especialmente para as mulheres. Entre homens que acumulam mais anos vividos, não foram relatados conflitos ou tensões no que diz respeito à articulação entre trabalho e família. Contudo, observa-se que alguns dos depoimentos remeteram a um posicionamento machista, sexista e homofóbico por parte de professores com idade mais avançada. Denuncia-se um comportamento desrespeitoso, caracterizado pelas constantes depreciações da fala feminina, bem como os questionamentos quanto à capacidade da mulher desempenhar de forma satisfatória as funções para as quais foi altamente qualificada. Ressalva-se, entretanto, que estas atitudes preconceituosas, embora procedentes de professores de uma geração mais antiga e tradicional, não se resumem apenas a ela, tampouco envolvem todos os indivíduos pertencentes ao mesmo ciclo geracional.

Como foi possível perceber pelos depoimentos, o conflito entre trabalho e família ainda se constitui como um imenso obstáculo, especialmente quando trata da carreira das docentes-pesquisadoras. Inúmeros foram os relatos de professoras que afirmaram sentir o “peso” e a necessidade constante de balancear vida pessoal/familiar e carreira profissional. Para contornar este desafio, ressaltam a importância de uma distribuição mais equânime das responsabilidades familiares. Ainda assim, reconhecem que, quase sempre, são elas que precisam renunciar a uma série de projetos, como a participação em eventos científicos, viagens de campo, treinamentos fora do país, entre outros. A propósito, sobre a desigual divisão do trabalho doméstico, confirma-se entre as docentes do CCA a presença dos modelos da “falsa conciliação”, seguida do modelo de delegação. No modelo de “conciliação” ou, mais adequadamente, de conflito, é a mulher que vivencia as tensões para equilibrar trabalho e

compromissos familiares. Essa necessidade não alcança a figura masculina que, salvo raras exceções, pode dedicar-se extensivamente às atribuições da carreira profissional. No modelo de delegação, tem-se externalizada (também a outras mulheres) a execução do trabalho doméstico e/ou de cuidados.

As principais estratégias para redução dos conflitos entre trabalho-família identificadas neste estudo se deram, principalmente, em relação a dois aspectos: sobre a prática de “levar trabalho para casa” e “manter-se realista perante as crescentes pressões em relação à produtividade acadêmica e competitividade entre os pares”. Os docentes entrevistados dividiram opiniões em relação ao primeiro aspecto identificado. No grupo de entrevistados, 83% concordam que levar tarefas do trabalho para casa é uma demanda inerente às atribuições da carreira docente. Esse tipo de pensamento foi expresso em unanimidade por professores do sexo masculino. Na contramão dessa percepção, tem-se um conjunto de docentes, de ambos os sexos, que relataram ter adotado este procedimento em algum momento de sua trajetória profissional, porém atualmente não o fazem, nem aconselham que seja feito. A mudança de comportamento deu-se justamente devido aos conflitos familiares, que se intensificaram pela utilização do tempo reservado à família e às responsabilidades domésticas para a execução de atividades profissionais.

O segundo aspecto observado refere-se à condição de se manter realista perante as crescentes pressões em relação à produtividade acadêmica e à competitividade entre os pares, visualizada principalmente no número de publicações em periódicos científicos de alto impacto. De acordo com a literatura científica e confirmado pelos relatos dos participantes, no meio acadêmico e científico são colocadas métricas cada vez mais exigentes e seletivas. Para as mulheres, que acumulam dupla ou tripla jornada, torna-se ainda mais complexo o seu alcance. Adiciona-se a este contexto o reconhecimento de que a maternidade traz a necessidade de escolhas que são exclusivas às mães e que as “penalizam” no quesito produtividade e competitividade acadêmica.

Em consonância com os resultados obtidos, as docentes que também são mães evidenciam ainda barreiras adicionais, como o tão necessário tempo da licença maternidade. Como a legislação brasileira não prevê a equiparação do tempo de licença maternidade para mães e pais, são elas que se afastam das atividades profissionais em razão dos cuidados com os filhos pequenos. Neste ínterim de tempo para a licença, nem sempre é possível acompanhar as atualizações de sua área de atuação, assim como produzir e elaborar trabalhos científicos, impactando de forma expressiva a sua produção. Nota-se que, na área acadêmica e científica,

o currículo é a principal ferramenta para galgar espaços e posições de prestígio, assim como para concorrer a importantes editais de fomento à pesquisa. Em um contexto em que as instituições adotam os mesmos “parâmetros” de gênero em relação à parentalidade, a maternidade é uma escolha que penaliza profissionalmente “apenas” as mulheres.

Prosseguindo com as análises das narrativas de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras, foi possível identificar presença de regimes de gênero diferenciados na carreira acadêmica dos docentes do CCA. Esta constatação advém, sobretudo, dos comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano de trabalho docente e expressos em normas, práticas sociais e atitudes preconceituosas que perpetuam um padrão sexista e excludente para as mulheres. Observa-se que são várias as nuances evidenciadas nos depoimentos dos docentes, resultantes de uma ordem de gênero ainda mais ampla da sociedade que se alinham a um regime de gênero neste campo do conhecimento. Todos os relatos, expressões, comportamentos evidenciados, normas e regras (explícitas ou veladas) constituem o emaranhado de “interações cotidianas” que caracterizam o regime de gênero da instituição.

No caso específico do Centro de Ciências Agrárias da UFV, nosso *locus* de investigação definido para este estudo, foram observados os aspectos descritos pela literatura científica que indicam a existência de relações sociais desiguais de gênero. As evidências encontradas durante a pesquisa vão ao encontro ao preconizado na bibliografia sobre o tema. Buscando alcançar uma melhor compreensão de todo o cenário, foram considerados nas análises os dados coletados pela aplicação de questionário e os relatos dos entrevistados. Os resultados são convergentes com a identificação de um regime de gênero no CCA que impacta de forma substancial a carreira das mulheres. Sua manifestação ocorre desde as pequenas atitudes do cotidiano até a ocupação de cargos de comando. Vale salientar que geralmente os ocupantes dos cargos mais altos na hierarquia institucional são em sua maioria homens. Acrescenta-se ainda que são eles que detêm maior poder de influenciar na elaboração de normas e políticas institucionais que “poderiam” atuar na desconstrução de estereótipos e preconceitos, enfraquecendo as práticas genderizadas e naturalizadas nesse sistema.

Ademais, presencia-se uma combinação de fatores estruturais e culturais presentes na instituição com o regime de gênero vivenciado no âmbito doméstico, exacerbando uma condição conflituosa já vivenciada pelas mulheres. Evidencia-se a manutenção de normas culturais que não condizem com as propostas de maior igualdade de gênero aventadas por diversos estudos científicos e discursos políticos que abordam o tema. Em contrapartida, o

apoio às carreiras femininas pode se dar em diferentes ângulos, tais como: suporte na produtividade científica, incentivando parcerias com outras pesquisadoras; promoção do acesso a financiamentos através de metas e cotas que considerem a equidade de gênero; valorização de modelos femininos; incentivo ao trabalho em rede entre as mulheres; amparo à maternidade, licença-maternidade; e retorno ao trabalho.

Percebe-se que no meio científico algumas práticas que preveem maior equidade de gênero vêm sendo adotadas, embora sejam necessárias outras práticas, sobretudo aquelas em que haja inclusão do cuidado com os filhos, tal como a oferta de creches. A este exemplo, destacam-se: 1) a inclusão do período da licença maternidade na plataforma do Currículo *Lattes*; 2) a utilização de critérios diferenciados em editais de fomento à pesquisa, ampliando o período de análise da produção científica e tecnológica para pesquisadoras que se tornaram mães; e 3) a adoção de parâmetros de avaliação em editais de concursos públicos para a carreira docente que considerem o período da licença maternidade. Contudo, observa-se que todas essas iniciativas, ainda que reconhecidamente válidas, fazem parte de um período recente da sociedade e ainda são encontradas em número muito limitado.

Ressalta-se que pelas especificidades do recorte deste estudo, formado pelos 212 docentes pertencentes ao Centro de Ciências Agrárias da UFV, instituição de natureza essencialmente agrária, com quase um século de existência, os resultados obtidos não devem ser generalizados, embora forneçam importantes indicadores da desigualdade de gênero na carreira docente do magistério superior. Espera-se que a investigação aqui desenvolvida possa fomentar novos estudos sobre as relações de gênero no meio acadêmico, considerando ainda as outras áreas do conhecimento, num contexto mais amplo de investigação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese teve como objetivo compreender de que forma os fatores culturais e institucionais influenciam a carreira acadêmica de pesquisadores e pesquisadoras na área das agrárias, caracterizada por ser um bastião das desigualdades de gênero na carreira docente do magistério superior. O *locus* da investigação desenvolvida neste trabalho foi o Centro de Ciências Agrárias (CCA) da Universidade Federal de Viçosa (UFV), campus Viçosa/MG. Embora os dados obtidos nesta pesquisa não possam ser generalizados a todas as instituições de ensino superior brasileiras, considera-se sua aplicabilidade a contextos similares. O presente trabalho problematiza as desigualdades de gênero na carreira acadêmica, tendo em vista as práticas do cotidiano docente, as quais se reproduzem sem maiores questionamentos e, mesmo, estranhamentos.

A literatura científica nacional e internacional no que se refere à temática abordada neste estudo é categórica: as mulheres dificilmente avançam na carreira acadêmico/científica nas mesmas condições que os homens. Em geral, eles progredem mais rapidamente na carreira, uma vez que inexistem as pausas para as demandas de cuidados e da maternidade. A dupla/tripla jornada de trabalho, a exaustão na busca por “conciliar” as “atribuições do cuidado” e da profissão expõem um drama feminino: a sobrecarga relativa ao acúmulo das funções da casa/família e da carreira. Constatou-se pelas entrevistas com professores e professoras do CCA que o conflito entre trabalho e família ainda se apresenta como uma barreira, especialmente quando se trata da carreira das docentes-pesquisadoras. Para elas, a necessidade de balancear vida pessoal/familiar e profissão é uma constante. As docentes-pesquisadoras geralmente utilizam as horas destinadas ao sono, ao lazer e ao descanso para realizar as atividades pendentes. Após a chegada dos filhos, o tempo de dedicação aos estudos, à pesquisa e à produção de artigos científicos fica comprometido em razão das novas demandas de cuidados que envolvem as crianças. Em vista disso, o adiamento ou mesmo a renúncia à maternidade têm sido situações observadas entre as docentes do CCA/UFV. A maternidade interfere substancialmente no rendimento acadêmico das docentes.

No que tange à pesquisa empírica realizada no âmbito do CCA/UFV, constatou-se um reduzido número de professoras no CCA/UFV, embora mais da metade dos titulados em cursos de doutorado na grande área das Ciências Agrárias I da Capes fosse do sexo feminino. As mulheres ainda não conseguem adentrar, proporcionalmente, a carreira docente. As bancas examinadoras dos concursos públicos têm sido formadas, majoritariamente, por homens. A

esse respeito, observou-se que as bancas classificadas como mistas e que contavam com a presença de pelo menos uma professora-avaliadora em sua composição apresentavam melhores percentuais de aprovação de mulheres quando comparadas às bancas formadas exclusivamente por docentes do sexo masculino. É plausível, portanto, que uma melhor paridade de gênero entre os membros que compõem as comissões de concurso público para a carreira docente, além de promover a diversidade em termos de representação de gênero, possa também facultar maior diversidade de perspectivas na avaliação dos candidatos.

De maneira geral, o cenário identificado no Centro de Ciências Agrárias apresenta um regime de gênero conservador e tradicionalista, marcado pelas desigualdades de gênero, como verificado na composição das bancas de concurso para a seleção de docentes. As análises revelaram, por exemplo, existência de práticas assimétricas no exercício da docência, incluindo a distribuição desigual de carga horária em disciplinas da graduação e pós-graduação, presença de uma rede masculina para publicação de artigos assim como predominância masculina na ocupação de cargos administrativos.

Durante o desenvolvimento deste trabalho, ocorreram sucessivas aproximações entre esta pesquisadora e o objeto de estudo. A experiência de fazer um treinamento em nível de doutorado, exercer, ainda que, parcialmente, as atividades profissionais e, em tempo integral, ser mãe de pequenas, ser filha, esposa e dona de casa (entre outras), suscita, ao mesmo tempo, uma série de questões conexas. Os percalços encontrados ao longo deste caminho também dizem muito a respeito de como a ciência tem se estruturado em bases e padrões masculinos, desconsiderando as especificidades de gênero.

Com base nas informações pesquisadas, recomenda-se a implementação de ações afirmativas de gênero no âmbito acadêmico, fundamentais para o enfrentamento às desigualdades vividas pelas docentes-pesquisadoras. A adoção de políticas de suporte à maternidade destaca-se como uma ação premente. Todavia, o peso do cuidado não recai apenas sobre as docentes mães, mas, também, sobre as filhas, que assumem os encargos do cuidado com os pais e outros parentes. As práticas desiguais na distribuição de aulas na graduação, na distribuição de orientandos de pós-graduação, na ocupação de cargos administrativos, entre outros padrões desiguais instituídos entre docentes-pesquisadores e docentes-pesquisadoras, apontam para a necessidade de implementação de uma política de gênero no âmbito acadêmico. A Ciência brasileira pode ser mais forte e pujante, aproveitando o potencial de suas pesquisadoras, assoladas por um regime de gênero tradicional e corrosivo de suas capacidades.

REFERÊNCIAS

- ABBONDANZA, Márcia Vanessah Pacheco; FLECK, Carolina Freddo; VIANA, João Garibaldi Almeida. Gênero, carreira e instituições: estereótipos, “teto de vidro” e outras implicações. **Polis Revista Latinoamericana**, Santiago, v. 20, n. 58, p. 177-197, 2021. Disponível em: <https://journals.openedition.org/polis/20149>. Acesso em: 13 abr. 2022.
- ACKER, Joan. Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. **Equality, Diversity and Inclusion**, v. 31 n.º. 3, p. 214-224, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>. Acesso em: 10 jun. 2023.
- ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gender Organizations. **Gen. Society**, v. 4, n.º. 2, p. 139-158, 1990. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>. Acesso em: 10 jun. 2023.
- ACKER, Joan. The gender regime of Swedish banks. **Scandinavian Journal of Management**, v. 10, n.º. 2, p. 117-130, 1994. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0956522194900159>. Acesso em: 10 jun. 2023.
- AISTON, Sarah Jane; JUNG, Jisun. Women academics and research productivity: an international comparison. **Gender and Education**, v. 27, n.3, p. 205-220, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09540253.2015.1024617>. Acesso em: 15 jan. 2022.
- ALMEIDA, Angela Maria de Oliveira; CUNHA, Gleicimar Gonçalves. Representações Sociais do Desenvolvimento Humano. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 16, p. 147-55, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722003000100015>. Acesso em: 20 mar. 2023.
- ALVES, Cáthia; FALCÃO, Denise; SANTOS, Flávia da Cruz. Mulheres no Mundo, na Ciência, nas Lutas da Vida. **LICERE - Revista do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, [S. l.], v. 24, n. 1, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/32555>. Acesso em: 26 mar. 2023.
- AMBROSINI, Anelise Bueno. A representação das mulheres como reitoras e vice-reitoras das universidades federais do brasil: um estudo quantitativo. In: XVII COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA, 2017, Mar del Plata, **Anais [...]**, 2017, p. 22-24. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/181013>. Acesso em: 21 out. 2021.
- ANTUNES, Lauren; ACCORSSI, Aline. Relações de gênero e a feminização da profissão docente: reflexões sobre a divisão sexual do trabalho. **Revista de Educação, Ciência e Cultura**, v. 24, p. 49-60, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18316/recc.v24i3.5425>. Acesso em: 10 ago. 2022.
- ARAÚJO, Aleteia *et al.* Pandemia de COVID-19 tem Gênero. In: Women in Information Technology. **Anais...** Niterói: SBC, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5753/wit.2022.223044>. Acesso em: 02 ago. 2022.

BABBIE, Earl. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Tradução Guilherme Cezarino. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2003.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciana. Gender and science: An analysis of brazilian postgraduation. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 37, p. 1-12, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e180108>. Acesso em: 23 jan. 2023.

BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciana. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia & Sociedade**, vol. 30, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090>. Acesso em: 24 abr. 2022.

BARTHA, Attila; ZENTAI, Violetta. Long-Term Care and Gender Equality: Fuzzy-Set Ideal Types of Care Regimes in Europe. **Social Inclusion**, v. 8, n. 4, 2020, p. 92-102. Disponível em: <https://doi.org/10.17645/si.v8i4.2956>. Acesso em: 03 jul. 2021.

BECKER; Sascha O.; FERNANDES, Ana; WEICHSELBAUMER, Doris. Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment. **Labour Economics**, v. 59, 2019, p. 139-152. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.04.009>. Acesso em: 30 out. 2020.

BEDSTON, Stuart *et al.* Linked lives: Gender, family relations and recurrent care proceedings in England. **Children and Youth Services Review**, v. 105, p. 104392, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104392>. Acesso em: 24 ago. 2022.

BENEDITO, Fabiana de Oliveira. Intrusas: uma reflexão sobre mulheres e meninas na ciência. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 71, n. 2, p. 06-09, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21800/2317-66602019000200003>. Acesso em: 25 abr. 2022.

BERMÚDEZ, Mónica De Martino. Connel y el concepto de masculinidades hegemónicas: notas críticas desde la obra de Pierre Bourdieu. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 283-300, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000100015>. Acesso em: 21 jul. 2021.

BERTHOUD, Cristiana Mercadante Esper. Visitando a fase adolescente. *In*: CERVENY, Ceneide Maria de Oliveira; BERTHOUD, Cristiana Mercadante Esper (Orgs.) **Visitando a família ao longo do Ciclo Vital**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010, p. 59-84.

BIROLI, Flávia. **Família: novos conceitos**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2014.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BITENCOURT, Silvana Maria; ANDRADE, Cristiane Batista. 'Dois pesos e duas medidas? Maternidade e vida acadêmica de doutorandas de uma universidade pública'. **Debate**

Feminista, v. 64, p. 1-31, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2022.64.2353>. Acesso em: 15 jun. 2022.

BONI-LE GOFF, Isabel. **Le sexe de l'expert. Régimes de genre et dynamique des inégalités dans l'espace du conseil en management**. Tese (Doutorado em sociologia) - Sociologie. École des Hautes Études en Sciences sociales (EHESS), 2013. Disponível em: <https://theses.hal.science/tel-00877764>. Acesso em: 06 jan. 2023.

BONILLA-ALGOVIA, Enrique. Acceptance of ambivalent sexism in trainee teachers in Spain and Latin America countries. **Anal. Psicol.** [online], Murcia, v. 37, n. 2, p. 253-264, 2021. Disponível em: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0212-97282021000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=en. Acesso em: 24 nov. 2022.

BORGES, José Marcondes; SABIONI, Gustavo Soares; MAGALHÃES, Gilson Faria Potsch. **A Universidade Federal de Viçosa no Século XX**. 2ª Edição. Viçosa: Editora UFV, 2006.

BORGMANN, Lea-Sophie *et al.* Work-family conflict, self-reported general health and work-family reconciliation policies in Europe: Results from the European Working Conditions Survey 2015. **SSM - Population Health**, v. 9, p. 100465, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100465>. Acesso em: 17 out. 2022.

BOTASSIO, Diego Camargo; VAZ, Daniela Verzola. Segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de decomposição para o período 2004-2015. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 37, p. 1-30, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0131>. Acesso em: 14 nov. 2021.

BOUERI, Aline Gatto; DE ASSIS, Carolina. Sem considerar maternidade, ciência brasileira ainda penaliza mulheres. **Gênero e Número**, v. 10, 2018. Disponível em: <https://www.generonumero.media/?s=Semconsiderar+maternidade>. Acesso em: 20 de jun. 2022.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 15ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BOURDIEU, Pierre. A gênese dos conceitos de Habitus e Campo. *In*: BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. Trad. Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BOURDIEU, Pierre. **Homo academicus**. Tradução de Ione Ribeiro Valle. 2 ed. Florianópolis: Editora UFSC, 2017.

BOURDIEU, Pierre. O campo científico. *In*: ORTIZ, Renato (Org). **Pierre Bourdieu: Sociologia**. São Paulo: Ática, p.122-155, 1983.

BOURDIEU, Pierre. **Os usos sociais da ciência**: por uma sociologia clínica do campo científico. São Paulo: Editora UNESP, 2004.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007**. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm. Acesso em: 02 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016**. Marco Civil da Primeira Infância. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113257.htm. Acesso em: 21 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9394.htm. Acesso em: 20 ago. 2022.

BRIGGS, Caitlin Q., GARDNER, Danielle M.; RYAN, Ann Marie. Competence-Questioning Communication and Gender: Exploring Mansplaining, Ignoring, and Interruption Behaviors. **Journal of Business and Psychology**. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09871-7>. Acesso em: 10 fev. 2023.

BRITTO DA MOTTA, Alda; WELLER, Wivian. A atualidade do conceito de gerações na pesquisa sociológica. **Revista Sociedade e Estado**. Brasília, v. 25, n. 2, p. 175-184, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69922010000200002>. Acesso em: 24 jan. 2023.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; RICOLDI, Arlene Martinez. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n.1, p.259-287, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2012000100014>. Acesso em: 07 jun. 2022.

CAMARGO BOTASSIO, Diego; VERZOLA VAZ, Daniela. Segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de decomposição para o período 2004-2015. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 37, p. 1-30, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0131>. Acesso em: 24 nov. 2022.

CAMARGO, Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2013.2-16>. Acesso em: 30 out. 2022.

CARTER, Betty; MCGOLDRICK, Mônica. **As mudanças no ciclo de vida familiar**: uma estrutura para a terapia familiar. 2ª. ed. Porto Alegre: Artmed, p. 7- 29, 1995.

CARUZO, Maria Beatriz Rossi *et al.* Maternity, science and pandemic: an urgent call for action! **Hoehnea**, São Paulo, v. 47, n. 1, p.e812020, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2236-8906-81/2020>. Acesso em: 20 jun. 2022.

CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de; *et al.* **Direitos humanos das mulheres e das pessoas LGBTQI**: inclusão da perspectiva da diversidade sexual e de gênero na educação e na formação docente. João Pessoa: EDUEPB, 2016. Disponível em: <http://www.editora.ufpb.br/sistema/press5/index.php/UFPB/catalog/view/149/58/581-1>. Acesso em: 10 fev. 2023.

CASAD, Bettina *et al.* Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. **Neuroscience Research**, 2020, p. 1-11. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/jnr.24631>. Acesso em: 30 abr. 2021.

CENSON, Dianine *et al.* Trajetórias de mulheres na docência e na pesquisa em turismo. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, São Paulo, v. 16, e-2468, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.7784/rbtur.v16.2468>. Acesso em: 12 mar. 2021.

CENTRO DE GESTÃO E ESTUDOS ESTRATÉGICOS - CGEE. Brasil: Mestres e Doutores 2019. Brasília, DF. Disponível em: <https://mestresdoutores2019.cgee.org.br>. Acesso em: 20 jan. 2022.

CHASSOT, Attico. A ciência é masculina? É, sim senhora! **Contexto e Educação**, v. 19, p. 9-28, 2004. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/contextoeducacao/article/view/1130>. Acesso em: 15 abr. 2021.

CIABATI, Livia Oliveira; *et al.* Scientific sexism: the gender bias in the scientific production of the Universidade de São Paulo. **Revista de Saúde Pública**, v. 55, p. 46, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055002939>. Acesso em: 24 nov. 2022.

CISLAK, Aleksandra; FORMANOWICZ, Magdalena; SAGUY, Tamar. Bias against research on gender bias. **Scientometrics**, v. 115, p. 189–200, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2667-0>. Acesso em: 11 abr. 2022.

COE, Imogen R.; WILEY, Ryan; BEKKER, Linda-Gail. Organisational best practices towards gender equality in science and medicine. **The Lancet**, v. 393, n. 10171, 2019, p. 587-593. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)33188-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)33188-X). Acesso em: 22 maio 2021.

COHEN, Laurie; DUBERLEY, Joanne; TORRES, Beatriz Adriana Bustos. Experiencing Gender Regimes: Accounts of Women Professors in Mexico, the UK and Sweden. **Work, Employment and Society**, p. 1-20, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/09500170211041290>. Acesso em: 14 dez. 2022.

CONDE MORELOS ZARAGOZA, Tania María *et al.* Cuidados de los hijos y actividades domésticas en parejas con doble carrera en Montevideo. **Entreciencias: diálogos soc. conoc.**, León, v. 6, n. 18, 2018, p. 55-71. Disponível em: <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2018.18.63363>. Acesso em: 15 abr. 2021.

CONNELL, Raewyn. **Gender and Power** - Society, the Person and Sexual Politics. Cambridge: Polity Press, 1987.

CONNELL, Raewyn. **Gender: In World Perspective**. Cambridge: Polity Press, 2009.

CONNELL, Raewyn. **Gender**. Cambridge: Polity Press, 2002.

CONNELL, Raewyn. Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. **Public Administration Review**, vol. 66, n. 6, p. 837-849, 2006a. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/4096601>. Acesso em: 20 out. 2022.

CONNELL, Raewyn. The experience of gender change in public sector organizations. **Gender, Work & Organization**, v. 13, n. 5, p. 435-452, 2006b. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00316.x>. Acesso em: 20 out. 2022.

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero: uma perspectiva global**. Tradução e revisão técnica de Marília Moschkovich. São Paulo: nVersos, 3ª edição, 2012.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO - CNPq. (2022). Bolsas em Curso. Disponível em: http://plsqli1.cnpq.br/divulg/RESULTADO_PQ_102003.curso. Acesso em: 15 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO - CNPq - Chamada CNPq Nº 09/2022 - Bolsas de Produtividade em Pesquisa - PQ. Disponível em: http://memoria2.cnpq.br/web/guest/chamadas-publicas?p_p_id=resultadosportlet_WAR_resultadoscnpqportlet_INSTANCE_0ZaM&filtro=abertas&detalha=chamadaDivulgada&idDivulgacao=10628#void. Acesso em: 30 set. 2022.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - CAPES. (2018). Banco de Metadados. Disponível em: <https://metadados.capes.gov.br/index.php/catalog/118/>. Acesso em: 10 dez. 2021.

COSTANTINI, Adriana; DICKERT, Stephan; SARTORI, Riccardo; CESCHI, Andrea. Return to work after maternity leave: the role of support policies on work attitudes of women in management positions. **Gender in Management**, v. 36, n. 1, p. 108-130, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/GM-06-2019-0085>. Acesso em: 25 mar. 2022.

CRABTREE, Sara Ashencaen; SHIEL, Chris. “Playing Mother”: Channeled Careers and the Construction of Gender in Academia. **SAGE Open**, v. 9, n. 3, p. 1-14, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/2158244019876285>. Acesso em: 10 nov. 2022.

CUNDIFF, Jessica L.; DANUBE, Cinnamon L.; ZAWADZKI, Matthew J.; SHIELDS, Stephanie A. Testing an Intervention for Recognizing and Reporting Subtle Gender Bias in Promotion and Tenure Decisions. **The Journal of Higher Education**, v. 89, n. 5, p. 611–636, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/00221546.2018.1437665>. Acesso em: 15 jan. 2023.

DE MELLO E SOUZA, Ana Carolina Martini Braz; QUELHA DE SÁ, Renata Guimarães; DA COSTA LEMOS, Ana Heloísa. Em busca do equilíbrio: o debate atual sobre o conflito trabalho-família nos periódicos científicos Brasileiros. **Revista de Gestão e Secretariado**, v.

10, n. 3, p. 89-113, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.7769/gesec.v10i3.887>. Acesso em: 13 mar. 2022.

DELLAZZANA-ZANON, Leticia Lovato; DELLAZZANA, Ângela Lovato; TALAMONI, Isadora. Maternidade e Ciência: Um Estudo Qualitativo sobre Engajamento e Motivação nas Redes Sociais. *In: 8º CONGRESSO IBERO-AMERICANO EM INVESTIGAÇÃO QUALITATIVA (CIAIQ2019)*, 2019, Lisboa. Portugal. Atas CIAIQ2019 - Investigação Qualitativa em Saúde/Investigación Cualitativa en Salud, 2019. v. 2. p. 1044-1049. Disponível em: <https://www.proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/2218>. Acesso em: 24 abr. 2022.

DÍAZ-FERNÁNDEZ, María del Carmen; MARTÍNEZ-TORRES, María del Rocío; LÓPEZ-BONILLA, Jesús Manuel. Mujeres en órganos de gobierno universitarios. Nuevo contexto normativo y políticas de igualdad. **Convergencia**, v. 24, n. 75, p. 107-131, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n75/1405-1435-conver-24-75-00107.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2021.

DICKSON, Martina. “He’s Not Good at Sensing That Look That Says, I’m Drowning Here!” Academic Mothers’ Perceptions of Spousal Support. **Marriage & Family Review**, v. 56, p. 241-263, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/01494929.2020.1712302>. Acesso em: 18 jun. 2022.

DRANGE, Nina; REGE, Mari. Trapped at home: The effect of mothers' temporary labor market exits on their subsequent work career. **Labour Economics**, v. 24, p. 125-136, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.08.003>. Acesso em: 24 fev. 2021.

EAGLY, Alice H.; CARLI, Linda L. **Through the Labyrinth: The Truth about how Women Become Leaders**. Cambridge: Harvard Business Review Press, 2007.

ECKLUND, Elaine Howard; LINCOLN, Anne E. Scientists Want More Children. **PLOS ONE** 6(8): e22590, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0022590>. Acesso em: 04 out. 2022.

ELSEVIER. **Gender in the global research landscape**. 2017. Disponível em: https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0003/1083945/Elsevier-gender-report-2017.pdf. Acesso em: 26 mar. 2023.

ERDAMAR, Gürcü; DEMIREL, Hüsne. Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 116, p. 4919-4924, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1050>. Acesso em: 12 maio 2022.

FAHLÉN, Susanne. Equality at home - A question of career? Housework, norms, and policies in a European comparative perspective. **Demographic Research**, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock, Germany, v. 35, n. 48, p. 1411-1440, 2016. Disponível em: <https://www.demographic-research.org/volumes/vol35/48/35-48.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2022.

FAZAL, Shawana; NAZ, Sadaf; KHAN, Muhammad Ilyas; PEDDER, David. Barriers and enablers of women’s academic careers in Pakistan. **Asian Journal of Women's Studies**, v. 25, p. 217-238, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/12259276.2019.1607467>. Acesso em: 30 set. 2022.

FERREIRA, Luiz Otávio; AZEVEDO, Nara; GUEDES, Moema; CORTES, Bianca Antunes. Institucionalização das Ciências, Sistema de Gênero e Produção Científica no Brasil (1939-1969). **História, Ciências, Saúde**, Manguinhos (Impresso), v. 15, p. 4-71, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-59702008000500003>. Acesso em: 28 nov. 2022.

FIGUEROA, Andrés Jiménez; URRUTIA, Verónica Gómez. Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. **Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología** - v. 11, n. 2, p. 289-302, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a10.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2021.

FOX, Mary Frank. Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists. **Social Studies of Science**, London, v.35, n.1, p.131-150, 2005. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/25046632>. Acesso em: 27 out. 2022.

FREITAS, Marcel de Almeida. **Assimetrias de gênero na perspectiva de mulheres acadêmicas de uma universidade federal brasileira**. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, UFMG, 2018.

FREITAS, Marcel de Almeida; TEIXEIRA, Adla Betsaida Martins; SILVA, Denise Bianca Maduro. Women teaching Physics in higher education at two federal universities in Brazil. **Revista Docência do Ensino Superior**, Belo Horizonte, v. 11, p. 1-18, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2021.24894>. Acesso em: 20 set. 2022.

GABA, Mariana Raquel; AGOGLIA, Irene Salvo. Corresponsabilidad en el cuidado infantil y conciliación con la trayectoria laboral: Significaciones y prácticas de varones argentinos. **Psicoperspectivas**, v. 15, n.3, p. 23-33, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-749>. Acesso em: 21 jul. 2021.

GALLARDO, Marta. Does maternity affect women's careers? Perceptions of working mothers in academia. **Educación XX1**, v. 24, p. 405-428, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5944/educxx1.26714>. Acesso em: 11 abr. 2022.

GARAY, Rosa María Ramírez-de; ITO-SUGIYAMA, María Emily Reiko. Hacerse padre: entre nuevos ideales y viejas estructuras. **Revista Latinoamericana**, n. 38, p. e22206, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2022.38.e22206.a>. Acesso em: 18 dez. 2022.

GARCÍA, Marta González; SEDEÑO, Eulalia Pérez. Ciencia, tecnología y género. **Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad y Innovación**, Madrid, n. 2, p. 1-20, 2002. Disponível em: <https://digital.csic.es/handle/10261/9488>. Acesso em: 11 jul. 2021.

GREENHAUS, Jeffrey H.; BEUTELL, Nicholas J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n 1, p. 76-88, 1985. Disponível em: <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>. Acesso em: 02 fev. 2023.

GROSSI, Márcia Gorett Ribeiro *et al.* As mulheres praticando ciência no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 24, n. 1, 2016, p. 11-30. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n1p11>. Acesso em: 20 ago. 2021.

HANSMANN, Ralph; SCHRÖTER, Dagmar. Equal Opportunities in Academic Careers? How Mid-Career Scientists at ETH Zurich Evaluate the Impact of Their Gender and Age. **Sustainability**, v. 10, p. 3343, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su10093343>. Acesso em: 30 nov. 2022.

HILLIER, Kimberly M. Academia and Motherhood: A Narrative Inquiry of Ontario Academic Mothers' Experiences in University Graduate Programs. **Journal of Family**, p. 1-25, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0192513X211064864>. Acesso em: 24 nov. 2022.

HIRATA, Helena. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**, São Paulo, v. 7, p. 1-24, 2015. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2022.

HIRATA, Helena. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Revista Tecnologia e Sociedade**, São Paulo, v. 06, n.11, p. 1-7, 2010. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2557>. Acesso em: 12 out. 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.37, n.132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>. Acesso em: 20 maio 2022.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE.BR** (FGV), v. 16, p. 331-344, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>. Acesso em: 21 ago. 2022.

HUANG, Junming; GATES, Alexander J.; SINATRA, Roberta, BARABÁS, Albert-László. Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 117, p. 4609-4616, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>. Acesso em: 11 abr. 2022.

HUFFMAN, Ann *et al.* Work-family conflict across the lifespan. **Journal of Managerial Psychology**, v. 28, n. 7/8, p. 761-780, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0220>. Acesso em: 23 mar. 2022.

JENKINS, Fiona; KEANE, Helen; DONOVAN, Claire. Work (still) in progress: Establishing the value of gendered innovations in the social sciences. **Women's Studies International Forum**, v. 72, 2019, p. 104-108. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2018.04.006>. Acesso em: 24 nov. 2020.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène(Org.) **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Ed. da UNESP, p. 67-80, 2009.

KERGOAT, Danièle. O trabalho, um conceito central para os estudos de gênero? *In*: MARUANI, Margaret (org.). **Trabalho logo existo: perspectivas feministas**. Rio de Janeiro: FGV, p. 287-294, 2019.

KHAN, Mishal Sameer *et al.* More talk than action: gender and ethnic diversity in leading public health universities. **The Lancet**, v. 393, n. 10171, 2019, p. 594-600. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)32609-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)32609-6). Acesso em: 28 set. 2020.

KLEIJN, Maria de *et al.* **The Researcher Journey Through a Gender Lens: An Examination of Research Participation, Career Progression and Perceptions Across the Globe.** Elsevier, 2020. Disponível em: <https://www.elsevier.com/connect/gender-report>. Acesso em: 17 out. 2021.

KOBAYASHI, Elizabete Mayumy; RIGOLIN, Camila Carneiro Dias. Mulheres, Ciência & Tecnologia: trajetórias das lideranças femininas nos Institutos Nacionais de Ciência e Tecnologia (INCTs): primeiras aproximações. *In: XXVIII Simpósio Nacional de História: Lugares dos Historiadores: Velhos e Novos Desafios*, 2015, Florianópolis. **Anais do XXVIII Simpósio Nacional de História: Lugares dos Historiadores: Velhos e Novos Desafios**, 2015. Disponível em: http://snh2015.anpuh.org/resources/anais/39/1435598104_ARQUIVO_Trabalho_completo_ANPUH_Kobayashi_Rigolin.pdf. Acesso em: 28 nov. 2022.

KOSSEK, Ellen; LEE, Kyung-Hee. Work-life Inclusion for Women's Career Equality: Why it Matters and What to Do About It. **Organizational Dynamics**, v. 51, n. 2, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100818>. Acesso em: 08 fev. 2023.

LATIMER, Jane. Australia's strategy to achieve gender equality in STEM. **The Lancet**, v.393, n. 10171, 2019, p. 524-526. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)32109-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)32109-3). Acesso em: 16 nov. 2020.

LLORENS, Anaïs *et al.* Gender bias in academia: A lifetime problem that needs solutions. **Neuron**, v. 109, n. 13, p. 2047-2074, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2021.06.002>. Acesso em: 02 jan. 2023.

LOMBARDI, Maria Rosa. Carreiras femininas nas engenharias: barreiras intransponíveis? *In: OLIVEIRA, Juliana Andrade de; MATSUO, Myrian (Orgs.). Condições de trabalho das mulheres no Brasil.* São Paulo: Fundacentro, 2018, p. 27-37. Disponível em: http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/BYE5ADL5_NHMPDC7LS7D1CAXK9NDYP.pdf. Acesso em: 10 mar. 2023.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Caderno de Pesquisa**, Campinas, v. 36, p. 173-202, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742006000100008>. Acesso em: 11 dez. 2022.

LOPES, Maria de Fátima. **O sorriso da paineira: construção de gênero em universidade rural.** 1995. 298f. Tese (Doutorado em Antropologia Social) – Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Museu Nacional, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1983. Disponível em: <http://objdig.ufrj.br/72/teses/187772.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2022.

LUNDINE, Jamie *et al.* “I don't see gender”: Conceptualizing a gendered system of academic publishing. **Social Science & Medicine**, v. 235, p. 112388, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112388>. Acesso em: 05 set. 2022.

LYNN, Freda B. *et al.* A Rare Case of Gender Parity in Academia. **Social Forces**, v. 98, n. 2, p. 518–547, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/sf/soy126>. Acesso em: 11 abr. 2022.

MACHADO, Hilka Vier. Reflexões sobre concepções de família e empresas familiares. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 10, n. 2, p. 317-323, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v10n2/v10n2a19>. Acesso em: 10 out. 2022.

MACHADO, Leticia Santos *et al.* Parent in Science: The Impact of Parenthood on the Scientific Career in Brazil. *In: IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE)*. 2019, Montreal. **Anais...Montreal: IEEE, QC, Canada, 2019**, p. 37-40. Disponível em: <https://doi.org/10.1109/GE.2019.00017>. Acesso em: 20 jan. 2023.

MAFRA, Cláudio. Perfil de produção científica dos docentes em uma instituição federal de ensino superior no Brasil. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 16, n. 36, p. 1-43, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21713/rbpg.v16i36.1689>. Acesso em: 24 set. 2022.

MAIRESSE, Jacques; PEZZONI, Michele; VISENTIN, Fabiana. Impact of family characteristics on the gender publication gap: evidence for physicists in France. **Interdisciplinary Science Reviews**, v. 44, n. 2, p. 204-220, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03080188.2019.1603884>. Acesso em: 30 nov. 2022.

MANZINI, Eduardo José. Uso da entrevista em dissertações e teses produzidas em um programa de pós-graduação em educação. **Revista Percursos**, Maringá, v. 4, p. 149-171, 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/114753>. Acesso em: 17 fev. 2023.

MARCHAND, Pascal; RATINAUD, Pierre. L'analyse de similitude appliquée aux corpus textuels: les primaires socialistes pour l'élection présidentielle française (septembre-octobre 2011). **JADT**, p. 687-699, 2012.

MAROLLA-GAJARDO, Jesús. La ausencia y la discriminación de las mujeres en la formación del profesorado de historia y ciencias sociales. **Educare**, Heredia, v. 23, n. 1, 2019, p. 137-157. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-1.8>. Acesso em: 27 jul. 2021.

MARTINS, Thayná Guedes Assunção; MARINHO, Joseanne Zingleara Soares. A disparidade de gênero no campo científico a partir do impacto da maternidade na carreira das mulheres. **Revista Humana Res**, v. 2, p. 157-174, 2020. Disponível em: <https://revistahumanares.uespi.br/index.php/HumanaRes/article/view/46/44>. Acesso em: 20 jun. 2022.

MASINIRE, Alfred; SANCHEZ-CRUZ, Elida. Perceptions of male professors and male students towards gender equity policies and practices in a mexican higher education science and engineering graduate program. **S. Afr. J. High. Educ.**, Stellenbosch, v. 34, n. 3, 2020, p. 164- 181. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20853/34-3-3483>. Acesso em: 28 jul. 2021.

MAXWELL, Nicola; CONNOLLY, Linda; NÍ LAOIRE, Caitríona. Informality, emotion and gendered career paths: The hidden toll of maternity leave on female academics and researchers. **Gender, Work & Organization**, v. 26, p. 140–157, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12306>. Acesso em: 11 abr. 2022.

MCCUTCHEON, Jessica M.; MORRISON, Melanie A. It's "like walking on broken glass": Pan-Canadian reflections on work-family conflict from psychology women faculty and graduate students. **Feminism & Psychology**, v. 28, n. 2, p. 231-252, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0959353517739>. Acesso em: 10 nov. 2022.

MELLO-CARPES, Pâmela; STANISCUASKI, Fernanda; OLIVEIRA, Letícia; SOLETTI, Rossana Colla. Parentalidade e carreira científica: o impacto não é o mesmo para todos. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 31, p. 1-7, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S2237-96222022000200013>. Acesso em: 02 ago. 2022.

MELO, Carlos Ian Bezerra. Relações de gênero na matemática: o processo histórico-social de afastamento das mulheres e algumas bravas transgressoras. **Revista Ártemis**, v. 24, 2018, p. 189. Disponível em: <https://doi.org/10.22478/ufpb.1807-8214.2017v24n1.34424>. Acesso em: 28 set. 2021.

MELO, Hildete Pereira de; THOMÉ, Debora. **Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores**. Rio de Janeiro: FGV, 2018.

MENDOZA, Ilsa; HENRIQUEZ, Susan Sanhueza. Percepciones de Equidad de Género en las/os futuras/os Profesoras/es. **Ex aequo**, Lisboa, n. 37, p. 129-142, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.22355/exaequo.2018.37.09>. Acesso em: 30 jul. 2021.

MEZA-DE-LUNA, María Elena; CONDE MORELOS ZARAGOZA, Tania María; MEZA-DE-LUNA, Leticia. Conciliación trabajo-familia con y sin niños y niñas, durante el confinamiento por COVID-19 en México. **Psicoperspectivas**, v. 21, n. 2, p. 1-14, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue2-fulltext-2467>. Acesso em: 18 dez. 2022.

MIRICK, Rebecca G., WLADKOWSKI, Stephanie P. Pregnancy, Motherhood, and Academic Career Goals: Doctoral Students' Perspective. **Affilia: Journal of Women and Social Work**, v. 33, p. 253-269, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0886109917753835>. Acesso em: 15 set. 2022.

MONTEIRO, Mariana Kubilius; ALTMANN, Helena. Ascensão na carreira docente e diferenças de gênero. **Educar em Revista**, v. 37, p. 1-23, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-4060.70432>. Acesso em: 20. nov. 2021.

MOREIRA, Martiele Gonçalves; SILVA, Andressa Hennig. A influência do conflito trabalho-família e comprometimento com a carreira na percepção de sucesso na carreira de mulheres docentes. **Revista Alcance**, v. 25, n. 2, p. 177-193, 2018. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/13086>. Acesso em: 10 nov. 2022.

MORÓN, Nazareth Gallego. Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino. **Revista Estudios Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 2, 2018, p. e51339. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n251339>. Acesso em: 18 jul. 2021.

MORÓN, Nazareth Gallego; LÓPEZ, Mauricio Matus. Análisis de género de las barreras en la promoción académica. Estudio de caso de una universidad argentina. **Perfiles**

Latinoamericanos, v. 29 n. 57, p. 279-307, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.18504/pl2957-011-2021>. Acesso em: 24 jun. 2022.

MOSCHKOVICH, Marília; ALMEIDA, Ana Maria F. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. **DADOS - Revista de Ciências Sociais**, v. 58, n. 3, p. 749-789, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/00115258201558>. Acesso em: 14 out. 2021.

MOSCOVICI, Serge. **Representações Sociais: investigações em psicologia social**. 11ª Edição. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

MOTTA, Janayna Avelar. **Mecanismos de reprodução das assimetrias de gênero no campo acadêmico: A formação universitária e a atuação profissional no Centro de Ciências Agrárias da Universidade Federal de Viçosa**. 2018. 123 f. Dissertação (Mestrado em Extensão Rural), Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2018. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/handle/123456789/22337>. Acesso em: 20 jul. 2022.

NETA, Abília Ana de Castro; CARDOSO, Berta Leni Costa. O uso do software IraMuteQ na análise de dados em pesquisa qualitativa ou quali-quantitativa. **Cenas Educacionais**, Caetité-Bahia, v. 4, n. e11759, 2021, p. 1-17. Disponível em: <https://revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/11759>. Acesso em: 24 fev. 2023.

NODARI, Sandra. Nomes e pronomes na Língua Portuguesa: a questão sexista no idioma e na academia. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 29, n.º 3, p. 1-13, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n374197>. Acesso em: 26 mar. 2023.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing**. Expressão Popular, 2006.

NORDENMARK, Mikael. The Importance of Job and Family Satisfaction for Happiness among Women and Men in Different Gender Regimes. **Societies**, v. 8, n. 1, 2018, p. 1-10. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/soc8010001>. Acesso em: 12 jul. 2021.

OJEDA, Liliana Peraza *et al.* Experiencias de doble negación en la periferia. Maternaje y maternidad en mujeres maestras chiapanecas. **Perfiles educativos** [online], v. 44, n. 175, p. 112-129, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.22201/issue.24486167e.2022.175.59898>. Acesso em: 24 nov. 2022.

OLINTO, Gilda. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, Brasília, v. 5, n. 1, p. 68-77, 2011. Disponível em: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1667>. Acesso em: 20 fev. 2021.

OLINTO, Gilda; LETA, Jacqueline. Gênero, geração e tarefas acadêmicas: investigando os docentes-pesquisadores dos programas de pós-graduação brasileiros. **Encontro Brasileiro de Bibliometria e Cientometria**, v. 4, 2014. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/45785>. Acesso em: 21 out. 2022.

OLIVEIRA, Amurabi *et al.* Gênero e desigualdade na academia brasileira: uma análise a partir dos bolsistas de produtividade em pesquisa do CNPq. **Configurações**, v. 27, p. 74-93,

2021. Disponível em: <https://journals.openedition.org/configuracoes/11979>. Acesso em: 03 out. 2022.

OLIVEIRA, Maria Coleta F. A. de; MARCONDES, Glauca dos Santos. Os tempos para o trabalho e para a família na população feminina em áreas metropolitanas brasileiras. **Ideias**, v. 7, n. 1, p. 61-88, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.20396/ideias.v7i1.8649511>. Acesso em: 16 maio 2022.

OLIVEIRA, Michele Moraes; *et al.* Conciliando a carreira docente e família: um estudo comparativo entre professoras de instituição de ensino superior pública e privada. **Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica**, v. 26, p. 69-102, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/oikos/article/view/3699>. Acesso em: 15 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA - UNESCO. (2019). **Women in Science**. UIS Fact Sheet, nº 75. Disponível em: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs55-women-in-science-2019-en.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2021.

PARENT IN SCIENCE. 1º Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência. Porto Alegre, 2018. [on line]. Disponível em: <https://www.parentinscience.com/c%C3%B3pia-iii-simp%C3%B3sio-2021>. Acesso em: 04 set. 2022.

PARENT IN SCIENCE. **Produtividade Acadêmica durante a pandemia**: efeitos de gênero, raça e parentalidade. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2ApPH10>. Acesso em: 10 jun. 2022.

PASAMAR, Susana, JOHNSTON, Karen; TANWAR, Jagriti. Anticipation of work-life conflict in higher education. **Employee Relations**, v. 42, n. 3, p. 777-797, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/ER-06-2019-0237>. Acesso em: 15 dez. 2022.

PAUSTIAN-UNDERDAHL, Samantha *et al.* Pushed Out or Opting Out? Integrating Perspectives on Gender Differences in Withdrawal Attitudes During Pregnancy. **Journal of Applied Psychology**. v. 104, p. 985-1002, 2019. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2019-05154-001>. Acesso em: 20 out. 2022.

PEDULLA, David S.; THÉBAUD, Sarah. Can We Finish the Revolution? Gender, Work-Family Ideals, and Institutional Constraint. **American Sociological Review**, v. 80, n. 1, p. 116-139, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0003122414564008>. Acesso em: 23 mar. 2022.

PELUFFO, Sylvia Mesa. Carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica: un reto para la igualdad. **Rev. Actual. Investig. Educ**, San José, v. 19, n. 01, p. 314-347, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i1.35716>. Acesso em: 24 jun. 2022.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA - PNADC. Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101722>. Acesso em: 07 jun. 2022.

PIMENTEL, Ana Luiza de Francesco Brasileira. A igualdade de gênero como consequência da aplicação da licença parental no Brasil. *In: XIII ENCONTRO DE INICIAÇÃO*

CIENTÍFICA DA UNI7. Anais... Fortaleza/Ceará, v. 7 n. 1, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/iniciacao-cientifica/article/view/381>. Acesso em: 15 jun. 2021.

PINDADO SANZ-CRUZADO, Sheyla; SANTOS, Ana M. C.; RUIZ-BENITO, Paloma; VILLÉN-PÉREZ, Sara. La percepción del impacto de la maternidad y la paternidad en la carrera científica en Ciencias de la Vida en España. **Ecosistemas**, v. 30. n. 1, p.1-11, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.7818/ECOS.1991>. Acesso em: 16 jun. 2022.

PINTO, Érica Jaqueline Soares; CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de; RABAY, Glória. As relações de gênero nas escolhas de cursos superiores. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, Sergipe, v. 10, p. 47-58, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.20952/revtee.v10i22.6173>. Acesso em: 24 out. 2022.

PINTO, Érica Jaqueline Soares. **Relações de gênero na carreira acadêmica em Engenharia Civil**. (Doutorado em Educação). Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019.

PLATAFORMA SUCUPIRA. (2020). **Trabalhos de conclusão**. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/listaTrabalhoConclusao.jsf>. Acesso em: 24 jan. 2022.

POGGIO, Barbara. Working for Gender Equality in the Neoliberal Academia: Between Theory and Practice. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 26, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022220014.en>. Acesso em: 04 fev. 2023.

PONTES, Tatiana Barcelos; ALVES, Aline Teixeira; CELESTE, Letícia Correa; BERNARDO, Lilian Dias; QUEIROZ, Adriana Gonçalves; POLETTO, Marina; NJELESANI, Janet. Mães acadêmicas: equilibrando os papéis de mães e pesquisadoras. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 27, p. 687-690, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoED2704>. Acesso em: 21 jun. 2022.

POPA, Oana-Rica; BUCUR, Norica-Felicia. Gender Discrimination and Education Practitioners. Reality, Perception, Possible Solutions. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 127, p. 459-463, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.290>. Acesso em: 24 fev. 2021.

PRADO, Danda. **O que é família**. 2ª edição, São Paulo. Abril Cultural. Brasiliense, 2011.

PRADO, Guilherme do Val Toledo; SOLIGO, Rosaura; SIMAS, Vanessa França. Pesquisa narrativa em três dimensões. *In*: Congresso Nacional de Pesquisa (auto) biografia. 2014. p. 2-16. **Anais...** VI Congresso de Pesquisa Auto-biográfica-Modos de viver, narrar e guardar. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <https://rosaurasoligo.files.wordpress.com/2014/11/toledo-soligo-simas-pesquisa-narrativa-em-tre3aas-dimensc3b5es.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2023.

PRADO, Jussara Pereira. Scientific production of researchers with doctorate in Brazil and abroad: gender differences in the area of Ecology. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 11, n. 25, p. 709-727, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.21713/2358-2332.2014.v11.479>. Acesso em: 29 jan. 2021.

PROTETTI, Fernando Henrique; SOUZA, Aparecida Neri de. Na universidade brasileira, maternidade rima com produtividade? *In: 20º Congresso Brasileiro de Sociologia, 2021, Belém (PA). Anais do 20º Congresso Brasileiro de Sociologia*. Belém (PA): Sociedade Brasileira de Sociologia, 2021. p. 1-15. Disponível em: <https://www.sbs2021.sbsociologia.com.br/site/anaisarquivoresumo#N>. Acesso em: 21 jun. 2022.

QUEZADA, Ricardo Gaete. Conciliación trabajo-familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. **Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria**, v. 12, n. 1, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.12.615>. Acesso em: 10 nov. 2022.

QUEZADA, Ricardo Gaete. El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. **Revista Iberoamericana de Educación Superior**, v. 6, n. 17, p. 1-18, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2015.17.159>. Acesso em: 24 fev. 2021.

QUIRINO, Raquel. Divisão Sexual do Trabalho, Gênero, Relações de Gênero e Relações Sociais de Sexo: Aproximações Teóricas-Conceituais em uma Perspectiva Marxista. **Trabalho & Educação** (UFMG), v. 24, p. 229-246, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9440>. Acesso em: 15 abr. 2022.

RATELE, Kopano *et al.* Engaging men to support women in science, medicine, and global health. **The Lancet**, v. 393, n. 10171, 2019, p. 609-610. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)30031-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(19)30031-5). Acesso em: 20 mar. 2021.

REIS, Sônia Maria Alves de Oliveira, AGUIAR, Samara Gomes, PAES, Valquiria Normanha. O ingresso feminino na universidade: ambições, dificuldades e o desejo de prosseguir. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, Sergipe, v. 13, n. 32, e-12977, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20952/revtee.v13i32.12977>. Acesso em: 23 abr. 2021.

REY, Grazzia *et al.* Medio siglo craquelando el techo de cristal, romperlo no ha sido posible. **Anfamed**, Montevideo, v. 7, n. 2, 2020, p. e501. Disponível em: <https://revistas.udelar.edu.uy/OJS/index.php/anfamed/article/view/470>. Acesso em: 12 jun. 2021.

REZENDE, Daniela Leandro. Mulher no poder e na tomada de decisões. In: Fontoura, N.; REZENDE, M.; QUERINO, A. C. **Beijing +20: avanços e desafios no Brasil contemporâneo**. Brasília: IPEA, v. 1, p. 299-368, 2020. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1030>. Acesso em: 23 dez. 2021.

RIBEIRO, Maria das Graças Marcelo. Caubóis e Caipiras: Os Land Grant Colleges e a Escola Superior de Agricultura de Viçosa. **História da Educação**, Pelotas, n. 19, p. 105-120, 2006. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/asphe/article/view/29406>. Acesso em: 10 ago. 2022.

RIBEIRO, Maria das Graças Marcelo. Educação Superior e Cooperação Internacional: o caso da UREMIG (1948-1969). **Intermeio** (UFMS), v. 1, p. 52-65, 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/intm/article/view/2546>. Acesso em: 10 ago. 2022.

RIEDNER, Daiani Damm Tonetto; PISCHETOLA, Magda. Cultura digital, capital cultural e capital tecnológico: uma análise das práticas pedagógicas no ensino superior. **Eccos Revista Científica** (on-line), v. 57, p. e15907, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5585/eccos.n57.15907>. Acesso em: 09 nov. 2022.

RODRIGUES, Jaqueline Sobreira; MORAIS, Normanda Araujo de. Interação família-trabalho: um estudo sobre maternidade na pós-graduação. **Revista da Spagesp**, v. 22, p. 147-167, 2021. Disponível: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8147591>. Acesso em: 15 dez. 2022.

RODRIGUES, Jaqueline Sobreira; MORAIS, Normanda Araujo de. Interação família-trabalho de docentes do Ensino Superior: uma revisão de literatura. **Revista Pensando Famílias**, v. 26, n. 1, 2022. Disponível em: <https://pensandofamilias.domusterapia.com.br/index.php/files/article/view/19>. Acesso em: 23 jan. 2023.

RODRIGUES, Lara Lorhany Gomes da Costa; NASCIMENTO, Emilly Layne Martins do Nascimento; MÁRQUEZ, Laura Andreina Matos; AGUILAR, Tania Paola López. Do presente ao futuro: a mulher na ciência brasileira. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 7, p. 36-52, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5204512>. Acesso em: 20 jun. 2022.

SAAVEDRA, Luísa; ARAÚJO, Alexandra M., OLIVEIRA, João Manuel de; STEPHENS, Christine. Looking through glass walls: Women engineers in Portugal. **Women's Studies International Forum**, v. 45, p. 27-33, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.04.005>. Acesso em: 25 mar. 2022.

SALLEE, Margaret; WARD, Kelly; WOLF-WENDEL, Lisa. Can anyone have it all? gendered views on parenting and academic careers. **Innov High Educ**, v. 41, p.187-202, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10755-015-9345-4>. Acesso em: 17 jun. 2022.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. Editora Penso, 5ª edição, 2013.

SCHIEBINGER, Londa. **O Feminismo Mudou a Ciência?** São Paulo: EDUSC, 2001.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 20 jun. 2020.

SEGOVIA-SAIZ, Carla *et al.* Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. **Gaceta Sanitaria**, v. 34, n. 4, p. 403-410, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>. Acesso em: 17 out. 2022.

SELLTIZ, Claire *et al.* **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. 4ª ed. São Paulo: E.P.U, 1987.

SETTERSTEN Jr., Richard A. *et al.* Understanding the effects of Covid-19 through a life course lens. *Advances in Life Course Research*, v. 45, 2020, p. 1-11. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2020.100360>. Acesso em: 28 abr. 2021.

SHEN, Yang; JIANG, Lai. Labor Market Outcomes of Professional Women with Two Children after the One-Child Policy in China. *Journal of Social Issues*, v. 76, n. 3, p. 632-658, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/josi.12387>. Acesso em: 18 dez. 2022.

SILVA, Fabiane Ferreira da; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Trajetórias de mulheres na ciência: "ser cientista" e "ser mulher". *Ciênc. Educ.*, Bauru, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1516-73132014000200012>. Acesso em: 21 jul. 2021.

SILVA, Giovanna Carvalhaes Figueira de Oliveira; LAPORT, Tamires Jordão. Machismo: fruto de esquemas desadaptativos. *Revista Mosaico*, v. 10, n. 1, p. 20-28, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.21727/rm.v10i1.1758>. Acesso em: 10 fev. 2023.

SILVA, Michele Aparecida; PEREIRA, Michele Morais Oliveira; ANTUNES, Luiz Guilherme Rodrigues; SILVA, Francielih Dorneles; CASTELARI, Michelle Cristina Ferreira. Conciliando maternidade e carreira profissional: percepções de professoras do Ensino Superior. *Revista Vianna Sapiens*, v. 10, p. 190-216, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.31994/rvs.v10i2.586>. Acesso em: 19 jun. 2023.

SIMÃO, Fábio Luiz Rigueira. **Ser mulher, “uma missão?": a escola superior de ciências domésticas, domesticidade, discurso e representações de gênero (1948-1992)**. 208f. Tese (Doutorado) -Curso de História, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2016.

SISTEMA ELETRÔNICO DE INFORMAÇÕES (SEI). Disponível em: <https://www.sei.ufv.br/>. [Acesso restrito].

SOCIEDADE BRASILEIRA PARA O PROGRESSO DA CIÊNCIA – SBPC. (2021). *Ciência & Mulher*. Disponível em: www.cienciaemulher.org.br. Acesso em: 11 nov. 2021.

SORJ, Bila. Socialização do cuidado e desigualdades sociais. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 26, n. 1, 2014, p. 123-128. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/x3QD6kvmf3thbpsPBCBrh8C/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 06 maio 2021.

SOUZA, Katia Reis de; *et al.* Trabalho docente, desigualdades de gênero e saúde em universidade pública. *Ciênc. saúde coletiva*, v. 26, p. 5925-5934, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.13852021>. Acesso em: 24 nov. 2022.

SOUZA, Marcela Tavares de; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel de. Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein*, São Paulo, v. 8, p. 102-106, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-45082010RW1134>. Acesso em: 17 fev. 2023.

STANISCUASKI, Fernanda, *et al.* Impacto do COVID-19 em mães acadêmicas. *Sciencie*, v. 368, p. 724-725, 2020. Disponível em: <https://www.science.org/doi/10.1126/science.abc2740>. Acesso em: 20 jun. 2022.

STANISCUASKI, Fernanda *et al.* Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. **BioRxiv**, p.1-22, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1101/2020.07.04.187583>. Acesso em: 17 jun. 2022.

TABAK, Fanny. **O laboratório de Pandora** – estudos sobre a ciência no feminino. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

THUN, Cecilie. Excellent and gender equal? Academic motherhood and ‘gender blindness’ in Norwegian academia. **Gender, Work & Organization**, p. 166-180, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>. Acesso em: 12 nov. 2022.

TRIOLA, Mário F. **Introdução à Estatística**. 10ª Edição. Editora LTC, 2008.

TURLIUC, Maria Nicoleta; BULIGA, Daniela. Cognitions And Work-Family Interactions: New Research Directions In Conflict And Facilitation. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 140, p. 86-91, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.390>. Acesso em: 12 maio 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. (2021). **Centros e Institutos de Ciências**. Disponível em: <https://www.ufv.br/centros-e-institutos-de-ciencias/>. Acesso em: 18 nov.2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. (2021). **Relatório UFV**. Tabela 44a, ano base 2021. Disponível em: <https://www.dti.ufv.br/relatorioufv/tabela44.asp?tipo=a>. Acesso em: 18 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. (2021). **Sistema acadêmico da Pós-Graduação - ACADEMICOPG**. Viçosa, 2021. Disponível em: https://www.ppg.ufv.br/?page_id=327. [Acesso restrito].

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **Arquivo Central e Histórico da UFV (ACH-UFV)**. Disponível em: <https://arquivohistorico.ufv.br/historia/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

VAN DEN BRINK, Marieke; BENSCHOP, Yvonne. Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. **Organization**, v. 19, n. 4, p. 507-524, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>. Acesso em: 04 nov. 2022.

VARGAS, Olga L. Pardo; GÓMEZ, Socorro Perafán; ORTÍZA, Claudia L. Silva. From Conciliation to Work–family Enrichment in Educational Institutions. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 191, p. 1148-1151, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.503>. Acesso em: 23 mar. 2022.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-06182013000300007>. Acesso em: 24 fev. 2021.

VEELEN; Ruth Van; DERKS, Belle. Academics as Agentic Superheroes: Female academics’ lack of fit with the agentic stereotype of success limits their career advancement. **British Journal of Social Psychology**, v. 61, p. 748–767, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/bjso.12515>. Acesso em: 14 dez. 2022.

VELHO, Léa. Prefácio. *In*: SANTOS, Lucy Woellner; ICHIKAWA, Elisa Yoshie; CARGANO, Doralice de Fátima (orgs.). **Ciência, tecnologia e gênero**: desvelando o feminino na construção do conhecimento. Londrina: IAPAR, 2006.

VINCENT-LAMARRE, Philippe; SUGIMOTO, Cassidy R.; LARIVIÈRE, Vincent. The decline of women's research production during the coronavirus pandemic. **Nature index**, v. 19, 2020. Disponível em: <https://www.nature.com/nature-index/news/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic>. Acesso em: 10 mar. 2023.

VOHLÍDALOVÁ, Marta. Early-Career Women Academics: Between Neoliberalism and Gender Conservatism. **Sociological Research Online**, v. 26, p. 1-17, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1360780420914468>. Acesso em: 11 nov. 2022.

WALBY, Sylvia. Varieties of Gender Regimes. Social Politics: **International Studies in Gender, State & Society**, v. 27, 2020, p. 414-431. Disponível em: <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/25063/>. Acesso em: 05 ago. 2021.

WARD, Kelly. Having it all: women, work, family, and the academic career. **Labour/Le Travail**, Edmonton, n. 73, p. 255-264, 2014. Disponível em: <https://www.lltjournal.ca/index.php/llt/article/view/5799/6660>. Acesso em: 21 jun. 2022.

WIRTH, Linda. **Breaking through the glass ceiling**: Women in management. Geneva, International Labour Office, 2001.

ZAMBERLAN, Anna; GIOACHIN, Filippo; GRITTI, Davide. Work less, help out more? The persistence of gender inequality in housework and childcare during UK COVID-19. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 73, p. 100583, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2021.100583>. Acesso em: 17 out. 2022.

ZHENG, Xiang; YUAN, Haimiao; NI, Chaoqun. How parenthood contributes to gender gaps in academia. **eLife**, v. 13, n. 11, p. e78909, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.7554/elife.78909>. Acesso em: 14 dez. 2022.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Questionário de Pesquisa

PROJETO: As mulheres nas Ciências Agrárias: desafios face ao regime de gênero e à divisão sexual do trabalho.

Tempo previsto para o preenchimento: máximo de 30 minutos.

DATA: ____/____/____

Prezado(a) docente,

O questionário a seguir tem como objetivo principal compreender como a divisão sexual do trabalho reverbera na carreira docente do magistério superior, identificando a presença de regimes de gênero neste contexto e como estes operam sobre a trajetória acadêmica de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras das Ciências Agrárias. Para tanto, ressaltamos que as informações coletadas serão utilizadas estritamente para este estudo e que o anonimato dos participantes será preservado em todas as etapas da pesquisa. Agradecemos antecipadamente e contamos com sua participação, respondendo às questões propostas.

IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

Nome: _____

E-mail: _____

Telefone (institucional): _____

1ª PARTE - CARACTERIZAÇÃO PESSOAL E FAMILIAR

1. Sexo <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino	2. Idade: ____ anos	3. Raça/Cor <input type="checkbox"/> Branca <input type="checkbox"/> Preta <input type="checkbox"/> Parda <input type="checkbox"/> Amarela <input type="checkbox"/> Indígena	4. Estado Civil <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> União estável <input type="checkbox"/> Separado/Desquitado/Divorciado <input type="checkbox"/> Viúvo <input type="checkbox"/> Outro: _____
5. Se Casado(a) ou em União Estável, indique por quanto tempo. <input type="checkbox"/> Entre 1 e 5 anos <input type="checkbox"/> Entre 6 e 10 anos <input type="checkbox"/> Entre 11 e 15 anos <input type="checkbox"/> Entre 16 e 20 anos <input type="checkbox"/> Entre 21 e 26 anos <input type="checkbox"/> Outro: ____ anos	6. Indique a seguir a qual arranjo familiar corresponde sua família: <input type="checkbox"/> Família Nuclear com filhos <input type="checkbox"/> Família Nuclear sem filhos <input type="checkbox"/> Família Homoafetiva com filhos <input type="checkbox"/> Família Homoafetiva sem filhos <input type="checkbox"/> Família Monoparental (somente a mãe e seus descendentes) <input type="checkbox"/> Família Reconstituída (casal, em que um ou ambos têm filhos(as) de relacionamento anterior) <input type="checkbox"/> Outros: _____		
7. Possui filhos(as)? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Se SIM, quantos? _____	8. Qual a faixa etária dos filhos(as)? <input type="checkbox"/> 0 a 10 anos <input type="checkbox"/> 11 a 15 anos <input type="checkbox"/> 16 a 18 anos <input type="checkbox"/> Maior de 18 anos		

9. Principal responsável pelo cuidado do(s) filho(s)? <input type="checkbox"/> Mãe <input type="checkbox"/> Pai <input type="checkbox"/> Outro. Especifique: _____			10. Principal responsável pelo cuidado de alguma outra pessoa da família (idoso ou com necessidades especiais)? <input type="checkbox"/> Eu <input type="checkbox"/> Cônjuge <input type="checkbox"/> Outro. Especifique: _____						
11. Para cada filho(a), informe:									
			Fase de sua vida profissional em que seus filhos(as) nasceram						
Nº	Sexo F-M	Idade	Antes da Graduação	Durante a Graduação	Durante o Mestrado	Durante o Doutorado	Pós-Doutorado	Docência	Outro
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
2ª PARTE - CARACTERIZAÇÃO ACADÊMICA E PROFISSIONAL									
12. Nível de formação acadêmica (indique o maior grau de escolaridade concluída): <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado <input type="checkbox"/> Pós-doutorado			13. Informe sua formação acadêmica nos respectivos níveis: Graduação: _____ Ano de conclusão: _____ Mestrado: _____ Ano de conclusão: _____ Doutorado: _____ Ano de conclusão: _____						
14. Informe em qual instituição obteve os respectivos títulos: Graduação: _____ Mestrado: _____ Doutorado: _____			15. A banca examinadora do concurso no qual você foi aprovado(a), era composta por: <input type="checkbox"/> Homens apenas <input type="checkbox"/> Mulheres apenas <input type="checkbox"/> Homens e mulheres <input type="checkbox"/> Não me lembro						
16. Em que ano começou a trabalhar na UFV? _____			17. Tempo de serviço na UFV: __ anos e __ meses			18. Nível de classificação: _____			
19. Departamento em que trabalha: _____		20. Tempo de serviço no cargo atual: _____ anos e _____ meses			21. É bolsista produtividade? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Se SIM, qual o nível? _____				
22. Atualmente, as informações sobre os "Artigos completos publicados em periódicos" que constam em seu Currículo Lattes estão atualizadas? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não			23. A maioria de seus parceiros de publicação em trabalhos científicos são: <input type="checkbox"/> Homens <input type="checkbox"/> Mulheres						

3ª PARTE - RELAÇÃO VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL	
<p>24. Se Casado(a)/União Estável, em que momento da sua vida (profissional) você se casou?</p> <p><input type="checkbox"/> Antes da graduação</p> <p><input type="checkbox"/> Durante a graduação</p> <p><input type="checkbox"/> Durante o mestrado</p> <p><input type="checkbox"/> Durante o doutorado</p> <p><input type="checkbox"/> Durante a docência</p> <p><input type="checkbox"/> Outro: _____</p>	<p>25. Nível de escolaridade do(a) cônjuge:</p> <p><input type="checkbox"/> Superior Incompleto</p> <p><input type="checkbox"/> Superior Completo</p> <p><input type="checkbox"/> Mestrado</p> <p><input type="checkbox"/> Doutorado</p> <p><input type="checkbox"/> Outro: _____</p>
<p>26. O matrimônio interferiu em sua vida profissional, alterando o tempo despendido com as atividades da carreira docente (número de publicações, orientações, projetos)?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p> <p><input type="checkbox"/> Não sei responder</p> <p>Se SIM:</p> <p><input type="checkbox"/> Aumentou</p> <p><input type="checkbox"/> Diminuiu</p>	<p>27. Caso tenha filho(s), após a maternidade/paternidade houve alteração no tempo despendido com as atividades da carreira docente (número de publicações, orientações, projetos)?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p> <p><input type="checkbox"/> Não sei responder</p> <p>Se SIM:</p> <p><input type="checkbox"/> Aumentou</p> <p><input type="checkbox"/> Diminuiu</p>
<p>28. Costuma levar atividade do trabalho para sua residência?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p> <p>Se SIM, com qual frequência leva trabalho para casa?</p> <p><input type="checkbox"/> Diariamente</p> <p><input type="checkbox"/> De 3 a 4 vezes por semana</p> <p><input type="checkbox"/> 2 vezes por semana</p> <p><input type="checkbox"/> 1 vez por semana</p>	<p>29. Você considera ser necessária uma dedicação extra ao trabalho docente, como a utilização dos finais de semana, noites, férias e feriados?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim, é necessária dedicação extra.</p> <p><input type="checkbox"/> Não, a jornada de 40 horas semanais é suficiente.</p>
<p>30. Sua carreira profissional e/ou acadêmica foi interrompida em algum momento por algum motivo familiar?</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p> <p><input type="checkbox"/> Sim. Qual o motivo? _____</p> <p>Por quanto tempo? _____</p>	<p>31. Você realiza atividades domésticas?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p> <p>Se SIM, aproximadamente quantas horas semanais essas atividades consomem? _____</p>
<p>32. Conta com a ajuda de outras pessoas na execução das tarefas domésticas?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p> <p>Se SIM, quem?</p> <p><input type="checkbox"/> Cônjuge</p> <p><input type="checkbox"/> Filho(as)</p> <p><input type="checkbox"/> Empregado(a) doméstico(a)</p> <p><input type="checkbox"/> Diarista - Nº de vezes por semana: ____</p> <p><input type="checkbox"/> Pessoas da rede de apoio familiar (parentes, amigos, vizinhos)</p>	<p>33. Se é empregador(a) doméstico(a) e/ou conta com ajuda de diarista, a quem compete o pagamento destes(as) profissionais?</p> <p><input type="checkbox"/> Você</p> <p><input type="checkbox"/> Seu/sua cônjuge</p> <p><input type="checkbox"/> Ambos</p> <p><input type="checkbox"/> Outro - _____</p>

34. Marque com um X a pessoa responsável pela execução de cada uma das tarefas listadas:

Tarefas	Principal responsável					
	Você	Companheiro(a)	Filho(s)	Filha(s)	Terceiros(as) Especifique	Outro(s) Especifique
Cozinhar						
Arrumar a casa						
Limpar banheiro(s)						
Lavar roupas						
Compras supermercado						
Cuidados do(s) filho(s)						
Auxílio nas tarefas escolares						
Cuidados com pessoa idosa						
Cuidados com pessoa enferma ou especial						
Consertos/reparos da casa						
Cuidados com os animais domésticos						
Outro: _____						

35. Considera que existe um equilíbrio entre o tempo gasto com o trabalho e aquele voltado para a vida em família?

- Sim
 Não - Se não:
 Dedico mais tempo ao trabalho
 Dedico mais tempo à família e às tarefas domésticas

36. Sobre o tempo reservado para a família e atividades de lazer, você o considera:

- Suficiente
 Insuficiente
 Não dispõe de tempo

37. E sobre o tempo necessário para a pesquisa e redação de artigos científicos, você o considera:

- Suficiente
 Insuficiente
 Não dispõe de tempo

38. Para o grupo de assertivas a seguir, assinale a melhor opção em uma escala em que:

1 = Discordo totalmente / 2 = Discordo parcialmente / 3 = Indiferente / 4 = Concordo parcialmente / 5 = Concordo totalmente

ASSERTIVAS	Discordo totalmente 1	Discordo parcialmente 2	Indiferente 3	Concordo parcialmente 4	Concordo totalmente 5
a) As mulheres são mais afetadas pelas tarefas domésticas e familiares que os homens.					
b) Professores em início de carreira, independentemente do gênero, apresentam maior tempo para as atribuições da profissão.					
c) Famílias extensas, com filhos, idosos e/ou outro membro dependente de cuidados, apresentam maiores dificuldade na conciliação trabalho-família.					

d) Em geral, as mulheres são colocadas em desvantagem profissional visto que se afastam da carreira por um período significativo de tempo em virtude da maternidade e outros cuidados a elas atribuídos.					
e) O campo das ciências agrárias ainda se mantém como uma área “masculinizada” em relação ao quadro docente.					
f) Exercendo o cargo de docente/pesquisador(a) do ensino superior, já passei e/ou presenciei situações de preconceito de raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.					
g) O CCA/UFV é um espaço psicologicamente e emocionalmente saudável para se trabalhar. Eu me considero respeitado(a) e valorizado(a) por meus pares.					
Gostaria de complementar algo que não foi perguntado? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Se SIM, fique à vontade para fazê-lo:					
Você teria interesse/disponibilidade para participar de uma breve entrevista sobre como as dinâmicas domésticas e familiares interferem na atuação profissional de docentes? Se SIM, gentileza informar um e-mail para contato.					
Agradeço a colaboração e coloco-me à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas. Contato: tatiani.gomes@ufv.br					

APÊNDICE B - Roteiro de Entrevista com docentes do CCA/UFV

IDENTIFICAÇÃO DO PARTICIPANTE

Nome do(a) participante: _____

Departamento: _____

Data: ___/___/___ Horário do início da entrevista: ___:___ Horário do final da entrevista: ___:___

QUESTÕES NORTEADORAS DA ENTREVISTA

ESCOLHA PROFISSIONAL

1. Conte um pouco sobre sua trajetória acadêmica e profissional até chegar a ser docente na UFV.
- Relembre alguns fatos marcantes que contribuíram para você alcançar a posição atual.
2. Como se deu a escolha pela profissão?
- O que o(a) fez enveredar pela carreira docente?
- Você contou com alguma pessoa (pais, professores) que o(a) inspirou na escolha da profissão e área de conhecimento?

ATIVIDADES ACADÊMICAS

3. Por favor, você poderia me contar como foi que você passou a atuar também na Pós-Graduação?
- O que o(a) fez tomar a decisão de atuar na pós-graduação?
4. Sobre a sua produção científica, como você a analisa?
- Quais fatores você destacaria como interferindo na sua produção científica?
- Seus artigos científicos possuem mais coautores homens, mulheres ou ambos? Como você analisa esta situação?
5. De uma forma geral, você tem ou teve mais orientandos homens ou mulheres?
- Foi uma escolha sua ou indicação do Programa de Pós-Graduação?
6. Você considera que homens e mulheres docentes/pesquisadores têm as mesmas oportunidades de progredirem na carreira profissional?
- Como você percebe o acesso e a progressão de homens e mulheres na carreira de docentes-pesquisadores na universidade?

RELAÇÕES DE GÊNERO

7. Ainda nos dias atuais o CCA da UFV é o centro que tem mais homens entre os docentes.
- Na sua opinião, o que explicaria este cenário?
8. Enquanto docente de uma área tradicionalmente masculina, como o CCA, o(a) Senhor(a) observa práticas diferenciadas no cotidiano de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras na Universidade? E entre os estudantes e as estudantes?
9. Você considera que as mulheres sofrem algum tipo de preconceito de gênero na carreira docente?
Se sim:
(Para as mulheres)

- Você já passou por alguma situação de preconceito por parte de seus colegas docentes em razão de ser mulher?

(Para os homens)

- Você identificou/percebeu algum tipo de preconceito em relação às professoras com as quais convive/trabalha, por serem mulheres?

CARREIRA E FAMÍLIA

10. Você tem filhos?

- Se sim, quantos?

- Você considera que a maternidade/paternidade trouxe implicações para sua carreira acadêmica?

Fale um pouco sobre isso.

11. Houve algum momento em sua carreira profissional que foi necessário afastar-se das atividades?

- Por qual motivo? (Exemplo: stress, sobrecarga de funções, cuidados com os filhos, doenças, etc.)

12. Como você percebe a conciliação das tarefas domésticas e familiares com as atividades profissionais?

- Há sobrecarga de trabalho?

- Como é dividido o trabalho doméstico em sua família?

13. Você vivenciou algum tipo de conflito com seu companheiro(a) ou filhos(as) em função do seu trabalho?

14. Você já precisou recusar algum cargo ou oportunidade de trabalho (Ex: assumir um cargo de liderança/chefia na instituição, trabalhar em outra universidade, realizar um treinamento no exterior) por dificuldades em conciliar família e trabalho? (Por exemplo, em razão das responsabilidades de cuidados dos filhos(as), idosos, enfermos)

DEMAIS CONSIDERAÇÕES

Caso queira, fique à vontade para acrescentar o que achar necessário a esta entrevista.

APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Prezado(a) participante,

Convidamos o(a) senhor(a) para participar, como voluntário(a), da pesquisa: **“As mulheres nas Ciências Agrárias: desafios face ao regime de gênero e à divisão sexual do trabalho”** sob a orientação da professora Dra. Ana Louise de Carvalho Fiúza. O objetivo principal deste estudo é compreender como a divisão sexual do trabalho reverbera na carreira docente do magistério superior, identificando a presença de regimes de gênero neste contexto e como estes operam sobre a trajetória acadêmica de professores-pesquisadores e professoras-pesquisadoras das Ciências Agrárias. Essa pesquisa será realizada com docentes que possuem vínculo ativo e lotados(as) no Centro de Ciências Agrárias (CCA) da Universidade Federal de Viçosa (UFV), *campus* Viçosa.

Sua participação consistirá em responder um questionário *on-line*, com tempo de preenchimento previsto de no máximo 30 minutos, momento em que será necessária sua identificação. Ressalta-se que somente as pesquisadoras terão acesso aos dados disponibilizados nos questionários e que serão utilizados para posterior contato com as professoras selecionadas para responder às perguntas do roteiro de entrevista, junto à pesquisadora do projeto. Cabe destacar que, caso concorde em participar do estudo, a resposta ao questionário será considerada anuência às informações presentes neste TCLE, sendo considerada, como assinatura do termo, o acesso ao formulário eletrônico através do e-mail institucional.

A entrevista, com duração prevista de aproximadamente 40 minutos, será realizada através de plataformas virtuais, como o Google Meet, Microsoft Teams e/ou WhatsApp, momento em que será solicitada sua autorização referente à gravação de áudio e/ou imagem. Ressalta-se ainda que a gravação não será uma condição à participação na etapa da entrevista, podendo a participante autorizá-la, ou não. Caso autorizado, as entrevistas serão gravadas e transcritas, evitando assim perdas de informação e minimizando distorções, sendo a gravação e a transcrição resguardadas com total sigilo. As pesquisadoras tratarão a sua identidade com respeito e seguirão padrões profissionais de sigilo, assegurando e garantindo o sigilo e confidencialidade dos dados pessoais dos participantes da pesquisa. O Sr(a) não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo.

Os riscos envolvidos na pesquisa consistem na utilização do tempo dos participantes, possibilidade de desconforto ou alguma reação emocional durante o preenchimento do questionário e/ou da entrevista ou por alguma observação realizada, tendo em vista a particularidade do tema e ainda aqueles riscos característicos do ambiente virtual e/ou meios eletrônicos, em função das limitações das tecnologias utilizadas. Estes fatores serão minimizados através da orientação da pesquisadora quanto ao acesso/utilização dos ambientes virtuais, possibilidade de reagendamento da entrevista devido às instabilidades da rede, esclarecimentos a respeito das questões do questionário e/ou da entrevista e do direito de não responder a questões que considerar invasivas. Após a coleta dos dados, o pesquisador responsável realizará o *download* de todas as informações coletadas, bem como gravações de vídeo ou áudio, para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem". As respostas obtidas serão guardadas com todo sigilo necessário.

Quanto aos benefícios da pesquisa, embora, a priori, não haja benefícios diretos ou indiretos para os participantes, o estudo poderá contribuir para a obtenção de informações relevantes sobre como a divisão sexual do trabalho em diferentes arranjos e ciclos familiares reverbera na carreira docente, além de mobilizar dados sobre as mulheres na academia, considerando o exercício da

docência no campo das ciências agrárias, espaço ainda visivelmente masculinizado. Tais informações poderão subsidiar a formulação de políticas públicas e/ou ações institucionais que prezem pela igualdade de gênero, beneficiando a sociedade como um todo.

Sua participação nesta pesquisa é voluntária e o(a) senhor(a) não terá nenhum custo ou receberá qualquer vantagem financeira, possuindo plena liberdade para recusar-se a participar, bem como, para retirar sua participação a qualquer fase da pesquisa. O(A) Sr.(a) não será penalizado(a) de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Além disso, serão garantidas a confidencialidade e privacidade das informações prestadas pelo(a) senhor(a), pois qualquer dado que possa identificá-lo(a) será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e todo material utilizado será armazenado em local seguro.

A qualquer momento, durante a pesquisa ou posteriormente, o(a) senhor(a) poderá solicitar da pesquisadora informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo e, em caso de eventuais danos resultantes da pesquisa, desde que devidamente identificados e comprovados, o Sr.(a) terá garantido o direito à indenização.

Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com a pesquisadora responsável por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa, e depois desse tempo serão destruídos. As pesquisadoras tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, à Resolução n.º 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, e utilizarão as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Declaração do(a) participante da pesquisa

Declaro que aceitei participar da pesquisa por minha própria vontade e que fui informado(a) sobre o tema e objetivos do estudo de forma clara e detalhada. Declaro também que entendi as informações contidas nesse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo garantido que o uso das informações por mim oferecidas estão submetidas às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) de acordo com a Resolução CNS 466/2012.

Fui esclarecido(a) que para obter informações no caso de irregularidades éticas durante a pesquisa poderei entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa-MG (CEP/UFV) no endereço e contatos disponibilizados no final deste termo. Recebi a garantia de que, a qualquer momento, poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar, se assim o desejar.

Nome da pesquisadora responsável: Prof.^a Dra. Ana Louise de Carvalho Fiúza

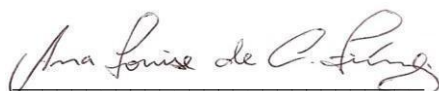
Endereço: Avenida PH Rolfs, Campus Universitário, Departamento de Economia Rural, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa/MG

Telefone: (31) 3612-4332 E-mail: louisefiuz@ufv.br

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar:
CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
Universidade Federal de Viçosa

Edifício Arthur Bernardes, piso inferior
Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário
CEP: 36570-900 Viçosa/MG Telefone: (31) 3612-2316
E-mail: cep@ufv.br Website: www.cep.ufv.br

Viçosa, _____ de _____ de 2022.



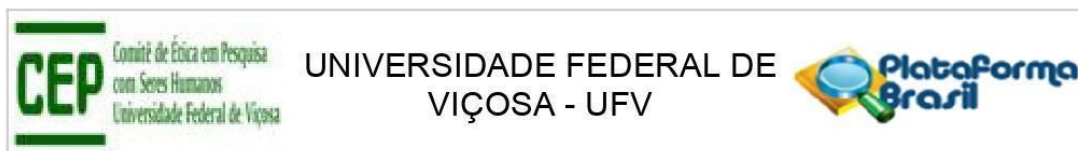
Ana Louise de Carvalho Fiúza
Pesquisadora responsável



Tatiani Gomes Gouvêa
Pesquisadora

ANEXOS

ANEXO A - Parecer Consubstanciado do CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: AS MULHERES NAS CIÊNCIAS AGRÁRIAS: DESAFIOS FACE AO REGIME DE GÊNERO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Pesquisador: Ana Louise de Carvalho Fiúza

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 44224921.0.0000.5153

Instituição Proponente: Departamento de Economia Rural

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.721.026

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto unicêntrico desenvolvido no PPG de Economia Doméstica da UFV por discente de doutorado, sob a orientação da pesquisadora proponente, a fim de investigar a relação entre carreira acadêmica e divisão sexual do trabalho entre docentes da área de Agrárias da mesma instituição.

Objetivo da Pesquisa:

De acordo com a pesquisadora, objetiva-se "compreender como a divisão sexual do trabalho reverbera na carreira docente do magistério superior, identificando a presença de regimes de gênero neste contexto e como estes operam sobre a trajetória acadêmica de professores e professoras das Ciências Agrária".

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos são descritos a partir da possibilidade de desconforto emocional com as perguntas. Serão minimizados, segundo a pesquisadora, com a possibilidade de as participantes não responderem aos questionamentos. O benefícios são descritos de forma direta a partir da possibilidade de formulação de políticas públicas voltadas à igualdade de gênero e indireta para o avanço do conhecimento acadêmico.

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes

Bairro: Campus Universitário

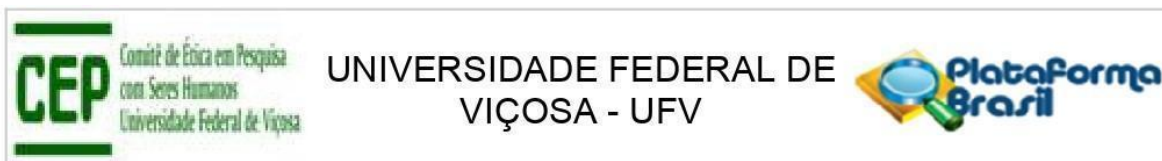
CEP: 36.570-977

UF: MG

Município: VICOSA

Telefone: (31)3612-2316

E-mail: cep@ufv.br



Continuação do Parecer: 4.721.026

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa será realizada de forma online.

Os critérios de exclusão e inclusão estão descritos adequadamente.

"Critério de Inclusão:

- Servidores ocupantes de cargos da Carreira de Magistério Superior, nas seguintes categorias: Professor Titular, Associado, Adjunto e Auxiliar e lotados no Centro de Ciências Agrárias (CCA/UFV).

Critério de Exclusão:

- Servidores ocupantes de cargos da Carreira de Magistério Superior, nas seguintes categorias: Professor Substituto, Temporário e Visitante. -

Servidores não pertencentes ao Quadro Docente do Centro de Ciências Agrárias (CCA/UFV).

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

De acordo

Recomendações:

Quando da coleta de dados, o TCLE deve ser elaborado em duas vias, rubricado em todas as suas páginas e assinado, ao seu término, pelo convidado a participar da pesquisa ou responsável legal, bem como pelo pesquisador responsável, ou pessoa(s) por ele delegada(s), devendo todas as assinaturas constar na mesma folha.

Não é necessário apresentar os TCLEs assinados ao CEP/UFV. Uma via deve ser mantida em arquivo pelo pesquisador e a outra é do participante da pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

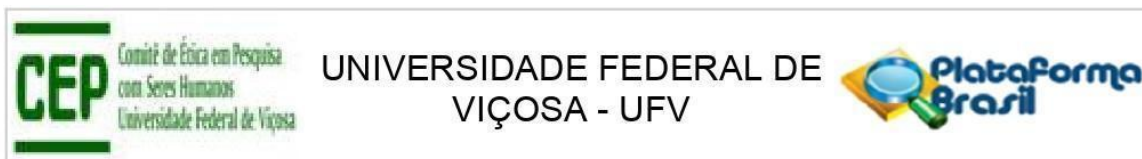
Aprovado

Considerações Finais a critério do CEP:

Ao término da pesquisa é necessário apresentar, via notificação, o Relatório Final (modelo disponível no site www.cep.ufv.br). Após ser emitido o Parecer Consubstanciado de aprovação do Relatório Final, deve ser encaminhado, via notificação, o Comunicado de Término dos Estudos para encerramento de todo o protocolo na Plataforma Brasil.

Projeto aprovado autorizando o início da coleta de dados com os seres humanos a partir da data de emissão deste parecer.

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br



Continuação do Parecer: 4.721.026

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1706748.pdf	23/04/2021 13:47:33		Aceito
Outros	Carta_resposta.pdf	23/04/2021 13:35:47	Tatiani Gomes Gouvêa	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_modificado2.pdf	23/04/2021 13:31:29	Tatiani Gomes Gouvêa	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_modificado1.pdf	23/04/2021 13:30:55	Tatiani Gomes Gouvêa	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_PGP.pdf	02/03/2021 17:50:53	Tatiani Gomes Gouvêa	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	25/02/2021 15:21:59	Tatiani Gomes Gouvêa	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa.pdf	25/02/2021 15:20:18	Tatiani Gomes Gouvêa	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	25/02/2021 15:17:42	Tatiani Gomes Gouvêa	Aceito
Outros	Termo_de_Sigilo_e_Confidencialidade.pdf	25/02/2021 06:32:03	Tatiani Gomes Gouvêa	Aceito
Outros	Questionario.pdf	25/02/2021 06:31:02	Tatiani Gomes Gouvêa	Aceito
Outros	Roteiro_de_Entrevista.pdf	25/02/2021 06:30:02	Tatiani Gomes Gouvêa	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	25/02/2021 06:27:29	Tatiani Gomes Gouvêa	Aceito

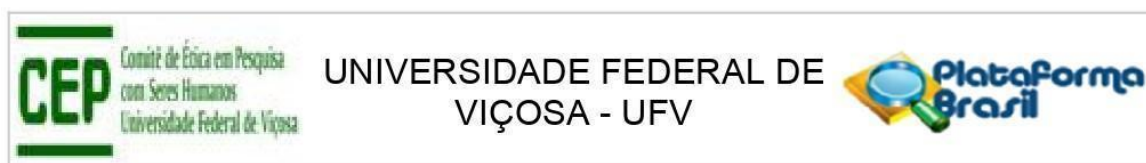
Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br



Continuação do Parecer: 4.721.026

VICOSA, 19 de Maio de 2021

Assinado por:
Érica nascif Rufino Vieira
(Coordenador(a))

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

ANEXO B - Declaração e Autorização para Utilização de Infraestrutura

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Campus Universitário – Viçosa, MG – 36570-900 – Telefone: (31) 3612-2200 - Fax: (31) 3612-2201 - E-mail: pggp@ufv.br

DECLARAÇÃO E AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE INFRAESTRUTURA

Ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - CEP UFV

Eu, **LUIZ ANTÔNIO ABRANTES**, na qualidade de responsável pela **PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**, declaro que tenho conhecimento da realização da pesquisa intitulada “**AS MULHERES NAS CIÊNCIAS AGRÁRIAS: DESAFIOS FACE AO REGIME DE GÊNERO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**” a ser conduzida sob a responsabilidade das pesquisadoras ANA LOUISE DE CARVALHO FIÚZA e TATIANI GOMES GOUVÊA e declaro, que a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas pode colaborar com informações e apoio necessários à realização da referida pesquisa, observada a legislação pertinente. Esta autorização só é válida no caso de haver parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa para a referida pesquisa.

Viçosa, 02 de março de 2021.

A handwritten signature in black ink, reading 'Luiz Antonio Abrantes'.

LUIZ ANTÔNIO ABRANTES
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas
PGP/UFV