

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA**

**JAMILLE MYLENA DE FREITAS GOMES**

**A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A DIMENSÃO GENERIFICADA DO  
CAMPO CIENTÍFICO: UM RECORTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
VIÇOSA**

**VIÇOSA – MINAS GERAIS**

**2020**

**JAMILLE MYLENA DE FREITAS GOMES**

**A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A DIMENSÃO GNERIFICADA DO  
CAMPO CIENTÍFICO: UM RECORTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
VIÇOSA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Educação para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

Orientadora: Daniela Alves de Alves

Coorientadora: Daniela Leandro Rezende

**VIÇOSA – MINAS GERAIS**

**2020**

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

T

G633d  
2020  
Gomes, Jamille Mylena de Freitas, 1993-  
A divisão sexual do trabalho e a dimensão generificada do  
campo científico : um recorte da Universidade Federal de Viçosa  
/ Jamille Mylena de Freitas Gomes. – Viçosa, MG, 2020.  
86 f. : il. (algumas color.) ; 29 cm.

Inclui apêndice.

Orientador: Daniela Alves de Alves.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa.

Referências bibliográficas: f. 77-84.

1. Divisão do trabalho por sexo - Viçosa (MG). 2. Mulheres  
na ciência. 3. Discriminação de sexo na educação.  
4. Discriminação de sexo no emprego. 5. Dominância  
(Psicologia). 6. Poder (Ciências sociais). I. Universidade Federal  
de Viçosa. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes.  
Programa de Pós-Graduação em Educação. II. Título.

CDD 22. ed. 305.43098151

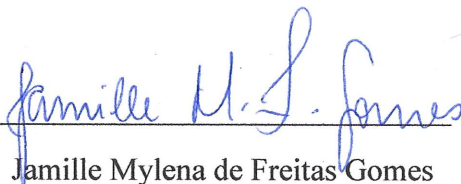
**JAMILLE MYLENA DE FREITAS GOMES**

**A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A DIMENSÃO GENERIFICADA DO  
CAMPO CIENTÍFICO: UM RECORTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
VIÇOSA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Educação para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

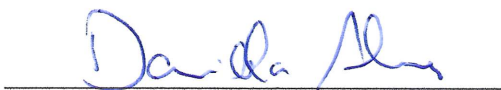
APROVADA: 23 de outubro de 2020.

Assentimento:



Jamille Mylena de Freitas Gomes

Autora



Daniela Alves de Alves  
Orientadora

*Dedico esse trabalho à Alice. Por me proporcionar  
a experiência mais formativa desse mundo terreno.  
Por me acompanhar nas dores e nas delícias da  
vida. Obrigada, filha. Sou uma pessoa melhor,  
graças a você.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora, Daniela Alves, mulher que admiro pela inteligência, pela presença e pela paciência nas orientações do trabalho e da vida.

À Coorientadora Daniela Rezende, pela disponibilidade e por todas as contribuições importantíssimas.

À banca, pelas considerações e apontamentos importantes para este estudo.

A todas e todos os professores do Departamento de Educação da UFV que desde a graduação me incentivam, instigam e contribuem para pensar minha formação enquanto pedagoga e pesquisadora.

À Silvana, coordenadora do PPGE, e às secretárias Naiany e Mayara, que sempre se mostraram disponíveis para resolver problemas, ouvir histórias e lamúrias do processo doloroso da pesquisa. Vocês são ótimas.

Às entrevistadas e aos entrevistados que contribuíram e se disponibilizaram em meio à agenda cheia de compromissos.

Às minhas amigas Cecília, Jéssica e Beatriz, que contribuíram para que a pesquisa e para que a escrita não fosse um processo tão solitário e penoso.

À minha mãe, pelo apoio e orações, e à minha irmã, pela sororidade.

A todas as amigas e os amigos que dispuseram de seu tempo e energia para cuidarem da Alice enquanto eu desenvolvia tarefas da pós-graduação, seja na escrita ou participando de eventos.

Por último, e não menos importante, às companheiras e companheiros do partido que me ajudaram a entender a responsabilidade social do conhecimento acadêmico.

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

## RESUMO

GOMES, Jamille Mylena de Freitas, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, outubro de 2020. **A divisão sexual do trabalho e a dimensão generificada do campo científico: um recorte da Universidade Federal de Viçosa.** Orientadora: Daniela Alves de Alves. Coorientadora: Daniela Leandro Rezende.

Estudos recentes têm mostrado que as mulheres estão em posição de sub-representação em espaços de prestígio e em cargos de tomada de decisões. Com isso, o presente trabalho buscou compreender a desigualdade de gênero no Centro de Ciências Exatas da Universidade Federal de Viçosa. A partir de uma análise dos Currículos Lattes dos docentes de três departamentos – Engenharia Civil, Matemática e Física – aos quais os (as) professores (as) estão vinculados (as), foram entrevistados 10 docentes, 6 mulheres e 4 homens, a fim de compreender as estratégias de permanência por parte das mulheres em espaços masculinizados. Além disso, foi analisado como se dá a conciliação da vida pessoal com a profissional no que concerne à maternidade e à paternidade. A partir da perspectiva de campo científico e dominação masculina do autor Pierre Bourdieu, e do conceito de divisão sexual do trabalho de Helena Hirata e Daniele Kergoat, foi possível perceber o quanto o gênero tem um peso relevante nas dinâmicas dos indivíduos no ambiente de trabalho. Entretanto, essas dinâmicas, além de diferentes, são desiguais e beneficiam mais os homens do que as mulheres na carreira, revelando uma divisão sexual do trabalho. Assim, o campo ora abordado se revela enquanto um espaço masculinizado e que possui um *habitus* de funcionamento que favorece os homens e é desvantajoso para as mulheres, em especial, para aquelas que são mães. Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho se configura um entrave para que mulheres ocupem espaços de prestígio no campo científico. Além disso, de acordo com a fala das entrevistadas, ainda que algumas se expressem de maneira sutil, essas desigualdades operam de maneira a orientar suas ações para uma postura mais combativa no campo, para uma pausa ou desaceleração na carreira, ainda que utilizem o drible da dor como forma de se manterem no jogo.

**Palavras-chave:** Divisão sexual do trabalho. Dominação Masculina. Mulheres na ciência.

## ABSTRACT

GOMES, Jamille Mylena de Freitas, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, October, 2020. **The sexual division of labor and the gendered dimension of the scientific field: an excerpt from the Federal University of Viçosa.** Advisor: Daniela Alves de Alves. Co-advisor: Daniela Leandro Rezende.

Recent studies have shown that women are underrepresented in prestigious spaces and in decision-making positions. Thus, the present work sought to understand gender inequality at the Center for Exact Sciences of the Federal University of Viçosa. From an analysis of the Lattes Curricula of teachers from three departments - Civil Engineering, Mathematics and Physics - to which the teachers are linked, 10 teachers, 6 women and 4 men were interviewed in order to understand the strategies of permanence on the part of women in masculinized spaces. In addition, it was analyzed how to reconcile personal and professional life with regard to motherhood and fatherhood. From the perspective of the scientific field and male domination of the author Pierre Bourdieu, and the concept of sexual division of work by Helena Hirata and Daniele Kergoat, it was possible to perceive how much gender has a relevant weight in the dynamics of individuals in the work environment. However, these dynamics, in addition to being different, are unequal and benefit men more than women in their careers, revealing a sexual division of labor. Thus, the field now approached reveals itself as a masculinized space and that has a working habitus that favors men and is disadvantageous for women, especially for those who are mothers. In this sense, the sexual division of labor is an obstacle for women to occupy prestigious spaces in the scientific field. In addition, according to the interviewees' statements, although some express themselves in a subtle way, these inequalities operate in a way that guides their actions towards a more combative stance in the field, towards a pause or a slowdown in their career, even if they use dribbling. pain as a way to stay in the game.

**Keywords:** Sexual division of labor. Male Domination. Women in science.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Prédio do CCE.....	38
Figura 2 - Prédio do CCE – ALA A.....	38
Figura 3 - Prédio do CCE – ALA B.....	39

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Percentual de docentes da UFV segundo sexo, 2019 ( <i>campus</i> Viçosa)...	35
Gráfico 2 - Percentual de docentes, segundo sexo e departamento, Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas por Departamento (CCE), 2019.....	36

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Distribuição de docentes por área e por sexo no DMA/UFV, 2019.....	40
Quadro 2 - Distribuição dos (as) professores (as) por área e por sexo no DEC/UFV, 2019.....	41
Quadro 3 - Descrição das variáveis e informações colhidas sobre os docentes dos departamentos selecionadas.....	42
Quadro 4 - Características dos entrevistados (as): Sexo, Estado Civil, Idade, Filhos e Identidade Étnico-Racial.....	45
Quadro 5 - Categorização das falas.....	48
Quadro 6 - Número de docentes por sexo e departamento no CCE/UFV – 2018.....	50

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Nível do docente por sexo em cada departamento, 2019.....	51
Tabela 2 - Número de bolsistas de produtividade por sexo e departamento, 2019....	52
Tabela 3 - Média de produtividade por sexo no DMA, 2020.....	53
Tabela 4 - Produtividades dos docentes no DMA, 2020.....	53
Tabela 5 - Ocuparam cargos administrativos por sexo e Departamento.....	55
Tabela 6 - Docentes tiveram experiência no exterior por sexo e departamento.....	56

## **LISTA DE SIGLAS**

CCE – Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas

DEC – Departamento de Engenharia Civil

DMA – Departamento de Matemática

DPF – Departamento de Física

DPI – Departamento de Informática

UFV – Universidade Federal de Viçosa

LDI – Laboratório de Desenvolvimento Infantil

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>1 MULHERES E CIÊNCIA: ASPECTOS TEÓRICOS.....</b>	<b>19</b>
<b>2 PERCURSO METODOLÓGICO.....</b>	<b>33</b>
2.1 A Universidade Federal de Viçosa.....	33
2.2 O Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas.....	36
2.2.1 O Departamento de Matemática.....	39
2.2.2 O Departamento de Física.....	40
2.2.3 O Departamento de Engenharia Civil.....	41
2.3 Currículos Lattes, Entrevistas e Análise de Conteúdo.....	42
<b>3 TRAJETÓRIA DE DOCENTES NO CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS DA UFV.....</b>	<b>50</b>
3.1 Análise dos Currículos.....	50
3.2 Entrevistas.....	57
3.2.1 Impactos da divisão sexual do trabalho na vida acadêmica.....	57
3.2.2 A dimensão generificada do Campo Científico.....	67
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>74</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>77</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>85</b>

## APRESENTAÇÃO

A partir de uma experiência pessoal durante a graduação em Pedagogia, na Universidade Federal de Viçosa, iniciaram-se as reflexões que deram origem a este estudo. Quando aluna no 5º período do curso, fiquei grávida, o que trouxe à tona questões sobre a vida das mulheres que até então eu desconhecia e que despertaram minha percepção para as desigualdades de gênero.

As dinâmicas que tive de adotar para continuar estudando e concluir a graduação me fizeram buscar leituras sobre mulheres no ambiente acadêmico, as quais revelaram que nossa sub-representação nesses espaços é um problema sistemático, não exclusivo do Brasil. Conversando com outras colegas mães de outros cursos, observamos que falta de apoio e de incentivo por parte da universidade desestimulavam muitas mulheres com filhos a continuarem e concluírem seus estudos.

A partir disso, tendo experiência com iniciação científica na graduação, decidi seguir com os estudos sobre essa temática no mestrado a fim de compreender não só questões que perpassavam as minhas dinâmicas individuais, como também no intuito de colaborar com as pesquisas que visavam o conhecimento e o entendimento desse fenômeno que afeta a vida das mulheres na sociedade. Afinal, as universidades brasileiras têm, também, o papel de contribuir com dados para a formulação de políticas públicas.

## INTRODUÇÃO

Pesquisas, em diversas áreas, têm mostrado que as mulheres, apesar de terem superado barreiras que dizem respeito ao acesso ao Ensino Superior, e de hoje estarem em vantagem quanto ao grau de escolarização em relação aos homens, ainda estão em posição de sub-representação em algumas esferas como, por exemplo, o campo das Ciências Agrárias, Exatas e Tecnológicas (MELO; THOMÉ, 2018).

Fabiane Silva e Paula Ribeiro (2014) relatam barreiras enfrentadas por mulheres cientistas em universidades públicas, destacando os diversos preconceitos de gênero que essas enfrentam para ocupar espaços na academia. Na carreira científica, segundo dados do CNPq inclusos na pesquisa das autoras supracitadas, o número de mulheres nesses espaços diminui quando se trata dos níveis de maior prestígio. Gilda Olinto (2011) e Daniela Vaz (2013) denominam esse fenômeno de “segregação vertical” ou “segregação hierárquica”, analisando a existência de um “teto de vidro”, ou seja, uma barreira invisível que contribui para o fato das mulheres ascenderem na carreira de forma mais tardia e estarem em minoria nos postos de comando.

Dentre os mecanismos que envolvem o processo de ascensão na carreira, impondo dificuldades, está a divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a responsabilidade para com os cuidados da casa e da família, o que acaba por sobrecarregá-las e faz com que o tempo dedicado à profissão e à carreira seja limitado. Segundo Kergoat (2003), essa divisão entre as tarefas desempenhadas por homens e mulheres parte de uma construção social e, com isso, é necessário problematizar a presença ínfima de mulheres em determinadas áreas e em postos de direção.

Em alguns espaços, como é o caso do ambiente acadêmico, a concessão de bolsas pelas agências de fomento à pesquisa é um exemplo da desigualdade na distribuição de homens e mulheres na produção do conhecimento, nas diferentes modalidades. Dados disponíveis no portal do CNPq<sup>1</sup> revelam que as bolsas de Iniciação Científica são destinadas, em sua maioria, para o sexo feminino (58%); porém, as bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ), destinadas a pesquisadores que preenchem requisitos de maior produtividade em sua área contemplam as mulheres minoritariamente (35%).

No contexto da UFV, o Centro de Ciências Exatas (CCE), lócus desta pesquisa, possui um percentual de 27,73% de mulheres no quadro de docentes, número levemente superior ao

---

<sup>1</sup> Disponível em: <http://memoria.cnpq.br/painel-de-investimentos>. Acesso em 07 jan. 2019.

caso do Centro de Ciências Agrárias, que possui 19,44% de representantes do sexo feminino (FIÚZA; PINTO; COSTA, 2016; MOTTA, 2018).

A partir de um mapeamento feito no *site*<sup>2</sup> da instituição, o percentual de mulheres no CCE pode ser comparado à quantidade de bolsas concedidas às mulheres nas Ciências Exatas e Tecnológicas de todo o Brasil, de acordo com dados disponíveis no portal do CNPq. Estas informações revelam que há uma relação entre o contexto local e o nacional. Diante disso, interessa-nos saber como se dá a trajetória dessas mulheres nos espaços onde a presença majoritária é composta por homens.

Tendo em vista o contexto apresentado, os objetivos deste trabalho se voltaram, principalmente, para compreender como a organização do campo científico e a divisão sexual do trabalho implicam em desigualdades nas trajetórias de docentes do Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas da Universidade Federal de Viçosa. De modo específico, a pesquisa objetivou: (i) Analisar os currículos profissionais, disponíveis na Plataforma Lattes, dos docentes homens e mulheres do Centro de Ciências Exatas; (ii) Analisar e compreender as estratégias e os mecanismos de resistência empreendidos pelas mulheres para ocuparem espaços considerados histórica e majoritariamente masculinos; (iii) Compreender as trajetórias das pesquisadoras do Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas no que se refere à relação entre a maternidade e a carreira acadêmica.

A desigualdade de gênero e os mecanismos que excluem as mulheres permeiam o campo de produção científica de forma velada. Por isso, é necessário o desenvolvimento de políticas públicas que diminuam a disparidade entre homens e mulheres nesses espaços, visando à promoção da equidade de gênero na ciência. Ao assinar a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, em Bejing, no ano de 1995, o Brasil assumiu um compromisso que justifica a pesquisa e a criação de estratégias de inserção das mulheres em todos os âmbitos da sociedade<sup>3</sup>. Algumas medidas são importantes para reafirmar a importância deste trabalho, quais sejam:

“(…) **B.1.** Assegurar igualdade de acesso à educação: (...) c) eliminar as disparidades por razões de gênero acesso a todos os graus de ensino superior, velando para que as mulheres tenham acesso igual às carreiras, à instrução e às bolsas de estudo, adotando medidas de ação afirmativa, se for o caso; (...)”

---

<sup>2</sup> Disponível em: <https://www.ufv.br/administracao/orgaos/>. Acesso em: 16 out. 2018.

<sup>3</sup> Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/DecPequimquartconfmulh.html>. Acesso em: 16 agosto de 2020

**B.3.** Aumentar o acesso das mulheres à formação profissional, à ciência e à tecnologia e à educação permanente: (...) e) diversificar a formação profissional e técnica e aumentar o acesso das meninas e mulheres ao ensino e à formação profissional nos campos das ciências, das matemáticas, da engenharia, da ciência e tecnologia ambientais, da tecnologia de informação e da alta tecnologia, assim como capacitação em matéria de gestão; e promover sua permanência nesses estudos; f) promover o papel central da mulher nos programas de pesquisa, vulgarização e educação em matéria de alimentação e agricultura; g) (...) estimular um ambiente educativo favorável e adotar medidas concretas, a fim de promover capacitação a toda gama de possibilidades ocupacionais em carreiras não tradicionais para as mulheres e homens, inclusive o desenvolvimento de cursos multidisciplinares para professores de ciências e matemáticas, a fim de sensibilizá-los a respeito da ciência e da tecnologia na vida das mulheres; (...)

**B.4.** Estabelecer sistemas não discriminatórios de educação e capacitação: (...) d) adotar medidas para garantir que, em todos os níveis de educação, as professoras tenham as mesmas oportunidades e o mesmo tratamento que seus colegas do sexo masculino, tendo em vista os objetivos de poder contar com educadores do sexo feminino em todos os níveis da educação (...); f) adotar medidas concretas para aumentar a proporção das mulheres que participam na elaboração de políticas e na tomada de decisões em matéria de educação, especialmente professoras, em todos os níveis de ensino e nas disciplinas acadêmicas que habitualmente são domínio dos homens, como os campos científico e tecnológico; g) apoiar e realizar estudos e pesquisas sobre questões de gênero em todos os níveis de ensino, especialmente no de pós-graduação em instituições acadêmicas, e aplicá-los na elaboração de currículos, inclusive currículos universitários, de livros de texto e material didático, e na formação de pessoal docente; (...)” (ONU, 1995, s.p.).

Com isso, o Brasil assumiu o compromisso em relação à redução da desigualdade de gênero na educação e nas ciências. O documento ainda diz respeito a pontos referentes à educação, saúde das mulheres; trabalho e feminização da pobreza; violência contra a mulher; conflitos armados, economia, e entre outros, como acesso ao poder e à tomada de decisões. No que diz respeito à economia, há objetivos que visam “Eliminar a segregação ocupacional e todas as formas de discriminação no emprego”:

(...) f) aplicar e monitorar programas de emprego equitativo e de ação afirmativa nos setores público e privado, destinados a superar discriminação sistemática contra as mulheres no mercado de trabalho, em particular contra as mulheres portadoras de deficiência e pertencentes a outros grupos desfavorecidos, no que diz respeito à contratação, à manutenção do emprego, às promoções e à formação profissional das mulheres em todos os setores; g) eliminar a segregação das profissões, especialmente promovendo uma participação igual das mulheres em trabalhos de alta especialização e em postos de direção elevados, e outras medidas, tais como assessoramento e serviços de colocação que promovam as perspectivas de carreira e a mobilidade ascensional no mercado de trabalho, e estimulando a diversificação das opções profissionais das mulheres e dos homens; incentivar as mulheres a realizar trabalhos não tradicionais, especialmente nas áreas de ciência e tecnologia (...); (...)

**F.6.** Promover a harmonização do trabalho e das responsabilidades familiares, para as mulheres e homens: a) (...) desenvolver perspectivas de carreira baseadas em condições de trabalho que permitam conciliar as responsabilidades do trabalho com as familiares; b) assegurar que as mulheres e os homens possam decidir livremente e em pé de igualdade se aceitam trabalhar em jornada completa ou em tempo parcial (...) d) formular políticas, entre outras na área da educação, para modificar as atitudes que reforçam a divisão do trabalho baseada no gênero, com o objetivo de promover o conceito das responsabilidades familiares compartilhadas no que respeito ao trabalho doméstico, em particular aos cuidados com as crianças e os idosos; (ONU, 1995, s.p.).

Desse modo, a partir desse compromisso assumido, o Brasil necessita cada vez mais de pesquisas que busquem entender a realidade e como se dão os processos que levam à desigualdade entre homens e mulheres, na direção de fazer com que essas causas sejam mitigadas.

Há, ao longo da história, discursos e práticas que perpassam as instituições científicas e que afastam as mulheres desses ambientes. Esses discursos e práticas funcionam como mecanismos que reproduzem a desigualdade e as colocam em lugares marginalizados, em profissões pouco valorizadas, com remunerações geralmente menores, e tendo que lidar com as consequências da divisão sexual do trabalho, que segundo Flávia Biroli (2018), limita o acesso das mulheres ao tempo, à renda e ao espaço público.

Assim, a relevância e a contribuição desta pesquisa se dão a partir da necessidade de dar continuidade às discussões sobre gênero no Brasil, somando-se a outros trabalhos que visam analisar a situação das mulheres no ambiente acadêmico de outras universidades, traçando os diferentes contextos em que acontece a desigualdade de gênero. Os indicadores de acesso à carreira acadêmica revelam que os anos de escolaridade das mulheres ultrapassam os dos homens, porém, elas continuam em posições desiguais e inferiores a eles no que diz respeito às ocupações profissionais. Por isso, conhecer os mecanismos que dificultam o acesso e/ou a permanência das mulheres na educação e nas ciências é necessário para aumentar as possibilidades de promover uma vivência mais justa e um ambiente de trabalho mais igualitário, reconhecendo que a diversidade é um aspecto importante para uma sociedade democrática.

Ainda é possível vermos discursos, práticas e mecanismos explícitos e implícitos que dificultam e impedem as mulheres de ingressarem e se dedicarem a determinadas carreiras e nelas ascenderem. Muito se deve ao fato do acúmulo de funções, ainda que se trate de profissionais concursadas e que gozam de estabilidade na carreira e salários altos comparados,

quando comparados ao da população em geral, como é o caso das participantes desta pesquisa, que possuem condições de delegar as tarefas domésticas e o cuidado com as crianças a terceiros (que são também, na sua maioria, outras mulheres). Sabe-se que a responsabilidade das tarefas domésticas e de cuidado dos filhos é responsabilidade de todos e precisa ser compreendida pelo Estado como ponto central na formulação de políticas de superação de vulnerabilidade das mulheres, disponibilizando mais tempo, renda e energia para a participação da vida pública.

Portanto, diante da problemática apresentada, a estrutura do trabalho se dividiu em três capítulos, além da conclusão. O primeiro capítulo foi dedicado à fundamentação teórica, baseada em autores como Pierre Bourdieu, Helena Hirata e Daniele Kergoat, com os conceitos de campo científico, capital científico, *habitus*, trajetória e divisão sexual do trabalho. O argumento central desenvolvido é o de que o campo científico é permeado pela dominação masculina.

No segundo capítulo, para compreender o objetivo e entender como acontecem os processos que reproduzem as desigualdades dentro do ambiente acadêmico, trouxemos uma contextualização sobre a Universidade Federal de Viçosa, o CCE e os departamentos escolhidos para análise. Após, foram coletados dados a partir do Currículo Lattes dos (as) docentes de três departamentos: Engenharia Civil, Matemática e Física, que indicaram que as mulheres estão em menor número nos espaços, além de serem as que menos recebem Bolsa Produtividade e que menos têm experiência no exterior.

Para esses fins, este trabalho utilizou-se de uma abordagem qualitativa para melhor compreensão do fenômeno estudado e, assim, o último capítulo traz uma análise das entrevistas semiestruturadas realizadas com dez professores (as) (6 mulheres e 4 homens). Utilizando a análise de conteúdo para tratamento das entrevistas, pode-se entender que homens e mulheres possuem trajetórias desiguais na academia, pois estas, devido ao acúmulo de tarefas, encontram-se majoritariamente em posições de menor prestígio e reconhecimento no espaço.

Por fim, tecemos algumas considerações finais, a partir das quais podemos entender que as desigualdades de gênero no campo científico são estruturadas pela divisão sexual do trabalho e pela dominação masculina.

## 1 MULHERES E CIÊNCIA: ASPECTOS TEÓRICOS

A segunda metade do século XX é marcada pela entrada das mulheres em diversos espaços, entre eles, o espaço científico (LETA, 2003). No entanto, sua presença ainda se mantém à margem na atualidade. A participação das mulheres, ou melhor, a sub-representação delas em algumas áreas e em algumas posições reforça a hipótese de que há exclusão tanto vertical, no que diz respeito às posições ocupadas, quanto horizontal, em relação às profissões exercidas. Entretanto, ao pensarmos essa temática, outros aspectos vão além da pouca presença no espaço científico: algumas passam por inaceitáveis situações cotidianas como assédio, falta de reconhecimento e invisibilidade, que revelam práticas de uma sociedade machista, misógina e sexista, e que afeta as instituições em sua cultura e valores (SCHIEBINGER, 2001).

Para melhor explicitar esses aspectos, os processos que envolvem a chegada e a permanência das mulheres no ambiente acadêmico, levantamos algumas pesquisas sobre a presença das mulheres no ambiente científico juntamente com alguns conceitos importantes, que nos ajudam a pensar os processos pelos quais são construídas, constituídas e reproduzidas as práticas e os processos vivenciados por elas nesses espaços. São eles: campo científico, *habitus*, dominação masculina, violência simbólica e capital simbólico, trazidos pelo sociólogo Pierre Bourdieu (1989, 2002); ainda, será explorado os conceitos de cultura organizacional (SCHIEBINGER, 2001), de gênero (SCOTT, 1998), e de divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007).

### 1.1 Mulheres, ciência e desigualdades: alguns conceitos

Para entender esses diversos entraves com que as mulheres se deparam ao longo da trajetória profissional, devemos primeiramente entender que a sociedade é composta por lógicas desiguais de funcionamento, visto que o acesso e a permanência em determinados espaços não se dá da mesma maneira para diferentes indivíduos.

Dentre os campos sociais (BOURDIEU, 1983) que compõem o espaço social, está o campo científico. Cada um, em seu funcionamento, possui regras e uma dinâmica própria, e alguns dependentes de outros. No caso do campo científico, este tem uma dinâmica independente e funciona com regras e valores próprios. Nele, como um jogo, os agentes estão em constante disputa por elementos que os coloquem em uma posição de autoridade e legitimidade perante os outros, conferindo reconhecimento. Ou seja, aquele agente que, dentre

as disputas do jogo, acumula elementos que o distingua dos demais e, conseqüentemente lhe conferem autoridade e reconhecimento, geralmente detém o monopólio da autoridade científica (BOURDIEU, 1983).

Os elementos acumulados para conferir o monopólio da autoridade científica a alguém são: capital econômico, cultural, social e simbólico. Esses recursos têm maior ou menor importância a depender do campo, e alguns podem ser até mesmo reconvertidos em outros. No campo científico, esses elementos podem ser entendidos pelo acúmulo de publicações de artigos, livros ou capítulos de livros, publicações internacionais, patentes, entre outros, e esse conjunto de fatores atesta uma produtividade científica alta, aumentando o reconhecimento e a probabilidade de participação do indivíduo em cargos importantes e até mesmo em posições onde são tomadas decisões sérias para o funcionamento do jogo científico.

A partir disso, tendo o capital científico como uma moeda que, a depender da quantidade, confere ou não o monopólio da autoridade científica, Bourdieu pontua que as ações dos indivíduos dentro do campo são orientadas por “interesse, entendido como investimento específico nos processos de luta, que é ao mesmo tempo a condição e o produto da vinculação a um campo (...)” (BOURDIEU, 1983, p. 94).

Como o *habitus* é construído na mais tenra idade, conformando o(a) sujeito(a) à sua posição de origem, a origem social de cada agente passa a ser incorporada, inscrita no corpo de cada indivíduo, orientando e estruturando suas ações de modo que fiquem mais ou menos próximas das regras do campo. Para além da socialização em relação ao contexto social, a socialização relativa ao gênero também configura os esquemas de pensamento e as disposições adquiridas ao longo da vida, visto que ser homem e ser mulher são vivências que estão conformadas em um *habitus* diferenciado e dentro de uma hierarquia, em que o masculino é visto como distinto e superior ao feminino.

As regras e o modo de funcionamento do campo científico, visto que foram construídas por homens, exigem disposições e esquemas de pensamento que não beneficiam as mulheres, como a competitividade, a dedicação exclusiva, a racionalização e a objetividade, entre outros aspectos associados à masculinidade. Ou seja, os corpos e suas práticas são estabelecidos socialmente e aqueles que possuíram uma socialização próxima às regras e ao funcionamento do campo se adaptam melhor e mais rápido a este espaço, enquanto aqueles que possuem menos afinidade com esse *habitus* e essa dinâmica de funcionamento estão em desvantagem no espaço e, conseqüentemente, na disputa por reconhecimento.

Portanto, como um jogo, os agentes estão em constante disputa para se manterem no campo e aqueles que possuírem afinidades com as regras, conseqüentemente, estarão mais próximos de conseguir os elementos que conferem o reconhecimento e o monopólio da autoridade científica, bem como uma posição de hierarquia/dominação perante os demais.

Cumpra entendermos que a lógica de dominação está inscrita na “ordem das coisas”, e por isso se manifesta de forma invisível, fazendo parecer natural: natural que homens estejam em posições de poder e natural que mulheres estejam em posição de exercer o cuidado. Entretanto, o natural é construído de acordo com as disposições sociais presentes nas instituições, como família e escola (BOURDIEU, 2019).

Dessa forma, nesse contexto acadêmico, as lógicas de dominação operam de maneira que os agentes precisem interiorizar seu funcionamento, com valores, crenças e comportamentos próprios do campo científico, que faz com que o agente pertença ao espaço e esteja em condições simbólicas e concretas de disputar. Assim sendo, aquele agente dotado de maior volume de capital científico, e/ou ocupando um posto importante, detém prestígio e, conseqüentemente, monopólio da autoridade científica e poder (sendo assim, o dominante).

A dominação masculina, segundo Pierre Bourdieu (1998), funciona como uma lente explicativa das relações de poder entre homens e mulheres. A lógica da dominação com seus rituais inscritos na “ordem das coisas”, por isso invisíveis, facilita o curso da hierarquia entre os sexos porque se justifica em aparatos da biologia. Ou seja, usando exemplos de pares de opostos (masculino/feminino; alto/baixo; dentro/fora; aberto/fechado), entende-se que eles formam “esquemas de pensamento, de aplicação universal, registram como que diferenças da natureza, inscritas na objetividade das variações e dos traços distintivos” (BOURDIEU, 1998, p. 16) que orientam ações e comportamentos.

Essa dominação se efetiva por meio da naturalização de tais diferenças que, na verdade, são construídas socialmente e por meio de violência simbólica, que é geralmente imperceptível, obscura e se constrói nas relações de cumplicidade entre dominantes e dominados.

O poder simbólico não pode se exercer sem a colaboração dos que lhe são subordinados e que só se subordinam a ele porque o *constroem* como poder. (...) essa construção prática, longe de ser um ato intelectual consciente, livre, deliberado de um “sujeito” isolado, é, ela própria, resultante de um poder, inscrito duradouramente no corpo dos dominados sob forma de esquemas de percepção e de disposições (a admirar, respeitar, amar etc.) que o tornam *sensível* a certas manifestações simbólicas do poder (BOURDIEU, 2019, p. 72).

Considerando as dinâmicas do campo científico, a dominação só se efetiva devido à colaboração dos que estão na posição de dominados, quando há o reconhecimento do poder dos dominantes. Com isso, pensar a posição das mulheres no campo deve levar em conta outros elementos que desvelam as nuances das desigualdades de posições, pois, como foi dito, o *habitus* constituinte da trajetória dos agentes atribui vantagens e desvantagens aos mesmos.

Nessa linha, as percepções que temos em relação ao masculino e feminino dizem respeito, também, à constituição do *habitus* (BOURDIEU, 2001), ou seja, ao que todos nós temos inscritas no corpo e nos esquemas de pensamento - estruturas de organização da sociedade que estão interiorizadas e reverberam em nosso modo de ser e agir no mundo. Esse modo de ser e agir no mundo é fruto da nossa socialização e carrega determinadas características típicas do grupo em que fomos constituídos enquanto sujeitos (as). Esse grupo, dependendo da sua posição nas relações de dominação, sendo ele dominante ou dominado, reproduzirá por meio das disposições os modos de ser e agir daquele determinado contexto em que está inserido.

Assim, pode-se afirmar que o gênero, como categoria de classificação, atua na dinâmica desses campos e atravessa a cultura científica. Joan Scott, nesse ínterim, pontua que o (...) gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder” (SCOTT, 1995, p. 21). Com essa assertiva, a historiadora entende o gênero como uma categoria que serve de aporte para analisar aspectos relacionais onde há uma interação, podendo ou não ser hierárquica e conflituosa entre homens e mulheres. Ela ainda completa esse conceito dizendo que quatro elementos constituem o significado do termo, quais sejam: símbolos; conceitos normativos; noção política abrangendo instituições e organizações sociais; e, identidade subjetiva. Somando esses elementos, entendemos que a palavra gênero está carregada de sentido não só em nossas percepções sobre o ser homem e ser mulher, mas também em como esses se relacionam.

Por esse ângulo, a noção de trajetória diz respeito a uma “série de posições sucessivamente ocupadas por um mesmo agente (ou mesmo grupo)” (BOURDIEU, 1986, p. 189). Partindo desta perspectiva, para compreender a trajetória de um sujeito, é preciso situá-lo em seu campo e contexto estrutural, uma vez que:

(...) não podemos compreender uma trajetória (...) sem que tenhamos previamente construído os estados sucessivos no campo no qual ela se desenrolou e, logo, o conjunto das relações objetivas que uniram o agente considerado (...) ao conjunto dos outros agentes envolvidos no mesmo

campo e confrontados com o mesmo espaço dos possíveis (BOURDIEU, 1986, p. 190).

Dessa maneira, a trajetória é constituída de uma dinâmica em que a relação de dominação está fortemente presente, visto que esta não se dá de maneira isolada. É preciso o confronto entre dominantes e dominados para que a trajetória seja desenrolada e construída. Portanto, para compreender o sentido e o valor que os participantes atribuem à suas ações em determinados momentos da trajetória acadêmica, é preciso que o relato seja situado dentro do campo e da posição de cada um, e estes em interação (o que Bourdieu (1986) chama de “posições simultaneamente ocupadas”).

Claudia Born (2001) aprofunda o conceito ora discutido ao comparar padrões de trajetórias de homens e mulheres na Alemanha de 1988 a 1995, e tenta compreender como este percurso está entrelaçado às estruturas sociais e ações individuais. Segundo a autora (2001, p. 243), “uma trajetória típica, ou aquela normal, de uma mulher apresenta-se diferente da do homem (...)”. Nesse sentido,

(...) a trajetória de vida deles [dos homens] está estruturada por uma extensa vida de participação no mercado de trabalho. Embora a família não seja vista como uma instituição que interfira na trajetória de emprego e da vida de um homem, a família e a atividade familiar têm um impacto enorme nos padrões de trajetória de vida da mulher (BORN, 2001, p. 247).

Assim, entender a trajetória observando e considerando os diferentes percursos de homens e mulheres é entender a trajetória dentro de um espaço social generificado. Ou seja, dentro de um espaço social, o gênero, que é um dos elementos que constitui o *habitus*, orienta as práticas dos agentes e, conseqüentemente, as posições que estes ocupam. Os diferentes capitais acumulados a partir desse *habitus*, durante essa trajetória, dizem sobre o lugar (ou posição) que o(a) sujeito(a) ocupa no campo.

Para entender um pouco da carreira científica e como se dá o percurso ou a trajetória é preciso pensar em seu formato. O fato de exigir anos de formação (LIMA, 2013) - entre o curso de graduação, mestrado e doutorado, e em alguns casos, pós-doutorado - exige, no caso das bolsistas, dedicação exclusiva. Pela falta de regulamentação, esse período se torna instável, pois não há possibilidade de direitos trabalhistas para estas estudantes (pesquisadoras), como férias, décimo terceiro, contribuição para aposentadoria e licença-maternidade. No caso da última, esta foi concedida apenas com a sanção da Lei nº 13.536, de

15 de dezembro de 2017<sup>4</sup>, permitindo prorrogação da bolsa por 120 dias em caso de maternidade ou adoção.

A dedicação exclusiva, nesse caso, permite que os (as) pesquisadores (as) desprendam tempo e energia na busca pelos elementos que configuram o monopólio da autoridade científica, ou seja, os diversos elementos que conferem o capital científico (publicações e participação em congressos e eventos científicos) e, portanto, reconhecimento.

Diante disso, pensando na trajetória dentro do campo científico, o ponto central que permeia o debate sobre as mulheres nesse espaço tem sido a baixa representatividade. O incômodo pela ausência feminina tem justificado alguns estudos que buscam entender o porquê de existirem poucas mulheres em determinadas áreas fazendo ciência ou ocupando postos de liderança e de tomada de decisões.

Essa pequena representatividade na academia diz respeito também à população negra. Joselina da Silva (2010), em seu estudo sobre doutoras negras nas universidades, relata as diferenças de gênero e raça ao pensar a presença dessas mulheres no âmbito acadêmico, e encontra respaldo em dois argumentos para explicar o fenômeno: o sexismo e o racismo presentes na sociedade brasileira. Nesse sentido, é possível percebermos a necessidade de ampliação dos estudos sobre as mulheres negras nas ciências, tendo em vista a carência de pesquisas sobre a trajetória, participação e permanência das mesmas nesses espaços.

De um modo geral, alguns conceitos ilustram a tentativa de diagnosticar a situação das mulheres nesse contexto. O conceito de *teto de vidro*, cunhado por Margaret Rossiter em 1993 e citado por Londa Schienbinger em “*O feminismo mudou a ciência?*” em 2001, entende que existem barreiras invisíveis, porém sólidas e objetivas, que impedem as mulheres de ascenderem na carreira e ocupar espaços de poder e prestígio. Segundo Betina Lima (2013), é preciso atentar para dois pontos importantes desse conceito: a transparência do vidro e a posição do teto. De acordo com a autora:

- 1) a transparência do vidro, que se refere à ausência de barreiras formais/legais que impeçam a participação de mulheres em cargos e posições de poder, ou seja, as dificuldades das mulheres não podem ser medidas somente pela ausência de dispositivos legais contra sua atuação profissional; e 2) a posição do teto, que representa que há um entrave para ascensão das mulheres, dessa forma, é possível que elas transitem pelas posições dispostas na carreira até um determinado ponto: o topo de uma determinada profissão (LIMA, 2013, p. 885).

---

<sup>4</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Lei/L13536.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13536.htm). Acesso em: 29 out. 2019.

Os pontos trazidos acima pela pesquisadora citada são centrais para entendermos a problemática, pois quando ela diz da transparência do vidro, aponta justamente o fato que revela a forma como os mecanismos de desigualdade e segregação operam: de forma invisível e velada. A posição do teto, que diz sobre a subida, a ascensão em postos de comando e a liderança também são ilustrativas devido ao fato de que durante o percurso há diversos entraves, também invisíveis, que impedem ou até mesmo atrasam a chegada das mulheres nesses postos. São mecanismos velados que atuam ao longo de todo percurso da carreira e isso é preocupante, pois a discriminação explícita por gênero é crime, apesar de constantemente ocorrer maneira invisível.

Outra expressão diz respeito às chamadas *paredes de fogo* ou “*firewalls*” (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015). Nesse sentido, esse conceito expressa que a dinâmica do campo científico é muito mais complexa que a tentativa de acesso ao topo e é preciso explorar esse entendimento além das barreiras que impedem o alcance vertical da carreira. Existem situações cotidianas que afastam as mulheres de determinados espaços, como se fosse impossível ou insuportável estar em certos lugares. As autoras supracitadas explicam como é complexa a questão que permeia a presença feminina na ciência e chegam às conclusões da sua pesquisa entendendo o quão o gênero regula e orienta as relações, fazendo com que a vida das mulheres seja mais difícil.

Em seu trabalho, Marília Moschkovich (2013) tenta compreender o contexto da Unicamp e como funciona esse percurso para homens e para as mulheres. A pesquisadora chega a algumas conclusões que ajudam a pensar esse espaço como um processo bem mais penoso para as mulheres, envolvendo desde a escolha da área de estudos, a permanência nos espaços e a chegada em determinados cargos. Além disso, nas entrevistas realizadas, a conciliação com as tarefas domésticas, o cuidado das crianças e o trabalho na universidade aparecem muito mais como um impasse para as mulheres do que para os homens.

Para entender essa dinâmica de conciliação, Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007), a partir da ideia de divisão sexual do trabalho, enfatizam que a sociedade se divide de forma que mulheres e homens estão exercendo trabalhos diferentes. Segundo elas, a divisão sexual do trabalho organiza as relações de dois modos: pela separação e pela hierarquização. Dentre esses dois princípios organizadores, observam o primeiro de modo que existe trabalho de homem e trabalho de mulher e há um valor social maior do que o outro, rebaixando as “práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuados que remetem ao destino natural da espécie” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Bourdieu (2019) também entende a força da dominação masculina nesse sentido, pois, segundo ele, essa diferenciação é estruturante na vida dos homens e das mulheres, definindo os espaços para serem ocupados por cada um. O sociólogo afirma que

A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão sexual do trabalho, distribuição bastante estrita entre 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, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres; ou, o próprio lar (...) é a estrutura do tempo, as atividades do dia (...) (BOURDIEU, 2019, p. 24).

Desse modo, a dominação masculina entende a estruturação da vida e da coletividade a partir dessa divisão entre os sexos, de modo que os espaços e as atividades exercidas pelas pessoas são diferentes de acordo com o gênero. Ou seja, não há neutralidade na dinâmica do campo científico.

Flávia Biroli (2018) também disserta sobre as questões que envolvem a divisão sexual do trabalho, mais especificamente sobre o trabalho do cuidado, que afeta a vida das mulheres de maneira diversa e contextual e influencia na atuação das mesmas no espaço público. Tais questões, conforme o estudo da autora, impõem limites para o exercício da cidadania, considerando, especialmente, aspectos de raça e classe. É preciso destacar, ao falar desse aspecto contextual, a hierarquia existente entre as mulheres (HIRATA; KERGOAT, 2007) e que o universo dessa pesquisa, como já foi dito, relata um contexto em que mulheres brancas e de classe média tiveram acesso ao Ensino Superior e, hoje, mesmo tendo enfrentado barreiras, ocupam cargos com estabilidade financeira tendo possibilidade de terceirizar o cuidado e/ou o serviço doméstico.

Os recortes de raça e classe no contexto brasileiro são centrais na compreensão da desigualdade de gênero, visto que as mulheres negras estão na base da hierarquia e estão no exercício do cuidado da casa e dos filhos de outras mulheres. É impossível analisar os aspectos das desigualdades no Brasil sem considerarmos o racismo estrutural (ALMEIDA, 2019) e a forma como deixa vulnerável mulheres negras nesse contexto.

Dito isso, vemos nesse âmbito uma separação e uma hierarquização entre as próprias mulheres, aquelas que tiveram formação e estão em postos de trabalho que exigem mais presença e dedicação, e que terceirizam os cuidados das crianças e da casa, revelando uma divisão de classe e também de raça. De um lado, há mulheres bem sucedidas e, de outro, o trabalho doméstico e precário sendo realizado por outras mulheres, em sua maioria, negras

e/ou imigrantes, como destacam as autoras supracitadas, enquanto os homens continuam sendo liberados dessas tarefas.

Esse cenário indica que a divisão sexual do trabalho, de acordo com Biroli (2018, p. 44), “tem caráter estruturante” e estas “são constitutivas das possibilidades de ação”. Ao desprenderem tempo e energia com os afazeres domésticos, as mulheres, principalmente as pobres e negras, estão excluídas de outros espaços e de outros cenários de atuação, restritas ao acesso a espaços de poder e, por consequência, suas demandas não chegam ao debate público. Sendo assim, a organização das relações de poder (e como resultado os diferentes e desiguais espaços ocupados pelas mulheres na sociedade) são fruto da divisão sexual do trabalho, pois o trabalho invisível e não remunerado desempenhado pelas mulheres, “libera os homens para que se engajem no trabalho remunerado” (BIROLI, 2016, p. 726). Essa categoria (a divisão sexual do trabalho) teria, então, uma enorme contribuição na construção do gênero pois

(...) diferenças que definiriam o feminino e o masculino de maneira dual, embora sejam codificadas como algo que corresponderia ao sexo biológico, decorrem da atribuição distinta de habilidades, tarefas e alternativas na construção das suas vidas para mulheres e homens (BIROLI, 2016, p. 731).

Dessa maneira, o gênero direciona as práticas ligadas ao que é ser homem ou mulher e orienta as mulheres que estão na atividade acadêmica para determinadas áreas do conhecimento. Mesmo que não as afete da mesma maneira, devido ao contexto relacionado à classe e/ou raça, este aspecto não deixa de organizar suas vidas, encontrando justificativas ancoradas na biologia. Entende-se, dessa forma, que o campo científico tem uma dinâmica complexa de funcionamento envolvendo posições, práticas e interesses de quem o compõe. Pensando que mulheres e homens possuem posições distintas, devido a práticas diferentes em que cada um foi socializado e desempenha, as posições mais privilegiadas desse campo são ocupadas por aqueles que pensam as regras e sua dinâmica de funcionamento.

A vida acadêmica exige que os atores dediquem tempo na manutenção das regras a fim de solidificarem o campo e se posicionarem de forma vantajosa no espaço. A posição vantajosa é aquela que obtém reconhecimento e prestígio, além do monopólio da autoridade científica (BOURDIEU, 1983). Os que conseguem tempo para se dedicarem apenas a essa tarefa conseguem alcançar essa posição vantajosa, ou seja, por isso a divisão sexual do trabalho é estruturante. As mulheres que estão com outras tarefas além do trabalho remunerado encontram-se em desvantagem em relação ao tempo de dedicação aos estudos, pesquisa, viagens e isso colabora para que estejam com menos acúmulo de capital científico.

Consequentemente, mantém-se em espaços invisíveis no campo científico. De acordo com Helena Hirata e Daniele Kergoat,

(...) certos pesquisadores propõem substituir “conciliação”, ou mesmo “articulação”, por “conflito”, “tensão”, “contradição” para evidenciar a natureza fundamentalmente conflituosa da incumbência simultânea de responsabilidades profissionais e familiares às mulheres (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 604).

Seguindo esse raciocínio, Londa Schiebinger (2001) fala em seu livro *O feminismo mudou a ciência?* que é preciso pensar nas diversas faces da ciência e em como esse campo precisa ser analisado na perspectiva de gênero. Segundo a autora, o ambiente acadêmico possui uma cultura organizacional, ou seja, valores e práticas que estão mais próximas daqueles exercidos pelos homens do que pelas mulheres. Mais especificamente no capítulo sobre “*Gênero nas culturas da ciência*”, a autora enfatiza que “os costumes e os modos de pensar [do campo científico] tomaram forma na ausência de mulheres e, (...) em oposição a sua participação” (SCHIEBINGER, 2001, p. 139). Com isso, podemos compreender que os agentes dispostos nesses espaços agem de forma a compor um ambiente que funciona com uma lógica própria e específica, favorecendo mais uns que outros. Esse modo de agir e pensar, modos que envolvem diferenças de gênero, “(...) assinalam também comportamentos não-verbais de homens e mulheres – expressões faciais, gestos, toques, olhares, uso do espaço, e assim por diante” (SCHIEBINGER, 2001, p. 163). Ou seja, diferenças muito sutis, que já estão incrustadas em nossa forma de ver o mundo e que torna as desigualdades naturais, operando de maneira a acentuá-las no ambiente acadêmico.

Nesse caso, a autora trata da presença das mulheres na ciência como algo necessário, porém, também enfatiza que a mudança da cultura institucional é de extrema urgência, pois está permeada por aspectos generificados. Segundo Schiebinger, “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).

A inclusão de mulheres no campo científico de fato trouxe avanços para as discussões e para as práticas de produção de conhecimento, porém, não mudou os pressupostos da cultura institucional, ou seja, as regras do campo científico. Desse modo, isso colaborou para que algumas mulheres que adentraram nesses espaços incorporassem os valores e comportamentos masculinizados, reforçando e reproduzindo esses pressupostos que novamente segregam e hierarquizam os (as) que não o aderem.

Para entender as práticas que segregam e hierarquizam, as publicações e redes de colaboração, assim como as áreas em que as mulheres se encontram, podem servir como exemplos. Hildete Melo e André Oliveira (2006), ao avaliarem o número de artigos publicados por mulheres no Scielo, verificaram que, apesar da taxa de crescimento da atividade das mulheres na produção científica ter aumentado, elas ainda estão em áreas que confirmam os estereótipos de gênero, como saúde, educação e assistência social. Os homens, por outro lado, “buscam a aventura do descobrimento dos campos científicos como a engenharia, ciências exatas e da terra e as agrárias” (MELO; OLIVEIRA, 2006, p. 318).

Quanto às redes de colaboração, os pesquisadores colaboram mais nas áreas de exatas, agrárias, biológicas e da saúde, devido aos custos das pesquisas. Nas ciências humanas, a rede de colaboração é menor e também mais feminizadas. Com isso, os autores destacam que a trajetória de homens e mulheres dentro do campo científico acontece de forma distinta, separada e desigual, confirmando e reproduzindo estereótipos, revelando muitas facetas da divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Em suma, a questão das mulheres na ciência envolve uma gama de processos complexos que levam em conta a construção do que é ser homem e ser mulher, da construção da cultura e da cultura institucional, de modo específico. O incentivo à participação das mulheres nesses espaços é um dos pontos a serem discutidos, entretanto, é preciso rever as práticas de segregação de vida (espaço público *versus* espaço privado), as práticas e valores da cultura institucional que ou afastam as mulheres ou as fazem adotar estratégias de acesso e permanência e, sobretudo, o percurso dessas trajetórias, que são envolvidas por tramas, escolhas e decisões que revelam lógicas de dominação e desigualdades.

Ainda que algumas consigam chegar até o topo e vencer determinadas barreiras, a lógica de hierarquia se estende para o ambiente doméstico, onde tarefas de cuidado ou reprodutivas são terceirizadas e delegadas a outras mulheres (HIRATA; KERGOAT, 2007), reforçando a dinâmica que libera os homens dessas tarefas e permitindo que continuem dedicando tempo e energia ao trabalho remunerado ou produtivo.

A desigualdade de gênero na ciência, desse modo, também é demonstrada e materializada na presença de uns e na ausência de outros - no caso, na ausência das mulheres. As instituições e organizações sociais, especificamente o campo científico, orientam e organizam o seu espaço a partir de símbolos, valores, crenças que constituem hierarquias e relações de poder. Por fim, essa dinâmica interfere na construção da percepção de si por parte dos indivíduos, uma vez que essas instituições, legitimadas ao longo da história, ditam regras, produzindo e reproduzindo normas e modos de viver para as representações do que é ser

mulher e do que é ser homem e das atribuições que cada um deve exercer. Ou seja, um conjunto de elementos que operam de modo objetivo e subjetivo, na construção das relações e da percepção enquanto indivíduo e assim orientam as ações na vivência coletiva. Cumpre observarmos que a vivência coletiva também inclui questões de classe e raça, além do gênero.

Portanto, ao fazer associações com o gênero e a divisão sexual do trabalho, podemos chegar a uma elucidação mais próxima do que acontece concretamente na realidade do campo científico. Assim, pode-se dizer que o campo científico é masculinizado, com fortes características que beneficiam os homens, tais como a exigência de produtividade, aos quais é permitido se dedicar e produzir o suficiente para obter reconhecimento, prestígio e notoriedade, cenário esse fruto de uma cultura de organização sedimentada em valores e costumes que excluem as mulheres, visto que “a feminilidade veio a representar um conjunto de qualidades antitéticas ao *ethos* da ciência” (SCHIENBINGER, 2001, p. 143). Esse espaço é desvantajoso para as mulheres, pois a estrutura do campo é constituída em oposição às características socialmente relacionadas à elas, como seres passivos, constituídos por emoções e aptas apenas às tarefas de cuidado e da casa.

Nesse caso, então, as posições nesse espaço (re)produzirão relações desiguais e hierarquizadas. Com isso, os homens, por consequência, estão sempre obtendo reconhecimento e prestígio, ao passo em que as mulheres, em sua maioria, ocupam os espaços marginalizados e/ou necessitam sempre criar estratégias para chegarem e permanecer ao centro. Se pensarmos que o ambiente valoriza determinados esquemas de pensamentos, comportamentos e valores (SCHIEBINGER, 2001), aqueles ou aquelas que não os possuem estão em desvantagem e à margem. Devido ao fato das trajetórias de homens e mulheres transcorrerem de formas diferentes, como aponta Born (2001), espera-se que mulheres exerçam determinadas tarefas e homens exerçam outras, diferentes das delas. A divisão sexual do trabalho estrutura as posições desses agentes no campo (KERGOAT; HIRATA, 2007).

Dentre as diversas barreiras enfrentadas por aquelas que decidiram seguir carreiras ditas masculinas, as estratégias adotadas para permanecerem nesses espaços também são questionadas. Lucimeiry Silva (2017) entrevistou mulheres nos ambientes em questão e relatou o cotidiano em que viviam: espaços competitivos nos quais frequentemente suas capacidades eram questionadas e colocadas à prova. Uma das entrevistas de Silva (2017) chega a expressar, nesse ínterim, que preferia ficar de fora das brigas e competições, deixando de pleitear até mesmo cargos administrativos, pois ser mulher era algo que a deixava vulnerável. Outras relataram que o direcionamento de certas disciplinas e a parceria com os

colegas para pesquisa e publicações era difícil, fazendo com que ficassem, de certa forma, isoladas dos demais.

Esse contexto parece ser comum antes mesmo de chegar à docência. Michele Lima (2013) entrevistou mulheres da área da Ciência da Computação que revelaram o machismo cotidiano entre discentes e docentes, responsável pela desistência da carreira por parte de muitas alunas. As entrevistadas pontuaram que alguns colegas e até mesmo professores, julgam-nas com capacidades inferiores em relação aos homens, como se não soubessem ou não se esforçassem para serem bem-sucedidas em determinadas disciplinas.

Quanto às implicações enfrentadas no exercício da profissão por ser mulher, todos/as os/as entrevistados/as do estudo de Lima (2013) afirmaram que, quanto à convivência entre docentes, não há problemas decorrentes da diferença sexual. Mas, nesse espaço “amigável”, a percepção das mulheres é de invisibilidade. Num *habitat* predominantemente masculino, como evidenciado, o domínio do território também no ambiente informal de trabalho deixa a mulher numa situação de invisibilidade (LIMA, 2013, p. 810).

Esse cenário se caracteriza como um movimento de apagamento e de invisibilização que o ambiente provoca, visto que o espaço não tem características que as contemplam e nem mesmo há acolhimento, já que os códigos, os símbolos e a forma como o dia a dia se desenrola acontece com uma tentativa de segregação constante. Desse modo, as estratégias empreendidas pelas mulheres para estarem e permanecerem em determinados lugares faz com que, muitas vezes, tenham que apagar aspectos da identidade feminina para que esta não se torne mais uma barreira a ser confrontada. Esta situação ocorre porque a dinâmica de funcionamento, tanto da organização quanto dos valores e cultura, tende a beneficiar os homens.

Para agregar ao entendimento de como a cultura institucional opera de modo a fazer com que determinados agentes incorporem sua dinâmica de funcionamento, o conceito de “drible da dor” (LIMA, 2013) destaca que muitas enxergam as dificuldades e as escolhas como parte da vida e não como parte da vida de um homem ou de uma mulher. Nesse caso, acontece com as mulheres de “descorporificarem” as dificuldades enfrentadas em suas trajetórias, sobretudo, em áreas masculinizadas, apagando os entraves e os percalços, elaborando como um mero resultado de escolhas e decisões e desvinculando essas decisões e escolhas de trajetórias generificadas. Ou seja, as mulheres driblam as dificuldades e os obstáculos para estarem no campo, mas não enxergam essas dificuldades como fruto das relações de dominação entre homens e mulheres.

O drible da dor, nessa perspectiva, funciona como uma estratégia de permanência no campo, visto que as pessoas incorporam os valores da cultura institucional, que podem ser coincidentes ou não com o *habitus* próprio. Como o campo científico foi elaborado e construído pelos homens e com características que os favorecem, as mulheres adotam esses elementos muitas vezes abandonando aspectos da feminilidade, como deixando de passar perfume, esmalte ou maquiagem, por exemplo, para se encaixarem.

Logo, a partir dos conceitos apresentados, entender a dinâmica do campo científico é enxergar esse espaço dentro de uma lógica desigual de funcionamento para homens e mulheres. A seguir, será apresentada a metodologia utilizada neste trabalho para a compreensão do fenômeno

## 2 PERCURSO METODOLÓGICO

Este trabalho possui caráter quantitativo-qualitativo de forma que a complementação das duas perspectivas favorecessem o aprofundamento da temática e amplia as possibilidades de investigação (DAL-FARRA & LOPES, 2013). De acordo com Poupart (2008), pesquisas de natureza qualitativa levam em conta o contexto social em que os discursos são produzidos, denunciando práticas discriminatórias, conferindo maior liberdade ao entrevistado para abordar determinado assunto, contribuindo para uma teoria que descreva e analise a realidade com maior profundidade, permitindo a problematização e a desconstrução da mesma.

Já as pesquisas quantitativas possuem um caráter e uma “capacidade de conduzir comparações entre grupos e a capacidade de examinar variáveis de interesse e a modelagem na realização da pesquisa.” (DAL-FARRA & LOPES, 2013, p.70). Segundo os autores é uma forma mais operacionalizada e permite uma mensuração apurada de uma concepção específica.

Desse modo, com a metodologia e as ferramentas necessárias, entender a Universidade Federal de Viçosa (UFV), lócus desta pesquisa, situada em um determinado contexto histórico e social, contribui para a o alcance do objetivo deste trabalho que é compreender a desigualdade de gênero no ambiente acadêmico. Sua visibilidade no estado de Minas Gerais, e no Brasil, e seu destaque nas Ciências Agrárias é motivo de pesquisas que também buscam compreender a desigualdade de gênero nesse ambiente, como é o caso de Ana Louise Fiúza, Neide Pinto e Elenice Costa (2016), que percebem assimetrias de gênero também nos cargos públicos, atentando para o contexto da UFV.

Janayna Motta (2018), por seu turno, se debruçou em compreender as desigualdades existentes nas Ciências Agrárias da UFV, identificando uma “silenciosa segregação institucional” de gênero nesse espaço. Segundo a autora, há uma hierarquização e segregação entre os sexos reverberada nas bancas de concurso, de forma velada, e na existência de uma maior rede colaborativa entre homens nas publicações de periódicos, ficando as mulheres à margem.

Nesse mesmo sentido, este trabalho buscou compreender as trajetórias de professores e professoras do Centro de Ciências Exatas da Universidade Federal de Viçosa, compreendendo por trajetória um conjunto de sucessivas posições ocupadas por um agente em um dado campo (BOURDIEU, 2015), que nesse caso é o campo científico, como exposto no capítulo anterior: uma seara permeada por diferenças e desigualdades internas que contribuem para a ausência de mulheres nesse espaço.

A seguir, será feita uma contextualização sobre a Universidade Federal de Viçosa, seguida por uma descrição do CCE e dos departamentos a serem analisados.

## 2.1 A Universidade Federal de Viçosa

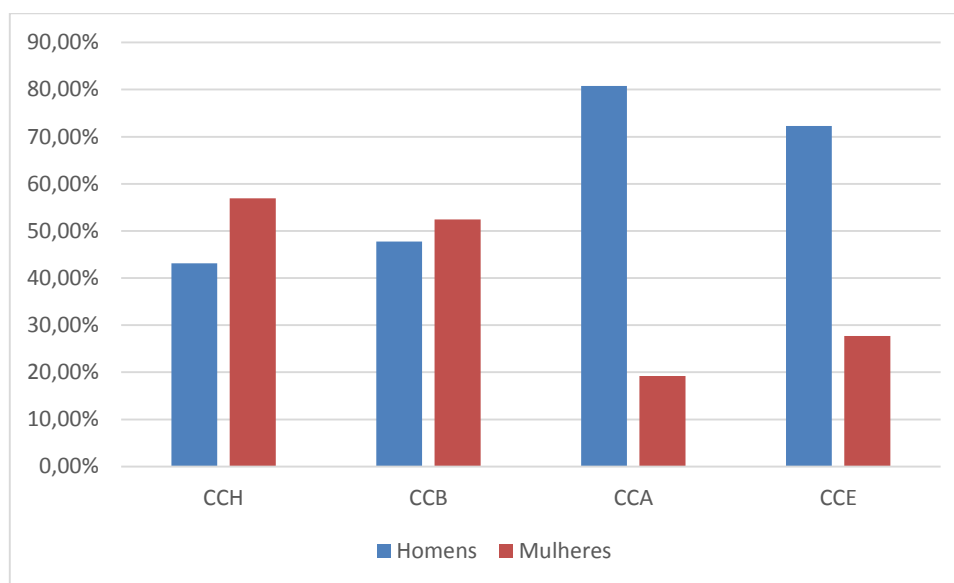
A Universidade Federal de Viçosa foi fundada em 1926 como ESAV – Escola de Estudos Superiores de Viçosa. Em 1948, tornou-se Uremg (Universidade Rural do Estado de Minas Gerais), oferecendo três cursos: Agronomia, Veterinária e Ciências Domésticas. A formação em Agronomia e Veterinária voltava-se para o desenvolvimento do setor agrário em Minas Gerais e no Brasil, enquanto a em Ciências Domésticas se direcionava às esposas dos agricultores. Havia, assim, uma clara divisão de gênero nos espaços e na produção do conhecimento (MOTTA, 2018). Somente em 1969 foi quando a Uremg se federalizou e, a partir de então, passou a ser denominada Universidade Federal de Viçosa (BORGES; SABIONI; MAGALHÃES, 2006). Hoje, é constituída e reconhecida internacionalmente como uma instituição que promove o desenvolvimento na área das agrárias, além de ter sido reconhecida como uma das 20 melhores instituições da América Latina em 2019 pelo *ranking* da *Times Higher Education* e o *Brics & Emerging Economies*<sup>5</sup>. A universidade abarca, ainda, outros dois *campi*: Florestal e Rio Paranaíba. O número de estudantes matriculados (as) em todos os níveis de ensino, somente na cidade de Viçosa, girava em torno de 19 mil no ano de 2018, segundo dados da Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento<sup>6</sup>.

Em sua organização administrativa atual, a UFV (*campus* Viçosa) se divide em quatro Centros de Ciências, a saber: Centro de Ciências Humanas Letras e Artes (CCH), Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCB), Centro de Ciências Agrárias (CCA) e Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CCE). Estes, por sua vez se subdividem em departamentos que comportam cursos de graduação e pós-graduação. Forma-se, ao todo, um universo que compreende mais de 900 professores, distribuídos da seguinte maneira (Gráfico 1):

---

<sup>5</sup> Disponível em: <https://www.timeshighereducation.com/student/best-universities/best-universities-latin-america> Acesso em: 29 out. 2019.

<sup>6</sup> Disponível em: <http://www.ppo.ufv.br/?noticias=relatorio-de-atividades-edicao-2018> Acesso em: 12/06/2020

Gráfico 1 - Percentual de docentes da UFV segundo sexo, 2019 (*campus Viçosa*)

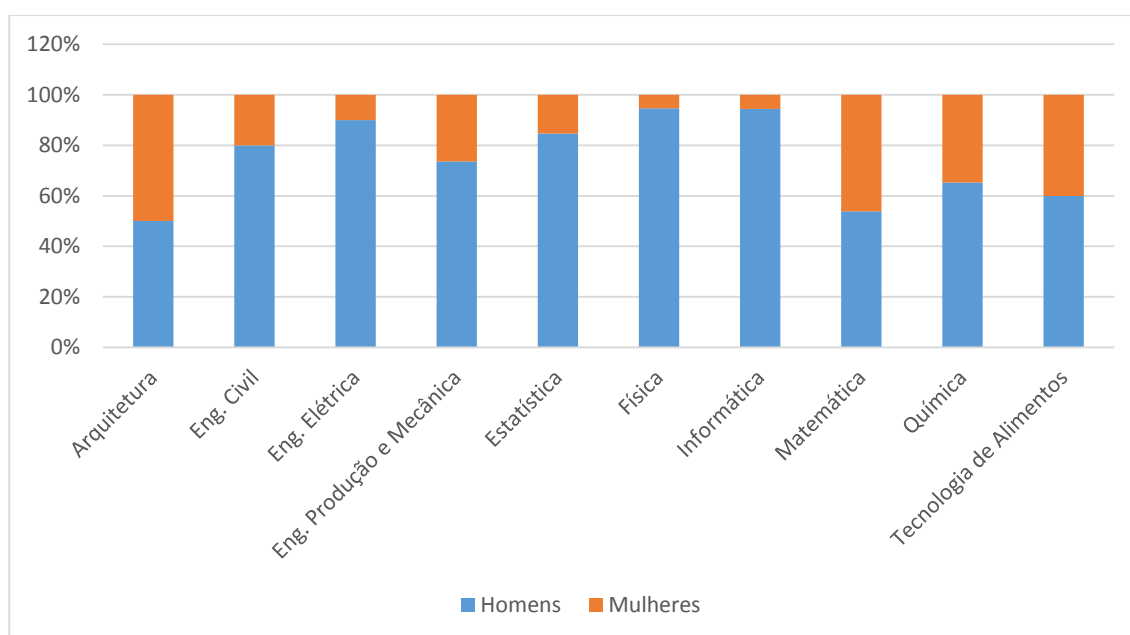
Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Na UFV, o centro onde há maior presença masculina é o CCA, e já existem pesquisas para a compreensão do fenômeno nesse espaço (FIÚZA; PINTO; COSTA, 2016; MOTTA, 2018). Foi por isso que, neste caso, decidimos direcionar os estudos para o entendimento do CCE da UFV. O Centro de Ciências Exatas (CCE), lócus desta pesquisa, possui um percentual de 27,73% de mulheres no quadro de docentes, número um pouco maior que o Centro de Ciências Agrárias, que possui 19,44% de representantes do sexo feminino (FIÚZA; PINTO; COSTA, 2016; MOTTA, 2018). O CCA e o CCE, juntos, possuem dezessete departamentos e uma expressiva presença masculina em quase todos eles. No CCH<sup>7</sup> e CCB, dos vinte e dois departamentos que os integram, somente em oito as mulheres aparecem em maior número.

<sup>7</sup> O CCH é uma área mais feminizada, ao contrário dos outros, porém, com algumas subáreas nas quais ainda há uma forte presença dos homens, como é o caso do Direito e da Economia. O Departamento de Educação, que abarca os cursos de Pedagogia e Educação do Campo, é uma unidade com massiva presença das mulheres.

No Gráfico 2 é possível visualizarmos o percentual de homens e mulheres em cada departamento que compõe o CCE.

Gráfico 2 – Percentual de docentes, segundo sexo e departamento, Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas por Departamento (CCE), 2019



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

O gráfico acima retrata que, entre os dez departamentos do CCE, cinco possuem uma expressiva presença masculina, constituindo mais de 80% dos mesmos (Eng. Civil, Eng. Elétrica, Estatística, Física e Informática). São áreas que geralmente são associadas ao trabalho exercido por homens, enquanto nas outras os homens não passam da metade. Exceto no departamento de Arquitetura, os outros departamentos possuem homens como maioria. A escolha pelo Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas como espaço a ser pesquisado vem do interesse em entender a trajetória de mulheres em espaços masculinizados. A descrição que se propõe a seguir, do centro e dos departamentos e seu espaço físico, é importante para a caracterização desses lugares.

## 2.2 O Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas

O Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas passou a compor a nova organização administrativa da UFV em 1978. Antes, essa se dava a partir do Instituto de Ciências Exatas, “ao qual estavam ligados o Centro de Processamento de Dados da UFV e os Departamentos de Matemática, Física e Química” (BORGES; SABIONI; MAGALHÃES, 2000, p. 277).

O prédio do Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas, inaugurado em 1999, com mais de 7.000m<sup>2</sup> e 130 gabinetes de professores, possui nove salas de aula e mais de trinta e cinco laboratórios distribuídos em quatro andares, segundo os autores supracitados. Atualmente, o local é dividido em duas alas, A e B. Na Ala A estão os Departamentos de Física e Matemática, enquanto que na Ala B, os Departamentos de Engenharia Civil e Informática. O lugar é conhecido por parte da comunidade acadêmica como “cuecão”, uma metáfora que indica a forte presença masculina nesse espaço.

O apelido indica um ponto importante para pensar a ciências exatas. A cueca é uma peça de roupa usada pelos homens, e muitas ainda possuem uma costura que modela a parte genital indicando a virilidade, a força e a robustez. É importante pensar que, apesar de ser algo simbólico, esse estereótipo tem marcado a ocupação dos espaços, uma vez que ainda permeia o imaginário de muitas pessoas o pensamento de que os homens têm mais facilidade com as exatas do que as mulheres. Os atributos valorizados como necessários, tais como competitividade, virilidade, racionalidade e objetividade, entre outros, são atribuídos socialmente aos homens.

Dentre os dez departamentos que compõem o CCE, cinco possuem programas de mestrado e doutorado com notas entre 4 e 5 pela avaliação da CAPES (DEC; DET; DPE; DEQ; DTA) e dois não possuem nem mestrado, nem doutorado (DEP e DEL). Essa informação é importante pois diz respeito ao desenvolvimento de pesquisas e a sua visibilidade por parte da comunidade acadêmica. O Centro de Ciências Agrárias, por exemplo, que é referência no Brasil, possui 9 programas de mestrado e doutorado, alguns com funcionamento há pelo menos 10 anos e conceitos 6 e 7 na CAPES.

As imagens abaixo ilustram como é a arquitetura e a divisão do prédio do CCE.

Figura 4 - Prédio do CCE



Fonte: Arquivo pessoal.

Figura 5 - Prédio do CCE – ALA A



Fonte: Arquivo pessoal.

Figura 6 - Prédio do CCE – ALA B



Fonte: Arquivo pessoal.

A escolha dos departamentos e do número de entrevistados deu-se da seguinte forma: apesar de existir outros departamentos com uma presença menor de mulheres, o departamento de Engenharia Civil foi escolhido por ser uma área tradicional e de alto prestígio no mercado de trabalho. No departamento de Física, a escolha foi pela elevada disparidade entre homens e mulheres nesse espaço e, por fim, a opção pelo departamento de Matemática deu-se tendo em vista uma grande aproximação da paridade na quantidade de homens e mulheres que compõem o corpo docente. A seguir, apresento uma breve contextualização dos departamentos escolhidos.

### 2.2.1 O Departamento de Matemática

O Departamento de Matemática (DMA) foi criado em 1969 junto com a federalização da UFV. Porém, sua implementação só ocorreu em 1971. Ele oferta disciplinas para a maioria dos cursos de graduação da instituição, incluindo as engenharias, agrárias e biológicas. Em 1992, foi criado o Departamento de Informática e, com isso, as áreas de estatística e ciência da computação foram migradas do DMA para o DPI. A infraestrutura conta com salas de estudos e reuniões, auditório e laboratório de ensino (BORGES; SABIONI; MAGALHÃES, 2006).

O Departamento possui quatro áreas de concentração, sendo elas: Álgebra, Análise, Geometria e Topologia e Sistemas Dinâmicos. Na divisão interna do curso de graduação existem também disciplinas voltadas para a educação matemática e três professoras compõem essa área com formação específica. Ou seja, pelo fato de o curso de Exatas possuir essa divisão interna de áreas e ter três mulheres com formação específica na área e nenhum homem, temos revelada a presença das mulheres atreladas a áreas como a Educação e a docência.

Dos 24 docentes que iniciaram no Departamento entre 1976 e 1999, apenas três eram mulheres (BORGES; SABIONI; MAGALHÃES, 2006). Abaixo, de forma detalhada, é possível vermos a distribuição dos (as) professores (as) no departamento atualmente. Alguns atuam em mais de uma área, como demonstra o quadro:

Quadro1 - Distribuição de docentes por área e por sexo no DMA/UFV, 2019

	Mulheres	Homens
--	----------	--------

<b>Álgebra</b>	2	1
<b>Sistemas Dinâmicos</b>	2	5
<b>Educação Matemática</b>	3	0
<b>Geometria e Topologia</b>	2	2
<b>Geometria Algébrica</b>	2	1
<b>Geometria Diferencial</b>	1	0
<b>Equações Diferenciais Parciais</b>	4	3
<b>Análise</b>	2	1
<b>Teoria de Representações</b>	0	1
<b>Física-Matemática</b>	0	1
<b>Matemática Computacional</b>	1	0
<b>Teoria dos Números</b>	0	2
<b>Problemas Inversos</b>	0	1

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

### 2.2.2 O Departamento de Física

O Departamento de Física (DPF) foi criado em 1971 para oferecer e ministrar disciplinas para os cursos de Agronomia, Florestas e Zootecnia. Somente no início de 1980 foram criados, a partir da Licenciatura Plena em Ciências, oferecida na UFV, os cursos de licenciatura e bacharelado em Física (BORGES, SABIONI, MAGALHÃES, 2006).

Hoje o departamento possui programas de mestrado e doutorado com sete áreas de concentração, as quais envolvem: Física aplicada à Biologia, Teoria dos Campos e Simulações Computacionais em Física da Matéria Condensada, Física Matemática e Teoria Quântica dos Campos, Dinâmica Orbital, Sistemas Complexos, Interfaces e Filmes e Materiais. Possui, ainda, dezessete laboratórios em diferentes áreas. Neste departamento são oferecidos os cursos de mestrado desde 2001, e de doutorado, desde 2006. No *site* não é possível ver como é a distribuição de docentes nas áreas supracitadas, mas, de acordo com análise dos currículos, as mulheres estão assim divididas: uma na área da Física Experimental e a outra na área de Física aplicada à Biologia.

Entre 1986 e 1999 houve apenas duas mulheres docentes. Após a reformulação do organograma em 2000 e a redistribuição dos (as) professores (as), voltou a ter uma presença feminina, por meio de concurso público, em 2009 (BORGES; SABIONI; MAGALHÃES, 2006).

### 2.2.3 O Departamento de Engenharia Civil

O Departamento de Engenharia Civil, criado em 1978, abrange seis grandes áreas: Agrimensura e Cartográfica, Construção Civil, Estruturas, Geotecnia, Saneamento e Transportes. Até 1992, o Departamento de Arquitetura situou-se no mesmo local, e posteriormente migrou para um espaço próprio. Entre os onze professores que fizeram parte da fundação do departamento de Engenharia Civil, apenas uma mulher, a professora Lúcia Maria Sant'Ana Costa, esteve presente, como citam Borges, Sabioni e Magalhães (2006). A distribuição de docentes hoje nas grandes áreas se dá da seguinte forma:

Quadro 2 - Distribuição dos (as) professores (as) por área e por sexo no DEC/UFV, 2019

	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
<b>Agrimensura e Cartográfica</b>	1	9
<b>Construção Civil</b>	0	2
<b>Estruturas</b>	0	8
<b>Geotecnia</b>	1	6
<b>Saneamento</b>	4	2
<b>Transportes</b>	0	2

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

### 2.3 Currículos Lattes, Entrevistas e Análise de Conteúdo

A dinamicidade da Plataforma Lattes<sup>8</sup>, dado que é um instrumento preenchido pelos (as) próprios (as) professores (as), não diminui sua importância. Esta é conferida quando as agências de fomento utilizam da Plataforma para liberar recursos para pesquisas e para os pesquisadores(as). Por isso, pode ser considerada um aporte de grande relevância para o entendimento da trajetória de docentes e também do perfil do departamento como um todo. Esses dados nos dizem de uma percepção mais ampla da divisão dos espaços entre homens e mulheres.

As variáveis do Quadro 3 foram inspiradas no quadro utilizado na dissertação de mestrado defendida por Marília Moschkovich, em 2013, na Unicamp - um trabalho de grande relevância acerca da trajetória de docentes na Unicamp. Alguns pontos foram adaptados para

<sup>8</sup> Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/>. Acesso em: 01 nov. 2019.

se encaixar ao contexto da UFV devido à diferença na organização das universidades. São esses, a variável A que substituiu a palavra ‘unidade’ por ‘centro’; a variável E (sexo) que foi deduzida a partir da imagem dos (as) professores (as) disponíveis no *site* da UFV e no Currículo Lattes de cada um(a).

Quadro 3 - Descrição das variáveis e informações colhidas sobre os docentes dos departamentos selecionadas

Nome da Variável		Descrição
A	Centro	Centro de Ensino e Pesquisa da UFV onde o docente trabalha.
B	Departamento	Departamento qual o docente está vinculado.
C	Nome	Nome completo do docente.
D	Nível	Nível da carreira em que está.
E	Sexo	Sexo
F	Bolsa Produtividade	Tipo de bolsa produtividade, quando o docente tem, ou valor 0 pontos, quando não tem.
G	Início do doutorado	Ano de início do doutorado
H	Término do doutorado	Ano de término do doutorado
I	Duração do doutorado	Duração do doutorado, em anos, calculada por $(h - g) + 1$
J	Entrada na UFV como docente (ano)	Ano de ingresso na UFV como docente.
K	Título da época da contratação	Título máximo obtido na época da contratação pela UFV
L	Obtenção Livre Docência	Ano de obtenção da livre docência, ou valor 0 quando o docente não tem esta titulação
M	Circulação Internacional – Momento	Momento em que teve experiência no exterior, em relação ao doutorado (antes, durante, depois), ou valor 0 para aqueles que não tiveram
N	Circulação internacional – Local Predominante	Local predominante de circulação internacional (país), ou valor 0 para aquele que não têm este tipo de experiência.
O	Circulação Internacional – Frequência	Frequência com que teve experiência no exterior (nenhuma vez, uma vez, mais de uma vez)
P	Cargo administrativo, (UEP, pró-reitoria, reitoria) – Frequência	Frequência com que o docente ocupou os seguintes cargos administrativos na Unidade de Ensino e Pesquisa, em Pró-Reitorias ou na Reitoria (nenhuma vez, uma vez, mais de uma vez):

		Reitor, Vice-Reitor, Pró-Reitor, Diretor de Centro, Coordenador de Curso (graduação), Coordenador de Pós-Graduação.
Q	Tempo de carreira (anos)	Tempo de carreira do docente, calculado da seguinte forma: $(2019 - h) + 1$
R	Artigos	Número total de artigos publicados
S	Livros	Número total de livros publicados/organizados
T	Capítulos	Número total de capítulos de livros publicados
U	Jornais-Revistas	Número total de textos publicados em jornais e revistas não científicos
V	Trabalhos Completos em Anais	Número total de trabalhos completos publicados em anais de eventos
W	Resumos em Anais (expandido, normal, artigo)	Número total de resumos publicados em anais de eventos
X	Produtividade (publicação por ano de carreira)	Publicações científicas completas por ano de carreira; medida calculada da seguinte forma: $(r + s + t + v) / q$

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Tais variáveis foram colhidas dos Currículos Lattes dos 112 professores que compõem os 3 departamentos escolhidos anteriormente e tabulados em um banco de dados no Excel, no período de maio a julho de 2019. Após recolher todas as informações referentes às variáveis pré-determinadas para análise dos currículos dos professores, foi feito um ranqueamento a partir da variável Produtividade (item X, Quadro 3). A partir da tabulação dos dados dos currículos foi possível descrever alguns aspectos de gênero presente nos departamentos, apresentados no próximo capítulo. A análise descritiva permite contextualizar a análise qualitativa, que busca, sobretudo a partir das entrevistas, compreender as desigualdades de gênero na trajetória dos (as) pesquisadores (as) dentro do espaço acadêmico.

Com isso, para a escolha dos (as) entrevistados (as) foram definidos os seguintes critérios no Departamento de Engenharia Civil: Pesquisadores (as) Sênior com alta produtividade, pesquisadores (as) sênior com baixa produtividade e pesquisadores (as) jovens, com o tempo de carreira recente<sup>9</sup>. No Departamento de Matemática foram escolhidos (as) professores (as) a partir dos mesmos critérios. Já no Departamento de Física, a seleção dos homens se deu a partir do perfil das duas únicas mulheres presentes naquele espaço, visto que

<sup>9</sup> O tempo de carreira refere-se a partir da data do término do doutorado.

as análises foram de forma a comparar as trajetórias. A partir dessas seleções foi feito o contato com docentes via *e-mail* e, em alguns casos, em que não houve respostas, via visita às suas salas, em busca dos seus relatos.

O número de entrevistados (as) deu-se a partir do quadro total de professores (as) em cada departamento, buscando em qual havia menos convivência de mulheres entre si, investigando, também, uma diversidade de relatos dentro das condições de tempo disponíveis para esse trabalho. A literatura (SCHIENBINGER, 2001) aponta que um ambiente em que existe a mesma quantidade de homens e mulheres não é sinônimo de um espaço justo e igualitário; por isso, um dos departamentos foi escolhido buscando investigar essa percepção: o departamento de Matemática (DMA). O departamento de Arquitetura e Urbanismo foi descartado por ser uma área que algumas universidades classificam como Ciências Sociais Aplicadas.

Dessa maneira, 10 docentes foram entrevistados, entre eles 6 mulheres e 4 homens. A justificativa para a escolha de homens e mulheres, e não somente mulheres, se dá a partir da perspectiva de Joan Scott (1995, p. 86), quando diz que “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos”. Ou seja, a partir do conceito de gênero, não é adequado analisar a história das mulheres de modo separado da história dos homens, pois essa é uma categoria relacional. Além disso, o estudo de Marília Moschkovich (2013), no qual este trabalho se inspira, busca um comparativo entre as trajetórias para verificar a interferência do gênero no contexto acadêmico, em uma perspectiva também relacional.

Sendo assim, a seleção dos (as) entrevistados (as) se deu a partir das variáveis (Quadro 3) definidas previamente, a fim de selecionar trajetórias de homens e mulheres, docentes e pesquisadores (as), em momentos semelhantes da carreira com o intuito de fazer um comparativo entre as mesmas. Os pontos semelhantes, de acordo com as variáveis escolhidas, foram o tempo de carreira e a produtividade. Não foi possível fazer todas as comparações, pois apenas 10 entrevistas foram feitas das 16 previstas. Um professor havia acabado de se aposentar e uma professora encontrava-se de licença para o doutorado, o que impossibilitou encontrá-los. Os (as) outros (as) não responderam o *e-mail* e nem foram encontrados (as) em seus gabinetes.

O contato com os (as) sujeitos (as) deu-se primeiramente por correspondência eletrônica. Aqueles (as) que não responderam foram procurados (as) em seus gabinetes no Prédio do CCE - alguns encontrados (as) e, outros (as), não. As entrevistas foram agendadas de acordo com a disponibilidade dos (as) professores (as) e todas ocorreram em seus

respectivos gabinetes. O tempo de duração variou entre vinte minutos para a mais curta, e uma hora e quarenta minutos para a mais longa. Todas foram gravadas e transcritas para serem analisadas posteriormente. Em todas as entrevistas, os (as) professores (as) assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ver Anexo 1). Segue o perfil dos (as) entrevistados (as):

Quadro 4 - Características dos entrevistados (as): Sexo, Estado Civil, Idade, Filhos e Identidade Étnico-Racial

<b>Entrevistados (as)</b>	<b>Sexo</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Idade</b>	<b>Filhos</b>	<b>Identidade Étnico-Racial</b>
Elena <sup>10</sup>	F	Divorciada	64	Não tem	Branca
Bianca	F	Casada	39	2	Parda
Angêla	F	Casada	40	2	Parda
Vicente	M	Solteiro	35	Não tem	Branco
Michele	F	Divorciada	49	1	Branca
Rodrigo	M	Casado	35	1	Branco
Cecília	F	Casada	42	1	Parda
Joaquim	M	Casado	54	2	Branco
Antônia	F	Casada	55	Não tem	Branca
João	M	Casado	41	1	*

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

\*Houve um constrangimento por parte do entrevistado ao responder às perguntas de identificação étnico-racial, optando este por não responder.

O roteiro de entrevista se baseou em quatro partes: 1) Perguntas de identificação, como idade, estado civil, número de filhos e a identidade étnico-racial; 2) Relato da trajetória enquanto pesquisadores; 3) A chegada à UFV e os cargos administrativos ocupados e, por último; 4) Aspectos da conciliação da vida pessoal com a profissional.

Logo, a entrevista, dentro de um trabalho qualitativo, visa à compreensão mais do que à sistematização ou medição. De acordo com Kaufmann:

Aquele que fala não se limita a dar informações. Ao se envolver, ele entra em um trabalho sobre si mesmo, para construir sua unidade identitária, diretamente, diante do entrevistador, em um nível de dificuldade e de

<sup>10</sup> Todos os nomes são fictícios, preservando o anonimato dos (as) entrevistados (as).

precisão que ultrapassa, de longe, o que ele faz usualmente (KAUFMANN, 2013, p. 99).

Com isso, os (as) entrevistados (as), ao se esforçarem para contar suas trajetórias e como acontecem as relações de trabalho no cotidiano acadêmico, constroem seu pertencimento (ou não) àquele espaço, produzindo uma identidade de si e do lugar que ocupam, permitindo-nos, assim, uma maior compreensão daquele contexto e da vivência no mesmo, além das trocas entre aqueles que convivem e partilham do mesmo ambiente.

Nesse cenário, a pesquisa qualitativa é mais adequada, pois permite compreender aspectos que estão nas entrelinhas do processo histórico, cultural e social de uma dada realidade. Para entender as desigualdades de gênero presentes no ambiente acadêmico e como a divisão sexual do trabalho interfere na participação das mulheres nesse espaço, é preciso ir além de dados quantitativos, visto que as dinâmicas das famílias e do campo científico acontecem dia após dia, no cotidiano dos atores que vivenciam essa experiência e análises quantitativas não poderiam nos explicitar como acontece esse processo.

A escolha pelas entrevistas semiestruturadas se deu por suas possibilidades de elucidar, nas narrativas dos (as) sujeitos (as), falas que explicassem aspectos que permeiam o cotidiano e a trajetória de homens e mulheres em espaços masculinizados. Segundo Rosália Duarte, é possível, com esse instrumento:

(...) fazer uma espécie de mergulho em profundidade, coletando indícios dos modos como cada um daqueles sujeitos percebe e significa sua realidade e levantando informações consistentes que lhe permitam descrever e compreender a lógica que preside as relações que se estabelecem no interior daquele grupo (...) (DUARTE, 2004, p. 215).

Após a etapa da realização das entrevistas e a transcrição das mesmas, a análise foi feita a partir da metodologia da análise de conteúdo, numa abordagem qualitativa. Maria Franco (2007) vê na análise de conteúdo das entrevistas um grande potencial de entendimento da realidade, visto que a:

(...) emissão das mensagens, sejam elas verbais, silenciosas ou simbólicas, está necessariamente vinculada às condições contextuais de seus produtores. (...) Condições contextuais que envolvem a evolução histórica da humanidade; as situações econômicas nas quais os emissores estão inseridos, o acesso aos cognitivos linguísticos, o grau de competência para saber decodificá-los o que resulta em expressões verbais (ou mensagens) carregadas de componentes cognitivos, subjetivos, afetivos, valorativos e historicamente mutáveis (FRANCO, 2007, p. 12).

A análise de conteúdo foca em compreender a mensagem e o sentido atribuído a ela. Esse sentido é permeado por crenças e valores que refletem o contexto em que a pessoa está inserida. A análise de conteúdo é método rico para captar elementos importantes que contribuem compreensão da realidade de um grupo específico.

Dito isso, começamos pela etapa de esmiuçar o material, visto que os documentos para a análise já tinham sido selecionados: as entrevistas transcritas. A leitura das transcrições foi feita de modo atento e minucioso. Após essa etapa, seguimos para a unitarização. Na perspectiva de Roque Moraes (1999), essa etapa é essencial para definir as falas, frases e palavras mais importantes e pertinentes para o estudo e, posteriormente, contribuir para uma melhor definição das categorias encontradas.

Alguns (as) pesquisadores (as) decidem por definir as unidades de registro a partir das perguntas do roteiro, definindo as categorias a partir desse ponto. No caso deste trabalho, a leitura com busca de frases e falas pertinentes para o estudo, visto que o referencial teórico estava definido, foi feita de maneira mais fluida, pois aconteceu de os entrevistados falarem sobre alguma questão em outra pergunta, diferente daquela que havia proposto. Por exemplo, ao perguntar sobre os desafios da carreira, aconteceu de alguns (as) professores (as) falarem sobre a conciliação da vida pessoal e profissional, adiantando a resposta de uma questão posterior, comum em entrevistas semiestruturadas.

Nesse processo de grifar frases e palavras pertinentes ao longo da leitura das entrevistas, foi montado um quadro com duas colunas, em que foram colocadas em uma as unidades de registro e, em outra, as unidades de contexto. Na parte das unidades de registro estavam as frases e palavras que faziam paralelos pertinentes com a teoria, na coluna das unidades de contexto estavam o recorte do contexto onde essas frases e palavras foram ditas.

Segundo Franco (2018), a categorização pode ser definida *a priori* quando você tem um objetivo e uma questão que o responda definidamente. No caso deste estudo, as categorias foram definidas depois da etapa de unitarização, pois, como foi dito, serviu para agregar falas que estavam respondidas em outras questões. Portanto, montado o quadro com as unidades de registro e as unidades de contexto, a leitura e a releitura desse material permitiram refinar e reagrupar as falas mais importantes de modo a montar as categorias, que foram exploradas no próximo capítulo.

As categorias definidas *a posteriori* “emergem da ‘fala’, do discurso, do conteúdo das respostas e implicam constante ida e volta do material de análise à teoria” (FRANCO, 2018, p. 65). Com isso, a mesma autora ressalta que esse conteúdo “que emerge do discurso, é

comparado com algum tipo de teoria” (FRANCO, 2018, p. 66). O quadro abaixo ilustra como foram construídas as categorias e a seleção das falas.

Quadro 5 - Categorização das falas

<p><b>Os impactos da divisão sexual do trabalho na vida profissional</b></p>	<p>“ (...) no início com bebê é impossível, bebê quer mãe, então... mas, isso foi escolha minha. Falei assim: “Esses dois primeiros anos eu vou... eu vou me dedicar a elas, a carreira acadêmica fica pra depois”. E agora eu tô... tô recuperando isso. Foi uma escolha também e não me arrependo de não ter entrado na pós, de não ter essa produção que esperava... porque eu tenho duas coisas que me atrapalharam um pouco na produção. Primeiro que eu comecei de um laboratório que não tinha quase nada, então tinha que construir esse laboratório. E segundo, é... teve a questão da... das meninas. Então eu tava lá lutando, lutando, lutando mas chegou um tempo que eu falei assim, não eu tenho que... que parar ter... pra ter a minha vida pessoal também. Então dei essa parada aí mas acho que são escolhas, a gente não consegue... pra gente que é mulher é complicado” (<b>Ângela</b>).</p>
<p><b>A dimensão generificada do Campo Científico</b></p>	<p>“(...) até você entender como isso funciona... agora já entendi que é assim mas, eu nunca tinha feito um projeto de pesquisa na minha vida, né... porque eu nunca tinha sido professora... Então eu tenho que aprender a fazer um projeto de pesquisa, fazer um projeto, buscar recurso pra comprar um equipamento pra poder dar uma aula. Isso é... isso é muito difícil de aceitar eu tenho muita dificuldade com isso” (<b>Michele</b>).</p>

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Desse modo, a teoria, juntamente com a análise de conteúdo, auxiliaram na interpretação das falas, entendendo esses (as) pesquisadores (as) e professores (as) inseridos em um contexto histórico social que permeia e orienta suas crenças e valores – estes que emergem nessas falas, nesses discursos e que revelam percepções do mundo na perspectiva de um homem e na perspectiva de uma mulher. A partir dessas categorias, as falas foram analisadas à luz do referencial teórico.

### 3 TRAJETÓRIA DE DOCENTES NO CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS DA UFV

Para compreender os aspectos da desigualdade de gênero que permeiam o ambiente acadêmico e funcionam como entraves à participação das mulheres, analisamos os currículos Lattes de docentes dos três departamentos escolhidos e selecionamos alguns para a etapa da entrevista. Apresentamos abaixo os resultados dessas duas etapas.

#### 3.1 Análise dos Currículos

Neste tópico descrevo alguns aspectos que puderam ser analisados com a coleta de dados dos currículos disponíveis na Plataforma Lattes dos pesquisadores (as) professores (as) de alguns departamentos que compõe o CCE. Em um universo de 274 professores, 76 são do sexo feminino no Centro de Ciências Exatas, ou seja, 27,73%, conforme o quadro a seguir.

Quadro 6: Número de docentes por sexo e departamento no CCE/UFV – 2018

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>Arquitetura</b>	11 (50%)	11 (50%)	22
<b>Eng. Civil</b>	28 (80%)	7 (20%)	35
<b>Eng. Elétrica</b>	10 (90%)	1 (10%)	11
<b>Eng. Produção e Mecânica</b>	14 (73,69%)	5 (26,31%)	19
<b>Estatística</b>	11 (84,62%)	2 (15,38%)	13
<b>Física</b>	36 (94,74%)	2 (5,26%)	38
<b>Informática</b>	17 (94,45%)	1 (5,55%)	18
<b>Matemática</b>	21 (53,85%)	18 (46,17%)	39
<b>Química</b>	32 (65,31%)	17 (34,69%)	49
<b>Tecnologia de Alimentos</b>	18 (60%)	12 (40%)	30
<b>TOTAL</b>	198 (72,27%)	76 (27,73%)	274

Fonte: Elaborado pela autora, 2019

Os departamentos do Centro de Ciências Exatas (CCE) escolhidos, como já foi citado, foram: Matemática, Física e Engenharia Civil. Foram colhidos, individualmente, dos 112 currículos Lattes, os dados correspondentes às variáveis importantes para pensar a construção da trajetória acadêmica dos docentes e, conseqüentemente, para a seleção daqueles que foram entrevistados, indicadas no Quadro 3.

Ao construir um banco de dados no Excel com as informações colhidas a partir dos currículos dos (as) professores (as), foi possível observar alguns indícios que permitem identificar como o gênero perpassa as trajetórias profissionais. Foi feito um ranqueamento a partir do critério de produtividade para orientar a escolha dos entrevistados e, com isso, o critério de descarte foi sobre aqueles que não atualizaram o sistema dentro de um ano. Na Tabela 1 se pode observar que o número de professores titulares do sexo masculino é maior nos departamentos de Engenharia Civil e Física, enquanto que no departamento de Matemática há apenas uma professora neste nível. Essa é uma informação instigante, visto que há neste departamento professores com mais de 25 anos de carreira, indicando que, de certa forma, poderiam ter chegado ao nível de titular.

Tabela 1- Nível do docente por sexo em cada departamento, 2019

<b>Depto.</b>	<b>Nível</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>
Engenharia civil	Adjunto	1	11
	Assistente	0	6
	Associado	3	7
	Auxiliar	0	1
	Titular	1	4
	Não Informado	1	1
Física	Adjunto	1	16
	Assistente	0	0
	Associado	1	10
	Auxiliar	0	5
	Titular	0	4
Matemática	Não Informado	0	5
	Adjunto	10	11
	Assistente	4	2
	Associado	1	5
	Auxiliar	0	2
	Titular	1	0
	Não Informado	2	0

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Ao comparar o nível dos docentes e o tempo de carreira por sexo, podemos encontrar alguns aspectos pertinentes que dizem respeito às normas de progressão e promoção da carreira na UFV, presente na Resolução Nº 08/2019<sup>11</sup>. Para que o docente suba de nível na carreira, há exigências e acúmulo de pontos a serem cumpridos para efetivá-lo, como: número de horas/aulas mínimas a serem cumpridas, além de atividades que englobam pesquisa, extensão e gestão acadêmica. Com isso, apesar dos dados coletados dos currículos não apontarem uma média do tempo de carreira entre homens e mulheres que seja significativa para este estudo, algumas pesquisas, como de Barros e Silva (2019) indicam que as mulheres têm idade superior aos homens quando chegam no topo da carreira, considerando a maternidade e o trabalho doméstico um fator que contribui para que elas deixem de trabalhar e produzir por um determinado período<sup>12</sup>.

As Bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ) são destinadas a pesquisadores (as) que se destacam em suas áreas, levando em conta diversos critérios como publicações de grande impacto, circulação internacional, participação e organização de eventos, entre outros que conferem reconhecimento diante dos pares, ou seja, a moeda do campo acadêmico: capital científico. Em relação a professores que possuem bolsa produtividade, a presença de mulheres é pequena, como mostra a Tabela 2:

Tabela 2 - Número de bolsistas de produtividade por sexo e departamento, 2019

<b>Depto.</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>
Engenharia civil	3	5
Física	0	11
Matemática	0	0

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

No Departamento de Matemática, nenhum docente recebe esse benefício. O Programa de Pós-Graduação em Matemática possui nota 3 na CAPES e, com isso, oferece curso apenas em nível de mestrado desde 2007, em associação com a UFMG, e desde 2010 de forma autônoma. Entretanto, ao ranquear a tabela do Excel com os dados colhidos dos currículos

<sup>11</sup> Disponível em: <http://www.soc.ufv.br/wp-content/uploads/08-2019-RAPPAD1.pdf>

<sup>12</sup> Disponível em: <http://www.generonumero.media/infografico-os-caminhos-de-mulheres-e-homens-na-ciencia-brasileira/>

Lattes, uma mulher aparece como mais produtiva, seguida de um homem, e depois de mais duas mulheres. Abaixo, a tabela com a média das variáveis sexo e produtividade e, depois, as posições de forma mais descritiva feita a partir do raqueamento dos dados dos Currículos Lattes em relação à produtividade.

Tabela 3 – Média de produtividade por sexo no DMA, 2020

<b>Depto.</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>
Matemática	0,55	0,46

Fonte: Elabora pela autora, 2020.

Tabela 4 – Produtividades dos docentes no DMA, 2020

Dept Matemática		
<b>Posição</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>
1º	3,43	2,40
2º	1,71	0,95
3º	1,71	0,60
4º	1,13	0,50
5º	1,00	0,50
6º	0,93	0,36
7º	0,87	0,29
8º	0,60	0,25
9º	0,41	0,25
10º	0,40	0,22
11º	0,40	0,20
12º	0,17	0,15
13º	0,11	0,14
14º	0,10	0,14
15º	0,10	0,13
16º	0,09	0,04
17º	0,00	0,00
18º	0,00	0,00
19º	-	0,00
20º	-	0,00

Fonte: Elaborada pela autora, 2020.

A produtividade na Tabela 4 diz respeito à soma das variáveis  $r + s + t + v$  (artigos + livros + capítulos + trabalhos completos em anais) dividido por  $q$  (tempo de carreira), ou seja, ainda que algumas mulheres não tenham o benefício da bolsa PQ, não deixam de estar produzindo.

O curso de matemática na UFV possui duas modalidades: licenciatura e bacharelado. Estas se dividem da seguinte forma: o bacharelado diz respeito à formação para a trajetória acadêmica e também para o mercado de trabalho, de maneira mais ampla; e a licenciatura é direcionada àqueles que desejam se tornar professores da Educação Básica.

A licenciatura, ainda que tenha sido de início uma prática realizada por homens, tem sido vista por alguns estudos (BARRETO, 2013; LOURO, 2017) como uma área feminizada desde o século XX, o que é confirmado pelo contexto histórico da educação das mulheres. Na Educação Infantil, por exemplo, há uma presença feminina massiva. Essa é expressiva no Ensino Fundamental e um pouco menos marcante no Ensino Médio, mas ainda assim, as mulheres também são a maior parte nesse espaço. Os salários sofrem alterações à medida que sobem os níveis de escolarização (BARRETO, 2010). Desse modo, a Educação Infantil além de ter presença forte de um público feminino, também é o setor da educação no qual os profissionais recebem os mais baixos salários. Dados apontam que as mulheres possuem mais anos de escolarização que os homens (MELO; THOMÉ, 2018), mas, ainda assim, ocupam cargos de menor prestígio e recebem os salários mais baixos. Ainda que esse estudo diga de docentes em um cargo público, essa discrepância pode ser analisada quando vemos que há poucas mulheres como professores titulares, e/ou poucas mulheres recebendo Bolsa Produtividade.

As três mulheres com doutorado na área de Educação Matemática estão com seus gabinetes alocados no Prédio das Licenciaturas<sup>13</sup>, o que constitui um dado interessante para pensar os mecanismos de segregação dos espaços, visto que os demais professores estão no Prédio de CCE. Ao procurar os professores para as entrevistas, percebeu-se que o Prédio das Licenciaturas alocava o gabinete dessas professoras, além de laboratórios e salas disponíveis para aqueles e aquelas que trabalham com a docência ou projetos do ramo (Pibid e Prodência).

---

<sup>13</sup> Inaugurado em 15 de outubro de 2015, o prédio de quatro andares fez parte das construções de obras que visavam à ampliação das universidades, por meio do REUNI, programa do governo que tinha como objetivo a reestruturação e a expansão das universidades federais. Um espaço pensado para atender aos cursos de Licenciatura em Física, Química, Ciências Biológicas e Matemática, os quais também são oferecidos na modalidade bacharelado. Apesar de haver outros cursos na UFV com a área de licenciatura, o prédio abrigou os cursos que adotaram a modalidade noturna, após aderirem ao Reuni, havendo a ampliação do espaço e também a contratação de novos professores. O lugar possui auditório, salas, laboratórios e gabinetes de professores.

No Departamento de Física, em um quadro de 38 professores, há expressiva presença masculina, sendo 11 homens com a Bolsa Produtividade. A discriminação da área de atuação em que cada um (a) deles (as) trabalha não está de forma detalhada no *site* da instituição. Em uma primeira análise, alguns (as) professores (as) atuam em mais de uma área e outros não relatam qual grande área engloba a atuação do docente, pois são especialistas em determinados temas.

No que diz respeito à ocupação de cargos administrativos, as mulheres têm pouca expressão, em geral. Essa atividade divide opiniões e alguns professores entendem como um trabalho burocrático e penoso, no entanto, é um fator importante para avaliar a influência do(a) professor (a) entre seus pares. Ou seja, a influência do docente será medida entre seus pares através do acúmulo de capital científico, da quantidade de elementos que este consegue mobilizar e acumular para demonstrar domínio sobre sua área. Os cargos administrativos exigem nível de diálogo e conciliações, pois são cargos representativos. Nesse caso, exigem mais disponibilidade de tempo devido ao grande número de reuniões e resoluções de burocracias. Entretanto, esses cargos colocam seus representantes em evidência, favorecendo as parcerias, colaborações e até mesmo o capital em outros campos, visto que essa moeda pode ser reconvertida em outros benefícios em outros espaços, como, por exemplo, o campo político (BOURDIEU, 2007). Com isso, os homens ainda têm ocupado mais tais espaços.

Tabela 5 - Ocuparam cargos administrativos por sexo e Departamento

<b>Depto.</b>	<b>Cargo Adm.</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>
Engenharia civil	Nunca	3	15
	Uma vez	3	10
	Duas ou mais	0	5
Física	Nunca	2	31
	Uma vez	0	4
	Duas ou mais	0	1
Matemática	Nunca	13	15
	Uma vez	2	4
	Duas ou mais	3	1

Fonte: Elaborada pela autora, 2019.

No que diz respeito à experiência dos docentes no exterior, que confere aos (às) pesquisadores (as) vivências com outros pares, podendo acontecer redes de colaboração de pesquisa e, conseqüentemente, internacionalização, este se configura um item importante de analisar, visto que esse é um critério para as agências de fomento concederem verba para que esses docentes desenvolvam suas pesquisas e, assim, aumentarem sua produtividade. A participação em cargos administrativos e vivências no exterior, seja antes, durante ou após o doutorado, são pontos que permeiam a construção do capital científico no campo acadêmico. As redes de contato e participação em espaços de prestígio contribuem com elementos que proporcionam a acumulação de capital científico. Podemos identificar a desigualdade de gênero nesse ponto, visto que aponta para a pequena participação das mulheres nessas vivências, exceto no Departamento de Matemática, como demonstra a tabela abaixo:

Tabela 6 - Docentes tiveram experiência no exterior por sexo e departamento

Dept	Feminino	Masculino
Engenharia civil	2	8
Física	1	19
Matemática	7	5

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Sendo assim, os dados coletados dos currículos dos docentes demonstram, no Departamento de Matemática, que as mulheres têm participação ativa tanto na produtividade quanto em outros aspectos. Apesar de ser uma disciplina historicamente marcada pela presença masculina, é possível ver que há uma forte presença feminina nesse espaço no contexto da UFV. Pode-se considerar o fato de que, assim como a Física, esse curso abrange tanto o bacharelado quanto a licenciatura, podendo surgir pesquisas voltadas para a área da Educação, campo visto como predominantemente feminino e, conseqüentemente, menos valorizado na carreira acadêmica.

Os dados apresentados nas tabelas acima contribuem na descrição da realidade dos departamentos analisados. Entretanto, é preciso ir além dos números; é necessário ouvir desses docentes como tem sido a experiência de estar no campo científico. Desse modo,

mesclar a análise quantitativa com a uma perspectiva qualitativa permitiu ter uma melhor apreensão da realidade.

## 3.2 Entrevistas

As categorias foram criadas a partir da análise de conteúdo, como foi descrito no capítulo anterior. Abaixo, desenvolvemos cada uma delas a partir das falas mais pertinentes que demonstram como o gênero interfere nas trajetórias dos (as) professores (as).

### 3.2.1 Impactos da divisão sexual do trabalho na vida acadêmica

No roteiro de entrevista havia um questionamento sobre como era a relação do trabalho com a vida pessoal e na fala das mulheres as tarefas domésticas e o cuidado das crianças aparecia com mais frequência e com mais peso do que no relato dos homens. Por isso, mobilizamos o conceito da divisão sexual do trabalho abordado na revisão teórica como um fator estruturante na vida acadêmica dos docentes. Neste íterim, a divisão sexual do trabalho foi pensada especialmente em relação à dimensão do trabalho reprodutivo, de cuidado.

O fato de as mulheres serem as principais cuidadoras das crianças faz com que a pausa no trabalho e a dedicação à carreira sejam, de certa forma, deixadas de lado. Ainda que essas tarefas sejam delegadas a terceiras pessoas, em algum momento, o peso ainda é relatado por elas. A presença dos filhos, assim como dos cônjuges, implica na participação no mercado de trabalho, principalmente dos (as) que têm filhos em idade pré-escolar e, ao diferenciar esse impacto entre homens e mulheres, as últimas são afetadas de forma mais significativa que os primeiros (MUNIZ; VENEROSO, 2019; WAJNMAN; GUIGINSK, 2019). A fala dos (as) entrevistados (as) é bem ilustrativa.

(...) tive meu filho há dois anos, então mudou muito o jeito que... que... de dedicação aqui dentro da universidade, né? Não que eu não dedique, a questão que antes eu trabalhava muito mais do que... até deveria (risos). (Rodrigo, casado, um filho).

Eu acho que a vida é cheia de desafios... é... assim... o fato d'eu não ter filhos me ajuda, né? É... nisso. Mas, é claro que a vida profissional... a vida pessoal é prejudicada, porque eu viajo muito. Então, a minha prioridade zero é o meu trabalho, sabe? (Elena, divorciada, sem filhos).

(...) o resto dos obstáculos a gente tem que abrir mão, eu tive que abrir mão de muita coisa familiar mesmo pra manter essa questão do foco. (...) até a questão de filhos que, por ele eu teria tido filhos há muito mais tempo atrás.

Eu casei com 25 anos, fui ter filha com 34. Então eu tinha essa cobrança, mas ele [marido] entendia. “Ainda não tá na hora de ter filho? Ainda não, tô fazendo o doutorado. Tá na hora de ter filho? Ainda não, tô estudando pra concurso. Tá na hora de ter filho, não? Ainda não, tô no meu estágio probatório, tô tentando montar...” Então só... eu só me senti preparada mesmo pra ser mãe quando eu já tava... “Não, agora eu consigo parar e dar uma pausa” [no trabalho], então são esses obstáculos pessoais que a gente tem (Ângela, casada, duas filhas).

(...) a minha filha, uma delas nasceu aqui em Viçosa, a outra nasceu lá no (cidade onde morava)... então, foi tranquilo também, foi... não teve.. com a chegada dos filhos não teve, assim... claro, né, a criança pequena exige um pouco mais de... dedicação, mas aí foi tranquilo. Não foi transformação grandiosa por causa disso não (Joaquim, casado, duas filhas).

Exemplo disso é a entrevistada que não tem filho e vê isso como uma vantagem na carreira, visto que ela viaja muito e ser mãe poderia ser prejudicial à sua vida profissional. Dessa forma, o relato das mulheres expressa maior dificuldade nessa tarefa de administrar filhos, família e carreira. Os entrevistados, por seu turno, claramente não sentem o impacto da chegada dos filhos da mesma forma que as mulheres, não percebendo esse acontecimento como “uma transformação grandiosa”. Um dos entrevistados entende que trabalhava muito mais antes da chegada do filho e que a dedicação ao trabalho era mais intensa, entretanto, não vê a paternidade como algo prejudicial à nova realidade, mas apenas uma reorganização da rotina. Por outro lado, uma das mulheres entende que a vida pessoal é prejudicada na medida em que escolheu não ter filhos para atender com total dedicação a carreira acadêmica.

A forma como uma das entrevistadas relata que esperou passar momentos importantes da carreira (doutorado, concurso, estágio probatório) para poder ter filhos revela também pontos da trajetória das mulheres que expõem como a divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007) esteve presente na tomada de decisões em relação aos aspectos da vida acadêmica. Ângela expressa que só se sentiu preparada para ser mãe quando entendeu que poderia dar uma pausa na carreira; essa pausa revela ainda como é comparativamente mais penoso para as mulheres conciliar o trabalho com a vida pessoal, visto que os homens entrevistados não informam pausas ou afastamento do trabalho com o nascimento dos filhos.

A divisão sexual do trabalho desempenha um importante papel na tomada de decisões dessas mulheres. Abaixo, uma entrevistada diz que foram escolhas, decisões que fazem parte da vida, reduzindo esses fatos apenas ao âmbito individual:

Depois que as crianças nasceram, aí não... (risos) os dois primeiros anos delas é uma loucura, não conseguia... (...) nunca parei o laboratório, mas, ficar firme mesmo aí é... ficou mais complicado. (...) Mas, no início com bebê é impossível, bebê quer mãe, então... mas, isso foi escolha minha. Falei

assim: “Esses dois primeiros anos eu vou... eu vou me dedicar a elas, a carreira acadêmica fica pra depois”. E agora eu tô... tô recuperando isso. Foi uma escolha também e não me arrependo de não ter entrado na pós, de não ter essa produção que esperava... porque eu tenho duas coisas que me atrapalharam um pouco na produção. Primeiro, que eu comecei de um laboratório que não tinha quase nada, então, tinha que construir esse laboratório. E segundo, é... teve a questão da... das meninas. Então eu tava lá lutando, lutando, lutando, mas chegou um tempo que eu falei assim: não, eu tenho que... que parar ter... pra ter a minha vida pessoal também. Então dei essa parada aí, mas acho que são escolhas, a gente não consegue... pra gente que é mulher é complicado, porque a gravidez interfere muito na nossa rotina, é uma coisa totalmente diferente, a questão hormonal e tudo mais. (...) A mulher... a vida dela muda 100%, antes de filho e depois de filho. Então, é.. são escolhas que eu fiz mas não me arrependo (risos) em absolutamente nada, nada, nada, nada. (...) Então é esses obstáculos de vida pessoal mesmo, de decisões. De decisões serem tomadas, de deixar passar momentos familiares por questão do.. do estudo. (...) coisas importante que eu perdi mas, por escolhas. A vida é feita de escolhas, a gente tem que tomar uma decisão, né... (Ângela, casada, duas filhas).

Foi assim, uma batalha... batalha... grande batalha. Foi uma grande vitória na minha vida, porque eu tinha que sair daqui de Viçosa pra ir lá pra (cidade onde fazia o doutorado), pra ter orientação, pra minha orientadora que não estava nem um pouco satisfeita com o meu desempenho, com o fato de eu estar longe, com o fato d’eu ter filho, com o fato de tudo, né? (Bianca, casada, dois filhos).

A percepção da trajetória das mulheres entrevistadas é permeada por falas que contém expressões como “escolhas”, “esforço”, “abrir mão”, “luta”, “batalha”. A partir dessas falas, é importante observar que, mesmo com a justificativa de ser uma escolha, não deixa de ser uma “luta”, sendo este um aspecto considerado por uma delas como um entrave, visto que foi um dos fatores que atrapalhou a sua produção científica. Algumas dessas falas e expressões ditas por essas mulheres revelam que a disputa no campo foi, de fato, “uma batalha”, “uma luta”, já que as oportunidades que surgiram quando avaliadas juntamente com a divisão sexual do trabalho demonstram uma disputa desigual visto que às mulheres são atribuídas mais funções que os homens.

Sabendo que o campo acadêmico possui um *habitus* próprio, e que é preciso um acúmulo de capital científico para que alcancem posições privilegiadas e sejam reconhecidos pelos seus pares, é interessante pensar que a dinâmica e as regras do jogo para as mulheres têm de ser pensadas atreladas à vida pessoal e não separadas da mesma. A entrevistada destaca, em várias falas ao longo da entrevista, que foi preciso “abrir mão de muita coisa”.

(...) eu tive que fazer muita... abrir mão de muita coisa pra... pra conseguir.  
 (...) o resto dos obstáculos a gente tem que abrir mão, eu tive que abrir mão

de muita coisa familiar mesmo pra manter essa questão do foco (Ângela, casada, duas filhas).

Ao mesmo tempo em que reconhecem as dificuldades, também dizem que as escolhas e as decisões precisaram ser tomadas, de forma que descontextualizam tais tomadas de decisões. Conforme Araújo e Scalon (2006, p. 61), “as condições e ações dos indivíduos são mediadas por valores e escolhas, mas também pelos contextos estruturais e acesso a recursos”. Ou seja, as condições e os recursos não estão somente disponíveis no âmbito individual, como os capitais, sejam eles financeiros, culturais, sociais e simbólicos permeiam e orientam as ações desses (as) sujeitos (as) no campo, mas também são frutos de dinâmicas estruturais, colocando as mulheres em desvantagem na competição por espaço e, conseqüentemente, por reconhecimento e prestígio entre os pares.

Diante disso, algumas mulheres utilizam a palavra “escolha” como se muitas opções tivessem sido apresentadas, o que não é verdade. As ações esperadas que as mulheres exerçam dentro da divisão sexual do trabalho as colocam em uma posição de poucas opções e possibilidades. Enquanto os homens relatam conciliação entre a vida pessoal e profissional, as mulheres descrevem como “luta”, “batalha” e “abrir mão de muita coisa” como forma de explicar a participação no ambiente acadêmico, revelando uma disputa mais penosa.

A dominação masculina, nesse sentido, opera de modo que o sucesso dos homens no campo seja sempre maior do que o sucesso das mulheres. As mulheres que obtêm sucesso tiveram de “abrir mão” de outros aspectos da vida para poderem se dedicar ao campo científico e disputar com os pares.

Uma entrevistada, casada e sem filhos, relata o direcionamento das suas escolhas envolvendo o cuidado dos pais:

(...) quando eu penso em mudar, por exemplo, Juiz de Fora já me convidou porque eu tinha muita vontade de morar em Juiz de Fora, porque está mais acessível... pra sair, mas sempre eu penso estar longe na época dos meus pais, pra ir e voltar correndo não dá... Depois da minha mãe, depois do meu pai, depois do meu irmão, entendeu? Então, sempre acaba a mulher sempre ligada a essa família, nessa dificuldade de... de repente desvincular da família, né? (...) Minha mãe ficou com... começou com Alzheimer. Desde que eu fui pro mestrado, minha mãe já tinha começado com.. dar sinais de Alzheimer, entendeu? Já tinha começado a precisar de cuidados. E aí, então (...) também a família que também influencia (...) e o que me atrapalhou na vida pessoal de ter de repente filhos e tudo mais (...) minha irmã casou cedo também, foi embora mais nova que eu e acabou eu ficando mais responsável, sempre tendo que voltar (Antônia, casada, sem filhos).

A dependência de cuidados e atenção não só por parte das crianças, mas também dos idosos, enfermos e pessoas com deficiência, acaba recaindo sobre as mulheres, em condições diversas. A entrevistada é uma pesquisadora reconhecida em sua área e conta, ao longo de uma entrevista, que recusou diversos convites para poder ficar mais perto dos pais.

Ao dizer que as mulheres estão mais ligadas à família e que é mais difícil se desvincular, podemos observar o quanto essa percepção também influencia nas decisões e nas escolhas das mulheres ao longo da trajetória acadêmica. Ela ainda conta sobre o relacionamento anterior ao atual marido, e que avaliou diversas questões para decidir não ter filhos.

(...) eu comecei a estudar muito tarde, eu tinha um companheiro e quando eu tava terminando o mestrado a gente tava... pensava em ter filhos. Daí surgiu a ideia pra... a aceitação pra ir fazer o doutorado no [cidade em que viviam], aí então adiamos de novo e aí quando eu terminei o doutorado, aí eu percebi, eu não sabia se a gente continuava junto, se não continuava, porque o problema foi que ele voltou pra [cidade em que dava aula] e eu fiquei no [cidade em que vivia] sozinha. E eu sentia muita dificuldade nessa época porque, eu falava pra ele, eu tava muito sozinha no Rio, passando muito apuro sozinha, falava pra ele ir, mas ele tava dando aula, tava mais tranquilo e aí ele falava “Não vou no Rio”. Eu achei isso um pouco desgastante, entendeu? Acho que esse negócio não vai dar certo, então eu abortei a ideia do filho. (...) Nisso eu já tava fazendo 40 anos quando eu entrei aqui, já não dava mais pra ter filho. Nessa decisão toda a gente acabou separando. (Antônia, casada, sem filhos).

A docente encontrou diversos fatores em sua trajetória que a desviaram, de certa forma, da maternidade. Ou seja, “abriu mão” de um desejo pelo fato de não poder conciliar com o trabalho, demonstrando também que o *habitus* do ambiente acadêmico é diferente das atividades esperadas que as mulheres exerçam. Portanto, o impacto da chegada dos filhos e/ou o casamento, foi diferente quando relacionam à trajetória profissional e revelam aspectos das desigualdades existentes nessa relação na vida dos (as) professores (as) homens e mulheres.

Por outro lado, dois docentes, um homem e uma mulher, ao falarem do casamento entre pares, ou seja, entre pessoas que trabalharam na mesma área, assim relatam:

No meu caso, por exemplo, eu não tive tanto problema com isso [com a conciliação] porque minha esposa, ela também é da área acadêmica, né? Ela tá terminando o doutorado, né, e em breve vai tá tentando aí concursos, né, ingressar aí na... no meio acadêmico. Então, quando você tem duas pessoas assim, que são mais ou menos da mesma área, fica mais fácil, né? De entender... eu imagino que o problema seja grande quando você é casado com uma pessoa que não é do meio acadêmico e não entende, né? (João, casado, uma filha).

(...) ele [marido], depois de seis meses que eu... que eu entrei aqui, prestei concurso, ele prestou com concurso também, passou... então isso ajuda muito, essa questão da... da conciliação, assim, porque ele entende também, né... que às vezes eu tenho que ficar em casa trabalhando, às vezes eu sei que é ele que precisa ficar trabalhando de final de semana, de noite. (...) Então a gente já entende como que é, né... Então isso ajudou muito, assim, ter esse convívio... (Cecília, casada, um filho).

Nesse caso, os dois entrevistados afirmam que a conciliação da carreira se torna mais fácil diante do convívio entre pares pelo fato de compartilharem da mesma rotina e do entendimento de como o campo científico funciona. Logo, na percepção desses sujeitos, fica mais fácil conciliar as duas dimensões da vida. Há momentos em que afirmam ter colaboração ou, até mesmo, a contratação de outras mulheres para cuidar das crianças e/ou da casa para possam cumprir as tarefas que o trabalho exige. Desse modo, a inserção das mulheres no mercado de trabalho contribuiu para que as configurações familiares mudassem, de forma que agora elas têm que dividir o cuidado das crianças e da casa com outras mulheres, enquanto os homens continuam se ocupando apenas com o trabalho remunerado. Cumpre observamos que, nesse âmbito, o trabalho doméstico remunerado e as creches infantis privadas têm sido amplamente buscados por quem tem recursos econômicos para tal (SORJ; FONTES, 2012), visto que, para quem tem crianças, é preciso que alguém cuide delas para que outros se dediquem ao trabalho.

Os relatos de algumas professoras dizem sobre a dinâmica adotada por elas com seus filhos:

(...) eu juntei licença-maternidade com férias... (...) Mas durante os 7 meses eu tive um apoio muito grande da minha mãe. Minha mãe saiu da cidade dela e ficou 7 meses comigo, me ajudando assim.. (...) Nós fomos pra cidade onde meu marido trabalhava na época e ficamos 7 meses lá. Então minha mãe me ajudava durante o dia e ele [marido] revezava durante a noite. (...) Quando eu voltei a trabalhar (...) eu tive que contratar pessoas mas, uma dessas pessoas que já era do meu contato há muito tempo ela é uma segunda mãe para as minhas filhas (Ângela, casada, duas filhas).

(...) tem minha mãe, né? Que mora aqui e ajuda muito. E, eu não tenho empregada, tem uma moça que vai em casa duas vezes na semana, então com ela pra olhar o [nome do filho] eu não... não dá pra contar, né? É.. mas a minha mãe ajuda muito (Bianca, casada, dois filhos).

(...) eu sempre tive a sorte de morar perto da minha família, sempre tive empregadas muito boas, assim... eu casava com as empregadas, que elas ficavam comigo 8 anos, 10 anos, né... são pessoas muito bacanas (Michele, divorciada, uma filha).

As falas dizem de um recorte de classe, visto que a estabilidade de estarem em um emprego que garante licença maternidade de seis meses, um salário que permita custear terceiros (as) e delegar tarefas (como contar com a ajuda das próprias mães), possibilitam, de alguma forma, dispor de tempo e energia para o trabalho remunerado. Além disso, há uma relação com a flexibilidade no horário, visto que os (as) professores (as) não precisam bater ponto e estarem fisicamente no ambiente de trabalho nas 40 horas semanais exigidas.

Outro aspecto a ser considerado é o fato dos pais não terem o mesmo tempo de licença que as mulheres com a chegada dos filhos. O exercício da paternidade fica comprometido dessa maneira e o exercício da maternidade continua sendo uma experiência mais intensa devido ao tempo de dedicação.

A divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007) também permite pensar a dinâmica desse processo, pois as mulheres ainda são as responsáveis pelo trabalho do cuidado, ainda que sejam pagas para isso, podendo ser também as avós ou outras figuras femininas da família. Nesse sentido, considerando o Brasil um país com forte desigualdade (tanto social, quanto de raça) e informalidade no mercado de trabalho, a remuneração do trabalho doméstico é um aprofundamento dessas desigualdades, pois este é desenvolvido por outras mulheres, sobretudo, mulheres negras (BIROLI, 2018). A autora disserta que essa alocação das tarefas

(...) ancora-se na naturalização de habilidades e pertencimentos definidos com uma visão binária, não apenas simplificada, mas também ilusória, da conexão entre sexo biológico e comportamentos. A associação entre mulher e domesticidade constrói essa chave (BIROLI, 2018, p. 67).

Entretanto, o relato de uma das entrevistadas demonstra outra faceta desse aspecto, revelando uma possível parceria entre ela e o esposo:

Não é fácil principalmente porque eu e meu esposo, é... ele também, né... ele não era daqui, veio comigo, né, lá de (cidade de origem), então nossa família é toda de lá. Então, realmente... não é fácil, né, porque criança pequena exige muita atenção... (...) **E vocês contam com rede de apoio?** Não... é... toda nossa família é de fora, né? Tanto a minha como a dele. E aí somos nós mesmos, né... (risos), nós e o [nome do filho] (Cecília, casada, um filho).

Aqui, a divisão demonstra ser um pouco mais igualitária a partir da fala da entrevistada, porém, não fica revelado que, caso houvesse uma rede de apoio solidificada, essa configuração igualitária de responsabilidades se manteria.

A organização do tempo também é um fator para pensar a divisão sexual do trabalho. A proporção, na fala das mulheres, no que diz respeito à conciliação das tarefas diversas no trabalho, com os filhos e em casa, tem um peso distinto e demonstra que o tempo investido no trabalho acadêmico é diferente. Exemplificando, na fala dos homens entrevistados, essa conciliação da vida pessoal com a profissional é percebida apenas como uma organização do tempo ou da rotina:

(...) antes, minha esposa trabalhava também, então antes, quando não tinha ele [filho], eu já almoçava aqui dentro da universidade já. Então almoçava, voltava pra cá... então era o dia inteiro, né, tipo da 8h da manhã até seis horas da tarde direto. Então agora saio, por exemplo, quando não tem aula de dez a meio dia, saio 11:15/11:20 por aí, que aí eu tenho que olhar ele na hora do almoço que minha esposa trabalha de 11h pra frente. É... levar ele na escola e tudo mais, então... tem uma certa... alteração aí. (...) só questão de acostumar mesmo e mudar um pouquinho de rotina... (Rodrigo, casado, um filho).

(...) hoje em especial eu não quis assumir [coordenação] ainda porque eu tenho criança pequena, então é... é... eu não tenho aqueles tempos tão disponíveis pra reuniões quanto eu teria se eu não tivesse filhos. Então eu tenho horário certo pra buscar na escola, eu tenho horário certo pra levar na escola. (...) Nossa, saio daqui cansada, 17:40h depois de um dia muito cansativo de trabalho, agora tem a segunda etapa que é pegar as meninas na escola, fazer dever de casa, cuidar... (Ângela, casada, duas filhas).

A maioria das coisas que eu tenho que fazer, eu consigo resolver entre oito horas da manhã e seis horas da tarde. Então, assim, pra mim, claro, a gente sabe tem plena consciência de que influencia, mas eu acho que é questão de organização, né? O que eu vejo muito no meio acadêmico, as pessoas não conseguem se organizar, isso é muito comum, né? Então falta tempo pra tudo, né? (risos). No meu caso, acho que tá tranquilo (João, casado, uma filha).

Então foi assim, muito difícil e aí com [nome da filha] pequena, né? Um ano, dois anos, aquela fase. Aí eu coloquei ela na escolinha e reativei minha sala, foi quando o prédio aqui ficou pronto também. Aí o que que eu fazia, eu deixava ela estudando no LDI<sup>14</sup> e vinha pra minha sala, ficava o dia inteiro escrevendo e estudando. Depois ia lá, eu ia lá na hora do almoço amamentar, ela ainda mamava no peito, voltava pra cá, depois ia lá buscar, e foi nesse processo, eu consegui conciliar, entendeu? Tranquilo (Bianca, casada, dois filhos).

---

<sup>14</sup> O Laboratório de Desenvolvimento Infantil é uma escola situada dentro do *campus* da UFV vinculada ao Laboratório de Desenvolvimento Humano (LDH) e ao Departamento de Educação Infantil. Na época em que a entrevistada teve a experiência de estar com sua filha matriculada e poder amamentar, a instituição funcionava em período integral, restrita para pessoas vinculadas à UFV (incluindo professores, alunos e servidores), tendo alguns momentos para visita dos familiares. Hoje, a dinâmica de funcionamento mudou, em atividade apenas meio período e aberta a toda comunidade de Viçosa, tendo como ingresso um sorteio público.

É possível compreender aspectos que permeiam a vida dessas mulheres ao relatarem que são mais responsáveis pelas crianças do que qualquer outra pessoa. Essa divisão desigual em relação não só ao cuidado dos (as) filhos (as), mas em relação às tarefas de casa (e que algumas acabam terceirizando), diz do tempo e energia disponíveis para dedicarem à pesquisa e às atividades ligadas à universidade. Com esse tempo limitado ou restrito, aqueles que não precisam dispor, ou dispõem em condições desiguais, de energia e tempo para outras tarefas acabam tendo posições privilegiadas no campo, dado que a dedicação exclusiva é um aspecto vantajoso para a produção do conhecimento, participação de eventos, redes de colaboração em pesquisa, ou seja, elementos importantes para conferir reconhecimento entre pares. Esse é um aspecto da divisão sexual do trabalho que estrutura a vida e a trajetória das mulheres em diferença com a dos homens. Elas investem tempo e energia em tarefas diferentes que a dos homens, o que resulta em ocupação de diferentes espaços e atividades.

O cansaço que umas das entrevistadas relata é sintomático de quem se ocupa de diferentes tarefas no cotidiano tendo, como consequência, interferência na dinâmica de participação em determinados espaços, como as decisões administrativas que fazem parte do cotidiano acadêmico. Biroli (2018) destaca a divisão sexual do trabalho como algo que estrutura as relações, posicionando os agentes em posições diferentes e desiguais, fazendo com que uns tenham mais poder de participação e decisão que outros.

Ainda nesse sentido, partindo do pressuposto que todos (as) têm o mesmo número de horas no dia, o tempo enquanto categoria é um recurso importantíssimo para a participação na vida pública, conforme Cordeiro (2013). A autora compreende, a partir de seu estudo com professores universitários, que o tempo é “como um recurso de *valor* ou um *capital* (...) desigualmente distribuído, disponibilizado e vivenciado, considerando relações de gênero e a divisão sexual do trabalho” (CORDEIRO, 2013, p. 5). Em seu estudo com cientistas sociais vinculados à pós-graduação, esta autora expõe que, nas entrevistas, as mulheres falavam mais sobre a dimensão da família e do casamento em relação ao trabalho do que os homens, demonstrando uma relação desigual sobre o uso do tempo entre homens e mulheres.

Cecília, uma das professoras entrevistadas, revela que

(...) pra mulher eu acho que é... é algo assim um pouco mais complicado na carreira, qualquer carreira, né, assim... o ato de ser mãe, assim, é diferente, né... você tem que é... se dedicar bastante, né... Então isso realmente é... às vezes, acaba assim, né... cê tendo que ter algumas prioridades, né... mas, nada que com um jeito, um arranjo a gente não consiga... (Cecília, casada, um filho).

“Se dedicar bastante” é sinônimo de investir tempo e energia em determinada tarefa. Associando a tarefa de cuidado somente às mães, a entrevistada relata que, no seu entendimento, para as mulheres, as prioridades são outras no que diz respeito à dedicação desse tempo. Com isso, a participação em outras atividades fica restrita, como ela mesma diz em outro momento, quando deixou de participar e viajar para eventos.

(...) durante todo esse tempo aí... (risos) não foi fácil, assim... conciliar as coisas. Às vezes a gente tem é... por exemplo, congresso mesmo, desde o nascimento dele tanto eu como meu esposo a gente tem mandado só os alunos, né, participarem, mas a gente mesmo fica difícil de ir, de participar porque questão de logística, né... de levar ele e tudo mais.... mas, é... tá tudo certo (Cecília, casada, um filho).

Isso demonstra, sobretudo, como são pensados os eventos por parte de quem os organiza, de modo que não apresentam alternativas para pessoas com filhos, fazendo com que muitos desistam ou tenham sua participação limitada por esse motivo. A entrevistada revela esse aspecto de dedicação e prioridades em relação à vida de mãe, mesmo diante do fato do esposo trabalhar no mesmo setor que ela, e ainda acrescenta, ao final, que com “um arranjo” “tá tudo certo”, atenuando os desafios e dificuldades. Esse aspecto revelado na fala da entrevista é conceituado por Lima como *drible da dor* (LIMA, 2013), funcionando como forma de permanecer na disputa e na vida acadêmica e, assim, não perder posições no jogo (BOURDIEU, 2001).

Esse rearranjo das famílias comprova como as dimensões do espaço da casa e do cuidado são direcionados, sobretudo, para as mulheres, conferindo um elemento diferente no percurso e na trajetória acadêmica delas. Esses elementos, ao serem incrementados na rotina do dia-a-dia, na somatória ao longo dos anos, reafirma uma trajetória desigual entre homens e mulheres nesse espaço acadêmico.

Os desdobramentos em relação à gestão do tempo quando somente as mulheres são responsabilizadas pelas tarefas de cuidado da casa e das crianças geram impactos na qualidade de vida das mesmas, principalmente quando olhamos para as mulheres de classe mais baixa. Rosiska Darcy, nesta perspectiva, ressalta que

(...) é em face ao tempo, aos seus limites, que são, ao fim das contas, os limites da própria vida, que as grandes e pequenas escolhas se fazem, em nome do sentido que cada um atribui à própria existência. A existência de um homem ou de uma mulher (DARCY, 2003, p. 24).

Ao propor uma reengenharia do tempo, Darcy (2003) entende que, diante o fato do mundo privado e o mundo do trabalho serem igualmente consumidores de tempo e de extrema necessidade para manutenção da vida, é preciso uma reestruturação por parte das políticas que permitam homens e mulheres dividirem seu tempo igualmente em relação à esses dois âmbitos. Tanto flexibilidade de horários, quanto políticas de incentivo a creches e a licença paternidade são indispensáveis para que a qualidade de vida das pessoas e o tempo de lazer seja também considerados importantes.

### 3.2.2 A dimensão generificada do Campo Científico

No tópico anterior, foi abordado como a divisão sexual do trabalho afeta a participação das mulheres no ambiente acadêmico e como essa percepção contribui para as desigualdades de gênero no campo. Como já abordado, o campo científico é estruturado em torno de um *habitus* específico e como um espaço de luta e disputa pelo reconhecimento dos pares possui regras de funcionamento que beneficiam mais os homens que as mulheres, pois as disposições e os esquemas de pensamento, como a competitividade, a dedicação exclusiva, a racionalização, a objetividade e entre outros aspectos, não somente associados à masculinidade, mas produzidos e estruturados em disposições corporificadas por homens e mulheres desde a infância, operando de forma hegemônica nesse espaço.

Nesta parte do trabalho, foram analisadas as falas referentes à questão sobre a chegada na instituição enquanto professor(a) e a convivência com os colegas. Os relatos, em geral, são descritos expressando harmonia no espaço de trabalho, exceto por uma professora. Vejamos:

(...) eu fui muito bem recebido aqui porque, né... é... quer dizer, além de tudo aqui existe uma política de... de... dos professores mais novos serem incentivados a fazer pesquisa, né... Então... é... há uma preocupação de não extrapolar a carga horária do professor, certo? Eu recebi baixa carga horária, dava aula (...). Tenho muitos colegas aqui, as pessoas são muito gente boa mesmo, certo? Então isso facilita muito colaboração científica, né... Então isso daí foi uma boa e eu... acabo... acabo aproveitando isso também... Então... e todo mundo muito profissional também... Então isso daí é... é... eu fui, quer dizer, eu não poderia tá em um lugar melhor, certo... acho que essa é que é a ideia... (Vicente, solteiro, sem filhos).

(...) minha chegada aqui foi... foi boa, eu já tinha uma experiência como professora substituta (...), aquelas outras atividades, então cheguei com uma segurança boa... foi... foi legal e melhor ainda, porque na minha área (...) ainda não tinha nada aqui na UFV, né? (Bianca, casada, dois filhos)

O ambiente de trabalho aqui no departamento é ótimo, então não tem muita coisa do que reclamar (Rodrigo, casado, um filho).

(...) a minha chegada aqui na UFV (...) assim, foi uma experiência ótima. Eu cheguei aqui não conhecia ninguém, praticamente, né (...) profissionalmente muito positivo. (...) muito tranquilo. O meu setor é muito tranquilo e... nenhum momento, assim... eu me senti isolada, né... me senti é... um termo mais (risos), abraçada mesmo, né... e... sempre tive ótima convivência com todos eles, apesar, né d'eu ser a única mulher também do setor (risos) E... mais não tive problema nenhum com isso é... assim... nem vejo isso como uma diferença pra... pra ser sincera (Cecília, casada, um filho).

(...) já conhecia o pessoal, já tinha passado por aqui, já tinha deixado um bom relacionamento em... em termos de trabalho, então foi... coisa natural vir pra cá. Então cheguei aqui muito bem recepcionado e já cheguei aqui assumi a coordenação da... coordenador da área de geotecnia, né? E responsável pelo laboratório. Então foi tranquilo (Joaquim, casado, duas filhas).

(...) fui muito... muito bem recebida pelos colegas porque eles... porque quando eu estava aqui eu fiz o melhor que eu pude, então eles sabiam do meu trabalho, sabiam como eu era dedicada nas coisas que eu buscava, então... é... eu não tenho nada a reclamar quanto a isso não fui... fui bem... bem recebida, apesar de ter sido a primeira mulher a ter passado num concurso aqui no departamento (...) eu fiquei 8 anos... 8 anos e meio quase como sendo a única mulher do departamento (Ângela, casada, duas filhas).

(...) gostei de tá vindo... eu vim por um único motivo, foi estar vindo pra perto dos meus pais, porque meus pais, estavam os dois com problema de saúde. (...) Eu vim por isso. Mas eu tinha... como eu tinha passado uma fase muito difícil aqui de... de... de me sentir torturada (...) Tem alguns professores que eles não eram muito simpáticos comigo, né? E na época... na época que eu cheguei aqui foi... teve uma recepção muito boa pelas pessoas que tavam pensando na pesquisa e que queriam implementar o mestrado, esses aí.. né.. são meus amigos até hoje mas, teve uma aba... de um grupo de professores que não.. que não eram simpáticos comigo. Assim, eu sofri bastante discriminação no começo... muitas, muitas, ouvi muitas “laterias” sabe por que? Eu era uma burra que tinha conseguido o doutorado as custas de outra pessoa. Então, o que eu tava fazendo aqui, certo? Era mais ou menos assim... Porque eu tinha tido... quando eu cheguei e falei que tinha muito... dificuldades e... quando eu entrei na graduação nisso eu tinha vários colegas... (Antônia, casada, sem filhos).

Nos chama atenção que algumas mulheres usam a expressão “apesar de ser a única mulher” no ambiente ou no setor de trabalho, após afirmarem terem sido tranquilas a recepção e a convivência. A expressão “apesar de” é bem significativa para pensar a desigualdade, visto que expressa uma contradição, uma oposição ao que foi dito anteriormente. Nesse sentido, dizer que foi tranquila a chegada à instituição embora sejam mulheres representa uma ideia de incompatibilidade no que diz respeito à convivência de homens e mulheres no mesmo espaço, pois o convívio é tranquilo mesmo sendo elas do sexo feminino.

A harmonia no espaço e a boa convivência são associadas às práticas que contribuem para o funcionamento do campo, como o professor que pegou poucas disciplinas para contribuir melhor com a pesquisa e o avanço da mesma, e a professora que relatou ocupar um espaço que necessitava de alguém, visto que não havia nenhum docente desenvolvendo estudos na área em que ela atuava. Outro professor chegou e ocupou um cargo de coordenação de uma determinada área e isso diz de práticas que contribuem para o funcionamento do campo científico, ou seja, os atores jogavam e disputavam dentro das regras do jogo.

Entretanto, a entrevistada Antônia relata dificuldades com a chegada. Em sua entrevista, ela descreve de forma detalhada que, vinda de origem pobre, chegou à UFV para fazer o Ensino Superior e acabou sendo reprovada de todas as matérias no início do curso. Como consequência, esse fator foi desfavorável para sua imagem quando alcançou o cargo de docente. A trajetória da entrevistada até a chegada à universidade foi perpassada por diversos obstáculos. O capital cultural e as informações disponíveis sobre o universo acadêmico até o momento de prestar o vestibular eram ínfimos, além de burlar as expectativas familiares em relação à obediência e a rigidez dos pais, conferindo a ela, enquanto mulher, um lugar que não fosse ambicioso em relação ao contexto de vida em que viviam. Ao chegar entrar na universidade e entender a dinâmica do campo, teve de mobilizar esforços maiores que a média e, com isso, ela contou que durante as férias estudou muito, pois tinha sido reprovada em todas as disciplinas no primeiro semestre do curso.

Em sua trajetória de pós-graduação, houve uma pessoa que a orientou e colaborou para que seguisse a pesquisa e viajasse para fora do país para desenvolver os estudos. Isso foi visto de forma negativa por muitos colegas, pois alguns deles entenderam que essa ajuda foi uma demonstração de que ela não era boa o suficiente para conseguir sozinha. Vista como limitada pelos colegas e tendo seus conhecimentos sido testados de diversas maneiras, a docente diz que sobre as dificuldades para a implementação do mestrado quando voltou “Eu voltei [como professora] com publicações, então, aí o preconceito era que alguém fez pra mim, certo? E... e aí ficou esse clima, né?” (Antônia, casada, sem filhos).

O departamento em que a docente está vinculada é o espaço que possui maior convivência entre mulheres, pois o número de homens e mulheres no local é próximo de paridade. Londa Schiebinger (2001) afirma que não é um ambiente igualitário (no que diz respeito à quantidade de homens e mulheres) que irá garantir um espaço colaborativo em termos de convivência. O depoimento da docente entrevista, por exemplo, revela que havia bastante hostilidade em relação à sua presença até mesmo em reuniões de colegiado.

A experiência dessa professora é o que Schiebinger (2001, p. 139) aponta como fruto da cultura organizacional, ou seja, o modo de funcionamento do campo científico, a cultura, as regras, os valores que “exibem sinais de masculinidade”. A forma de vestir, falar, os modos de ser e agir, o chamado *habitus* exigido no campo científico não é compatível com as mulheres, sobretudo as mulheres de camadas populares, visto que esses valores foram sendo construídos e solidificados na ausência das mesmas.

As disposições e os esquemas de pensamento que o campo exige faz com que a distinção entre homens e mulheres fique mais evidente, já que o *modus operandi* do espaço é definido a partir do *habitus* masculino e solidificado pelos mesmos. Nessa linha, Schiebinger (2001, p. 140) ainda acrescenta o fato de que o mundo da ciência e o mundo da condição de mulher possuem “expectativas e resultados muito diferentes. Estratégias para o sucesso aprendidas num mundo podem ser letais no outro”. Desse modo, para pensar na inserção das mulheres no campo científico, é preciso pensar numa remodelagem nas regras de funcionamento do mesmo.

Outra professora descreve sua sensação ao chegar à instituição relacionada ao fato de ser mulher:

As pessoas... eu vejo que as pessoas mais se surpreendem porque elas não esperam isso, né.. então ver uma mulher, que se posiciona, que fala, que dá ideia, que é divorciada... (...) Então isso dá um certo... eu acho que é muito mais uma questão de assustar as pessoas, né, do que de... um problema maior. Aí depois uma grande maioria acostumou mas ainda... (...) quando eu me posiciono, numa reunião de colegiado, alguma coisa assim, eu percebo uma... um susto assim, não é uma... mas as pessoas se assustam, essa é a verdade. Não esperava isso, eu acho. (...) Eu cheguei aqui e eu falei: “tá bom, eu tenho que montar um projeto de pesquisa... E o que é um projeto de pesquisa?”, né... Eu não tenho pra quem perguntar o que é um projeto de pesquisa, eu não tenho como... desde eu entender é.. uma dinâmica... hoje... hoje, eu entendo, mas quando eu cheguei aqui eu não entendia muito as dinâmicas das separações, das comissões... São muitas comissões, são muitas coisas... até escrever um projeto de pesquisa. Hoje eu já sei o que é um projeto de pesquisa, mas é... e olha que... como eu trabalhei para a [uma empresa nacional de grande porte] muitos anos e eu era diretora e eu era responsável por uma parte de licitações da empresa... Então eu tava cansada de fazer orçamento, né... quanto vai custar, cronograma... tudo isso eu faço... (...) Se você não tem um treinamento, se ninguém te fala de nada... cê vai na reunião de colegiado, cê não entende o que as pessoas tão falando que o linguajar é outro, né? Então até você... cair nessa... nessa teia e entende-la, é... difícil, não é fácil... (Michele, divorciada, uma filha).

A entrevistada Michele diz se assustar com relação à percepção dos seus colegas ao ouvirem ela se posicionar em determinados momentos. Ao contar da sua trajetória antes de

chegar entrar na UFV, relata que trabalhou por cerca de 18 anos no setor privado, dirigindo empresas de grande porte e coordenando equipes com muitas pessoas. Nesse ponto, ela se diz desamparada quanto ao entendimento e ao funcionamento de uma instituição pública, sobre o “linguajar”, revelando que desconhece, como Bourdieu (2001) nos lembra, o “jogo”.

Os que têm menos afinidades com as regras do campo estão em desvantagens, portanto, então sujeitos às atuações daqueles que estão em posição de domínio no espaço científico. Os esquemas de pensamento necessários para se obter vantagens no campo tornam-se, para as mulheres, uma ação mais trabalhosa na disputa dentro do espaço. Isso pode reverberar de várias formas na dinâmica, ora afastando as mulheres de determinados lugares, ora fazendo com que estas absorvam as disposições e esquemas de pensamento masculinos para se inserirem e se reconhecerem pertencentes ao espaço.

Os que conhecem melhor as regras estão, de certa maneira, mais bem posicionados, que é o caso de alguns professores reconhecidos. Alguns assim relatam:

(...) eu sou bolsista desde o ano passado... não, desde esse ano do CNPq, (...) é... eu também ganhei o Funarpec que é um prêmio que a Funarbe dá pra quem é mais produtivo também... pra jovens pesquisadores (...) ... acho que eu tô bem... tô bem do jeito que tá indo assim (...) já tive carta de recomendação de pessoas que ganharam prêmios importantes no... medalha e tudo mas mesmo assim (risos)... (Vicente, solteiro, sem filhos).

(...) eu estive fora do Brasil muitas vezes, mas não pra fazer doutorado e pós-doutorado (...) eu já saí várias vezes pra fazer visitas técnicas, pra conhecer laboratórios. Eu tenho parceria com vários grupos fora do Brasil. (...) Eu tenho uma participação no CNPq grande, já fui do CNPq, do comitê assessor de ciências ambientais durante 7 anos e eu voltei o ano passado. Também eu tenho uma participação na CAPES que começou em 2012, durou... na avaliação de 2012 dos programas de pós-graduação, durou depois de 2013 até a avaliação de 2016, eu participei da avaliação em 2016 e sou da câmara de tecnologia da FAPEMIG, das engenharias. Então a minha participação é muito mais na pesquisa aplicada do que na administração. Eu odeio administração, eu não tenho perfil para (Elena, divorciada, sem filhos),

Nessa linha, a academia promove aqueles que estão bem posicionados no jogo, de forma que as premiações, o prestígio e o reconhecimento almejado por quem está inserido no campo científico conduzam-no sempre em vantagem em relação aos demais. Porém, os relatos dos professores indicam que outros fatores da vida pessoal interferem nessas posições mais ou menos vantajosas, como é o caso de Elena, que em outro momento da entrevista diz que a vida pessoal fica prejudicada devido às viagens e à dedicação intensa ao trabalho. Já Vicente diz que as coisas são bem separadas.

Esse ponto é importante para pensar o sucesso no campo, visto que, de acordo com dados trazidos sobre os (as) docentes com bolsa produtividade nos departamentos, os homens estão entre a maioria. Os itens importantes que somarão pontos no currículo do (a) docente para que este receba o benefício, sendo eles artigos, livros e capítulos de livros publicados, além de participação e organização de eventos, são elementos que necessitam de alta dedicação e empenho para adquirir reconhecimento diante dos pares, ou seja, as mulheres ficam em desvantagem devido à trajetória de grande alternância entre cuidado da casa com o outro e com o trabalho, bem como devido às estratégias de socialização do *habitus* de maneira generificada, que naturalizam para as mulheres maneiras de agir consideradas socialmente incompatíveis ou diversas daquelas esperadas no campo acadêmico.

A percepção dos (as) entrevistados (as) que enxergam o âmbito da vida pessoal e da vida privada como separadas revela certa contradição quando mencionam os desafios da carreira e os desafios em relação à vida pessoal. Muitos relatam a carreira com determinados obstáculos que parecem menores ao falar da vida pessoal, demonstrando que as pessoas separam a vida privada da vida pública, mesmo que uma implique na outra.

A entrevistada Cecília, por exemplo, relata algumas dificuldades enfrentadas no decorrer da vida acadêmica:

(...) passei por alguns obstáculos no sentido de... tava já um pouco estressada (risos) aí depois disso assim, logo que eu entrei já no doutorado já comecei a melhorar e aí não tive mais necessidade, né (...) Estresse devido a rotina, né... rotina pesada, né... e é um curso assim que relativamente é fácil de entrar mas difícil de sair... Então, é... então, por isso... por essas questões mais mesmo, né... de... de rotina, de empenho e tudo mais... tive esses problemas com estresse. (...) Nas engenharias, o público alvo era mais homens, né? Então eu me lembro que quando eu entrei éramos em três meninas pra 40, né... alunos. Então, realmente um número bem menor, assim.. mas, nada que muita dedicação, né... e empenho e estudo, não tenha... é... valido a pena, né? Valeu muito a pena e deu certo (...) (Cecília, casada, um filho).

As temáticas em torno do cansaço mental e do sofrimento psíquico e sua relação com o gênero têm sido alvo de estudos recentemente (ZANELLO; FIUZA; COSTA, 2015). A entrevistada relata ter passado por dificuldade em relação à rotina e como isso se desdobrou em estresse. O *habitus* do campo, ou seja, um ambiente masculinizado, dá a entender que contribuiu para que a trajetória fosse mais estressante. O fato desse ambiente possuir o modo de funcionamento mais próximo do *habitus* dos homens fez com que a entrevistada tivesse de se empenhar e esforçar mais, resultando em um certo sofrimento.

O drible da dor (LIMA, 2013), nesse sentido, pode ser entendido como um aspecto da estratégia para a sobrevivência no campo, visto que faz com que as entrevistadas não entendam esse sofrimento como advindo especificamente do fato de serem mulheres. Muitas usam expressões que indicam as dificuldades como algo intrínseco à trajetória e atribuem pouca responsabilidade as desigualdades de gênero na sociedade e no campo científico.

Portanto, as regras do campo não são neutras em relação ao gênero; mesmo que essa diferenciação seja feita de forma velada, ela acontece e traz consequências ruins para a vida das mulheres.

Deste modo, o campo científico revela-se enquanto espaço desvantajoso para as mulheres, que geralmente têm de adotar estratégias de permanência em determinados locais, como as de enfrentamento das desigualdades para poderem disputar, juntamente com os homens, por reconhecimento, prestígio e participação nas decisões. Embora descrevam, em certos momentos, a tranquilidade do ambiente de trabalho, uma das entrevistadas destaca ter ocupado espaços hostis e até mesmo ter tido de enfrentar desafios que não esperava.

Desse modo, podemos perceber, por meio dessas falas, que as trajetórias de homens e mulheres se desdobram de maneiras diferentes ao longo da carreira, visto que a vida das mulheres tem mais elementos para serem incorporados na rotina além do trabalho remunerado. O espaço científico, visto com aspectos culturais e modos de funcionamento masculinizados, confere menos vantagens às mulheres ao tentarem participar e disputar com os homens.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tem sido destacado que existe uma sub-representação das mulheres em diversos âmbitos, dentre eles a Engenharia, Agrárias e Tecnológicas (MELO; THOMÉ, 2018). Nesse âmbito, o contexto da Universidade Federal de Viçosa é um dos configuraram dados, por meio desta pesquisa, que compõem esse panorama mais amplo, visto que no quadro docente dos Centros de Ciências Agrárias e Exatas as mulheres estão em menor número.

A UFV, reconhecida internacionalmente enquanto uma universidade predominantemente agrária, favorece a masculinização de determinados espaços. O Prédio do Centro de Ciências Exatas, apelidado de “cuecão”, e o Prédio das Licenciaturas, como forma de segregação espacial de estatuto acadêmico e, conseqüentemente, de gênero, são pontos importantes para pensar outras facetas, materializadas e institucionalizadas, da desigualdade presente na atuação de homens e mulheres. Os cursos que possuem licenciatura e bacharelado, como o caso da Matemática e da Física, se dividem entre o Prédio do CCE e o Prédio das Licenciaturas abrindo lógicas de carreira distintas – o bacharelado, que forma direcionando para o mercado de trabalho, e a licenciatura, que direciona para a sala de aula na formação de professores (as).

Além disso, a literatura aponta que outros aspectos permeiam a trajetória de mulheres, que necessitam adotar estratégias para a permanência em posições ditas masculinas (SILVA; RIBEIRO, 2014). É possível perceber mediante os dados colhidos e explorados ao longo deste estudo, o quanto o gênero tem pesos distintos e relevantes nas ações e nas escolhas dos indivíduos no ambiente de trabalho e na vida familiar. Esses aspectos, além de distintos, são desiguais e se desdobram em vantagens maiores para os homens do que para as mulheres na carreira e em sua ascensão. Assim, aspectos como o casamento e as configurações familiares, a dedicação ao cuidado das crianças ou aos idosos, a organização do tempo e o *habitus* influenciam na participação mais ou menos ativa na produção do conhecimento, em cargos e posições de alto prestígio, além de viagens a eventos, produtividade científica, e várias outras decisões tomadas em relação à carreira.

Os homens apresentam a conciliação da vida pessoal em relação à profissional como sendo amena e tranquila, ao passo em que as mulheres, em especial as que possuem filhos pequenos, usam expressões como “luta”, “batalha”, “embates”, “prejudicada” e “abrir mão” como forma de relatar essa dinâmica. Assim, a participação das mulheres tem se materializado em cargos e áreas de menos prestígio e, quando os ocupam, o custo pessoal da manutenção é maior do que para os homens. De acordo com a fala das entrevistadas, ainda que algumas expressem de maneira sutil, essas desigualdades operam de maneira a orientar suas ações de forma mais ou menos combativa em determinadas áreas, para uma pausa ou desaceleração na carreira.

A análise dos currículos Lattes teve como objetivo identificar a disposição de homens e mulheres nos espaços e compreender as desigualdades de gênero nesse sentido. A metodologia da Análise de Conteúdo (FRANCO, 2018) deu suporte à interpretação das entrevistas juntamente com a base teórica; entretanto, outros métodos poderiam ser utilizados, como uma observação participante ou até mesmo uma etnografia, pois a partir do relato das entrevistadas o mecanismo do drible da dor pode ter atuado no sentido de tornar invisíveis ou mesmo irreconhecíveis outros mecanismos e estratégias utilizadas ao longo da carreira para lidar com a desigualdade. As dificuldades da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal demonstram, no entanto, as barreiras produzidas pela divisão sexual do trabalho.

As mulheres têm maiores desafios ao conciliar a vida pessoal com a profissional, demonstrando que a divisão sexual do trabalho é estruturante nessas relações. A divisão sexual do trabalho, trazida por Hirata e Kergoat (2007), e o conceito de gênero (SCOTT, 1995), além de conceitos trazidos por Pierre Bourdieu (2001; 2007) em relação ao campo científico e à dominação masculina deram aporte às análises das entrevistas realizadas.

O campo científico demonstrou ser um espaço vantajoso para os homens, visto que valoriza características como competitividade e dedicação exclusiva, conferindo uma posição privilegiada. Já para as mulheres, é entendido como um espaço de luta, composto por obstáculos e barreiras que dificultam a chegada ao centro, impondo limites à participação na produtividade científica, nas tomadas de decisões e, conseqüentemente, na obtenção de capital científico. O *habitus* necessário para a permanência no campo é tipicamente masculino.

A dominação masculina contribui para que as mulheres estejam em espaços desvalorizados e que, até mesmo de forma inconsciente, a partir das disposições e dos esquemas de percepção construídos socialmente, reproduzam as desigualdades de gênero do campo científico.

Com isso, é necessário compreendermos o funcionamento desses ambientes, bem como a trajetória e a permanência das mulheres, para entendermos e caminharmos em direção a modos de se relacionar com o trabalho não sejam desiguais e opressivas para elas. É necessário, pois, pensarmos em políticas de apoio às mulheres na ciência, pensarmos em políticas públicas de apoio ao cuidado, como creches públicas de qualidade, e em políticas de incentivo a um maior tempo de licença paternidade.

Organizar a experiência e falar dos desafios e dos mecanismos de resistência por parte das entrevistadas foi o maior obstáculo desta dissertação. A aridez competitiva do campo científico e a valorização das justificativas meritocráticas para as trajetórias podem ter contribuído para a dificuldade dos (as) entrevistados (as) em reconhecer ou verbalizar sobre obstáculos de outra ordem. Metodologias que acompanham as rotinas e o cotidiano profissional podem ser promissores em identificar estes aspectos na carreira de mulheres.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio. Racismo estrutural. **Pólen Produção Editorial LTDA**, 2019.
- AQUINO, Estela. Gênero e ciência no Brasil: contribuições para pensar a ação política na busca da equidade. In: BRASIL. **Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres**. Encontro nacional pensando gênero e ciência: núcleos e grupos de pesquisas. Brasília, 2006. p. 11-18. Disponível em [http://www.livrosgratis.com.br/arquivos\\_livros/br000014.pdf](http://www.livrosgratis.com.br/arquivos_livros/br000014.pdf). Acesso em: 10 jul. 2017
- ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi. Gênero e a distância entre a intenção e o gesto. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 21, n. 62, p. 45-68, 2006.
- ARAUJO, Fernanda Santos; VASCONCELLOS, Bruna Mendes de. Vivenciando o ser mulher em uma mina de carvão. **Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, 2018.
- BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições, 1977.
- BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; SILVA, Luciana Mourão Cerqueira. Desenvolvimento na carreira de bolsistas produtividade: uma análise de gênero. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 71, n. 2, p. 68-83, 2019.
- BIROLI, Flávia. Divisão sexual do trabalho e democracia. **Dados-Revista de Ciências Sociais**, v. 59, n. 3, 2016.
- BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. Boitempo Editorial, 2018.
- BORGES, José Marcondes; SABIONI, Gustavo Soares; MAGALHÃES, Gilson Faria Potsch. **A Universidade Federal de Viçosa no século XX**. 2 ed. rev. e ampl. – Viçosa: Editora UFV, 2006.
- BORN, Claudia et al. Gênero, trajetória de vida e biografia: desafios metodológicos e resultados empíricos. **Sociologias**, v. 3, n. 5, 2001.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Kurner. 16 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

\_\_\_\_\_. A Ilusão Biográfica. In: DE MORAES FERREIRA, Janaína Amado Marieta. **Usos e abusos da história oral**. Editora FGV, 2015. p. 183-191.

\_\_\_\_\_. Campo Científico. In: ORTIZ, Renato (org.). **Pierre Bourdieu: Sociologia**. São Paulo: Ed. Ática, 1983.

\_\_\_\_\_. **Meditações Pascalianas**. Tradução de Sérgio Miceli. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BOURDIEU, Pierre; MICELI, Sergio. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva, 2007.

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

CABRAL, Carla Giovana. As mulheres nas escolas de engenharia brasileiras: história, educação e futuro. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 1, n. 4, p. 9-19, 2005.

\_\_\_\_\_. Pelas telas, pela janela: o conhecimento dialogicamente situado. **Cadernos Pagu**, n. 27, p. 63-97, 2006.

CHASSOT, Attico. A CIÊNCIA É MASCULINA? É, sim senhora! **Revista Contexto & Educação**, v. 19, n. 71-72, p. 9-28, 2004.

CITELI, Maria Teresa *et al.* Mulheres nas ciências: mapeando campos de estudo. **Cadernos Pagu**, 2015. p. 39-75

CORDEIRO, Marina de Carvalho. **Você Tem Tempo?** Uma Análise das Vivências Temporais Dos Cientistas Sociais Na Sociedade Contemporânea. 304f. 2013. Tese de Doutorado. RJ: PPGSA / IFCS / UFRJ, 2013.

COSTA, Ana Alice A.; SARDENBERG, C. (Org.). Introdução. *In: O feminismo no Brasil: reflexões teóricas e perspectivas*. Salvador: UFBA/NEIM, 2008. pp. 23-31.

CUNHA, Marcia Borin da; RITTER, Olga Maria; GIORDAN, Marcelo; BERTOLDO, Raquel Roberta; MARQUES, Glessyan de Quadros; DUNCKE, Angela Camila. As mulheres na ciência: o interesse das estudantes brasileiras pela carreira científica. **Educación Química**, v. 25, n. 4, p. 407-417, 2014.

DAL-FARRA, Rossano André; LOPES, Paulo Tadeu Campos. Métodos mistos de pesquisa em educação: pressupostos teóricos. **Nuances: estudos sobre Educação**, v. 24, n. 3, p. 67-80, 2013.

DESLAURIERS, J. P. *et al.* **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos**. Tradução de Ana Cristina Nasser. 3ª Ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2012.

DUARTE, Rosália. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar em revista**, v. 20, n. 24, p. 213-225, 2004.

EUCLIDES, Maria Simone; DA SILVA, Joselina. Professoras negras em universidades públicas do Ceará: das práticas de enfrentamento aos afrontamentos raciais. **Revista de Ciências Humanas**, v. 15, n. 1, 2016.

FIÚZA, Ana Louise de Carvalho; PINTO, Neide Maria de Almeida; COSTA, Elenice Rosa. Desigualdades de gênero na universidade pública: a prática dos docentes das ciências agrárias em estudo. **Educação e Pesquisa**, v. 42, n. 3, p. 803-818, 2016.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. **Análise de conteúdo**. 5 ed. Campinas: Editora Autores Associados, 2018.

FONTOURA, Natalia *et al.* Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. **Revista Econômica**, v. 12, n. 1, 2010.

GROSSI, Márcia Gorett Ribeiro; BORJA, Shirley Doveslei Bernardes; LOPES, Aline Moraes; ANDALÉCIO, Aleixina Maria Lopes. As mulheres praticando ciência no Brasil. **Estudos Feministas**, v. 24, n. 1, p. 11-30, 2016.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira De Estudos De População**, v. 36, p. 1-26, 2019.

HAHNER, June E. Escolas mistas, escolas normais: a coeducação e a feminização do magistério no século XIX. **Revista Estudos Feministas**, v. 19, n. 2, p. 467-474, 2011.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, n. 5, p. 7-41, 1995.

HARDING, Sandra. Rethinking standpoint epistemology: What is "strong objectivity?". **The Centennial Review**, v. 36, n. 3, p. 437-470, 1992.

HEILBORN, Maria Luiza e SORJ, Bila. Estudos de gênero no Brasil. *In*: MICELI, Sérgio (org.) **O que ler na ciência social brasileira (1970-1995)**, ANPOCS/CAPES. São Paulo: Editora Sumaré, 1999, p. 183-221.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

KAUFMANN, Jean-Claude. **A entrevista compreensiva: um guia para pesquisa de campo**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes; Maceió, AL: Edufal, 2013.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, p. 55-63, 2003.

KONRAD, Alison M.; KRAMER, Vicki W. How many women do boards need. **Harvard Business Review**, v. 84, n. 12, p. 22, 2006. Disponível em: <https://hbr.org/2006/12/how-many-women-do-boards-need>. Acesso em: 26/10/2019

LACERDA, W. M. G. Percursos escolares atípicos: o possível contra o provável. **Revista de C. Humanas**, v. 6, n. 2, p. 171-195, Jul./Dez. 2006.

LAMOUREUX, Diane. Público/privado. In: HIRATA, H. et al (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. Editora UNESP: São Paulo, 2009, pp. 208–213.

LETA, Jacqueline. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estudos avançados**, v. 17, n. 49, p. 271-284, 2003.

LIMA, Betina Stefanello. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Estudos Feministas**, p. 883-903, 2013.

LIMA, Michelle Pinto. As mulheres na Ciência da Computação. **Estudos feministas**, p. 793-816, 2013.

MELO, Hildete Pereira de; THOMÉ, Débora. **Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

MONTAGNER, Miguel Ângelo. Trajetórias e biografias: notas para uma análise bourdieusiana. **Sociologias**, v. 9, n. 17, p. 240-264, 2007.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

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 – MG**. 123f. 2018. Dissertação (Mestrado em Extensão Rural) – DER/UFV. Minas Gerais, 2018.

MOSCHKOVICH, Marília Bárbara Fernandes Garcia. **Teto de vidro ou paredes de fogo?: Um estudo sobre gênero na carreira acadêmica e o caso da UNICAMP**. 159f. 2013. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação,

Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/251113>. Acesso em: 22 ago. 2018.

MOSCHKOVICH, Marília; ALMEIDA, Ana Maria F. Desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Brasil. **Dados**, v. 58, n. 3, p. 749-789, 2015.

OLINTO, Gilda. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, v. 5, n. 1, 2011.

OLIVEIRA, Rosiska Darcy de. **Reengenharia do tempo**. Rio de Janeiro: Editora Rocco, Idéias Contemporâneas, 2003.

PINTO, Celi. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

SAAVEDRA, Luísa; TAVEIRA, Maria do Céu; SILVA, Ana Daniela. A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Factores explicativos e pistas para a intervenção. **Rev. bras. orientac. prof**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 49-59, jun. 2010. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S167933902010000100006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902010000100006&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 30 nov. 2019.

SABOYA, Maria Clara Lopes. **Alunas de Engenharia Elétrica e Ciência da Computação: estudar, inventar e resistir**. 2009. 166f. 2009. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

SARDENBERG, Cecilia M.B. Da crítica feminista à Ciência a uma Ciência Feminista?. In: COSTA, A.A.; SARDENBERG, C.M.B. (orgs.) **Feminismo, Ciência e Tecnologia**. Salvador, Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre Mulher e Relações de Gênero (REDOR), Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher (NEIM), Universidade Federal da Bahia, vol.8, Coleção Bahianas, 2002.

SCAVONE, Lucila. Maternidade: transformações na família e nas relações de gênero. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 5, n. 8, 2001.

SCHIEBINGER, Londa. **O feminismo mudou a ciência?** Bauru, SP: Edusc, 2001.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise. Tradução de Guacira Lopes Louro. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, 1995.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, v. 16, n. 1, 2015.

SILVA, Elizabeth B. Gênero e Ciência: Interpretações feministas e distinções locais. **Arbor**, v. 181, n. 716, p. 463-470, 2005.

SILVA, Fabiane Ferreira da; RIBEIRO, Paula Regina Costa. A participação das mulheres na ciência: problematizações sobre as diferenças de gênero. **Revista Labrys Estudos Feministas**, n. 10, jul./dez. 2011.

SILVA, Fabiane Ferreira da; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. **Revista Ciência & Educação**, Bauru, v. 20, n.2, p. 449-446, 2014.

SILVA, Joselina da. Doutoradas professoras negras: o que nos dizem os indicadores oficiais. **Perspectiva**, v. 28, n. 1, p. 19-36, 2010.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana. Cuidado e cuidadoras. As várias faces do trabalho do care. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 45, 2015.

TEIXEIRA, Adla Betsaida Martins; FREITAS, Marcel de Almeida. Mulheres cientistas nos cursos de Física e de Educação física na Universidade Federal de Minas Gerais. **Instrumento-Revista de Estudo e Pesquisa em Educação**, v. 18, n. 1, 2017.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013.

VÁZQUEZ-CUPEIRO, Susana. Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos. **Convergencia**, v. 22, n. 68, p. 177-202, 2015.

VIOTTI, Maria Luiza Ribeiro. **Declaração e a plataforma de ação da IV Conferência Mundial sobre a mulher**. Pequim, 1995.

ZANELLO, Valeska; FIUZA, Gabriela; COSTA, Humberto Soares. Saúde mental e gênero: facetas gendradas do sofrimento psíquico. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 27, n. 3, p. 238-246, 2015.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista Semiestruturada

Esta pesquisa vincula-se ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Viçosa e visa compreender a trajetória de docentes no Centro de Ciências Exatas da mesma. Além disso, este trabalho foi lido e aprovado no Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos da UFV garantido sigilo dos participantes e desistência da participação em qualquer momento da pesquisa de modo que sua recusa não trará prejuízos a nenhuma instância.

#### Questões de identificação:

Nome: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_ anos

Estado civil: \_\_\_\_\_

Quanto à identidade étnico-racial como você se identifica? \_\_\_\_\_

Tem filhos? Sim ( ) Não ( ) Quantos: \_\_\_\_\_

Área de atuação: \_\_\_\_\_

Linha de pesquisa: \_\_\_\_\_

Departamento na UFV: \_\_\_\_\_

Programa de Pós-graduação: \_\_\_\_\_

#### Roteiro semiestruturado:

1) Fale sobre sua trajetória enquanto docente

- formação acadêmica
- pós graduação e pesquisa
- concursos
- investimentos na carreira

2) Fale da sua chegada na Universidade Federal de Viçosa

3) Na UFV você tem ou teve:

- cargos administrativos
- produtividade científica
- desafios e obstáculos na carreira

4) Fale sobre a relação entre vida pessoal e vida profissional:

- desafios e obstáculos
- aspectos positivos
- vida conjugal e filhos