

MULHERES ECONOMISTAS: UMA ANÁLISE DE GÊNERO EM UNIVERSIDADES DE MINAS GERAIS

WOMEN ECONOMISTS: A GENDER ANALYSIS IN THE ACADEMIES OF MINAS GERAIS

MUJERES ECONOMISTAS: UN ANÁLISIS DE GÉNERO EM LAS ACADEMIAS DE MINAS GERAIS

CIBELE GUEDES SANTIAGO ROSA

Mestranda em Economia pela Universidade Federal de Viçosa (UFV) – Viçosa – MG.
cibelesantiagor@gmail.com

CRISTIANE MÁRCIA DOS SANTOS

Doutora em Economia Aplicada pela Universidade Federal de Viçosa. Professora pela Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) – Ouro Preto – MG.
cristiane@ufop.edu.br

Recebido em: 30/04/2022

Aceito em: 23/02/2023

Publicado em: 13/09/2023

Resumo

Este estudo tem o objetivo de analisar como as relações de gênero podem influenciar a carreira acadêmica superior de professoras do curso de Economia que lecionam em nove instituições de Minas Gerais: Universidade Federal de Juiz de Fora, Universidade Federal de Minas Gerais, Universidade Federal de Ouro Preto, Universidade Federal de São João del-Rei, Universidade Federal de Uberlândia, Universidade Federal de Viçosa, Universidade Federal de Viçosa (Departamento de Economia Rural), Universidade Federal de Alfenas e Universidade Estadual de Montes Claros. Para tanto, entrevistas estruturadas foram usadas como recurso metodológico com intuito de investigar desde a escolha do curso até o desenvolver da jornada acadêmica dessas mulheres. Assim como em muitas outras profissões, as docentes de Economia enfrentam percalços e renúncias que só podem ser compreendidos na perspectiva de gênero. Dessa forma, os resultados revelaram a existência de barreiras de gênero caracterizadas pela imagem masculina do economista e pela pouca credibilidade dada as mulheres no campo. Além disso, os relatos mostraram que, muitas vezes, para permanecer na carreira docente em Economia é preciso enfrentar preconceitos, discriminações, estereótipos de gênero e sexismo.

Palavras-chave: Mulheres. Economistas. Carreira. Desigualdade. Docência.

Abstract

This study aims to analyze how gender relations can influence the higher academic career of Economics course professors who teach at nine institutions in Minas: Universidade Federal de Juiz de Fora, Universidade Federal de Minas Gerais, Universidade Federal de Ouro Preto, Universidade Federal de

São João del-Rei, Universidade Federal de Uberlândia, Universidade Federal de Viçosa, Universidade Federal de Viçosa (Departamento de Economia Rural), Universidade Federal de Alfenas e Universidade Estadual de Montes Claros. For that, structured interviews were used as a methodological resource in order to investigate from the choice of course to the development of the academic journey of these women. As in many other professions, economics professors face setbacks and resignations that can only be understood from a gender perspective. Thus, the results revealed the existence of gender barriers characterized by the male image of the economist and the little credibility given to women in the field. In addition, the reports showed that, often, to remain in the teaching career in Economics, it is necessary to face prejudice, discrimination, gender stereotypes and sexism.

Keywords: Women. Economists. Career. Inequality. Teaching.

Resumen

Este estudio tiene como objetivo analizar cómo las relaciones de género pueden influir en la carrera académica superior de los profesores de la carrera de Economía que enseñan en nueve instituciones de Minas Gerais: Universidade Federal de Juiz de Fora, Universidade Federal de Minas Gerais, Universidade Federal de Ouro Preto, Universidade Federal de São João del-Rei, Universidade Federal de Uberlândia, Universidade Federal de Viçosa, Universidade Federal de Viçosa (Departamento de Economia Rural), Universidade Federal de Alfenas e Universidade Estadual de Montes Claros. Para ello, se utilizó como recurso metodológico la entrevista estructurada con el fin de indagar desde la elección de la carrera hasta el desarrollo de la trayectoria académica de estas mujeres. Como en muchas otras profesiones, los profesores de economía se enfrentan a retrocesos y renuncias que solo pueden entenderse desde una perspectiva de género. Así, los resultados revelaron la existencia de barreras de género caracterizadas por la imagen masculina del economista y la poca credibilidad otorgada a las mujeres en el campo. Además, los informes evidenciaron que, muchas veces, para permanecer en la carrera docente de Economía, es necesario enfrentar prejuicios, discriminaciones, estereotipos de género y sexismo.

Palabras clave: Mujeres. economistas. Carrera. Desigualdad. Enseñando.

1 Introdução

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

A constatação da urgência de ampliar a participação feminina nos campos da ciência e da tecnologia nas políticas nacionais brasileiras está presente desde o primeiro Plano Nacional

de Políticas para as Mulheres (PNPM), que iniciou, em 2004, a inclusão de temáticas de gênero nos currículos da educação básica e superior. Tais avanços são consequência das lutas das mulheres a partir da década de 1960, com a segunda onda do feminismo, que reivindicou a adoção de políticas de igualdade de direitos entre os gêneros e de respeito às diferenças. Portanto, de acordo com Rosemberg (1994), o movimento corroborou de maneira direta na expansão da escolarização e no número significativo das mulheres brasileiras em cursos superiores a partir da década de 1970, o que, segundo Beltrão e Alves (2009), modifica o hiato de gênero na educação superior brasileira.

Atualmente, no Brasil, após a implementação das políticas universalistas de inclusão, é possível observar um processo de mudança no que diz respeito à desigualdade de gênero no ensino superior. Em 2019, de acordo com o Censo da Educação Superior, realizado anualmente pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), as mulheres foram maioria no total de números inscritos por processo seletivo, nas matrículas e nos concluintes em cursos de graduação presencial segundo a Organização Acadêmica – Universidade, Centro Universitário, Faculdade, IF e Cefet. Porém, embora seja inegável que a presença feminina nesse nível de ensino tenha aumentado de forma significativa no país, como dito por Olinto (2011), os impactos dessa transformação do campo educacional e científico demandam análises e problematizações, visto que, em determinados cursos, ainda há uma assimetria entre os gêneros, principalmente, no campo das ciências e tecnologias.

Em específico, a participação feminina na carreira de economista ainda é sub-representada tanto no número de graduandas, quanto na quantidade de docentes mulheres que lecionam nas academias. A partir de dados do Censo da Educação Superior foi feita uma pesquisa, em 2017, pelo grupo de estudos Economistas – Brazilian Women in Economics¹, em que observaram a representatividade de mulheres em diferentes áreas do conhecimento nos anos de 2010 e 2015. No ano de 2010, entre os 50 cursos com maior número de matriculados, Economia ocupava a 39ª posição em relação à representatividade feminina. Já em 2015, o curso ocupou a 37ª posição no *ranking*.

Nas academias, a desigualdade de gênero também chama atenção. O estudo feito por Lundberg e Stearns (2018) mostrou um progresso das mulheres estadunidenses na economia, desde os anos de 1970 e 1980. Segundo as autoras, a partir dos anos 2000, apenas 35% dos

¹ Disponível em: <https://bwe.fea.usp.br/pt/pesquisa-anual/>. Acesso em: 24 mar. 2020.

doutorandos e 30% dos professores de Economia são mulheres, o que evidencia a existência de uma concentração do gênero feminino no início da carreira docente em relação aos cargos superiores. No Brasil, outro estudo realizado pelo grupo Economistas – Brazilian Women in Economics em 2018, mostrou que apenas 26,6% dos docentes permanentes são mulheres. Vale ressaltar que esse número decresce conforme são consideradas posições mais elevadas da carreira acadêmica, mulheres são 32,4% dos professores assistentes, ao passo que representam somente 15,2% dos professores titulares (DIAZ *et al.*, 2020).

Como dito por Moschkovich (2013), as desigualdades e hierarquias entre os gêneros na carreira docente se caracterizam nas práticas institucionais da academia e da pesquisa, não apenas nos postos, cargos e funções mais altas. Segundo Bruschini (2007), a docência na educação superior se concebe em reduto privilegiado de acesso ao trabalho autônomo e com perspectivas de progressão vertical, em especial nas universidades públicas. Portanto, torna-se válido questionar como se dá o desenvolvimento da carreira acadêmica em Economia e as relações de gênero entre docentes nessa área de conhecimento masculinizada.

Desse modo, este estudo tem o objetivo de analisar como as relações de gênero podem influenciar a carreira acadêmica superior de professoras do curso de Economia que lecionam em nove instituições de Minas Gerais: (Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Universidade Federal de Viçosa (UFV), Universidade Federal de Viçosa – Departamento de Economia Rural, Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG) e Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES)). Logo, pretende-se: compreender a jornada e a atuação acadêmica e profissional das professoras e investigar as condições nas quais elas constroem suas carreiras docentes, visto que estão inseridas em um campo masculinizado.

A justificativa para a escolha deste campo empírico parte da necessidade de mais mulheres estudarem Economia, visto que a diversidade de gênero, além de trazer perspectivas mais amplas, influencia no que é ensinado nas aulas. Ademais, foi observado que não há trabalhos com enfoque para essa temática, em específico para os cursos de economia das universidades mineiras. Vale ressaltar que apesar de São Paulo deter o maior número de universidades que oferecem o curso, neste estado predominam as universidades estaduais, que em algumas medidas são diferentes das federais. Assim, o que acontece em Minas Gerais poderia dar indícios do que ocorre nas demais universidades federais.

Além desta introdução, o artigo está dividido em quatro seções. A segunda parte corresponde ao referencial teórico, que trata da entrada das mulheres no meio acadêmico, com ênfase no curso de economia e do fenômeno conhecido como *leaky pipeline*. A terceira sessão, por sua vez, corresponde à metodologia utilizada no trabalho, que se divide em duas etapas, análise de dados e entrevistas, já a quarta seção expõe os resultados obtidos. Por fim, as considerações finais são apresentadas na quinta seção.

2 Revisão de literatura

2.1 A entrada das mulheres no meio acadêmico

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

Na educação superior, um estudo realizado por Beltrão e Alves (2009) mostra que a proporção de indivíduos com curso superior completo no Censo Demográfico de 1991, já evidenciava distribuições similares entre homens e mulheres. Os trabalhos publicados pelo Inep que tratavam sobre o assunto, também demonstraram que a proporção de matrículas femininas e de concluintes era substancialmente superior às taxas masculinas. Em 1991, 53,3% das matrículas nos cursos de graduação presenciais eram de mulheres e, entre os concluintes, elas já representavam 60% do total (RISTOFF *et al.*, 2007, p. 7).

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

Consoante Artes (2017), se nos diferentes espaços sociais – como mercado de trabalho, inserção política, participação em cargos de chefia – os indicadores apontam as mulheres em

desvantagem, são elas que detêm os melhores indicadores educacionais, como taxa de alfabetização, adequação idade-série, conclusão do ensino médio e superior. Porém, ainda que esse avanço tenha proporcionado oportunidades que antes eram inexistentes, uma análise mais criteriosa às áreas de formação, conforme descrito no estudo de Beltrão e Teixeira (2004), mostra que as distinções de profissões para homens e mulheres ainda persistem.

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

Quadro 1 - Distribuição de contingência de formandos, por sexo e curso universitário, Brasil, 1970 e 2000.

Cursos Universitários	1970	1970	2000	2000
	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)
Engenharia Mecânica	2	98	3	97
Engenharia Elétrica	2	98	7	93
Engenharia Civil	2	98	15	85
Agronomia	3	97	12	88
Veterinária	4	96	30	70
Física	39	61	30	70
Economia	9	91	32	68
Medicina	11	89	36	64
Administração	15	85	39	61
Direito	13	87	40	60
Química	39	61	44	66

Estatística	17	83	47	53
Odontologia	18	82	51	49
Arquitetura	17	83	54	46
Educação Física	55	45	54	46
Filosofia	66	34	55	45
Matemática	39	61	60	40
Farmácia	32	68	65	35
Geografia	69	31	72	28
História	66	34	74	26
Belas artes	71	29	75	25
Ciências Sociais	72	28	78	22
Letras	73	27	87	13
Psicologia	70	30	89	11
Enfermagem	93	7	91	9
Pedagogia	84	16	93	7
Serviço Social	90	10	98	2

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

De acordo com dados dos Censos Demográficos de 1970 e 2000, dispostos no Quadro 1, tal separação entre áreas se torna evidente. Nota-se que em 1970, as mulheres eram maioria entre os concluintes nos cursos de Filosofia, Geografia, História, Belas Artes, Ciências Sociais, Letras, Psicologia, Enfermagem, Pedagogia e Serviço Social. Em 2000, essa tendência foi mantida, com a inclusão dos cursos de Odontologia, Arquitetura e Educação Física, isto é, cursos universitários que têm atuação no mercado de trabalho vinculada ao magistério, à saúde ou atenção e cuidado às pessoas. Nesse cenário, o predomínio de profissões masculinizadas tornou-se menor e limitado a alguns cursos, como é o caso das Engenharias Mecânica e Elétrica. Vale ressaltar que, no curso de Economia, principal objeto de estudo desta pesquisa, o aumento de indivíduos do gênero feminino foi explícito. No primeiro ano em 1970 as mulheres representaram 9% dos formandos, já em 2000, a representatividade feminina cresceu 23 pontos percentuais, passando a ser 32% dos concluintes no decorrer de três décadas.

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

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

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

Sistemas de Informação	184.845	14	86
Engenharia Mecânica	121.651	10,1	89,9

Fonte: Elaborado por Deed/Inep com base nos dados do Censo da Educação Superior (2019).

Conforme mostra o Quadro 2, ao expor os maiores cursos em número de matrículas de graduação no país, as mulheres destacam-se na Pedagogia (92,1%), no Serviço Social (89,6%), na Enfermagem (83,7%), na Nutrição (83,3%), na Psicologia (79,5%) e na Gestão de Pessoas (78%). Em contrapartida, os homens têm maior representatividade nos cursos mais técnicos e correspondem a 89,9% dos graduandos em Engenharia Mecânica, 86% em Sistemas de Informação e 69,8% na Engenharia Civil. Nesse contexto, é possível identificar determinada barreira em relação ao aumento do espaço universitário para as mulheres, visto que não há mudanças no que diz respeito ao perfil típico das profissões femininas, bem como a participação dos homens nelas não foi alvo de mudanças significativas.

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

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

Quadro 3 - Alunos de pós-graduação *Stricto Sensu*, 2018.

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

Fonte: Plataforma Sucupira/CNPq (2022); Pucci (2020, p. 28).

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

Quadro 4 - Professores de pós-graduação *Strictu Sensu* – 2018.

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

Total	43.638	42,2	59.801	57,8	103.439
--------------	--------	------	--------	------	---------

Fonte: Plataforma Sucupira/CNPq (2022); Pucci (2020, p. 29).

Conforme os dados expostos no Quadro 4, com relação à participação feminina no corpo docente dos programas de pós-graduação, o que se percebe é que as mulheres são maioria apenas nas áreas de Linguística, Letras e Artes, nas quais são 59,7% dos professores, e nas Ciências da Saúde, em que representam 54,3% do magistério superior. Nessa perspectiva, é possível notar uma perda de espaço da representatividade feminina entre os estudantes de pós-graduação e os professores, o que pode estar diretamente ligado às dificuldades de acesso ao mundo acadêmico. Como dito por Pinto (2019), ainda que haja um expressivo progresso das mulheres na carreira científica, elas só obterão igualdade quando os homens se abrirem à análise de gênero, caso contrário, elas serão frequentemente avaliadas por parâmetros masculinos e precisarão se empenhar muito mais do que eles para serem reconhecidas e valorizadas na docência ou encarar barreiras sutis, que podem passar despercebidas.

2.2 As mulheres no curso de Economia

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

Tabela 1 - Matrículas no curso de Economia (presenciais e a distância), segundo sexo, 2009 a 2019.

Ano	Total de matrículas	Homens matriculados (%)	Mulheres matriculadas (%)
2009	51.191	61,92%	38,08%
2010	51.030	61,54%	38,46%
2011	52.239	60,92%	39,08%
2012	50.848	60,69%	39,31%
2013	50.003	60,59%	39,41%
2014	49.421	60,24%	39,76%
2015	50.371	60,95%	39,05%
2016	49.550	62,12%	37,88%
2017	51.290	63,68%	36,32%
2018	52.413	65,24%	34,76%
2019	55.176	67,37%	32,63%

Fonte: Elaborado a partir do Censo da Educação Superior de 2009 a 2019.

Nota-se que, ao longo dessa década, o número de mulheres matriculadas nunca excedeu ou foi equivalente ao número de homens matriculados. As barreiras que resultam na baixa participação feminina no curso de Economia podem ser diversas. Neste estudo, pretende-se adentrar na discussão de um ciclo que relaciona baixa representatividade histórica aos papéis desempenhados pela mulher, que são, muitas vezes, ignorados pela sociedade e à dificuldade em progredir na carreira acadêmica, fenômeno conhecido por *leaky pipeline*.

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

Quadro 5 - Distribuição percentual do total de estudantes por modalidade de ensino e sexo, segundo grupo etário.

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

Fonte: MEC/Inep/Daes, Enade (2018).

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

Quadro 6 - Estudantes de pós-graduação em Ciências Econômicas.

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

Fonte: Plataforma Sucupira/CNPq (2022); Pucci (2020, p. 30).

As mulheres permanecem em menor quantidade, tanto na graduação, quanto na pós-graduação em Ciências Econômicas. Em 2004, elas representavam 29,5% dos estudantes de mestrado e doutorado em Economia, passando para 33% em 2018. Apesar de tímido, esse aumento deve ser considerado, uma vez que, como explica Pucci (2020), ele está diretamente relacionado com o contexto da expansão de vagas de pós-graduação – que aumentaram em mais de 80% – e do número de bolsas de estudos oferecidas pelos órgãos de fomento.

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

Quadro 7 - Professores de pós-graduação em Ciências Econômicas.

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

Fonte: Plataforma Sucupira/CNPq (2022); Pucci (2020, p. 30).

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

Apesar do peso da segmentação profissional, é notável os avanços realizados pelas mulheres no ambiente acadêmico, especialmente em espaços até então considerados redutos masculinos. Ainda que, muitas vezes, isso seja insuficiente para trazer uma verdadeira pluralidade aos departamentos, a inserção feminina pode recuperar experiências inviabilizadas e lançar novos olhares à interpretação da sociedade, refletindo sobre aspectos até então desconsiderados pela visão de mundo dominante, que se tornou conhecimento

padrão e universal (*mainstream*). Em outras palavras, o olhar crítico diversifica o pensamento econômico, tornando-o mais plural (PUCCI, 2020, p. 31).

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

2.3 O fenômeno do *Leaky Pipeline*

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

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

De acordo com Carvalho, Rabay e Silva (2013), em geral, os motivos para que as mulheres abandonem a carreira acadêmica variam entre: falta de recursos; falta de conexão com as experiências vividas e, de ênfase em aplicações concretas, bem como a ausência de contribuições sociais nos conteúdos curriculares; ambientes acadêmicos hostis; falta de senso de pertencimento a uma comunidade de prática; exclusão das redes sociais; por fim, a raridade

de professores nesses campos, sobretudo, na pesquisa. Tais características são responsáveis por tornarem o ambiente, no qual acontece a carreira acadêmica em economia majoritariamente masculino e com pouca representação feminina em altos postos.

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

Além disso, o estudo mostrou que, do total de centros respondentes, as mulheres representam 15,2% dos professores titulares – estágio mais alto da carreira nas universidades brasileiras –, 25,7% dos professores associados, 29,8% dos professores adjuntos, 32,4% dos professores assistentes e 28,6% dos professores auxiliares. Com exceção do cargo titular, as mulheres têm maior participação em cargos mais elevados em centros sem programa de doutorado, isso mostra que instituições as quais possuem programa de doutorado, além de serem mais competitivas, não contam com participações igualitárias no topo da carreira. Por fim, o percentual de mulheres em posições permanentes (26,6%) é menor do que em posições não permanentes (32,1%). Dessa forma, tais dados ratificam a existência do *leaky pipeline* na carreira docente em Economia, uma vez que, as mulheres estão relativamente mais concentradas em posições iniciais ou intermediárias da carreira acadêmica (professora auxiliar, assistente ou adjunta).

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

3 Metodologia

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

Tal recurso foi preferido, pois, de acordo com Gil (2012), é um instrumento adequado para obter informações e compreensão de valores, sentimentos, experiências e vivências entre outros aspectos e fatores dos participantes. Assim, o tipo de entrevista escolhida foi a estruturada, que segundo o autor, proporciona um direcionamento para os questionamentos a serem feitos em uma ordem predeterminada e propensa à classificação e qualificação dos resultados. Vale ressaltar também que a utilização de dados secundários como parte do processo metodológico servirá de suporte e contextualização do cenário a ser estudado, além de ser válida, pois tem o propósito de “estretar o foco de qualquer pesquisa primária” (ROCHA, *et al.*, 2013).

3.1 Manipulação dos dados secundários

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

Para o relatório de 2020, os contatos foram feitos via *e-mail* e telefone com os representantes de cada centro. Ao todo, são 52 centros avaliados pela CAPES, sendo que 8

(15,4%) fazem parte de instituições privadas e 44 (84,6%) são instituições públicas, com 11 universidades estaduais e 33 federais. No que diz respeito aos cursos ministrados, 31 (59,6%) centros possuem programas de mestrado e doutorado em economia, 20 (38,5%) oferecem apenas o programa de mestrado e 1 único centro oferece apenas o programa de doutorado. Na última coleta realizada pelo grupo das Economistas em 2020, 30 centros de pós-graduação participaram da pesquisa, isto é, enviaram suas respostas.

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

Para obter um número mais factível de entrevistadas que compuseram a metodologia estabelecida neste trabalho, foi preferível utilizar dados secundários provenientes da pesquisa feita pelas Economistas, uma vez que com o uso de dados secundários o trabalho ganhará mais direcionamento e foco. Portanto, inicialmente, as mulheres economistas que atuam nos centros de pós-graduação avaliados pela CAPES, e que estão localizados em Minas Gerais, foram selecionadas para participar da pesquisa. Tais centros também foram priorizados pelo interesse em compreender qual a realidade das docentes que lecionam nessas universidades e por ser o segundo estado com maior concentração de academias com pós graduação em Economia no país, o que representa no total sete instituições, são elas: UFJF, UFMG, UFOP, UFU, UFV, Universidade Federal de Viçosa – Rural e UNIFAL-MG.

Após definir os centros que participariam, a primeira etapa para coletar as informações foi visitar os *sites* dos departamentos de economia de cada instituição mineira e fazer um levantamento da quantidade de docentes – homens e mulheres – que lecionavam em cada uma delas. Além disso, todas as informações contidas no Currículo *Lattes* dos/das professores foram verificadas. Portanto, os professores e professoras que constavam em alguns *sites* como

membros do corpo docente de determinada instituição e não tinham a confirmação no Currículo *Lattes* não foram contabilizados, também foram desconsiderados professores/as que compunham o corpo docente do departamento e não apresentavam Currículo *Lattes*.

Posteriormente, foi computada a quantidade total de professores e professoras em cada instituição. Foi observado que nem todas as mulheres que faziam parte do corpo docente tinham formação em Economia, por isso, também por meio do Currículo *Lattes*, foi possível saber quais as professoras dos departamentos mineiros listados eram Economistas, que é o importante para o presente trabalho. Dessa forma, mulheres que lecionavam no departamento e não tinham formação em Economia, não foram contabilizadas como possíveis entrevistadas. Assim, o resultado encontrado foi de 53 mulheres economistas que atuam nas 7 instituições. Os resultados detalhados estão dispostos no Quadro 8 a seguir.

Quadro 8 - Docentes mulheres nos centros mineiros.

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

Fonte: Elaboração própria (2021).

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

de interesse do pesquisador, sem que seja necessária uma amostra piloto. A amostra é definida através da seguinte fórmula:

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

em que:

n: tamanho da amostra;

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

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

Z₀: coeficiente tabelado em função da certeza α ;

N: tamanho da população de interesse;

ε : erro de estimativa.

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

A coleta de dados foi iniciada e finalizada no dia 29 de junho. Dessa forma, definido o número de entrevistas, a próxima etapa foi submeter o trabalho ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP/UFOP). A pesquisa foi submetida em 17 de agosto e autorizada pelo CEP/UFOP em 28 de setembro. A partir disso, começaram os convites às docentes para participar da pesquisa. O contato com as 53 professoras se deu por meio de *e-mail*, registrado no *site* dos departamentos, no dia 5 de outubro, onde foram convidadas a participar da pesquisa como entrevistadas. Além disso, foi enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que apresentava a pesquisa e os possíveis riscos.

Devido ao baixo retorno dos *e-mails* foi preciso refazer o percurso para tornar viável o trabalho de coletar respostas necessárias para a análise. Diante disso, a busca por participantes se configurou na estratégia denominada por Flick (2009) de bola de neve, a qual consiste em

solicitar aos sujeitos iniciais contatos de outros possíveis integrantes para a pesquisa. Além disso, essa estratégia possibilitou que as professoras da UFSJ e uma docente da UNIMONTES, centros que não são avaliados pela CAPES, fossem entrevistadas e que a quantidade de docentes da UFMG, UFOP, UFV e UNIFAL fossem atualizadas, visto que algumas informações não estavam presentes nos *sites* dos departamentos. Dessa forma, as informações com a quantidade atualizada de docentes com formação em Economia e o total de participantes de cada centro, incluindo as instituições UFSJ e UNIMONTES estão disponíveis no Quadro 9 a seguir:

Quadro 9 - Total de participantes de cada centro.

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

Fonte: elaboração própria (2021).

O tipo de entrevista escolhida foi a estruturada, *on-line* e síncrona, que aconteceu via Google Meet. O roteiro foi dividido em duas etapas principais, a primeira diz respeito à escolha do curso de Economia, à desigualdade de gênero experimentada durante o processo de formação e as principais dificuldades do início da carreira docente; e a segunda abordou as experiências vividas na academia inseridas em um curso masculinizado, as principais dificuldades no percurso e se houve influência na trajetória pelo fato de serem mulheres.

No total, foram realizadas 31 entrevistas, feitas entre 09 de outubro de 2021 a 18 de novembro de 2021. Todas elas foram gravadas, com duração entre 12 minutos e 40 minutos, e transcritas na íntegra. Vale ressaltar que todos os nomes das informantes utilizados no texto são fictícios. Ademais, as repostas das docentes foram agrupadas em similares, opostas e específicas. Desse modo, os trechos e parágrafos foram construídos.

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

4 Resultados e discussão

Para analisar o que acontece quando mulheres economistas decidem ingressar na carreira docente em um campo majoritariamente masculino, foram mencionados relatos de profissionais que lecionam em instituições mineiras de graduação e pós-graduação, o que possibilita compreender suas percepções a respeito das desigualdades de gênero na esfera acadêmica. Além disso, buscou-se ressaltar acontecimentos específicos, dificuldades e renúncias dessas mulheres.

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

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

Mediante os dados supracitados foi possível perceber que o curso de Economia ainda conta com uma baixa participação feminina em todos os estágios da carreira acadêmica. Das 31 entrevistadas, todas relataram que desde a graduação já era possível notar uma diferença no número de estudantes homens em comparação com as estudantes mulheres, algumas docentes disseram que a quantidade de discentes do sexo feminino e masculino não era muito discrepante em algum nível de ensino, seja graduação, mestrado ou doutorado, no entanto, as mulheres nunca foram maioria em nenhum dos casos. Outras já relataram que, durante toda formação, a

participação masculina foi majoritariamente superior. Isabela, Marta, Marcela e Jussara contaram suas experiências²:

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

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

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

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

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

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

Eu experienciei através da iniciação científica o universo da pesquisa e acreditei que poderia fazer um bom trabalho. Porém, por fazer a graduação em uma universidade menor e do interior, as oportunidades de estagiar em uma empresa na área eram mais restritas. Sempre fui muito objetiva no sentido de querer, de fato, ter uma carreira de sucesso e vi na universidade essa chance.

² Todos os nomes são fictícios para não ser possível a identificação das entrevistadas.

Embora fosse o caminho mais difícil, porque eu teria que estudar muito mais anos, era também o mais certo para atingir esse objetivo, tanto pela falta de oportunidades, quanto por uma questão de gênero mesmo. Vislumbrei na academia uma possibilidade de estar mais protegida de uma concorrência com homens e pessoas de cidades maiores, que já fizeram vários estágios em grandes empresas (JOANA).

Sempre me inspirei nos meus professores. O respeito que tinha por eles e o fato de eu gostar de estudar foram fundamentais para optar por fazer mestrado. Eu não estava completamente decidida a ser professora, mas ao longo do curso comecei a gostar muito do que eu estudava e das experiências com os professores, a partir disso, decidi que queria seguir carreira acadêmica (KARINE).

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

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

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

Morei no Rio de Janeiro sozinha, na baixada fluminense, acredito que qualquer homem não passaria as coisas que eu passei, tanto é que eu fiz outro concurso para outra universidade. Acho que minha situação é bem representativa no que diz respeito a questão das dificuldades da mulher, mas por uma questão pessoal. Dava aulas à noite, sozinha e passei por situações de assédio, o que foi o estopim para que eu fizesse concurso para outra instituição. A minha percepção é que muitas vezes é preciso que um professor do sexo masculino valide aquilo que eu falei pra abrir uma discussão. Talvez isso tenha acontecido em toda minha vida acadêmica e eu não tenha percebido tanto quando agora, pois essas questões tem sido mais debatidas atualmente. Mesmo que seja de uma maneira talvez até inconsciente, velada, eu acredito que nós, mulheres, ainda não temos tanta voz assim (RITA).

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

Eu não fui bem recepcionada pelos alunos, posso dizer que era muito difícil dar aula nas minhas primeiras turmas, exatamente porque eu sentia uma certa desconfiança em relação a minha capacidade. Sentia, de fato, olhares mais enviesados, principalmente porque eu ainda era muito jovem. Comecei na carreira docente em 2017, como professora substituta, o que também já colocava um descrédito. Outra coisa que me doía muito no começo era um olhar enviesado de alunas, e isso era bem perceptível. Obviamente, é muito ruim você ter na classe alunos que não olham com confiança pra você, mas de meninas eu acho que é pior, e isso acontecia, mas depois, ainda bem, tudo passou (JOANA).

Comecei como professora substituta e depois ingressei como efetiva. Desde então, me sinto muito respeitada por todos os alunos. Porém, por parte dos colegas não me sinto respeitada, o fato de eu ser uma mulher ainda é um problema. Sinto que eles têm muito mais voz que eu. Por exemplo, em uma reunião, se formos decidir sobre determinado assunto, seja questões acadêmicas ou técnicas, percebo que os homens tem muito mais voz. Além disso, eles dão muito mais voz a eles próprios. Por isso, não me sinto respeitada por eles. Os homens, de modo geral, ainda não estão preparados para ouvir as mulheres. Na verdade, eles não querem ouvir as mulheres. É uma questão enraizada na sociedade, ainda existe um machismo que é arraigado (KARINE)

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

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

Fui muito bem recepcionada, tanto na época em que fui professora substituta, em 2016, quanto agora como professora efetiva. Tanto pelos professores, quanto pelos técnicos do departamento e pelos alunos também. No meu departamento homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de progressão na carreira. Não vejo problema quanto a isso, os critérios para ascensão são muito objetivos, seguimos muito claramente a produção acadêmica, a participação e o envolvimento dentro do departamento com várias questões (ALINE).

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

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

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

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

Eu acho que existem problemas na carreira como um todo. No sentido da sobrecarga de trabalho, do excesso de tarefas que é colocado para o professor ao assumir a atividade de ensino, pesquisa, extensão e atividades administrativas. Mas, acho que as oportunidades de ascensão, falando das minhas áreas de pesquisa e do lugar onde eu leciono, são muito parecidas entre homens e mulheres. Eu não acho que haja dificuldades do ponto de vista institucional para ascensão na carreira, acredito que exista uma dificuldade maior das mulheres de conciliar a sua carreira profissional à família e aos

filhos. Nesse sentido, a progressão na carreira pode ficar um pouco prejudicada no caso das mulheres com filhos, ou que cuidam de familiares. Então, a carreira das mulheres acaba tendo um ritmo diferente em função dessa necessidade que elas têm de conciliar a vida profissional com um volume muito maior de tarefas domésticas e de cuidado dentro da família, do que o volume que os homens carregam (BARBARA).

Foi possível identificar que as mulheres enfrentaram dificuldades adicionais no ambiente acadêmico, que é significativamente competitivo. Como foi relatado, elas sofreram antecipadamente a desconfiança de suas capacidades e habilidades; os homens, ao contrário, não precisaram ratificar sua competência, porque se autodeterminaram e eram considerados aptos para os cargos que assumiram. Catarina contou um fato no qual sua capacidade foi posta em dúvida. Conforme contou a docente:

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

A competência de Catarina foi posta à prova pelo aluno, não apenas pelo fato de ser mulher, mas pelo fato de ser uma mulher jovem na profissão, ainda no mestrado, o que culturalmente não inspira segurança. Desse modo, percebe-se que as docentes economistas têm necessidade de ter características masculinas para se sobressair na profissão e serem mais respeitadas como autoridades na sala de aula. Por isso, as professoras podem reforçar, inconscientemente, as qualidades socialmente atribuídas aos homens, como seriedade, dureza e discrição, de forma a negligenciar e/ou negar as qualidades socialmente relacionadas às mulheres, como delicadeza e fragilidade. É estabelecido, portanto, um estereótipo para docente no curso de Economia, que tende a ter atribuições tidas como masculinas. Joana e Barbara exemplificaram a situação:

Eu tenho o meu jeito próprio e muitas vezes falo muito, gesticulo e gosto agir de forma diferente, acho que isso faz parte da minha didática. Hoje eu vejo isso como uma qualidade, mas por algum tempo, ainda na pós-graduação, acabei tentando suprimir essas minhas habilidades e essa possível didática porque via meus colegas e professores e pensava que o jeito certo era ser como eles, mais herméticos e sisudos. Por isso, quando apresentava um trabalho eu era bem técnica, achava que eu tinha que ser daquele jeito. Ou seja, tentava imitar mais os homens, isso também na escrita, às vezes eu achava minha escrita prolixa. Por vários momentos eu questioneei se deveria tentar mudar um pouco as minhas habilidades e ser mais parecida com o jeito economista

homem de ser. O que foi surpreendente é que das vezes que eu me permiti colocar meu perfil nos meus trabalhos, tanto na escrita, quanto nas aulas e nos seminários, obtinha resultados mais positivos (JOANA).

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

Observa-se, mediante os depoimentos de Joana e Barbara que, se mostrarem autênticas e fiéis à personalidade, sem copiar o estereótipo imposto para o docente no curso de economia, além de um manter um relacionamento mais próximo, em especial com as alunas, cria-se um modelo positivo e de representatividade para que as mulheres que cursam Economia se sintam inclusas na profissão exatamente com suas individualidades e características ditas femininas. Dessa forma, é pertinente propor uma reflexão sobre as consequências da maior participação feminina na carreira docente em Economia, as quais, além de colaborarem positivamente com o ensino, trazerem diversidade e abordagens diferentes, contribuem para a desconstrução da imagem de dureza na cultura do curso de Economia e por conseguinte, fazem com que mais mulheres se interessem pelo campo.

5 Considerações finais

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

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

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

Foi mostrado que muitas professoras não se sentem ouvidas e, na maior parte das vezes, precisam que suas considerações sejam validadas por homens, caso contrário não são levadas a sério. Estereótipos de gênero, abordagens preconceituosas e comentários machistas e discriminatórios são observados pelas docentes nas academias. Assim, frequentemente a autoestima das mulheres é abalada, especialmente em um campo masculinizado como a Economia, o que culmina para que elas questionem a própria competência. No entanto, não são todas as professoras que percebem os julgamentos e cobranças naturalizados, que por serem sutis na maior parte das vezes, passam despercebidos. Vale ressaltar também que as características patriarcais impostas à sociedade fizeram com que as obrigações da vida reprodutiva incidissem apenas sobre as mulheres, enquanto os homens permaneceram com seus afazeres produtivos, pela construção social de que eles são responsáveis por prover as necessidades do lar.

Este trabalho possibilitou, entre outras descobertas, conhecer como se dá a construção da carreira docente de uma mulher no curso de Economia, que se forma em meio a percalços e renúncias, bem como só pode ser compreendida na perspectiva de gênero. As mulheres precisam trilhar caminhos conturbados e desafiadores, que são excludentes e dificultam a

ascensão delas aos altos níveis da carreira. As experiências de discriminação, descrédito e exclusão são interligadas de forma complexa e naturalizada na cultura acadêmica.

Assim, para que esse cenário seja revertido e mais mulheres consigam ingressar na profissão sem que precisem enfrentarem essas dificuldades, faz-se necessário viabilizar a representatividade de professoras do curso de economia que conseguiram progredir na carreira, e sempre que possível, advertir e denunciar práticas sexistas que ocorrem com frequência no dia a dia acadêmico e, muitas vezes, passam despercebidas por já terem sido naturalizadas. A maior diversidade de gênero nas academias, além de beneficiar os alunos, traz perspectivas mais amplas, influencia o que é ensinado nas aulas, expande o leque de questionamentos e propicia ainda mais conhecimento na área. Por fim, vale mencionar a importância de que outras pesquisas nessa temática sejam feitas, visto que, o estudo possui limitações, em especial no que diz respeito ao número de entrevistas, ao fato de abranger um único estado e a análise ser feita apenas para um ano.

Referências

ARTES, Amélia. Presença de mulheres no ensino superior brasileiro: uma maioria sem prestígio. *In: Seminário Internacional Fazendo Gênero*, 11.; *Mundo de Mulheres*, 13.; Florianópolis. **Anais Eletrônicos** [...]. Florianópolis: UFSC, 2017.

BARRETO, Andreia. A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade. **Cadernos do GEA**, n. 6, jul./dez., Rio de Janeiro: FLACSO, GEA; UERJ, LLP, 2014.

BELTRÃO, K. I.; ALVES, J. E. D. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 136, p. 125-156, 2009.

BELTRÃO, K. I.; TEIXEIRA, M. De P. **O vermelho e o negro: raça e gênero na universidade brasileira: uma análise da seletividade das carreiras a partir dos censos demográficos de 1960 a 2000**. Brasília: IPEA: 2004.

BOLFARINE, H., BUSSAB, W. O. **Elementos da amostragem**. São Paulo, Universidade de São Paulo, Instituto de Matemática, 2004.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Divulgação dos resultados: censo da educação superior 2019**. Brasília: Inep, 2020.

BRUSCHINI, C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CARVALHO, M.; RABAY, G.; SILVA, L. Carreiras docentes de mulheres em departamentos masculinos: mudanças geracionais. *In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO*, 10., Florianópolis, SC, 2013. **Anais** [...]. Florianópolis, 2013.

DIAZ, M. D. M. *et al.* **As mulheres nos diferentes estágios da carreira acadêmica em Economia no Brasil**. EconomistAs – Brazilian Women in Economics (Relatório BWE), 2020. Disponível em: https://bwe.fea.usp.br/wp-content/uploads/sites/834/2021/03/Pesquisa_Departamento_Relatorio_Geral_2020.pdf
Acesso em: 15 de setembro de 2020.

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

GASSER, C. E.; SHAFFER, K. S. **Career development of women in academia: Traversing the leaky pipeline**. Estados Unidos: NBCC, 2014.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GUEDES, M. de C. A presença feminina nos cursos universitários e nas pós-graduações: desconstruindo a ideia da universidade como espaço masculino. **História, Ciência, Saúde – Manguinhos**, Rio de Janeiro, v.15, p.117-132, jun. 2008.

LUNDBERG, S.; STEARNS, J. Women in economics: stalled progress. **Journal of Economic Perspectives**, v. 33, n. 1, 2018.

MAFFÍA, D. Crítica feminista à ciência. *In: Costa, A. A. A.; Sardenberg, C. M. B. (orgs).* **Feminismo, Ciência e Tecnologia**. Salvador: REDOR/NEIM-FFCH/UFBA, 2002. p. 25-38.

MOSCHKOVICH, M. B. F. G. **Teto de Vidro ou paredes de fogo?** Um estudo sobre gênero na carreira acadêmica e o caso da UNICAMP. 2013. Dissertação (Mestrado em educação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, São Paulo, 2013.

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

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

PUCCI, L. M. **As mulheres das ciências econômicas: análise da representatividade das temáticas de gênero e feminista na produção acadêmica brasileira**. Orientadora: Liana Bohn. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Economia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020.

RISTOFF, D. A mulher na educação superior brasileira. *In: SIMPÓSIO GÊNERO E INDICADORES DA EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA*. Brasília, **Anais** [...]. Brasília: MEC, 2007.

ROCHA, F.; MELLO, L.; JACKS, N. A pesquisa empírica em comunicação através do levantamento de dados secundários. *In: ENCUENTRO PANAMERICANO DE COMUNICACIÓN*, 6., 2013, Córdoba. **Anais [...]**. Córdoba: COMPANAM, 2013.

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