

DESIGUALDADES DE GÊNERO NA CARREIRA DOCENTE: FATORES INTERVENIENTES

*GENDER INEQUALITIES IN THE TEACHING CAREER: INTERVENING
FACTORS*

*DESIGUALDADES DE GÊNERO EN LA CARRERA DOCENTE: FACTORES
INTERVINIENTES*

TATIANI GOMES GOUVÊA

Doutoranda em Economia Doméstica pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). Mestre em Patrimônio Cultural, Paisagens e Cidadania pela Universidade Federal de Viçosa – Viçosa – MG.

tatiani.gomes@ufv.br

ANA LOUISE DE CARVALHO FIÚZA

Doutora em Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). Professora Titular do Departamento de Economia Rural da Universidade Federal de Viçosa (UFV) – Viçosa – MG.

louisefiuza@ufv.br

Recebido em: 22/04/2022

Aceito em: 23/02/2023

Publicado em: 13/09/2023

Resumo

Embora a presença das mulheres na Ciência tenha avançado ao longo dos Séculos XX e XXI, as assimetrias de gênero ainda resistem em algumas áreas. O presente estudo, realizado na Universidade Federal de Viçosa e, mais especificamente, no seu Centro de Ciências Agrárias tem por objetivo analisar os fatores que poderiam estar ocasionando a reprodução destas assimetrias no Centro de Ciências Agrárias. Realizou-se a coleta de dados secundários referentes ao perfil docente, sendo examinados: 1) o sexo dos candidatos inscritos nos concursos para a carreira do Magistério Superior; 2) a composição das bancas avaliadoras, observando-se o sexo dos avaliadores e; 3) a instituição de origem dos candidatos aprovados. Os resultados mostraram que: 1) havia diferença significativa entre o número de homens e mulheres que prestaram o concurso; 2) o sexo dos avaliadores nas bancas analisadas não revelou ser uma variável interveniente no resultado dos concursos e; 3) a origem dos candidatos inscritos mostrou-se relevante para evidenciar a diferença entre aqueles vinculados à instituição Universidade Federal de Viçosa e os de fora dela. Contudo, esta situação não se apresentou desfavorável às mulheres. Em vista disso, destaca-se a importância de que outros fatores, sobretudo aqueles relacionados ao “regime de gênero” vigorante na instituição sejam ainda investigados. Novos estudos voltados para os mecanismos pelos quais as desigualdades de gênero se reproduzem no âmbito acadêmico podem tornar mais claras as suas formas de reprodução interna.

Palavras-chave: Ciências agrárias. Gênero. Magistério superior. Mulheres nas ciências.

Abstract

Although the presence of women in Science has advanced over the 20th and 21st centuries, gender asymmetries still persist in some areas. The present study, carried out at the Federal University of Viçosa and, more specifically, at its Center for Agricultural Sciences, aims to analyze the factors that could be causing the reproduction of these asymmetries in the Center for Agricultural Sciences. Secondary data was collected regarding teaching profile, being examined: 1) the gender of the candidates enrolled in the competitions for the career of the Superior Magisterium; 2) the composition of the evaluation boards, observing the sex of the evaluators and; 3) the home institution of the candidates approved. The results showed that: 1) there was a significant difference between the number of men and women who took the exam; 2) the gender of the evaluators in the analyzed boards did not prove to be an intervening variable in the result of the tenders and; 3) the origin of the registered candidates proved to be relevant to highlight the difference between those linked to the institution Federal University of Viçosa and those outside it. However, this situation was not unfavorable to women. In view of this, it is important that other factors, especially those related to the “gender regime” in force in the institution, be further investigated. New studies focused on the mechanisms by which gender inequalities are reproduced in the academic field may clarify their forms of internal reproduction.

Keywords: Agricultural sciences. Gender. Superior magisterium. Women in science.

Resumen

Si bien la presencia de la mujer en la Ciencia ha avanzado a lo largo de los siglos XX y XXI, aún persisten asimetrías de género en algunos ámbitos. El presente estudio, realizado en la Universidad Federal de Viçosa y, más específicamente, en su Centro de Ciencias Agrícolas, tiene como objetivo analizar los factores que podrían estar provocando la reproducción de esas asimetrías en el Centro de Ciencias Agrícolas. Se recogieron datos secundarios sobre el perfil de los profesores, y se examinaron los siguientes: 1) el género de los candidatos inscritos en los concursos para la carrera del Magisterio Superior; 2) la composición de las juntas evaluadoras, observando el sexo de los evaluadores y; 3) la institución de origen de los candidatos seleccionados. Los resultados mostraron que: 1) hubo una diferencia significativa entre el número de hombres y mujeres que tomaron el examen; 2) el género de los evaluadores en las juntas analizadas no resultó ser una variable interviniente en el resultado de las licitaciones y; 3) la procedencia de los candidatos inscritos resultó ser relevante para resaltar la diferencia entre los vinculados a la institución Universidad Federal de Viçosa y los ajenos a ella. Sin embargo, esta situación no era desfavorable para las mujeres. Ante ello, es importante profundizar en la investigación de otros factores, especialmente los relacionados con el “régimen de género” vigente en la institución. Nuevos estudios centrados en los mecanismos por los cuales se reproducen las desigualdades de género en el ámbito académico pueden esclarecer sus formas de reproducción interna.

Palabras clave: Ciencias agrícolas. Género. Magisterio superior. Mujeres en la ciencia.

1 Introdução

De acordo com dados divulgados pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), em 2019 as mulheres representavam uma minoria entre os pesquisadores de todo o mundo, perfazendo um percentual de aproximadamente 30% do total de cientistas. As estatísticas contidas no relatório global publicado pela Elsevier,¹ em

¹ A Elsevier é uma das seis empresas de âmbito global (ACS, Reed-Elsevier, Springer, Wiley-Blackwell, Taylor & Francis e Sage) que atualmente dominam a publicação científica, atuando em diversas áreas de pesquisa (LARIVIÈRE; HAUSTEIN; MONGEON, 2015).

2020, intitulado “A jornada do pesquisador através de lentes de gênero” também evidenciaram o nível das desigualdades de gênero na Ciência. O estudo constatou que a proporção de mulheres que publicam em periódicos nacionais e internacionais é sempre menor, comparada à dos homens. Registra-se, também, uma disparidade em termos de áreas do conhecimento, número de citações e bolsas concedidas. Conforme exposto por Kleijn *et al.* (2020), em todos os países pesquisados, o percentual de mulheres que publicam internacionalmente esteve abaixo do percentual de homens.

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

Ao estudar a trajetória profissional das mulheres na academia, González García e Pérez Sedeño (2002), destacam que as mesmas vivenciam o fenômeno do “teto de vidro”, para descrever aqueles “mecanismos sutis que contribuem para manter e legitimar a segregação das mulheres” no meio científico (GONZÁLEZ GARCÍA; PÉREZ SEDEÑO, 2002, p. 8). Benedito (2019) ainda chama a atenção para o “efeito tesoura” para “mostrar como as mulheres vão sendo expulsas da ciência ao longo de suas carreiras, impedindo que elas ocupem posições de liderança” (BENEDITO, 2019, p. 2).

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

O presente estudo buscou compreender os fatores, processos e dinâmicas que poderiam estar (re)produzindo as assimetrias de gênero no âmbito da universidade. Tomou-se como *locus* do estudo uma universidade pública, de origem agrária, que em março de 2022 completou seu primeiro centenário de fundação.² A Universidade Federal de Viçosa (UFV), reconhecida nacional e internacionalmente por seus cursos de graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão e desenvolvimento científico e tecnológico, ainda preserva certas características oriundas da época de sua criação. A exemplo, um perfil docente predominantemente masculino, como aquele que se revela em seu Centro de Ciências Agrárias (CCA).

Cabe esclarecer que a origem dos fatores aqui investigados para explicar a menor representatividade feminina na docência no CCA/UFV deu-se, sobretudo, a partir do que a literatura científica sobre o tema aponta como possíveis causas para a desigualdade. Assim, o presente estudo justifica-se pela importância de se avançar na compreensão desses fatores e processos que atuam na reprodução das desigualdades de gênero na carreira docente, promovendo uma abertura para o debate e reflexão crítica sobre a temática.

Esse artigo está dividido em cinco partes, a contar desta introdução. Na segunda parte, apresenta-se um recorte da literatura no que se refere às questões de gênero na Ciência. Posteriormente, são detalhados os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa e referentes à coleta e análise dos dados. Na quarta parte são analisados os resultados obtidos, relacionando-os ao objetivo central deste estudo. E, por último, apresenta-se as considerações finais e recomendações para trabalhos futuros.

2 Ciência e Gênero: uma conversa (ainda) necessária

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

² A Universidade Federal de Viçosa foi fundada em 30 de março de 1922, na ocasião como Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV).

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

Integram-se a essa discussão os estudos desenvolvidos por Hryniewicz e Vianna (2018) e Rezende (2020). As autoras assinalam para uma persistência da sub-representação feminina nos espaços de poder, liderança e tomada de decisão, em diferentes campos do conhecimento. Esses cargos, dotados de maior prestígio e remuneração, são geralmente ocupados em sua maioria por homens. Entretanto, muitas vezes as próprias mulheres não reconhecem a necessidade de ações afirmativas para garantir uma inclusão mais igualitária nesses espaços de poder. Isso se deve a um condicionamento social, que faz com que a mulher acredite ser uma escolha e não uma série de fatores que contribuem para a manutenção de um sistema desigual na ocupação dos cargos de liderança. Segundo Bourdieu (2012), essas situações refletem uma sociedade em que o gênero é estruturante das relações sociais e de poder, prevalecendo uma predominância masculina em diversas áreas. Nas palavras do autor,

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

Para Botassio e Vaz (2020), a segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho vincula-se às relações de gênero construídas socialmente. Segundo os autores, é principalmente através da divisão sexual do trabalho que se expressam as relações sociais de gênero. Devido a isso, as carreiras femininas são, muitas vezes, afetadas em função da difícil tarefa de conciliar as responsabilidades da vida doméstica e da carreira profissional. Os autores ainda ressaltam a importância de se “promover políticas que incentivem a divisão equitativa das

responsabilidades domésticas e familiares entre homens e mulheres e reforçar aquelas que possam auxiliar as mulheres a ampliarem seu tempo de permanência no mercado de trabalho” (BOTASSIO; VAZ, 2020, p. 23).

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

Sob o mesmo ponto de vista, Reis, Aguiar e Paes (2020) descrevem que os impasses relacionados à vida acadêmica das mulheres, extrapolam o âmbito das dificuldades convencionais e se estendem a um cenário que é específico do “ser mulher” e das várias limitações a que estão sujeitas. A esse respeito, Rezende (2020) aponta para a existência de uma divisão sexual do trabalho que “constrange o acesso das mulheres às esferas de poder e decisão, indicando que essas ainda se constituem como domínio masculino” (REZENDE, 2020, p. 357). Assim também, Chassot (2013) argumenta que as desigualdades vivenciadas pelas mulheres na produção acadêmica estão relacionadas às mais diversas formas de desigualdade vivenciadas socialmente. O autor aponta duas possíveis explicações para essa persistente disparidade de gênero no campo das Ciências: a circunscrição historicamente construída de uma acepção misógina e, a segunda, relacionada à divisão sexual do trabalho estabelecidos com base nos padrões e valores culturais tradicionais:

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

Schiebinger (2001) ressalta que “o processo de trazer mulheres para a ciência exigiu, e vai continuar a exigir, profundas mudanças estruturais na cultura, métodos e conteúdo da ciência” (SCHIEBINGER, 2001, p. 37). De acordo com a autora, a cultura masculina é particularmente evidente nas carreiras associadas às áreas “duras” da ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Ressalta que “as instituições científicas - universidades, academias e

indústrias - foram estruturadas sobre a suposição de que os cientistas seriam homens com esposas em casa para cuidar deles e de suas famílias” (SCHIEBINGER, 2001, p. 69). O que Schiebinger (2001) assinala como constitutivo de uma cultura organizacional, um modo de pensar e agir cientificamente repletos de padrões de masculinidade, Connell (2009) identifica como sendo o “regime de gênero” instaurado no âmbito das instituições. De acordo com a autora, o gênero deve ser entendido também enquanto uma estrutura que organiza os arranjos sociais, as atividades e as práticas cotidianas. Ele ainda reúne um conjunto de relações e interações sociais dentro das quais, os indivíduos e os grupos agem. Assim, “esse padrão nos arranjos de gênero pode ser chamado de regime de gênero de uma instituição” (CONNELL, 2009, p. 72).

Diante dessa realidade, depreende-se que a trajetória profissional das mulheres é marcada por inúmeros obstáculos e entraves que, embora não impeçam, dificultam o acesso e até mesmo a permanência delas em determinadas carreiras. Adentrar em áreas que são tradicionalmente ocupadas por homens, como as Ciências Agrárias, esconde muitos desafios difíceis de serem superados, considerando os ideais patriarcais alicerçados nas instituições de ensino superior.

3 Percorso metodológico

A fim de alcançar o objetivo proposto nesta pesquisa, o qual buscou compreender os fatores, processos e dinâmicas que poderiam estar (re)produzindo as assimetrias de gênero no âmbito da universidade, realizou-se, inicialmente, o levantamento de dados referentes a todos os docentes do magistério superior da UFV, em exercício da função, por meio do seu *site* oficial. Esses dados foram mais abrangentes e detalhados em relação aos docentes lotados no CCA da UFV. Para estes últimos, coletou-se informações disponibilizadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), órgão responsável pela execução e avaliação das ações administrativas e das políticas de gestão e desenvolvimento de pessoas na universidade. A escolha pelo CCA da UFV, *Campus* Viçosa, se deu pelo fato do mesmo ser o que apresenta maior desigualdade no número de docentes do sexo masculino e feminino, como demonstrado na pesquisa desenvolvida por Motta (2018).

Para a coleta dos dados gerais, relativos a todos os docentes da UFV, foi calculado o número de pesquisadores do Magistério Superior, por sexo, distribuídos entre os quatro Centros de Ciências da UFV, buscando-se, inicialmente, apresentar a distribuição de docentes de ambos

os sexos em cada centro: Centro de Ciências Agrárias; Exatas; Biológicas e Humanas. No caso do CCA, este levantamento foi realizado considerando-se a distribuição dos docentes de ambos os sexos pelas categorias de professor Auxiliar, Adjunto, Associado e Titular. Posteriormente, buscou-se identificar as docentes do sexo feminino ocupantes de cargos de chefia, em função da representatividade feminina ser considerada um tema de grande relevância quando se trata de discutir a igualdade de gênero na ciência.

A literatura nacional que aborda a temática (AMBROSINI, 2017; BOTASSIO; VAZ, 2020; HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018; MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015; OLINTO, 2011; REZENDE, 2020; SBPC, 2021), para citar apenas alguns estudos, evidenciaram uma sub-representatividade feminina em determinadas áreas da Ciência, na ocupação de cargos de direção, chefia e tomadas de decisões. Finalizando a etapa descritiva da pesquisa, levantou-se, também, dados relativos à produtividade, considerando-se para tanto a distribuição de bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ) entre os docentes de ambos os sexos.

Quanto às análises de cunho mais explicativo das desigualdades de gênero na universidade, buscou-se, inicialmente, levantar o **sexo dos discentes** dos Programas de Pós-Graduação da área das Ciências Agrárias I da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Foram calculados os percentuais de titulados em nível de doutorado no último quadriênio (2017-2020), em virtude dessa titulação ser a que geralmente precede a entrada na carreira docente do Magistério Superior.

Nessa etapa de cunho mais explicativo da pesquisa, buscou-se ainda, analisar a existência de relação entre o sexo dos candidatos aprovados nos concursos público para o magistério superior realizados no CCA e o sexo dos avaliadores que compunham a banca examinadora. Foram examinados os processos entre os anos de 2018 a 2021 por estes se encontrarem disponibilizados via Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Foram contabilizadas as seguintes informações: total de inscrições homologadas por sexo e o número de candidatos que de fato participaram da seleção; instituição de obtenção da última titulação; sexo do candidato aprovado e sexo dos membros titulares das bancas examinadoras.

4 Resultados e discussão

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

A UFV foi inaugurada em 28 de agosto de 1926 como Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV). No ano de 1948, a ESAV foi transformada em Universidade Rural do

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

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

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

Decorrido um século desde a fundação da instituição, o padrão que ainda hoje se observa no CCA da UFV, em muitos aspectos, se relaciona ao descrito por Lopes (1995), principalmente, pela manutenção das desiguais relações de poder e representatividade nesse meio. Por outro lado, a universidade passou por diversas mudanças decorrentes de seu crescimento e a atual estrutura organizacional é uma delas. De acordo com Borges, Sabioni e Magalhães (2006), o antigo sistema constituído de escolas e institutos deu lugar a uma estrutura mais aberta e dinâmica, formada por quatro Centros de Ciências: (1) Agrárias, (2) Biológicas e da Saúde, (3) Exatas e Tecnológicas e (4) Humanas, Letras e Artes. Este modelo de estrutura administrativa iniciou-se em 1978 e vigora até os dias atuais. A Tabela 1 apresenta o total de departamentos e de docentes vinculados a cada centro de ciências da UFV, em seu *Campus* Viçosa.

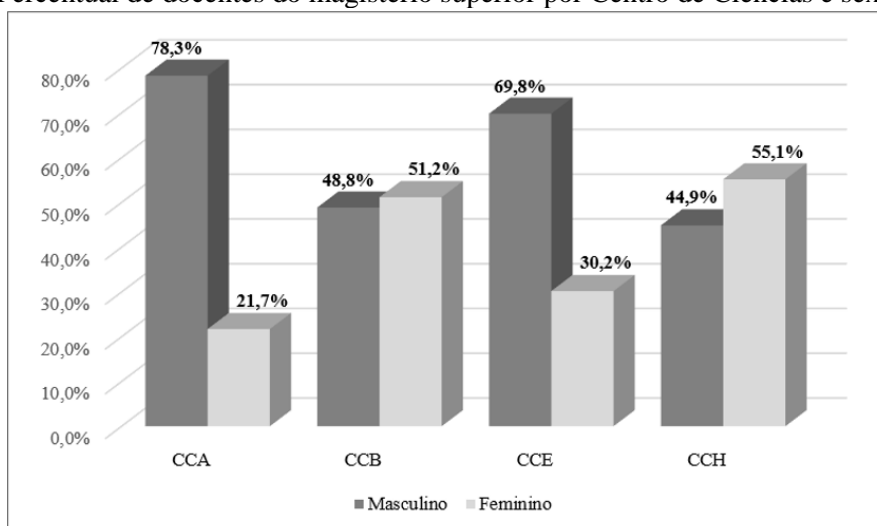
Tabela 1 - Departamentos por Centro de Ciências, UFV, 2021.

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

Fonte: Elaborada pelas autoras a partir das informações disponibilizadas no site da UFV³ (2021a).

Os quatro Centros de Ciências juntos abarcam um total de 38 (trinta e oito) departamentos que, por sua vez, são responsáveis pela administração de cursos de graduação e pós-graduação a eles vinculados. Também estão incluídos nesse cenário os 951 docentes do magistério superior que atualmente pertencem à instituição, sendo que deste total 94,5% exercem suas atividades em regime de dedicação exclusiva.

Gráfico 1 - Percentual de docentes do magistério superior por Centro de Ciências e sexo, UFV, 2021.



Fonte: Elaborado pelas autoras a partir das informações disponibilizadas no site da UFV (2021a).

Observando-se a distribuição docente entre os quatro Centros de Ciências da UFV, os Centros de Ciências Agrárias (CCA) e o Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CCE) foram os que apresentaram maior assimetria de gênero, com percentuais de mulheres de 21,7% e 30,2% respectivamente. Em comparação, verifica-se certo equilíbrio na composição dos quadros de docentes do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCB) e Centro de Ciências Humanas (CCH) com 51,2% de professoras no CCB e 55,1% no CCH⁴.

Os dados encontrados demonstram a existência de uma segregação horizontal entre os docentes da UFV, caracterizada por uma maior concentração de mulheres em certas áreas do

³ Disponível em: <https://www.dti.ufv.br/relatorioufv/tabela44.asp?tipo=a>.

⁴ Percentual calculado sobre o número total de docentes de cada Centro de Ciências, UFV, 2021a.

conhecimento, como as ciências humanas e biológicas. Sobre isso, diversos estudos apresentam resultados semelhantes e mostram como este cenário tem sido, desde muito tempo, sustentado por estereótipos de gênero que são enraizados culturalmente e se encarregam de justificar e explicar a ausência feminina nesses espaços (FREITAS; TEIXEIRA; SILVA, 2021; OLINTO, 2011; SCHIEBINGER, 2001).

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

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

O único dos quatro Centros de Ciências da instituição que possui uma mulher ocupando o cargo de Diretora de Centro é o CCE. Já entre os 38 departamentos pertencentes à UFV, em seu *Campus* Viçosa, 68% deles são ocupados por chefes do sexo masculino⁶. Esses dados coadunam ao exposto por Rezende (2020) ao se referir à ocupação dos cargos de posições de poder e decisão nas instituições. A autora assinala a presença de gargalos enfrentados pelas mulheres como “o preconceito e a discriminação, a existência de cultura organizacional sexista, a prevalência de modelos de liderança masculinos, a dupla jornada de trabalho, a infraestrutura inadequada, que vai desde a ausência de banheiros femininos à inexistência de creches” (REZENDE, 2020, p. 358).

⁵ Relatório UFV (2021b). Disponível em: <https://www.dti.ufv.br/relatorioufv/tabela44.asp?tipo=a>.

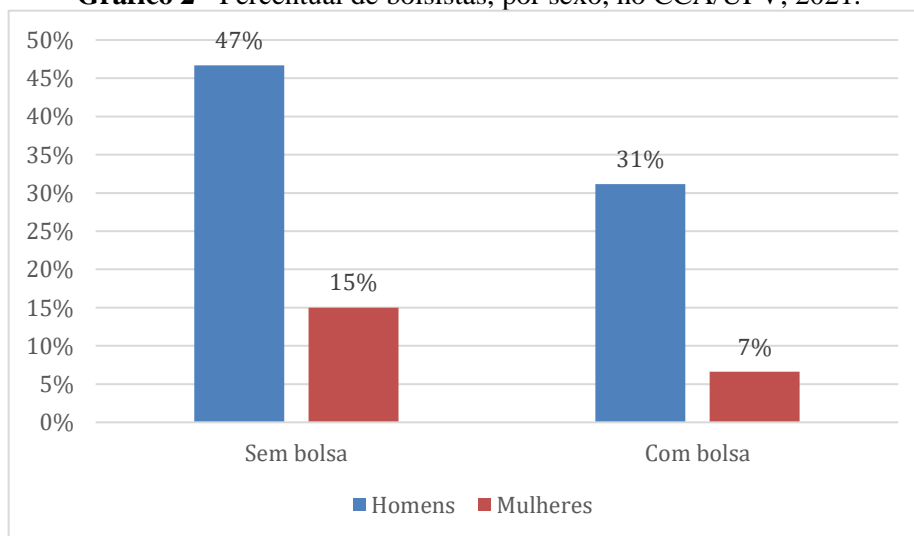
⁶ Centros e Institutos de Ciências (2021a). Cf.: <https://www.ufv.br/centros-e-institutos-de-ciencias/>.

Observa-se, ainda, outro aspecto importante da desigualdade de gênero na academia que está relacionado à distribuição de bolsistas de PQ. A modalidade de bolsa PQ do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), trata-se de um importante aporte à pesquisa em todas as áreas do conhecimento no Brasil. Sua obtenção por parte dos pesquisadores, segue alguns critérios predefinidos, a saber:

Para a categoria 1, o pesquisador será enquadrado em quatro diferentes níveis (A, B, C ou D), com base comparativa entre os seus pares e nos dados dos últimos 10 (dez) anos, entre eles o que demonstre capacidade de formação contínua de recursos humanos. Para a categoria 2, em que não há especificação de nível, será avaliada a produtividade do pesquisador, com ênfase nos trabalhos publicados e orientações, ambos referentes aos últimos 5 (cinco) anos. A duração da bolsa PQ categoria/nível 1A é de 60 (sessenta) meses; 1B, 1C e 1D é de 48 (quarenta e oito) meses; e categoria 2 é de 36 (trinta e seis) meses). SR - Pesquisador Sênior é o pesquisador que se destaca entre seus pares como líder e paradigma na sua área de atuação, valorizando sua produção científica e/ou tecnológica. Para receber uma bolsa PQ - SR, o pesquisador deverá ter permanecido no sistema por pelo menos 15 (quinze) anos na categoria 1 níveis A ou B, consecutivos ou não, e continuar ativo no desenvolvimento de pesquisas científicas e/ou tecnológicas e na formação de pesquisadores em diversos níveis (BRASIL, 2018, p. 14).

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

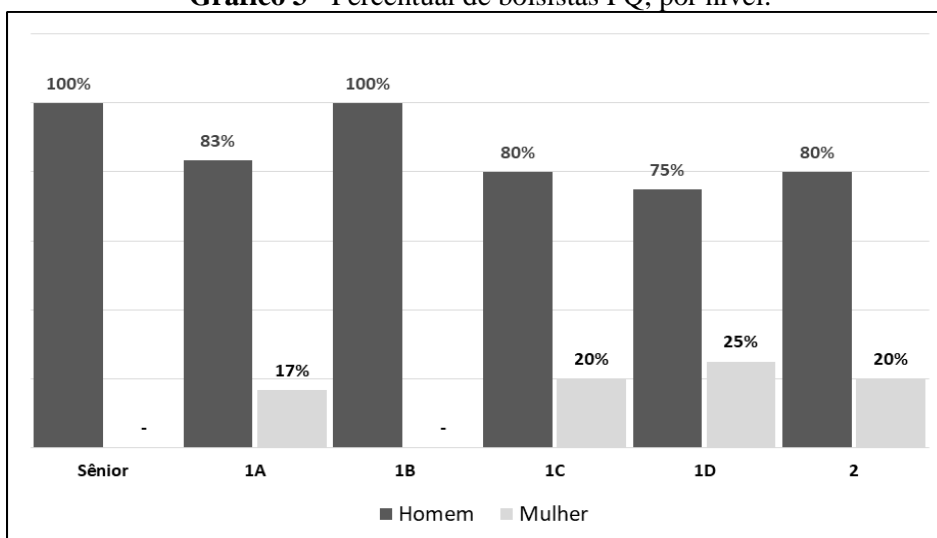
Gráfico 2 - Percentual de bolsistas, por sexo, no CCA/UFV, 2021.



Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de consulta individual ao sistema do CNPq (BRASIL, 2022)

Do total de docentes do CCA/UFV, 62% não possuem bolsa de PQ. Dentre os 38% contemplados com a referida bolsa, 31% são do sexo masculino e 7% são mulheres. Mafra (2020) apresenta dados importantes sobre esse cenário, evidenciando a desproporção na distribuição das bolsas entre docentes do sexo masculino e feminino, principalmente ao se considerar os níveis mais elevados destas. Segundo o autor, “Tais dados merecem análise minuciosa, visto que tais bolsas significam o reconhecimento da excelência nas atividades científicas e tecnológicas desenvolvidas por docentes no Brasil” (MAFRA, 2020, p. 9).

Gráfico 3 - Percentual de bolsistas PQ, por nível.



Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de consulta individual ao sistema do CNPq (BRASIL, 2022)

A desigualdade apresentada no Gráfico 2, tende a se intensificar à medida que se classificam as bolsas hierarquicamente (Gráfico 3), o que reforça a atuação do efeito tesoura mencionado anteriormente, em que as mulheres vão sendo “expulsas” à proporção que avançam profissionalmente na carreira. No nível Sênior, formado por cientistas líderes em suas áreas e que foram bolsistas 1A e 1B por pelo menos 15 anos, observa-se a total ausência de mulheres. No nível 1A, destinado a pesquisadores que apresentam excelência na produção científica e formação de recursos humanos, 83% são homens e 17%, mulheres. Para o nível 1B, apenas homens foram contemplados. Nos níveis 1C e 2, observou-se os mesmos percentuais para homens e mulheres, 80% e 20% respectivamente. Foi o nível 1D que concentrou um maior percentual de mulheres bolsistas produtividade, com um total de 25%. Os percentuais descritos ilustram de forma explícita a desigualdade de gênero entre os bolsistas do CCA. Contudo, os desafios se estendem para além dos números pois, de acordo com Oliveira *et al.* (2021),

A menor presença de mulheres nos níveis mais elevados das bolsas PQ (1A e SR) pode apontar tanto para um reforço das hierarquias de gênero na

academia, como para uma mudança geracional em curso. [...] o nível 1 da bolsa de produtividade implica no acesso não apenas a bens materiais (a taxa de bancada que acompanha a bolsa, além de acesso a editais específicos de financiamento), como também a bens simbólicos, como a possibilidade de compor os comitês de assessoramento do CNPq (OLIVEIRA *et al.*, 2021, p. 91).

Além disso, é possível inferir que independentemente do nível da bolsa PQ, esta parece fornecer certas vantagens àqueles que a detém, tornando-se um instrumento para a obtenção de outros incentivos acadêmicos e científicos, materiais ou simbólicos (BOURDIEU, 2017). Assim, o campo científico se organiza em torno de uma luta concorrencial, mas, também, de dominação e poder, estimulados pela lógica intensificada e produtivista de se fazer pesquisa. O monopólio da autoridade científica – prestígio, reconhecimento, celebridade etc. – e o acúmulo de capital científico são os principais elementos almeçados pelos agentes deste campo. Segundo Bourdieu (2004),

O campo científico é um mundo social e, como tal, faz imposições, solicitações, etc., que são, no entanto, relativamente independentes das pressões do mundo social global que o envolve. [...] Uma das manifestações mais visíveis da autonomia do campo é sua capacidade de refratar, retraduzindo sob uma forma específica as pressões ou as demandas externas (BOURDIEU, 2004, p. 21-22).

Nesse sentido, os indivíduos atuam estrategicamente buscando preservar ou transformar a estrutura e a sua própria posição no campo. Em especial para as mulheres, este espaço torna-se ainda mais desafiador ao se considerar a divisão sexual do trabalho, que vincula a figura feminina às questões domésticas e de cuidados, oriundas de sua dupla jornada. Desse modo, ainda que submetidas a uma mesma normativa institucional, a sobrecarga gerada pela adição do trabalho reprodutivo traz impactos negativos à trajetória profissional dessas mulheres. Ademais, estudos recentes apontam para uma persistente divisão assimétrica do trabalho doméstico e de cuidados – crianças, enfermos, idosos –, que mantêm as mulheres em situação de desvantagem quando comparadas aos homens em suas respectivas carreiras (BENEDITO, 2019; BOTASSIO; VAZ, 2020).

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

Diante do exposto nos Gráficos 2 e 3, verifica-se que o CCA parece seguir a tendência observada no estudo de Oliveira *et al.* (2021). Os autores identificaram um conjunto de obstáculos que se colocam nas trajetórias acadêmicas das mulheres. Os resultados encontrados possibilitam inferir a existência de barreiras que dificultam a ascensão feminina a níveis hierárquicos superiores, como os cargos de liderança e chefia. Esse cenário alinha-se também ao conceito de teto de vidro abordado por González García e Pérez Sedeño (2002), Olinto (2011) e Benedito (2019). As autoras concordam que as mulheres enfrentam obstáculos (visíveis ou não) que se colocam entre elas e o topo da carreira. Em decorrência disso, evidencia-se uma persistente sub-representação feminina nos espaços de liderança, poder e tomada de decisão na instituição, o que Olinto (2011) descreve como segregação vertical.

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

Além de uma sub-representação nos cargos administrativos, os dados relativos ao CCA indicam a existência de uma segregação horizontal, que diz respeito à divisão dos indivíduos por área do conhecimento (OLINTO, 2011). O CCA e o Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CCE) são os espaços que se apresentam mais segregados horizontalmente na UFV. Em contrapartida, verifica-se uma maior representatividade de mulheres nos cursos de Ciências Humanas, Letras e Artes e Ciências Biológicas, conforme retratado anteriormente no Gráfico 1.

Os dados apresentados corroboram com o estudo desenvolvido por Moschkovich e Almeida (2015). As autoras também evidenciaram um crescimento do número de mulheres com o título de doutorado no Brasil, nos últimos anos, e de professoras no ensino superior. Contudo, mostraram que as docentes do sexo feminino estavam mais concentradas em áreas do conhecimento tidas como mais afeitas às mulheres, como as ligadas ao campo da saúde e da educação, enquanto aqueles ligados à área tecnológica, como as engenharias continuam sendo predominantemente masculinos. Seguindo pela mesma linha interpretativa, o estudo de Pinto, Carvalho e Rabay (2017) identificou que o genderamento do conhecimento no ensino superior se expressa na concentração de mulheres nas ciências humanas, sociais e da saúde; situação esta que também foi evidenciada na UFV. Isso posto, buscou-se, adicionalmente, identificar a

distribuição corpo docente do CCA/UFV em relação ao estágio na carreira, conforme o disposto na Tabela 2.

Tabela 2 - Classificação dos docentes do CCA/UFV por categoria funcional.

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

Fonte: Elaborada pelas autoras a partir das informações disponibilizadas no Relatório UFV (2021b).

Nota-se que a categoria de Professor(a) Titular⁷ concentra atualmente a maior parte dos docentes. É ainda a categoria que apresenta maior diferença entre os percentuais de mulheres e homens classificados neste nível. No CCA da UFV, 81 docentes estão classificados na categoria de professor (a) titular, sendo que deste total apenas 11% são mulheres. Esses dados traduzem, além de uma clara disparidade de gênero na carreira docente, expressiva redução do número de mulheres em relação ao topo da carreira, ou seja, a categoria de professora titular. Tem-se, portanto, um cenário de desigualdade que se intensifica ao longo dos anos, fazendo com que as mulheres percam ainda mais espaço em suas trajetórias acadêmicas.

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

O que se percebe em relação à classificação docente por categoria funcional no CCA/UFV, indica haver confluência com a pesquisa desenvolvida por Llorens *et al.* (2021). No estudo em questão, os autores evidenciaram uma série de estereótipos de gênero que se somam ao longo da vida docente, fazendo com que um menor número de mulheres alcance o

⁷ Ressalta-se que para chegar à classe de professor titular, que representa o topo da carreira acadêmica no Brasil, é preciso obter aprovação na apresentação de Memorial ou defesa de Tese Acadêmica. Só podem se inscrever professores que tenham cumprido os seguintes requisitos: ter concluído interstício de 24 (vinte e quatro) meses como Associado nível 4 (quatro) no magistério superior e ter obtido pontuação mínima necessária em processo de avaliação de desempenho, conforme legislação específica.

topo da carreira. São citados, como exemplo, o preconceito de gênero no processo de revisão por pares, especialmente em campos mais masculinos; as taxas de participação em publicações e citações, considerando o sexo dos autores; os critérios de avaliação para contratação e promoção na carreira, entre outros. Ainda de acordo com a pesquisa, a combinação desses fatores discriminatórios “pode levar a um abandono gradual das carreiras científicas por muitas mulheres, cujo número diminui à medida que as fases da carreira progridem” (LLORENS, *et al.*, 2021, p. 2049).

4.3 O doutoramento e o ingresso na carreira docente

A conscientização sobre o cenário que se apresenta é de fundamental importância para mitigar as desigualdades identificadas. Diante disso, buscou-se, inicialmente, levantar o total de titulados por ano, em nível de doutorado no CCA, a fim de analisar se existiam discrepâncias entre o percentual de homens e mulheres que se titulavam neste nível. Geralmente, o doutorado é a titulação exigida nos concursos para a carreira docente do Magistério Superior. A Tabela 3, apresentada a seguir, lista os 14 (quatorze) programas de pós-graduação *stricto sensu* da UFV, que possuem o nível de doutorado e que estão elencados na área de Ciências Agrárias I, de acordo com a classificação da CAPES.

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

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

Fonte: Sistema Acadêmico da Pós-Graduação (ACADEMICOPG) da UFV (2021c).

Corroborando com o que vem acontecendo no contexto nacional, na UFV o número de mulheres tituladas na pós-graduação, em nível de doutorado, tem sido ligeiramente superior

ao de homens. Sobre isso, Oliveira *et al.* (2015) apontam para uma significativa e progressiva participação de mulheres entre os titulados na pós-graduação *stricto sensu*. Outra constatação feita pelos autores é a de que as áreas das Ciências Humanas e da Saúde são as que apresentam maior número de mulheres tituladas, enquanto as áreas de Ciências Sociais Aplicadas e de Engenharias, possuem mais mestres e doutores do sexo masculino (OLIVEIRA *et al.*, 2015). Em 2019, um estudo realizado pelo Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE), evidenciou que “entre os titulados em programas de mestrado nos anos mais recentes, o número de mulheres foi cerca de 25% maior do que o de homens. Nos programas de doutorado, o número de mulheres foi cerca de 19% maior” (BRASIL, 2019, online). Não obstante, Prado (2014) salienta que, embora as mulheres tenham ultrapassado os homens em quantidade de diplomas de doutorado, o meio acadêmico ainda é indiferente à realidade feminina, principalmente no que se refere à sobrecarga de trabalho.

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

4.4 Os concursos públicos para a carreira do magistério superior

O ingresso na carreira docente ocorre por meio de concurso público, o qual possibilitaria aparente igualdade entre homens e mulheres, conforme destacado por Monteiro e Altmann (2021). Assim, buscou-se examinar os concursos públicos para a carreira do magistério superior ocorridos no âmbito do CCA e cujos processos puderam ser acessados através do SEI. Foram encontrados 26 concursos concluídos, realizados entre os anos de 2018 a 2021, assim distribuídos em todos os 7 departamentos que compõem o CCA: Agronomia (13),

Economia Rural (1), Engenharia Agrícola (1), Engenharia Florestal (4), Fitopatologia (1), Solos (2) e Zootecnia (4). Para três editais do Departamento de Agronomia não houve candidatos aprovados.

Tabela 4 - Relação de concursos realizados no âmbito do CCA/UFV (2018-2021).

Departamento	Nº do Edital	Nº vagas	Total de Inscritos	Sexo dos inscritos		Sexo Aprovado(a)	Instituição de titulação (doutorado)	
				M	F			
1	Agronomia	94/2018	01	91	47	44	F	UFLA
2	Agronomia	90/2019	01	70	26	44	M	UFV
3	Agronomia	91/2019	01	72	47	25	M	UFV
4	Agronomia	92/2019	01	64	32	32	M	UNICAMP
5	Agronomia	93/2019	01	82	32	50	M	USP
6	Agronomia	107/2019	01	55	33	22	F	UFV
7	Agronomia	108/2019	01	48	26	22	F	UFV
8	Agronomia	119/2019	01	52	22	30	<i>Sem aprovados</i>	-
9	Agronomia	123/2019	01	28	21	7	<i>Sem aprovados</i>	-
10	Agronomia	39/2020	01	92	49	43	M	UEPG
11	Agronomia	03/2021	01	65	27	38	F	UFV
12	Agronomia	57/2021	01	23	19	4	M	USP
13	Agronomia	67/2021	01	39	20	19	<i>Sem aprovados</i>	-
14	Economia Rural	85/2019	01	15	12	3	M	UFV
15	Engenharia Agrícola	94/2019	01	22	17	5	M	UFV
16	Engenharia Florestal	26/2020	01	41	21	20	F	UFV
17	Engenharia Florestal	58/2021	01	25	12	13	F	UFRPE
18	Engenharia Florestal	59/2021	01	12	8	4	M	UFV
19	Engenharia Florestal	78/2021	01	14	9	5	M	UFV
20	Fitopatologia	09/2020	01	18	10	8	M	UFV
21	Solos	97/2019	01	56	31	25	M	UFOP
22	Solos	37/2020	01	120	66	54	M	UFV
23	Zootecnia	07/2021	01	20	13	7	F	UFV
24	Zootecnia	54/2021	01	33	16	17	M	UFV
25	Zootecnia	73/2021	01	20	9	11	M	UFV
26	Zootecnia	79/2021	01	32	15	17	M	UNIOESTE
Total de inscritos				1.209	640	569		

Total de participantes do processo de seleção	365	211 (58%)	154 (42%)
Percentual de aprovados por sexo		4,7%	1,9%

Fonte: Elaborada pelas autoras a partir das informações disponibilizadas no SEI (2021d).

Nos 26 (vinte e seis) processos analisados neste estudo, obteve-se um total de 1.209 inscritos, sendo 640 do sexo masculino e 569 do sexo feminino. Observa-se um significativo percentual de aprovação a favor dos homens, fato que não corrobora para uma mudança efetiva do quadro de composição docente da instituição e, mais especificamente em seu Centro de Ciências Agrárias.

Em relação ao número de candidatos inscritos e aqueles que, de fato, participaram da seleção observou-se uma elevada taxa de desistência entre as inscrições homologadas, conforme indicado na Tabela 4. Em relação aos candidatos do sexo masculino, apenas 33% compareceram para a realização das provas. No caso das mulheres, este percentual foi ainda menor, 27% das candidatas mantiveram sua participação nos concursos. Infere-se, como uma das possíveis razões para este quadro de abstenções, o tempo transcorrido entre as inscrições e a realização das provas, o que torna possível a aprovação dos candidatos em outros editais de natureza semelhante. Considerando ainda, que tais concursos ocorreram durante o cenário marcado pela pandemia da covid-19,⁸ tem-se como possível agravante uma série de limitações impostas para a realização dos certames.

Outro fator analisado em relação aos concursos foi a instituição de origem dos candidatos aprovados. Este fator foi considerado como uma possível variável interveniente nas desigualdades de gênero entre docentes de ambos os sexos em função do fato de que a endogenia institucional pode favorecer aos que são de **dentro**, ainda que aqueles que tenham tido vínculo direto com o candidato sejam proibidos de estar na banca. Ser **de dentro** significa ter um capital social interno, vínculos de simpatia, camaradagem e admiração que não são captáveis pelo currículo. Nesse sentido, observou-se uma forte endogenia no CCA/UFV em relação aos percentuais de aprovação de homens e mulheres, provenientes do doutorado na mesma instituição. Os dados relativos à origem dos candidatos mostraram que das sete mulheres aprovadas, cinco foram tituladas doutoras pela UFV, ou seja, 72%. Em relação aos dezesseis candidatos homens aprovados, dez deles também concluíram o doutorado na UFV,

⁸ Trata-se de uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus Sars-CoV-2, identificado pela primeira vez em dezembro de 2019, em Wuhan, na China. Em 11 de março de 2020 foi declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como pandemia, devido à sua vasta abrangência geográfica.

representando um percentual de 63% dessas aprovações. Em números gerais, 65% do total de candidatos aprovados era de egressos da própria instituição.

Os resultados aqui obtidos divergem parcialmente do estudo desenvolvido por Motta (2018), sobretudo em relação ao percentual de mulheres docentes do CCA graduadas na mesma instituição que lecionam. Motta (2018) encontrou um total de 35% de mulheres nesta situação. Em contrapartida, a autora evidenciou percentuais de 73% de professores do sexo masculino que se graduaram na própria UFV. Quando analisado o título de mestre, a diferença foi ligeiramente reduzida, prevalecendo, entretanto, uma endogenia institucional a favor dos homens (77%) em relação às mulheres (55%).

O panorama de ingresso na carreira docente descrito por Motta (2018) comparado aos resultados mais recentes auferidos por meio deste estudo, conduzem à interpretação de que mudanças significativas vêm ocorrendo nos últimos anos, no que diz respeito à inserção das mulheres na área das ciências agrárias. Entretanto, um cenário de equilíbrio na composição docente por gênero no CCA ainda não é vislumbrado, pois trata-se de um campo do conhecimento que há tempos vem se mantendo expressivamente masculino.

Para além dos dois fatores anteriormente analisados em termos da sua possibilidade de influenciar no resultado dos concursos para docentes (1 - a porcentagem de homens e mulheres que fazem o concurso e 2 - a origem institucional dos candidatos), considera-se, ainda, um terceiro fator: 3 - o sexo dos examinadores que compuseram a banca do concurso. As Comissões Examinadoras dos concursos são constituídas por 3 membros titulares e 2 suplentes. Constatou-se, nos concursos realizados entre 2018 e 2021, a predominância masculina das bancas, fato que corrobora ao identificado por Motta (2018) ao realizar o mesmo levantamento, porém referente aos concursos realizados entre os anos de 2008 a 2017. Considerando os membros titulares nos 26 editais analisados, nenhuma banca foi formada exclusivamente por mulheres. Em contrapartida, 65,4% delas apresentavam formação puramente masculina. As bancas mistas, que neste caso representaram 34,6% do total, continham dois homens e uma mulher (19,2%) e duas mulheres e um homem (15,4%).

Tabela 5 - Composição das Bancas e sexo dos aprovados.

Composição da Banca	Nº de Bancas	Aprovações		Sem aprovados
		Homens	Mulheres	
3 homens	17 65,4%	10 59%	05 29%	02 12%
2 homens e 1 mulher	05 19,2%	03 60%	01 20%	01 20%

1 homem e 2 mulheres	04 15,4%	03 75%	01 25%	-
Total	100%			

Fonte: Elaborada pelas autoras a partir das informações disponibilizadas no SEI (2021d).

Todavia, conforme exposto na Tabela 5, ainda que a desigualdade de gênero na composição das bancas examinadoras seja evidente, neste estudo em específico não se observou indícios de que isso tenha tendenciado, de alguma forma, a maneira como os processos seletivos foram conduzidos e avaliados. Observa-se que cinco, das sete mulheres aprovadas, foram julgadas por bancas formadas em sua totalidade por membros do sexo masculino. As bancas mistas, ou seja, que apresentavam em sua composição um membro do sexo feminino, aprovaram uma candidata mulher e três candidatos homens e, por fim, a banca examinadora formada por duas mulheres e um homem, aprovou, igualmente, três homens e uma mulher.

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

Vale ressaltar que esses achados, embora significativos, remetem a um curto intervalo de tempo (2018-2021), obtidos por meio do acesso à consulta pública daqueles processos que se encontram inseridos no SEI. Em razão do período pandêmico e do trabalho remoto caracterizado pela diminuição ou supressão das atividades presenciais nos setores da instituição, a consulta aos processos anteriores ao ano de 2018, não disponibilizados por meio digital, foi inviabilizada.

5 Considerações finais

O objetivo central deste trabalho foi compreender os fatores que atuam na reprodução das desigualdades de gênero na carreira docente. Analisando o quadro geral de distribuição docente na UFV sob uma perspectiva de gênero, notou-se que nos Centros de Ciências Humanas e de Ciências Biológicas, as mulheres se apresentavam ligeiramente superiores ao número de homens, reproduzindo na instituição as práticas e estereótipos presentes na

sociedade. Embora metade dos títulos de *Doctor Scientiae* sejam obtidos por mulheres, elas não conseguem adentrar, proporcionalmente, em todas as áreas do conhecimento.

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

Observando-se os elementos internos que poderiam atuar na reprodução dessas desigualdades, examinou-se os processos de concursos públicos para a carreira docente, durante um período de 3 anos, em função da disponibilidade dos dados no SEI. Constatou-se que a forma como foram compostas as bancas examinadoras, em termos do sexo dos avaliadores, não evidenciou relação com os candidatos aprovados. Bancas examinadoras com a presença de alguma professora-examinadora apresentaram resultados inferiores em relação à aprovação de mulheres que as bancas compostas apenas por professores-avaliadores. Analisando-se a origem do candidato à carreira docente, ficou evidente a existência de endogenia, sendo esta maior, entretanto, entre as mulheres candidatas.

A partir das reflexões apresentadas neste texto, constata-se que a discussão sobre gênero e carreira docente se constitui em um campo fértil com inúmeras possibilidades de pesquisa. Investigar e compreender as barreiras para a entrada das mulheres nas carreiras científicas e tecnológicas, assim como as formas de reversão deste cenário, permanece sendo uma questão a ser resolvida. Cabe ressaltar que as singularidades da vida feminina, como a responsabilização pelo trabalho doméstico e de cuidados – crianças, enfermos, idosos – são desconsideradas nos processos de seleção e condução da carreira docente. Portanto, muitos são os obstáculos que inibem e dificultam a promoção de uma equidade de gênero no Magistério Superior.

Em suma, os dados apresentados são importantes pois propiciam a compreensão de uma dada dimensão da realidade pesquisada, fornecendo indicadores consistentes e atualizados, necessários para que novos estudos sobre o tema possam ser desenvolvidos. Diante dos

resultados obtidos mediante a análise dos processos de concursos públicos na área, os três fatores analisados – sexo dos inscritos nos concursos, composição das bancas examinadoras e origem dos candidatos – não evidenciaram qualquer viés de gênero que pudesse justificar as desigualdades constatadas no CCA da UFV.

Com relação a novos estudos sobre o tema, pode-se ainda avançar em termos de análises que vão além dos mecanismos que atuam no âmbito da esfera de entrada para a Universidade, analisando-se, também, os critérios relativos à forma como se distribuem as aulas na graduação e na pós-graduação, considerando o sexo do professor; a forma como se selecionam e direcionam os estudantes de pós-graduação, observando-se, também, o sexo do professor e do estudante; assim como a forma como se organizam a autoria e coautoria dos artigos publicados em periódicos Qualis e com fator de impacto. Enfim, estes e tantos outros fatores que constituem o “regime de gênero” vigente na universidade precisam ser melhor investigados.

Referências

- AMBROSINI, A. B. A representação das mulheres como reitoras e vice-reitoras das universidades federais do Brasil: um estudo quantitativo. *In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA*, 17, 2017, Mar del Plata, **Anais [...]**. Mar del Plata: Instituto de Pesquisas e Estudos em Administração Universitária, 2017. p. 22-24.
- BENEDITO, F. de O. Intrusas: uma reflexão sobre mulheres e meninas na ciência. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 71, n. 2, p. 06-09, 2019.
- BORGES, J. M.; SABIONI, G. S.; MAGALHÃES, G. F. P. **A Universidade Federal de Viçosa no Século XX**. 2. ed. Viçosa: Editora UFV, 2006.
- BOTASSIO, D. C.; VAZ, D. V. Segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de decomposição para o período 2004-2015. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 37, p. 1-30, 2020.
- BOURDIEU, P. O campo científico. *In: ORTIZ, R. (org.). Sociologia*. São Paulo: Ática, 1983.
- BOURDIEU, P. **Os usos sociais da ciência**. Por uma sociologia clínica do campo científico. São Paulo: Editora UNESP, 2004.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- BOURDIEU, P. **Homo academicus**. 2. ed. Florianópolis: Editora UFSC, 2017.

BRASIL. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Banco de Metadados**. 2018. Disponível em: <https://metadados.capes.gov.br/index.php/catalog/118/>. Acesso em: 10 dez. 2021.

BRASIL. Centro de Gestão e Estudos Estratégicos. **Brasil: mestres e doutores 2019**. Brasília, DF: CGEE, 2019. Disponível em: <https://mestresdoutores2019.cgee.org.br>. Acesso em: 20 jan. 2022.

BRASIL. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Plataforma Sucupira. **Trabalhos de conclusão**. 2020. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/listaTrabalhoConclusao.jsf>. Acesso em: 24 jan. 2022.

CENSON, D. *et al.* Trajetórias de mulheres na docência e na pesquisa em turismo. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, São Paulo, v. 16, e-2468, 2022.

CHASSOT, A. A ciência é masculina? É, sim senhora! **Contexto e Educação**, v. 19, p. 9-28, 2004.

CONNELL, R. **Gender in world perspective**. Cambridge: Polity Press, 2009.

BRASIL. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **Bolsas em curso**. 2022. Disponível em: http://plsq11.cnpq.br/divulg/RESULTADO_PQ_102003.curso. Acesso em: 15 fev. 2022.

FREITAS, M. de A.; TEIXEIRA, A. B. M.; SILVA, D. B. M. Women teaching physics in higher education at two federal universities in Brazil. **Revista Docência do Ensino Superior**, Belo Horizonte, v. 11, p. 1-18, 2021.

GONZÁLEZ GARCÍA, M.; PÉREZ SEDEÑO, E. Ciencia, tecnología y género. **Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad y Innovación**, Madrid, n. 2, p. 1-20, 2002.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE.BR (FGV)**, v. 16, p. 331-344, 2018.

KLEIJN, M de *et al.* **The researcher journey through a gender lens**: an examination of research participation, career progression and perceptions across the globe. Elsevier, 2020.

LARIVIÈRE, V.; HAUSTEIN, S.; MONGEON, P. The oligopoly of academic publishers in the digital era. **Plos One**, v. 10, n. 6, 2015.

LLORENS, A. *et al.* Gender bias in academia: a lifetime problem that needs solutions. **Neuron**, v. 109, n. 13, p. 2047-2074, 2021.

LOPES, M. de F. **O sorriso da paineira**: construção de gênero em universidade rural. 1995. Tese (Doutorado em Antropologia Social) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1995.

MAFRA, C. Perfil de produção científica dos docentes em uma instituição federal de ensino superior no Brasil. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 16, n. 36, p. 1-43, 2020.

MONTEIRO, M. K.; ALTMANN, H. Ascensão na carreira docente e diferenças de gênero. **Educar em Revista**, v. 37, p. 1-23, 2021.

MOSCHKOVICH, M.; ALMEIDA, A. M. F. Desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Brasil. **DADOS - Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 3, p. 749-789, 2015.

MOTTA, J. A. **Mecanismos de reprodução das assimetrias de gênero no campo acadêmico**: a formação universitária e a atuação profissional no Centro de Ciências Agrárias da Universidade Federal de Viçosa. 2018. Dissertação (Mestrado em Extensão Rural) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2018.

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

OLIVEIRA, A. *et al.* Gênero e desigualdade na academia brasileira: uma análise a partir dos bolsistas de produtividade em pesquisa do CNPq. **Configurações**, v. 27, p. 74-93, 2021.

OLIVEIRA, M. M. *et al.* Conciliando a carreira docente e família: um estudo comparativo entre professoras de instituição de ensino superior pública e privada. **Oikos**, Viçosa, v. 26, p. 69-102, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Women in science**. UIS Fact Sheet, nº 75, 2019. Disponível em: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs55-women-in-science-2019-en.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2021.

PINTO, É. J. S.; CARVALHO, M. E. P. de; RABAY, G. As relações de gênero nas escolhas de cursos superiores. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, Sergipe, v. 10, p. 47-58, 2017.

PRADO, J. P. Scientific production of researchers with doctorate in Brazil and abroad: gender differences in the area of Ecology. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 11, n. 25, p. 709-727, 2014.

REIS, S. M. A. de O., AGUIAR, S. G., PAES, V. N. O ingresso feminino na universidade: ambições, dificuldades e o desejo de prosseguir. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, Sergipe, v. 13, n. 32, e-12977, 2020.

REZENDE, D. L. Mulher no poder e na tomada de decisões. *In*: FONTOURA, N.; REZENDE, M.; QUERINO, A. C. (orgs.). **Beijing +20**: avanços e desafios no Brasil contemporâneo. Brasília: IPEA, v. 1, p. 299-368, 2020.

RIEDNER, D. D. T.; PISCHETOLA, M. Cultura digital, capital cultural e capital tecnológico: uma análise das práticas pedagógicas no ensino superior. **Eccos Revista Científica (on-line)**, v. 57, p. e15907, 2021.

SCHIEBINGER, L. **O feminismo mudou a ciência?**. São Paulo: EDUSC, 2001.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SOCIEDADE BRASILEIRA PARA O PROGRESSO DA CIÊNCIA. **Ciência & Mulher**. 2021. Disponível em: www.cienciaemulher.org.br. Acesso em: 11 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **Centros e institutos de ciências**. 2021a. Disponível em: <https://www.ufv.br/centros-e-institutos-de-ciencias/>. Acesso em: 18 nov.2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **Relatório UFV**. 2021b. Disponível em: <https://www.dti.ufv.br/relatorioufv/tabela44.asp?tipo=a>. Acesso em: 18 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. (2021c). **Sistema acadêmico da Pós-Graduação - ACADEMICOPG**. Viçosa, 2021. Disponível em: https://www.ppg.ufv.br/?page_id=327. [Acesso restrito].

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. (2021d). **Sistema Eletrônico de Informações (SEI)**. Disponível em: <https://www.sei.ufv.br/>. [Acesso restrito].