

PANORAMA DAS ASSIMETRIAS DE GÊNERO NA DOCÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO: ANÁLISE COM FOCO NOS CENTROS DE ALEGRE

*OVERVIEW OF GENDER ASYMMETRIES IN TEACHING AT THE FEDERAL
UNIVERSITY OF ESPÍRITO SANTO: ANALYSIS FOCUSING ON THE
ALEGRE CENTERS*

*PANORAMA DE LAS ASIMETRÍAS DE GÉNERO EN LA ENSEÑANZA EN LA
UNIVERSIDAD FEDERAL DE ESPÍRITO SANTO: ANÁLISIS CENTRADO EN
LOS CENTROS DE ALEGRE*

LORRANE VIMERCATI RODRIGUES

Mestranda em Ensino pela Universidade Federal do Espírito Santo de Alegre – Alegre – ES.

lorrane.v.rodrigues@ufes.br

<https://orcid.org/0009-0005-4972-0206>

MARIA APARECIDA DE CARVALHO

Doutora em Ensino de Ciências e Matemática pela Universidade Estadual de Campinas (PECIM/ UNICAMP). Professora da Universidade Federal do Espírito Santo – Alegre – ES.

maria.a.carvalho@ufes.br

<https://orcid.org/0000-0001-8717-0907>

Recebido em: 04/12/2024

Aceito em: 13/08/2025

Publicado em: 25/09/2025

Resumo

O artigo investiga as assimetrias de gênero na docência da Universidade Federal do Espírito Santo, com foco nos Centros de Ensino em Alegre. Apesar do aumento da participação feminina no ensino superior, persistem desigualdades na ocupação de espaços acadêmicos, refletindo padrões históricos e culturais. A pesquisa analisou dados da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Espírito Santo) para mapear a distribuição de gênero entre os docentes. Os resultados mostram que, embora o número de professoras tenha crescido, a segregação por área do conhecimento permanece: mulheres predominam em Ciências Humanas e da Saúde, enquanto homens são maioria nas Ciências Exatas e Tecnológicas. Mesmo em Centros com distribuição aparentemente equilibrada, há disparidades entre departamentos. O estudo conclui que a equidade de gênero na docência universitária ainda não foi alcançada e propõe ações institucionais, como incentivo à participação feminina em áreas subrepresentadas, mentorias e combate a estereótipos, visando um ambiente acadêmico mais inclusivo.

Palavras-chave: docência; equidade de gênero; Ensino Superior.

Abstract

The article investigates gender asymmetries in teaching at the Federal University of Espírito Santo, focusing on the Education Centers in Alegre. Despite the increase in female participation in higher education, inequalities persist in the occupation of academic spaces, reflecting historical and cultural patterns. The research analyzed data from the Federal University of Espírito Santo Office of Personnel Management to map the gender distribution among faculty members. The results show that although the number of female professors has increased, segregation by field of knowledge remains: women predominate in the Humanities and Health Sciences, while men are the majority in Exact and Technological Sciences. Even in Centers with seemingly balanced distribution, there are disparities between departments. The study concludes that gender equity in university teaching has not yet been achieved and proposes institutional actions such as encouraging female participation in underrepresented areas, mentorship programs, and combating stereotypes, aiming for a more inclusive academic environment.

Keywords: teaching; gender equity; Higher Education.

Resumen

El artículo investiga las asimetrías de género en la docencia de la Universidad Federal de Espírito Santo, con enfoque en los Centros de Enseñanza en Alegre. A pesar del aumento de la participación femenina en la educación superior, persisten desigualdades en la ocupación de los espacios académicos, reflejando patrones históricos y culturales. La investigación analizó datos de la Prorectoría de Gestión de Personas de la Universidad Federal de Espírito Santo para mapear la distribución de género entre el personal docente. Los resultados muestran que, aunque ha aumentado el número de profesoras, la segregación por área del conocimiento continúa: las mujeres predominan en las Ciencias Humanas y de la Salud, mientras que los hombres son mayoría en las Ciencias Exactas y Tecnológicas. Incluso en Centros con una distribución aparentemente equilibrada, hay disparidades entre los departamentos. El estudio concluye que la equidad de género en la docencia universitaria aún no se ha alcanzado y propone acciones institucionales, como incentivar la participación femenina en áreas subrepresentadas, programas de mentoría y el combate a los estereotipos, con el objetivo de construir un entorno académico más inclusivo.

Palabras clave: docencia; equidad de género; Educación Superior.

1 Introdução

A presença das mulheres no ensino superior tem crescido significativamente ao longo das últimas décadas, mas ainda persistem desigualdades em relação à ocupação de determinados espaços acadêmicos, especialmente em áreas historicamente dominadas por homens. No contexto universitário, a distribuição de gênero entre os docentes reflete padrões sociais e culturais que, muitas vezes, limitam a inserção feminina em determinados campos do conhecimento e dificultam sua ascensão a cargos de liderança.

Lerner (2019, p. 18) ressalta que “[...] a História das Mulheres é uma história de exclusão, de apagamentos, de sabotagens, de desvalorizações”, evidenciando como as desigualdades de gênero foram historicamente construídas e perpetuadas. Esse cenário, somado a diversas influências socioculturais, resultou na predominância masculina em determinadas áreas do conhecimento, um padrão que ainda persiste e é amplificado pelos meios de comunicação e redes sociais.

Embora a sociedade tenha passado por transformações que ampliaram a inserção das mulheres no mercado de trabalho, resquícios de concepções arraigadas continuam a influenciar suas trajetórias profissionais. Silva e Ribeiro (2014) apontam que, apesar dos avanços, crenças e estereótipos consolidados ainda moldam as oportunidades e os papéis destinados às mulheres. Para elas, até a década de 1940, o cuidado com a casa, a família e os filhos era visto como uma responsabilidade exclusiva do sexo feminino, o que direcionava as mulheres para profissões alinhadas a esse papel socialmente construído. Essa divisão de responsabilidades reforçou a estrutura patriarcal que limitava a atuação feminina ao ambiente doméstico, perpetuando a ideia de fragilidade e dependência.

Prado e Fleith (2020) destacam que, enquanto nos homens foram enfatizadas características como racionalidade, inteligência e habilidades decisórias, nas mulheres prevaleceu a valorização da sensibilidade. Os autores, assim como Alves (2013), argumentam que essa diferenciação contribuiu para a divisão dos espaços sociais, com os homens sendo historicamente direcionados ao ambiente público e produtivo, enquanto as mulheres permaneceram restritas ao espaço doméstico e ao papel de cuidadoras.

Apesar dos avanços, essa segmentação ainda se reflete no meio acadêmico e científico. Atualmente, a diferença numérica entre homens e mulheres nas ciências não é tão expressiva, visto que a participação feminina tem crescido significativamente. No entanto, persiste uma segregação quanto ao tipo de ciência em que cada gênero está inserido. As mulheres continuam sendo maioria nas áreas das Ciências Humanas e Biológicas, enquanto os homens predominam em campos como Tecnologia, Física e Matemática. Essa divisão, muitas vezes sustentada por estereótipos de gênero, reforça desigualdades estruturais que ainda precisam ser superadas.

Além disso, Prado e Fleith (2020) ressaltam que essa construção social, aliada aos desafios enfrentados pelas mulheres na ciência, como dificuldades de progressão na carreira, segregação, desvalorização do trabalho e a necessidade de equilibrar múltiplas funções, leva muitas mulheres a acreditarem que são menos aptas para atuar nesse meio.

Corroborando com esse pensamento, Alves (2013) aponta que a baixa representatividade feminina em determinadas áreas científicas se deve à ideia de que as mulheres possuem menor habilidade para o pensamento abstrato, sendo frequentemente associadas à subjetividade e emoção, enquanto os homens são vinculados à racionalidade e objetividade. Essa percepção influencia a escolha profissional e a permanência nas carreiras científicas, perpetuando a predominância feminina em áreas ligadas ao cuidado e à sensibilidade, enquanto os homens continuam a ocupar majoritariamente as Ciências Exatas e as Engenharias.

Para alcançar uma verdadeira equidade no meio acadêmico e científico, é essencial combater as barreiras estruturais que historicamente dificultam o acesso e a progressão de determinados grupos. É fundamental promover um ambiente mais inclusivo e diverso, no qual o gênero, ou qualquer outro fator social, não determine as oportunidades, o reconhecimento ou a valorização profissional em nenhuma área do conhecimento. Somente por meio de políticas e práticas efetivas de inclusão será possível garantir que o mérito e a competência sejam os principais critérios para o sucesso acadêmico e científico.

Diante desse cenário de desigualdades de gênero no meio acadêmico e científico, é fundamental analisar como essas assimetrias se manifestam dentro das instituições de ensino superior, impactando tanto a trajetória profissional das mulheres quanto a ocupação de espaços de liderança. Para esse estudo a análise será feita na Universidade Federal do Espírito Santo.

A UFES foi fundada em 5 de maio de 1954 e incluída no sistema federal de ensino pela Lei nº 3.868, de 30 de janeiro de 1961 (Brasil, 1961). A instituição tem hoje, em 2025, 71 anos de história, e não está isenta dessas desigualdades. Apesar dos avanços na ampliação do acesso feminino à docência e à pesquisa, a instituição nunca teve uma mulher no cargo de reitora. Esse fato evidencia a persistência de barreiras estruturais que dificultam a ascensão das mulheres a posições de poder e tomada de decisão, refletindo um padrão recorrente em diversas universidades brasileiras.

Na condição de instituição federal de ensino superior, pesquisa e extensão e de domínio e cultivo do saber humano, de natureza autárquica, em regime especial, a UFES é vinculada ao Ministério da Educação e “[...] atua com base no princípio da indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão, e abarca as mais diversas áreas do conhecimento” (UFES, [2024]). A instituição oferece cursos de graduação (presencial e a distância) e de pós-graduação (mestrado e doutorado acadêmico e profissional) em várias áreas do conhecimento. Além disso, atua com afinco em projetos e programas de pesquisa, tecnologia e extensão nos municípios capixabas. Sua sede é em Vitória, capital do Espírito Santo, no campus de Goiabeiras. Ainda em Vitória conta com o campus de Maruípe. Seus outros dois campi são localizados nos municípios de São Mateus e de Alegre. Seus campi são divididos em 11 Centros de Ensino, que são unidades que possuem cursos de áreas correlatas, sendo eles:

- Centro de Artes (CAR) - Goiabeiras.
- Centro de Ciências Agrárias e Engenharia - (CCAEE) – Alegre.
- Centro de Ciências Exatas (CCE) - Goiabeiras.
- Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS) - Alegre.
- Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN) - Goiabeiras.
- Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE) - Goiabeiras.
- Centro de Ciências da Saúde (CCS) - Maruípe.
- Centro de Educação (CE) - Goiabeiras.
- Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) - Goiabeiras.
- Centro Tecnológico (CT) - Goiabeiras.
- Centro Universitário Norte do Espírito Santo (CEUNES) - São Mateus.

Nesse sentido, este estudo realiza uma análise geral sobre os Centros de Ensino da UFES, considerando a distribuição de gênero e os desafios enfrentados pelas mulheres na carreira acadêmica. No entanto, o foco principal recai sobre os Centros de Ensino localizados no município de Alegre, na região sul do Estado do Espírito Santo.

A UFES em Alegre abriga 17 cursos de graduação, 8 de mestrado e 3 de doutorado. Atualmente, conta com dois Centros de Ensino: o Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAIE) e o Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS). O CCAIE está dividido em Departamentos de Agronomia, Ciências Florestais e da Madeira, Engenharia Rural, Engenharia de Alimentos, Medicina Veterinária e Zootecnia. O CCENS está dividido em Departamentos de Biologia, Computação, Farmácia e Nutrição, Geologia, Matemática Pura e Aplicada, Química e Física.

Este artigo tem como objetivo realizar uma análise detalhada das assimetrias de gênero na docência da UFES, com ênfase nos departamentos pertencentes aos Centros de Ensino situados no município de Alegre. A investigação busca compreender a distribuição de gênero entre os docentes, identificando possíveis desigualdades e padrões que possam refletir nas dinâmicas estruturais da instituição. Além disso, pretende-se oferecer uma visão mais ampla sobre a representatividade feminina e masculina no ambiente acadêmico, contribuindo para debates sobre equidade de gênero no ensino superior.

2 Referencial teórico

A ausência feminina nos primeiros passos das ciências influenciou duramente o futuro feminino na área, o que, somado à divisão sexual do trabalho, impactou significativamente os caminhos de inserção, permanência e ascensão das mulheres em diversas carreiras. Essa exclusão inicial ajudou a consolidar estruturas acadêmicas e profissionais moldadas sob uma perspectiva masculina, cujos efeitos ainda são sentidos em diversos ambientes, inclusive nas universidades.

Essa estrutura excludente, enraizada historicamente, está profundamente articulada com a lógica patriarcal que, como aponta Saffioti (2015), molda a socialização das mulheres desde cedo, valorizando os atributos associados aos homens e desvalorizando aqueles que estão ligados à mulher. Essa realidade faz com que muitas mulheres aceitem, sem contestação, uma posição de inferioridade, já que acabam assimilando e reproduzindo as normas e crenças impostas por essa lógica de dominação. Em certos contextos, inclusive, tornam-se reprodutoras do próprio machismo. Esse processo contribui para a perpetuação de relações desiguais de gênero, sustentadas por um sistema que não apenas expressa ideias preconceituosas, mas que também organiza o poder de forma a privilegiar os homens.

Esse quadro de internalização do patriarcado e reprodução do machismo revela que a desigualdade de gênero não se limita ao campo das relações interpessoais, mas está profundamente enraizada nas estruturas sociais. O sexismo, nesse sentido, ultrapassa o âmbito das atitudes individuais e está enraizado nessas estruturas, bem como na política e economia. Ele se expressa, por exemplo, na forma como as tarefas são divididas entre os gêneros, nas dificuldades que as mulheres enfrentam para ocupar cargos de liderança e na aceitação social de comportamentos que restringem sua liberdade e autodeterminação. Embora esse sistema impacte toda a sociedade, suas implicações são especialmente danosas para as mulheres, que enfrentam obstáculos significativos ao seu crescimento intelectual, profissional e político.

Essas barreiras estruturais demonstram que o sexismo continua a operar de maneira sistemática, sustentado por normas sociais e culturais que, apesar do encerramento formal das restrições à participação feminina no ensino superior e no mercado de trabalho, ainda impõem limites simbólicos e práticos à atuação das mulheres. Essas normas, muitas vezes naturalizadas, estabelecem padrões sobre o que é considerado socialmente aceitável às mulheres, restringindo sua plena inserção e autonomia nesses espaços.

De acordo com Oliveira e Roque (2024, p. 18-19), a exclusão das mulheres no campo científico não está ligada apenas à sua baixa visibilidade, mas também a uma cultura científica marcada por práticas e valores sociais que reforçam desigualdades de gênero. Ainda é comum a existência de uma percepção social e cultural que atribui certas profissões às mulheres e outras aos homens, criando a noção de que elas seriam naturalmente menos aptas para atuar em determinados setores. Essa concepção se reflete na concentração da presença feminina em ocupações voltadas ao cuidado e na presença predominante de homens em áreas como as Ciências Exatas.

Nesse contexto, a desigualdade de gênero no ensino superior revela-se como um fenômeno multifacetado, que reflete desequilíbrios de poder, sub-representação em posições de liderança e a perpetuação de práticas pedagógicas alinhadas a valores patriarcais. Assim, as instituições de ensino, sobretudo nas áreas mais prestigiadas, tornam-se espaços marcados por obstáculos à participação plena das mulheres, pois persistem dificultando não apenas o avanço individual, mas também a transformação estrutural do ambiente acadêmico.

Essas barreiras presentes no ambiente acadêmico não são recentes, mas têm raízes históricas profundas, que ajudam a explicar a persistência das desigualdades atuais. Segundo Rosenthal (2018), ao longo de séculos as mulheres foram privadas do pleno exercício de seus

direitos como cidadãs, incluindo o acesso à educação. Apesar de terem começado a frequentar as universidades no final do século XIX, certas áreas, como Ciências da Natureza, Tecnologias, Engenharias e Matemática, ainda apresentam baixa participação feminina. Rosenthal (2018, p. 22) aponta que uma das construções sociais que influenciam a distribuição desigual entre homens e mulheres nas profissões é a ideia de que as mulheres seriam naturalmente mais preparadas para atuar em atividades voltadas ao cuidado com o outro. Segundo a autora, essa expectativa social pode influenciar diretamente as escolhas profissionais femininas, direcionando muitas mulheres para áreas como as Ciências Humanas e da Saúde, em detrimento de campos como os das Ciências da Natureza, Agrárias e Exatas, que historicamente são percebidos como menos compatíveis com essa suposta vocação.

O debate sobre a inserção e permanência das mulheres nas Ciências Exatas é atravessado por múltiplas dimensões, como estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho, barreiras institucionais e desigualdade de oportunidades. Nesse sentido, Silva (2012) problematiza os discursos de cunho biológico que naturalizam a separação entre homens e mulheres nas áreas científicas, associando as mulheres a campos considerados mais sensíveis, como Psicologia e Nutrição, enquanto os homens seriam naturalmente mais aptos às ciências duras, como Física e Engenharia. Essa perspectiva, amplamente aceita e reforçada socialmente, contribui para a sub-representação feminina em determinadas áreas do conhecimento, reforçando a ideia de que a baixa presença feminina nessas áreas ocorre em razão de uma suposta falta de habilidade inata das mulheres.

Nesse sentido, Martins-Suarez (2016) amplia esse debate ao demonstrar que a presença feminina nas ciências teve início de forma gradual, inicialmente em áreas como Enfermagem e Serviço Social, expandindo-se posteriormente para as Ciências Exatas, ainda que de maneira desigual em comparação à participação masculina.

De fato, o avanço das mulheres na carreira acadêmica, de acordo com Silva (2012), ocorre de forma mais lenta e desigual, uma vez que elas enfrentam obstáculos para equilibrar a vida profissional com as demandas familiares, o que muitas vezes as leva a postergar a maternidade. Tais dificuldades estão inseridas em um modelo de carreira estruturado a partir de padrões masculinos, o que torna mais desafiadora a inserção e permanência feminina em determinados campos científicos. Martins-Suarez (2016) complementa que, mesmo com o crescimento da presença feminina nas ciências, as mulheres ainda enfrentam pressões sociais relacionadas às responsabilidades familiares e ao casamento, o que muitas vezes as leva a

vivenciar frustrações e conflitos entre vida pessoal e carreira. Essas dificuldades são agravadas pela ausência de redes de apoio e pela sobrecarga emocional resultante da tentativa de conciliar múltiplos papéis sociais.

Corroborando essa lógica, Gomes (2015) evidencia que, embora muitas mulheres ingressem nas Ciências Exatas por mérito, frequentemente não percebem as barreiras de gênero enfrentadas, o que pode contribuir para a manutenção de estruturas discriminatórias. A autora destaca a existência de preconceito e discriminação de gênero relacionados à avaliação da capacidade das mulheres, além das dificuldades em equilibrar a vida profissional com as responsabilidades pessoais e familiares. Corroborando com as ideias de Silva (2012) e Martins-Suarez (2016), a autora também destaca que as mulheres que são mães frequentemente enfrentam duplas ou até triplas jornadas de trabalho.

Além disso, Gomes (2015) afirma que a escolha pela docência no setor público é, em muitos casos, uma forma estratégica de evitar ambientes profissionais mais hostis, como o setor privado, no qual a discriminação de gênero tende a se manifestar de maneira mais explícita e constante. Nesse contexto, o serviço público é percebido por muitas mulheres como um espaço relativamente mais estável e seguro, com regras institucionais mais claras e mecanismos de proteção que, embora não eliminem totalmente as desigualdades, oferecem maior previsibilidade e menor exposição a práticas discriminatórias sutis ou abertas, comuns em ambientes corporativos marcados por hierarquias rígidas e dinâmicas competitivas intensas.

Entretanto, Silva (2017) destaca que o modelo de carreira acadêmica, mesmo no setor público, ainda está estruturado a partir de padrões masculinos, dificultando a ascensão das mulheres. A autora observa que a presença das mulheres que optam em seguir a carreira de docente no serviço público tende a se concentrar em disciplinas de menor prestígio ou *status* dentro das instituições de ensino superior, frequentemente associadas a áreas consideradas mais elementares ou voltadas ao cuidado e à formação básica; em contraste, as áreas tradicionalmente dominadas por homens continuam sendo vistas como de maior complexidade e valor, o que contribui para a manutenção de hierarquias disciplinares que refletem e reforçam desigualdades de gênero. Além disso, a mesma autora afirma que a presença feminina em cargos de liderança acadêmica é significativamente limitada, o que evidencia a persistência da dominação masculina no meio universitário. Essa exclusão estrutural não apenas restringe o acesso das mulheres a espaços de poder e decisão, mas também dificulta a transformação das culturas

institucionais, perpetuando lógicas patriarcais que naturalizam a sub-representação feminina nas instâncias superiores da carreira acadêmica.

Essa lógica de exclusão e hierarquização de saberes, evidenciada por Silva (2017), dialoga com a análise de Rosenthal (2018), que aprofunda a discussão ao problematizar os papéis sociais atribuídos às mulheres e os impactos dessas construções na forma como elas são percebidas e julgadas dentro do espaço científico. A autora mostra como a identidade feminina é frequentemente reduzida a papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres, como os de mãe e de cuidadora, o que gera conflitos em relação à presença do corpo feminino no espaço científico. Além disso, ela critica o julgamento moral a que são submetidas as mulheres que não seguem os padrões esperados, como as pressões sociais enfrentadas pelas mulheres: quando optam por cuidar da família, isso é visto como uma obrigação natural; por outro lado, se decidem não ter filhos, são frequentemente rotuladas como “solteironas” ou “masculinizadas”, evidenciando uma assimetria em relação à forma como homens e mulheres são avaliados. Essa lógica, segundo Rosenthal (2018), não se aplica aos homens, que ao priorizarem a família são enaltecidos e, quando escolhem focar na carreira, são vistos como apenas dedicados e trabalhadores.

Com base nessa perspectiva, Silva (2020) aprofunda a análise sobre os percursos profissionais de mulheres em campos tradicionalmente masculinizados, destacando que, em muitos casos, as próprias mulheres não reconhecem de forma imediata ou consciente os mecanismos de discriminação e exclusão que atravessam suas trajetórias. Isso ocorre, em parte, porque tais mecanismos operam de maneira sutil e estão profundamente naturalizados nas práticas institucionais e nas relações de poder, tornando-se difíceis de nomear ou contestar. Essa invisibilidade contribui para a perpetuação das desigualdades de gênero, pois enfraquece a percepção de que há barreiras estruturais que limitam o pleno desenvolvimento profissional feminino, ao mesmo tempo em que reforça a ideia de que o sucesso ou o fracasso dependem exclusivamente de méritos individuais.

Nesse contexto, Ferreira (2023) destaca a vivência de mulheres em cursos tradicionalmente masculinos, identificando a presença de práticas discriminatórias, episódios de assédio e uma marcante ausência de representatividade feminina nesses espaços. Tais experiências contribuem para a construção de um ambiente hostil e excludente, no qual as estudantes e docentes se veem constantemente obrigadas a provar sua competência e legitimidade. A autora aponta que, para lidar com essas adversidades cotidianas, muitas

mulheres desenvolvem estratégias de adaptação e resistência, entre as quais se destacam a vigilância constante sobre a própria aparência, o cuidado minucioso na escolha das roupas, a tentativa de ignorar comentários ofensivos ou misóginos e a busca ativa por redes de apoio entre colegas e professoras, quando disponíveis, todas voltadas a evitar situações de assédio. Essas estratégias, embora necessárias para a sobrevivência acadêmica, também revelam o desgaste emocional e o ônus adicional enfrentado pelas mulheres que ousam ocupar espaços historicamente negados a elas.

Diante desse cenário, percebe-se que a desigualdade de gênero no meio científico e acadêmico não se sustenta em decisões individuais isoladas, mas está enraizada em um conjunto complexo de fatores históricos, culturais e institucionais que moldam e limitam os percursos profissionais das mulheres. A permanência dessas barreiras evidencia a urgência de repensar estruturas e práticas que, mesmo de forma sutil, continuam a reproduzir assimetrias. Promover a equidade de gênero na ciência, portanto, exige não apenas o reconhecimento dessas dinâmicas, mas também o compromisso com transformações profundas, tanto nas políticas institucionais quanto nas mentalidades que sustentam a exclusão.

3 Metodologia

Para a análise comparativa entre os gêneros dos docentes da UFES, utilizou-se como base as informações disponibilizadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFES (PROGEP/UFES). Esses dados foram coletados a partir do quadro de servidores e das informações disponíveis na página da PROGEP¹, no formato XLS. Essa abordagem permitiu o acesso a dados atualizados e detalhados sobre a composição do corpo docente, possibilitando uma análise das diferenças de gênero. A utilização dessas fontes confiáveis foi fundamental para garantir a precisão dos resultados apresentados. Ao recorrer aos registros oficiais da PROGEP, o estudo busca oferecer uma visão clara e abrangente sobre a distribuição dos gêneros entre os docentes, contribuindo para o entendimento das assimetrias existentes e promovendo reflexões sobre a equidade de gênero na instituição.

A partir desses dados, foram elaborados gráficos de pizza que ilustram as percentagens de gênero entre os docentes da UFES. Utilizando as ferramentas e recursos do Microsoft Excel, cada gráfico foi desenvolvido para oferecer uma visualização das proporções de docentes masculinos e femininos. Essa representação gráfica permite identificar, de forma imediata,

¹ Disponível em: https://servidor.ufes.br/Quadros/xls/servidores_xls.jsp. Acesso em: 17 ago. 2026.

eventuais discrepâncias e assimetrias na distribuição de gênero, contribuindo para uma análise comparativa. Todos os gráficos apresentados na próxima seção foram criados com base nos dados da PROGEP, disponibilizados no link supracitado. Vale ressaltar que, em todos os gráficos, a letra “F” será utilizada para representar o gênero feminino, enquanto a letra “M” indicará o gênero masculino.

De acordo com as informações disponíveis no mesmo link, a UFES conta atualmente com um total de 3.817 funcionários, distribuídos entre técnicos-administrativos e docentes. Esse número representa a soma dos colaboradores que atuam em diversas áreas da instituição. Destes, 1.904 são docentes. Esse levantamento inclui também os professores substitutos em exercício. Dessa forma, a análise focada na composição de gênero concentra-se exclusivamente nesses 1.904 profissionais docentes.

Essa abordagem metodológica reforça a confiabilidade dos resultados obtidos, permitindo uma análise detalhada da distribuição de gênero entre os docentes da UFES. Com isso, torna-se viável identificar possíveis desigualdades, evidenciar padrões de disparidade e compreender de forma mais aprofundada as dinâmicas de gênero no corpo docente. Além disso, os dados levantados fornecem subsídios importantes para reflexões e debates sobre equidade no ambiente acadêmico, contribuindo para o desenvolvimento de políticas institucionais mais inclusivas e igualitárias.

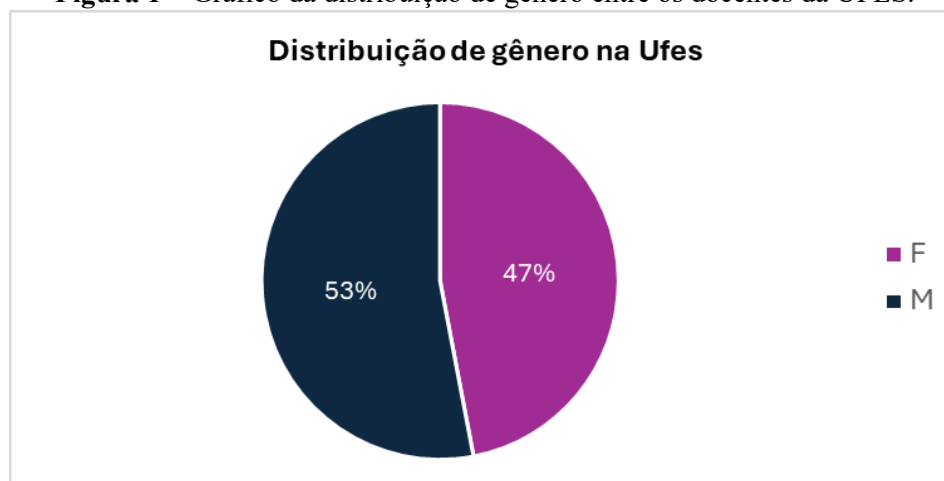
4 Resultados e discussão

Nesta seção, serão apresentados e analisados os gráficos que ilustram a distribuição de gênero entre os docentes da UFES. A partir dos dados obtidos, busca-se identificar padrões, possíveis desigualdades e tendências na composição do corpo docente.

A Figura 1 apresenta a distribuição de gênero entre os docentes da UFES como um todo, evidenciando que, embora o número de professores do gênero masculino ainda seja superior ao de professoras do gênero feminino, a diferença percentual entre eles é relativamente pequena, correspondendo a apenas 6%. Esse dado sugere uma tendência de equilíbrio na ocupação dos cargos docentes, o que pode estar relacionado à diversidade de áreas de ensino presentes na UFES. A oferta de cursos em diferentes campos do conhecimento, que historicamente apresentam variações na participação de homens e mulheres, pode contribuir para essa distribuição mais equilibrada. No entanto, é fundamental aprofundar a análise para

entender de que maneira essa proximidade percentual impacta a dinâmica geral da universidade.

Figura 1 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes da UFES.



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Ao longo da história, a relação das mulheres com a ciência tem sido marcada por obstáculos, tanto na sua inserção quanto no reconhecimento de suas contribuições. Fatores históricos e sociais impuseram a ideia de que as mulheres tinham menor capacidade inata de raciocínio lógico, o que resultou em sua sub-representação em áreas como as Ciências Exatas e Tecnológicas. Apesar de atualmente a inserção feminina em ambientes nos quais se faz ciência, como as universidades, já ser expressiva e o quantitativo entre homens e mulheres já ser considerado uma questão obsoleta, a participação ocorre de modo dicotomizado e a segregação entre o tipo de ciência ainda é grande e precisa ser superada.

Por essa razão, torna-se essencial realizar uma análise mais detalhada de cada Centro de Ensino da UFES, considerando suas particularidades e as características específicas de suas respectivas áreas de conhecimento. Esse aprofundamento permite compreender melhor como os padrões de distribuição de gênero se manifestam em diferentes contextos acadêmicos. Na Tabela 1, apresenta-se a distribuição percentual de gênero entre os docentes da UFES, detalhada por Centro de Ensino. Esta tabela proporciona uma visão abrangente sobre a composição de gênero no corpo docente, permitindo a observação das variações nas proporções de homens e mulheres em cada uma das unidades acadêmicas da universidade.

Tabela 1 – Distribuição de gênero entre os docentes da UFES nos Centros de Ensino.

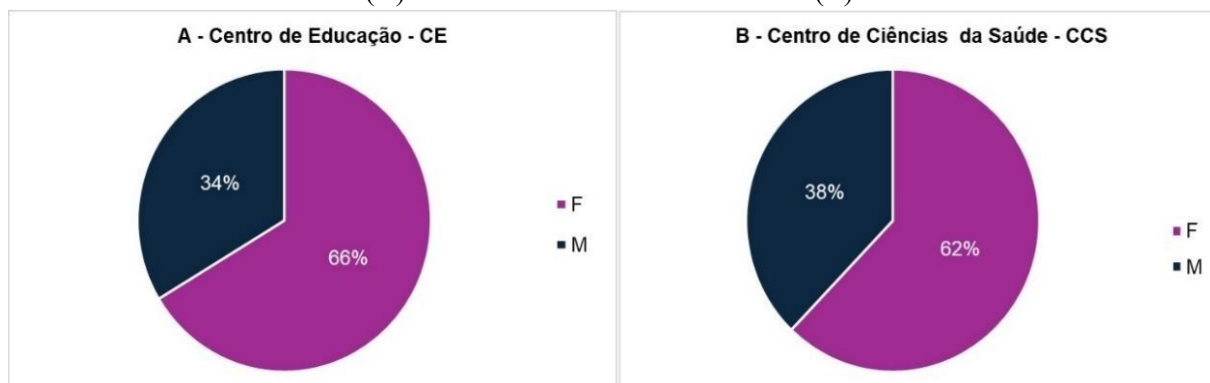
CENTROS	Nº DE HOMENS	% DE HOMENS	Nº DE MULHERES	% DE MULHERES	DIFERENÇA PERCENTUAL
Centro de Educação	35	34%	69	66%	32%

Centro de Ciências da Saúde	140	38%	230	62%	24%
Centro de Ciências Humanas e Naturais	125	49%	132	51%	2%
Centro de Educação Física e Desportos	28	53%	25	47%	6%
Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde	64	52%	59	48%	4%
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas	115	54%	98	46%	8%
Centro de Artes	76	55%	64	45%	10%
Centro Universitário Norte do Espírito Santo	121	57%	90	43%	14%
Centro de Ciências Agrárias e Engenharia	70	57%	53	43%	14%
Centro Tecnológico	126	70%	53	30%	40%
Centro de Ciências Exatas	101	78%	28	22%	56%
UFES	1003	53%	901	47%	6%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Nesse contexto, observa-se que o Centro de Educação (CE) e o Centro de Ciências da Saúde (CCS) da UFES (Figura 2A e 2B, respectivamente) apresentam predominância feminina. Essa maioria pode ser explicada pelo fato de ambas as áreas estarem tradicionalmente associadas a atributos como cuidado, sensibilidade e paciência, características que, segundo Oliveira e Roque (2024), são social e historicamente vinculadas às mulheres. Esse fenômeno se insere em um contexto mais amplo de divisão sexual do trabalho, que não apenas influencia as escolhas profissionais das mulheres, mas também molda as expectativas sociais em relação às suas aptidões e áreas de atuação. Como resultado, as carreiras associadas ao cuidado, à docência e à assistência à saúde acabam sendo vistas como extensões “naturais” do papel feminino na sociedade, perpetuando padrões de segregação acadêmica e profissional.

Figura 2 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes da UFES no Centro de Educação (A) e no Centro de Ciências da Saúde (B).

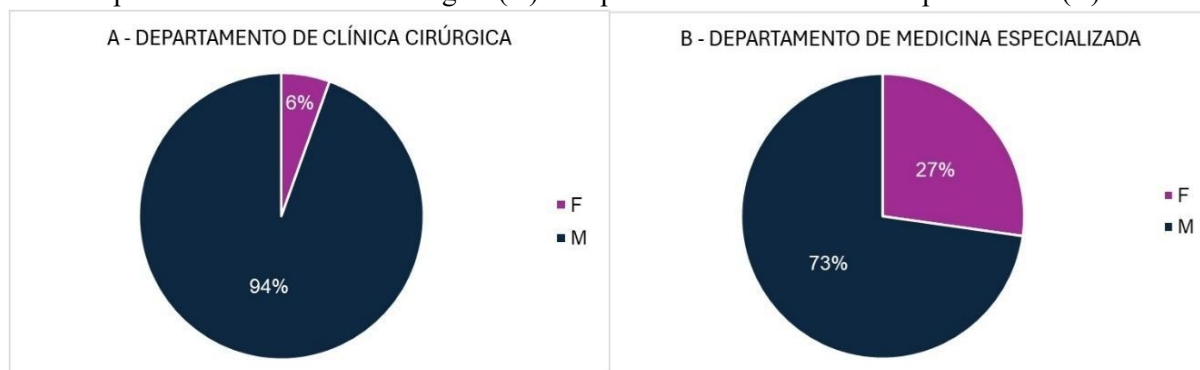


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Entretanto, ao analisarmos os departamentos do CCS, observa-se que, no Departamento de Clínica Cirúrgica, o número de mulheres docentes é ínfimo (Figura 3A). Esse padrão evidencia que, mesmo em áreas da saúde nas quais há predominância feminina, ainda existem nichos específicos dentro da estrutura acadêmica e profissional em que os homens continuam a ser maioria. Silva (2017) explica esse fenômeno ao afirmar que as disciplinas destinadas às mulheres muitas vezes não possuem o mesmo status que as destinadas aos homens, uma vez que geralmente lhes são atribuídas disciplinas básicas ou de menor prestígio acadêmico e profissional.

Dentro do mesmo Centro, o cenário se repete no Departamento de Medicina Especializada (Figura 3B), que também oferta disciplinas altamente valorizadas, como Estágio em Cirurgia Plástica e Reparadora e Estágio em Otorrinolaringologia. A ausência significativa de mulheres nesses espaços sugere que, mesmo em contextos em que a presença feminina é expressiva no ensino superior, ainda persiste uma segregação vertical, em que as posições de maior prestígio e reconhecimento continuam sendo majoritariamente ocupadas por homens. Esse fenômeno reforça a necessidade de políticas institucionais que incentivem e promovam a equidade de gênero não apenas no ingresso, mas também na distribuição das docentes entre diferentes especialidades e posições hierárquicas dentro da academia.

Figura 3 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes do Centro de Ciências da Saúde: Departamento de Clínica Cirúrgica (A) e Departamento de Medicina Especializada (B)

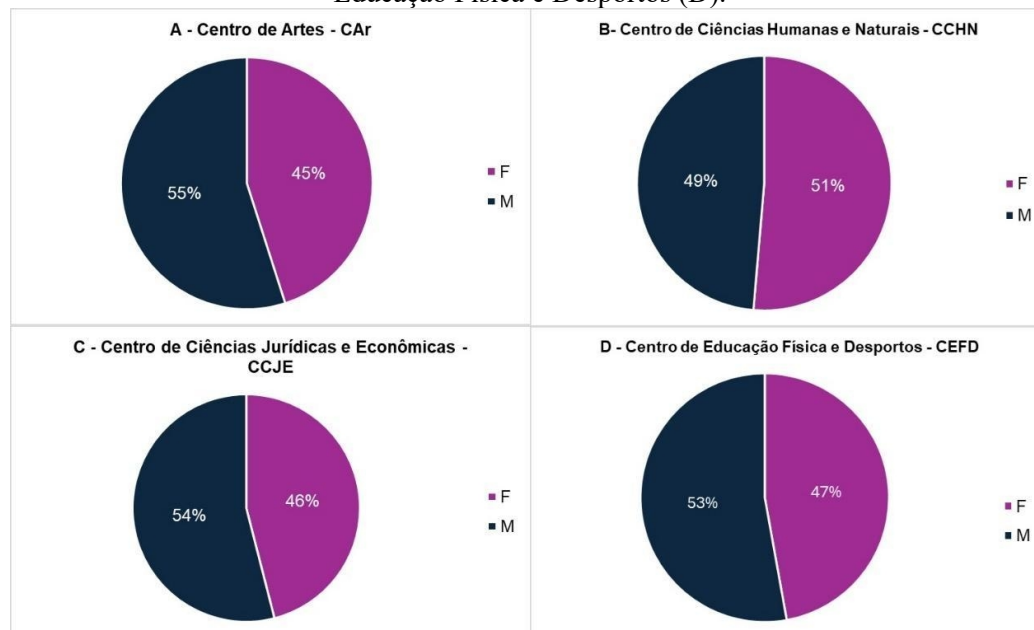


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

O Centro de Artes (CAR), o Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN), o Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE) e o Centro de Educação Física e Desportos (CEFD) apresentam uma distribuição de gênero que pode ser considerada quase igualitária, com proporções de docentes homens e mulheres relativamente próximas. Esse equilíbrio na composição do corpo docente pode ser observado nas Figuras 4A, 4B, 4C e 4D.

Essa configuração pode ser resultado de diversos fatores, sendo um dos mais relevantes a ampla diversidade de áreas de conhecimento que esses centros abrangem. Como atendem a diferentes cursos e disciplinas, há uma heterogeneidade considerável, o que pode contribuir para uma distribuição mais equilibrada de docentes de ambos os gêneros. Esse equilíbrio pode ser explicado, em parte, pelo fato de que determinadas áreas do conhecimento possuem uma tradição histórica de serem culturalmente associadas a um gênero específico. Por exemplo, disciplinas das Ciências Humanas e da Educação frequentemente apresentam maior presença feminina, enquanto áreas como Engenharia, Física e Computação são tradicionalmente ocupadas por homens. Essa distribuição desigual, quando observada de forma isolada, reflete padrões históricos e culturais enraizados na sociedade. No entanto, quando analisamos o conjunto dos cursos oferecidos por esses centros, essa disparidade tende a se diluir, gerando um efeito de compensação que favorece um cenário mais equilibrado entre os gêneros.

Figura 4 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes do Centro de Artes (A), Centro de Ciências Humanas e Naturais (B), Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (C) e Centro de Educação Física e Desportos (D).



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Nesse sentido, Martins-Suarez (2016) afirma que as mulheres são frequentemente associadas às áreas de Ciências Humanas, o que, à primeira vista, não explicaria a divisão de gênero entre os docentes do Centro de Ciências Humanas e Naturais (Figura 4B). No entanto, ao analisar seus departamentos, essa segregação se torna evidente, revelando que, mesmo dentro das Ciências Humanas e Naturais, há uma diferenciação de gênero na ocupação dos espaços acadêmicos.

Embora a diversidade de áreas dentro desses centros possa contribuir para um cenário mais equilibrado em termos de gênero, a distribuição não ocorre de maneira homogênea. Nos campos voltados para as ciências abstratas e naturais do CCHN, como os Departamentos de Filosofia (Figura 5A), Geografia (Figura 5B) e Oceanografia e Ecologia (Figura 5C), observa-se uma predominância masculina. Essas áreas, apesar de integrarem o mesmo centro, exigem habilidades frequentemente associadas ao pensamento lógico, teórico e quantitativo, características que, ao longo da história, foram mais valorizadas em sociedades patriarcais e atribuídas ao domínio masculino.

Figura 5 – Gráfico da distribuição de gênero por departamentos do CCHN. Departamentos de Filosofia (A), de Geografia (B), de Oceanografia e Ecologia (C), de Ciências Biológicas (D), de Psicologia (E) e de Línguas e Letras (F).



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Por outro lado, nos departamentos ligados às Ciências Humanas e Sociais, como Ciências Biológicas (Figura 5D), Psicologia (Figura 5E) e Psicologia Social e Desenvolvimento (Figura 5F), do mesmo centro, a maioria dos docentes é feminina. Essas áreas são tradicionalmente relacionadas a características como empatia, comunicação e cuidado — traços socialmente atribuídos às mulheres —, o que pode contribuir para a maior presença feminina. No entanto, essa segregação também reflete um fenômeno estrutural mais amplo: embora as mulheres tenham conquistado espaço no ensino superior, sua atuação continua concentrada em campos historicamente considerados uma extensão de suas funções sociais, enquanto os homens predominam nos espaços de maior prestígio intelectual e científico, espelhando, assim, no ambiente acadêmico do ensino superior as contradições da vida em sociedade.

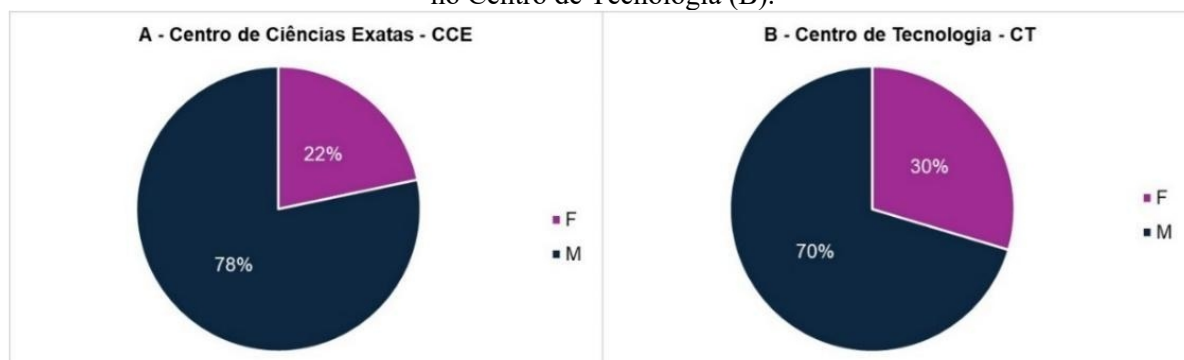
Essa divisão reforça a ideia de Martins-Suarez (2016) de que, no ambiente acadêmico, o conhecimento científico é segregado por gênero, associando as Ciências Humanas e Sociais às mulheres e as Ciências Exatas e Naturais aos homens. Tal distribuição está relacionada a barreiras institucionais, como a falta de representatividade feminina em determinados campos, a menor oferta de oportunidades de ascensão profissional e a persistência de estereótipos de competência, situações que contribuem para a manutenção dessas desigualdades.

O Centro de Ciências Exatas (CCE) e o Centro Tecnológico (CT) possuem maioria masculina (Figura 6A e 6B, respectivamente), refletindo um padrão persistente de desigualdade de gênero na ocupação de espaços acadêmicos e científicos. Ambos os centros abrangem áreas da ciência consideradas por Silva (2012) como *hard*, ou seja, disciplinas que historicamente foram social e culturalmente atribuídas aos homens.

Os centros supracitados são divididos nos seguintes departamentos: no CCE – Química, Física e Matemática; enquanto no CT – Informática, Engenharia Ambiental, Engenharia Civil, Engenharia Mecânica, Engenharia Elétrica, Engenharia de Produção e Tecnologia Industrial. Nessas áreas, a presença feminina é significativamente menor, pois desde a educação básica, meninas frequentemente recebem menos estímulo para seguir carreiras em Ciências Exatas e Engenharias, enfrentando estereótipos que reforçam a ideia de que essas disciplinas exigem habilidades “masculinas”.

Além disso, a grande discrepância entre os gêneros nesses centros vai ao encontro da ideia de Martins-Suarez (2016), que aponta que a delimitação sexual do trabalho ratifica o fato de que profissões ligadas às Ciências Exatas e Engenharias são tradicionalmente associadas a um perfil masculino.

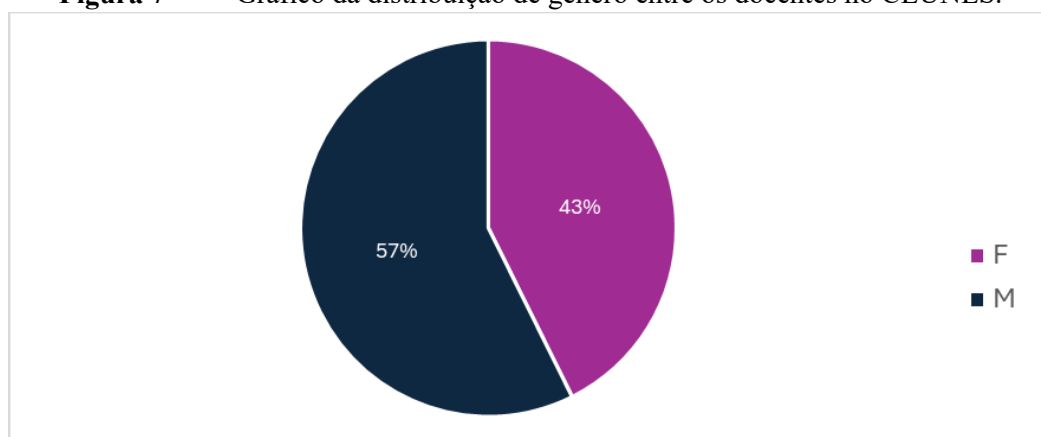
Figura 6 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes no Centro de Ciências Exatas (A) e no Centro de Tecnologia (B).



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Por outro lado, a distribuição de gênero no Centro Universitário Norte do Espírito Santo (CEUNES), apresenta uma diferença de 14% entre os gêneros (Figura 7). No entanto, essa aparente proximidade nos números exige uma análise mais detalhada, uma vez que o CEUNES abrange áreas de atuação bastante distintas, cada uma com suas próprias dinâmicas e padrões de distribuição de gênero. Dessa forma, torna-se fundamental examinar individualmente cada unidade departamental dentro desse Centro de Ensino, a fim de identificar possíveis disparidades internas que possam estar mascaradas pela média geral.

Figura 7 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes no CEUNES.

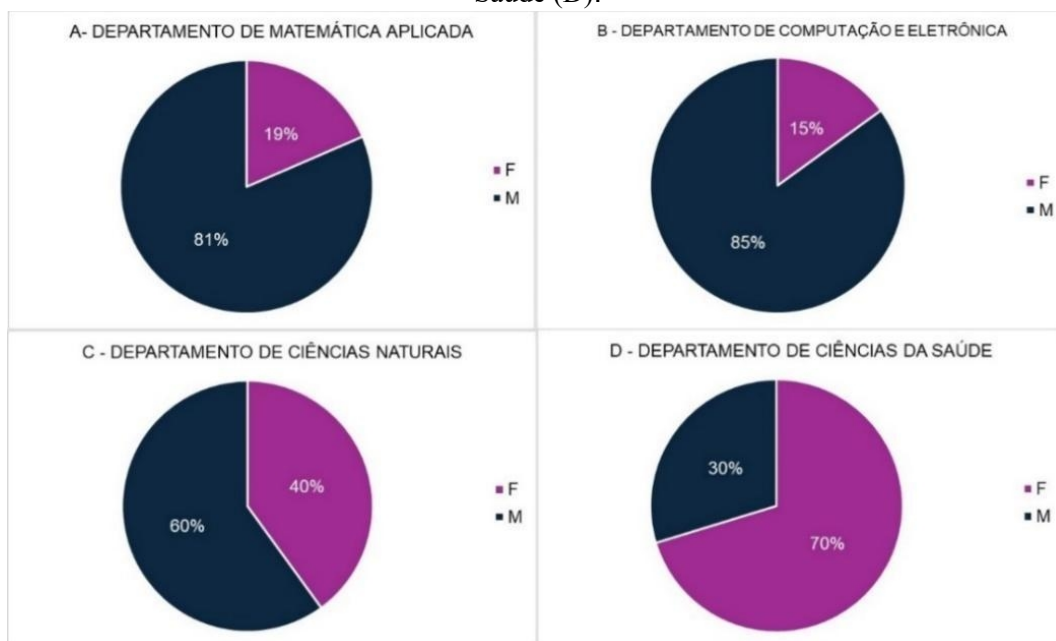


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Ao analisar os departamentos de forma individual, pode-se destacar que nos Departamentos de Matemática Aplicada (Figura 8A), Computação e Eletrônica (Figura 8B) e Ciências Naturais (Figura 8C), os homens são maioria esmagadora, enquanto as mulheres só possuem uma diferença percentual significativa no Departamento de Ciências da Saúde (Figura 8D). Tais dados reforçam o entendimento de Silva (2020) sobre a divisão sexual do trabalho, segundo o qual carreiras ligadas ao cuidado são atribuídas às mulheres, enquanto aquelas que exigem raciocínio lógico são vistas como de domínio masculino.

Além de influenciar a escolha profissional, essa segregação impacta a permanência e progressão das mulheres, que enfrentam barreiras como a baixa representatividade em áreas técnicas e estereótipos que questionam sua competência.

Figura 8 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes do CEUNES. Departamentos de Matemática Aplicada (A), de Computação e Eletrônica (B), de Ciências Naturais (C), de Ciências da Saúde (D).

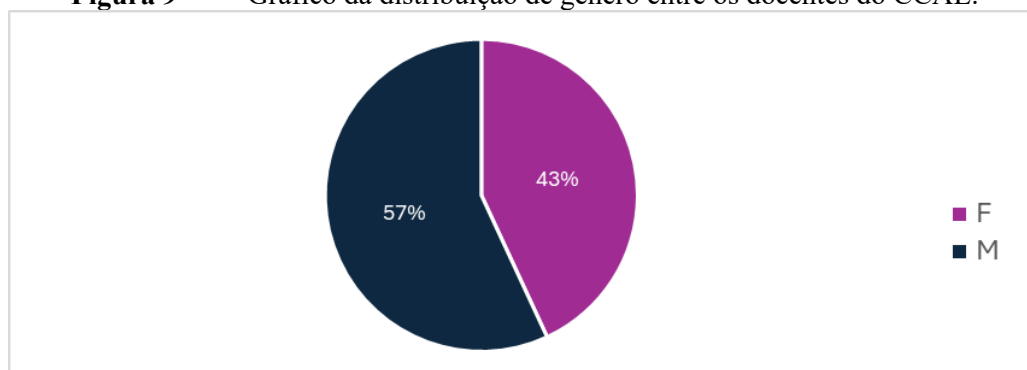


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Por fim, a análise será direcionada para os Centros de Ensino situados no município de Alegre, com um foco aprofundado em seus departamentos, que representam a estrutura fundamental da organização acadêmica.

Ao analisarmos o gráfico de distribuição de gênero entre os docentes do Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE), apresentado na Figura 9, observamos que a diferença percentual entre mulheres e homens no corpo docente corresponde a 14%.

Figura 9 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes do CCAEE.



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

No entanto, é fundamental aprofundar a análise para compreender se essa proximidade percentual se mantém em todos os departamentos do Centro ou se há setores específicos nos quais a desigualdade de gênero ainda se manifesta de forma mais acentuada. Dado o amplo

leque de cursos de graduação oferecidos pelo CCAE, essa investigação deve ser conduzida de forma a considerar cada departamento individualmente e levando em conta suas peculiaridades e as características próprias de suas áreas de conhecimento. A Tabela 2 mostra a distribuição percentual de gênero entre os docentes do CCAE, organizada por departamentos.

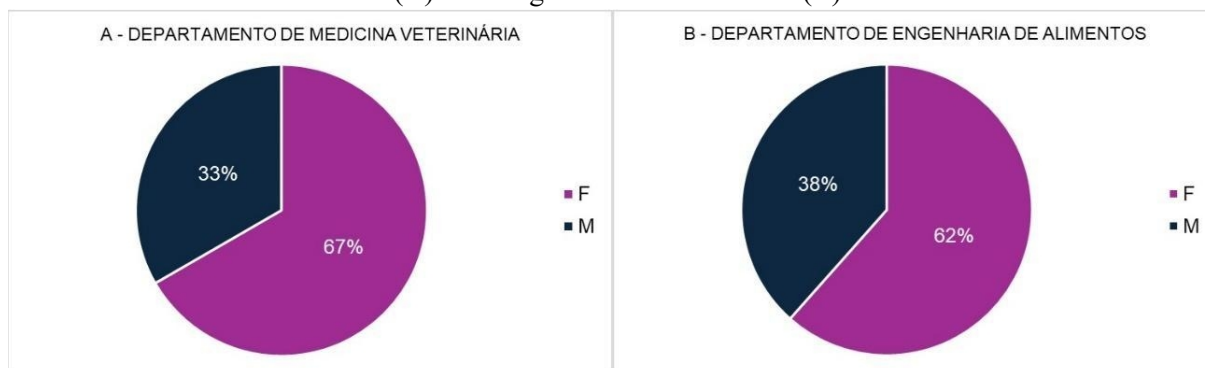
Tabela 2 – Distribuição de gênero entre os docentes do CCAE nos departamentos.

Departamentos	Nº de homens	% de homens	Nº de mulheres	% de mulheres	Diferença percentual
Engenharia Rural	13	52%	12	48%	4%
Zootecnia	6	46%	7	54%	8%
Engenharia de Alimentos	5	38%	8	62%	24%
Medicina Veterinária	9	33%	18	67%	34%
Agronomia	17	80%	3	20%	60%
Ciências Florestais e da Madeira	20	85%	5	15%	70%
CCA	70	57%	53	43%	14%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Nos Departamentos de Medicina Veterinária (Figura 10A) e Engenharia de Alimentos (Figura 10B), observa-se uma predominância feminina entre os docentes. Esse cenário está em consonância com o que é apontado por Silva (2012), de que áreas associadas ao cuidado e à sensibilidade tendem a ser ocupadas majoritariamente por mulheres. A Medicina Veterinária, apesar de envolver conhecimentos técnicos e científicos, está fortemente ligada ao cuidado com os animais, o que pode justificar a maior presença feminina. Da mesma forma, a Engenharia de Alimentos, que além de ser uma engenharia, também se relaciona com segurança alimentar e qualidade nutricional, áreas que historicamente atraem mais mulheres.

Figura 10 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes dos Departamentos de Medicina Veterinária (A) e de Engenharia de Alimentos (B) do CCAE.



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Já nos Departamentos de Zootecnia (Figura 11A) e Engenharia Rural (Figura 11B), observa-se uma distribuição quase igualitária entre os gêneros, o que indica um maior equilíbrio na ocupação docente nessas áreas. Esse cenário contrasta com a predominância masculina observada em outras engenharias e com a predominância feminina em áreas tradicionalmente ligadas ao cuidado, como Medicina Veterinária e Engenharia de Alimentos. Esse equilíbrio, no entanto, não significa que não existam desafios de gênero nessas áreas.

Tal equilíbrio se dá devido ao grande número de disciplinas que tais departamentos englobam, ligadas às mais diferentes áreas das ciências. Por exemplo, o Departamento de Zootecnia oferece disciplinas ao curso de Veterinária, área das ciências vinculada ao cuidado com os animais, por consequência, atribuído às mulheres. Entretanto, o mesmo departamento oferece disciplinas ao curso de Agronomia, ligado a Ciências da Natureza, por consequência culturalmente atribuído aos homens, segundo Silva (2020).

Figura 11 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes dos Departamentos de Zootecnia (A) e de Engenharia Rural (B) do CCAE.



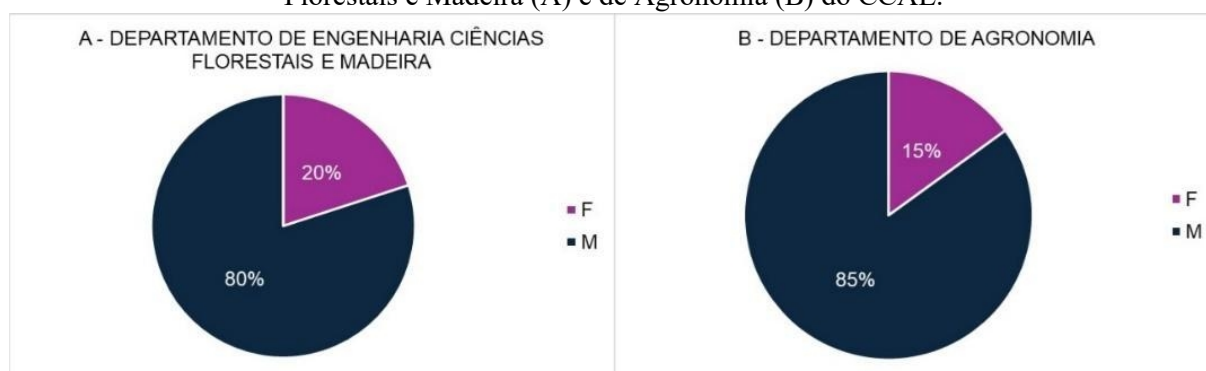
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

O caso é similar no Departamento de Engenharia Rural, que oferta disciplinas a cursos das mais diversas áreas do conhecimento, ora atribuídas às mulheres (Engenharia de

Alimentos), ora atribuídas aos homens (Engenharia Química). Portanto, devido à vasta gama de cursos, com várias áreas das ciências, que os Departamentos de Zootecnia e Engenharia Rural atendem, é esperado que a divisão de gênero entre os docentes seja praticamente igualitária. Além disso, tanto a Zootecnia quanto a Engenharia Rural envolvem atividades que mesclam conhecimentos técnicos, produtivos e de manejo, sem uma forte associação exclusiva a estereótipos de gênero, o que pode ter facilitado essa distribuição mais equitativa.

Por fim, resta analisar a distribuição do gênero dos docentes dos Departamentos de Ciências Florestais e Madeira (Figura 12A) e Agronomia (Figura 12B).

Figura 12 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes dos Departamentos de Ciências Florestais e Madeira (A) e de Agronomia (B) do CCAE.

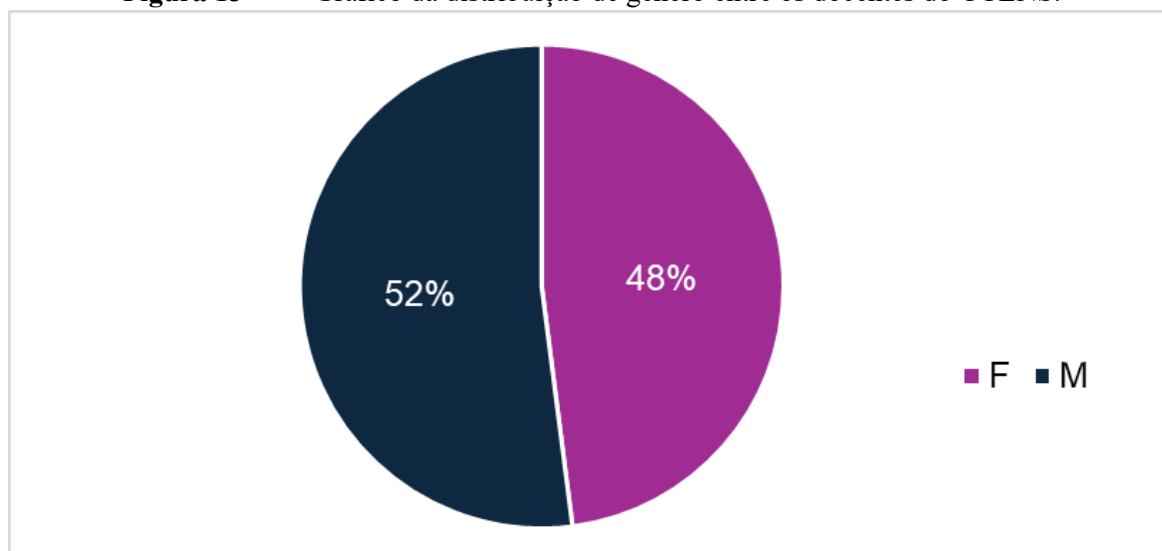


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Ambos os departamentos são responsáveis por disciplinas diretamente ligadas às Ciências Agrárias e da Natureza, áreas historicamente marcadas por uma predominância masculina, segundo Rosenthal (2018). Os dados evidenciam que a maioria dos docentes nesses departamentos são homens, o que está em consonância com as conclusões de Oliveira e Roque (2024), que apontam a desigualdade de gênero no meio acadêmico, especialmente em áreas científicas tradicionalmente masculinas. Nesse sentido, Alves (2013) ressalta que o acesso das mulheres a diversos espaços acadêmicos, sobretudo nas Ciências Exatas e da Natureza, ainda é desafiador, uma vez que esses campos são culturalmente percebidos como pertencentes ao universo masculino.

Seguindo com a análise, voltamos nosso foco para o CCENS. Ao examinarmos o gráfico de distribuição de gênero entre os docentes desse Centro (Figura 13), observamos que a diferença percentual entre os grupos é relativamente pequena, correspondendo a 4% apenas. Esse dado indica que há uma distribuição relativamente equilibrada entre os gêneros, sem uma discrepância significativa que evidencie um domínio expressivo de um grupo sobre o outro.

Figura 13 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes do CCENS.



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Considerando a ampla diversidade de cursos de graduação em distintas áreas do CCENS, é fundamental que a análise seja realizada também de forma segmentada por departamentos, levando-se em conta as especificidades e características próprias de cada área de conhecimento. A Tabela 3 apresenta a distribuição percentual de gênero entre os docentes do CCENS, organizada por departamentos.

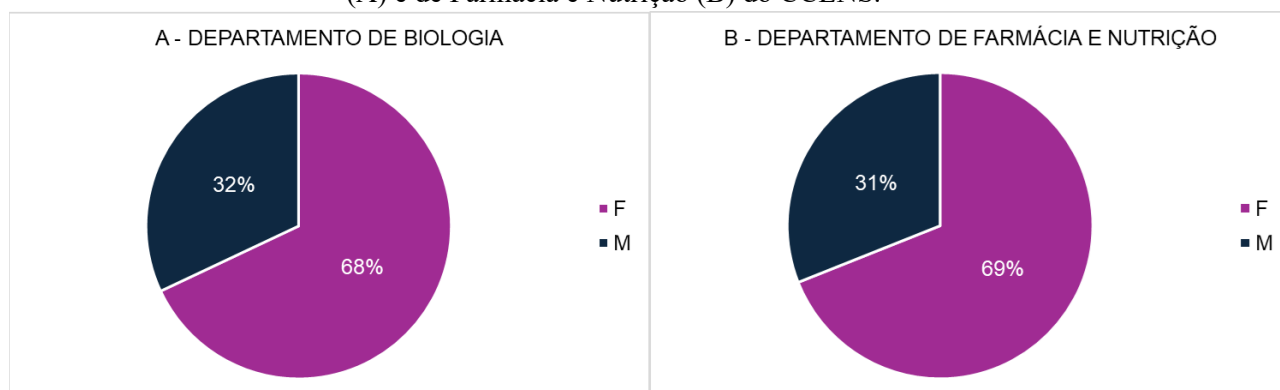
Tabela 3 – Distribuição de gênero entre os docentes do CCENS nos departamentos.

Departamentos	Nº de homens	% de homens	Nº de mulheres	% de mulheres	Diferença percentual
Biologia	8	32%	17	68%	36%
Farmácia e Nutrição	9	31%	20	69%	38%
Geologia	7	54%	6	46%	8%
Química e Física	17	68%	8	32%	36%
Matemática Pura e Aplicada	9	69%	4	31%	38%
Computação	14	78%	4	22%	56%
CCENS	64	52%	59	48%	4%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Nos Departamentos de Biologia (Figura 14A) e de Farmácia e Nutrição (Figura 14B), observa-se uma predominância feminina entre os docentes. Esse dado corrobora a análise de Rosenthal (2018), que destaca como determinadas áreas do conhecimento, especialmente as Ciências Humanas e da Saúde, são social e historicamente associadas às mulheres.

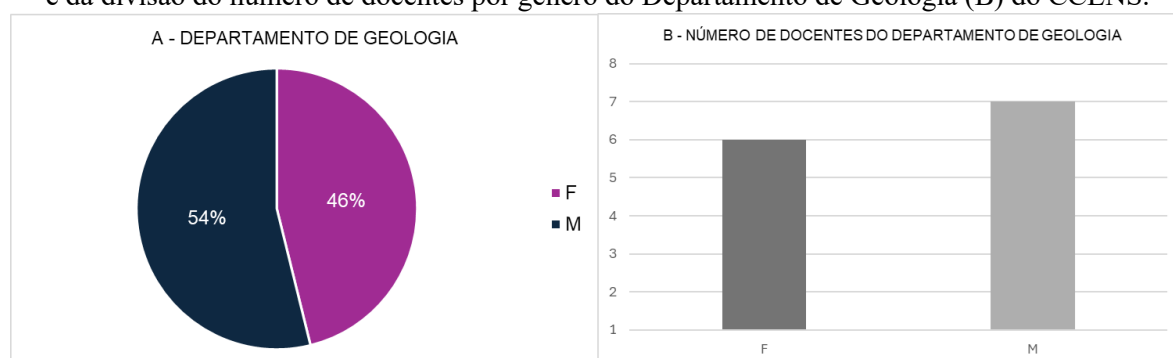
Figura 14 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes dos Departamentos de Biologia (A) e de Farmácia e Nutrição (B) do CCENS.



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A presença expressiva de mulheres nesses departamentos evidencia um padrão de segmentação de gênero no meio científico e acadêmico. Tal fenômeno sugere que a divisão de áreas do conhecimento por gênero não ocorre de maneira espontânea, mas está enraizada em dinâmicas históricas e sociais que influenciam desde a escolha da formação até o desenvolvimento profissional.

Figura 15 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes do Departamento de Geologia (A) e da divisão do número de docentes por gênero do Departamento de Geologia (B) do CCENS.



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

O Departamento de Geologia (Figura 15A) merece uma análise especial, pois a diferença percentual entre os gêneros é ínfima, de apenas 8%, o que está em desacordo com o que Silva (2020) afirma, uma vez que a autora considera que as Ciências da Natureza são majoritariamente masculinas.

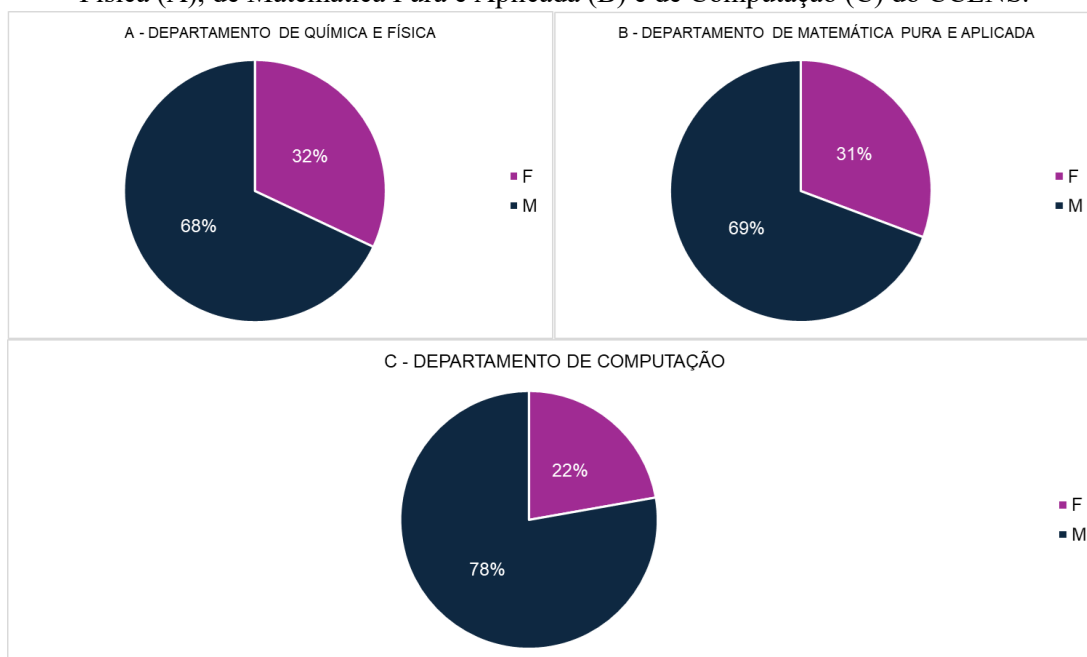
A explicação para esse fenômeno pode se dar de duas formas. A primeira é que o Departamento de Geologia do CCENS é formado por apenas 13 docentes, em que 6 são mulheres e 7 são homens (Figura 15B), o que torna a amostra muito pequena para que as diferenças de gênero fiquem evidentes, sendo pouco representativa. A segunda está de acordo com a pesquisa de Gomes (2015) que aponta que muitas mulheres que optam por carreiras em

áreas predominantemente masculinas tendem a buscar o trabalho docente no setor público. Segundo a autora, o ambiente acadêmico e institucional do setor público apresenta menos barreiras estruturais e culturais em comparação com o setor privado, no qual a discriminação de gênero pode ser mais acentuada. Isso ocorre porque as universidades e instituições públicas frequentemente adotam políticas de inclusão e equidade de gênero, além de proporcionarem maior estabilidade e segurança profissional. Assim, a escolha pela docência em instituições públicas pode ser uma estratégia adotada por mulheres para minimizar os desafios e obstáculos enfrentados em ambientes predominantemente masculinos, garantindo melhores condições de trabalho e reconhecimento profissional.

É importante destacar que esse departamento está voltado exclusivamente para atender ao curso de Geologia. Para uma análise mais abrangente e detalhada, seria necessário incluir uma avaliação das disciplinas de campo e daquelas consideradas de maior prestígio dentro do curso, que são tradicionalmente masculinas. No entanto, é fundamental esclarecer que esse tipo de abordagem extrapola o escopo deste artigo.

Por fim, resta analisar a distribuição de gênero entre os docentes nos Departamentos de Química e Física (Figura 16A), Matemática Pura e Aplicada (Figura 16B) e Computação (Figura 16C). Esses departamentos pertencem a áreas tradicionalmente associadas à predominância masculina nos meios acadêmico e profissional, refletindo um padrão historicamente consolidado nas Ciências Exatas e Tecnológicas. A análise da composição desses departamentos pode fornecer indícios sobre a permanência da desigualdade de gênero ou sobre possíveis mudanças nas dinâmicas de inserção feminina nessas áreas.

Figura 16 – Gráfico da distribuição de gênero entre os docentes dos Departamentos de Química e Física (A), de Matemática Pura e Aplicada (B) e de Computação (C) do CCENS.



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Nesses departamentos, as diferenças de gênero são gritantes, evidenciando um cenário de predominância masculina. Esse quadro está em consonância com as pesquisas de Silva (2012), Gomes (2015), Martins-Suárez (2016) e Silva (2017), que identificam essas áreas do conhecimento como histórica e culturalmente associadas ao domínio masculino. A persistência desse padrão reflete não apenas uma herança histórica, mas também desafios estruturais e barreiras socioculturais que dificultam tanto o ingresso quanto a permanência das mulheres nesses campos acadêmicos.

A baixa representatividade feminina nesses departamentos sugere que fatores como estereótipos de gênero, falta de modelos femininos de referência e ambientes predominantemente masculinos contribuem para a perpetuação dessa desigualdade. Além disso, a disparidade de gênero nessas áreas pode impactar o desenvolvimento acadêmico e profissional das mulheres, limitando sua participação em espaços de decisão e sua ascensão em carreiras científicas e tecnológicas.

5 Considerações finais

A análise da distribuição de gênero entre os docentes da UFES, com foco nos Centros de Ensino de Alegre, revelou que, apesar dos avanços na inclusão feminina no meio acadêmico, ainda persistem assimetrias significativas em determinadas áreas do conhecimento. Observou-

se que a presença de mulheres é predominante em áreas tradicionalmente associadas ao cuidado e à saúde, como Farmácia, Nutrição e Medicina Veterinária, enquanto as áreas das Ciências Exatas, Tecnológicas e da Natureza continuam sendo majoritariamente ocupadas por homens.

Embora alguns centros apresentem uma distribuição de gênero mais equilibrada, como o Centro de Ciências Exatas e Naturais (CCENS) e o Centro de Ciências Aplicadas e Educação (CCAEE), a segregação por áreas do conhecimento ainda é uma realidade evidente nos departamentos. Esse fenômeno reforça padrões historicamente construídos sobre a presença feminina e masculina no meio acadêmico, refletindo desigualdades persistentes. Essas diferenças podem estar diretamente relacionadas a fatores culturais e sociais que influenciam não apenas as escolhas profissionais, mas também as oportunidades de ingresso e permanência das mulheres em determinadas áreas. Elementos como estereótipos de gênero, falta de representatividade e desafios no ambiente acadêmico podem impactar a trajetória das mulheres em campos tradicionalmente masculinos. Dessa forma, a desigualdade observada nos departamentos reforça a importância de medidas institucionais voltadas para a equidade de gênero, promovendo um ambiente acadêmico mais inclusivo e diversificado.

Além disso, é fundamental destacar que, mesmo após 70 anos de existência, a UFES nunca teve uma mulher ocupando o cargo de reitora. Esse dado não apenas evidencia a desigualdade de gênero na composição do corpo docente, mas também reflete as barreiras estruturais que dificultam a ascensão das mulheres a posições de liderança dentro da instituição. A ausência de mulheres nesse cargo ao longo da história da universidade indica a persistência de desafios institucionais e socioculturais que limitam a participação feminina em espaços de tomada de decisão e poder. Essa realidade reforça a necessidade de políticas institucionais eficazes que promovam a equidade de gênero, garantindo maior representatividade feminina em todas as esferas acadêmicas e administrativas. A criação de iniciativas que incentivem a liderança feminina, aliada a um compromisso institucional com a diversidade e a inclusão, é essencial para transformar esse cenário e construir um ambiente acadêmico mais justo e igualitário.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível que a universidade implemente medidas concretas para incentivar a equidade de gênero, promovendo iniciativas que ampliem a participação feminina nas áreas em que sua presença ainda é reduzida. Para isso, é fundamental a criação e o fortalecimento de ações, como programas de mentoria voltados para mulheres, políticas institucionais que incentivem a diversidade e o desenvolvimento de estratégias para

eliminar barreiras estruturais que dificultam a ascensão das mulheres em determinados campos do conhecimento. Além disso, a promoção de debates, fóruns e pesquisas sobre desigualdade de gênero no meio acadêmico pode contribuir para a conscientização e a formulação de soluções mais eficazes.

Por fim, este estudo representa uma contribuição relevante para o debate sobre equidade de gênero na docência universitária, evidenciando a necessidade de aprofundamento na análise das dinâmicas institucionais que perpetuam tais assimetrias. Os resultados obtidos servem como ponto de partida para reflexões mais amplas e para o desenvolvimento de ações concretas que promovam um ambiente acadêmico mais inclusivo, igualitário e comprometido com a diversidade em todos os seus níveis. Espera-se que este trabalho possa subsidiar futuras pesquisas e políticas institucionais que visem transformar essa realidade, garantindo maior representatividade feminina e fortalecendo a participação das mulheres na construção do conhecimento e na liderança acadêmica.

Referências

ALVES, A. E. S. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 271-289, ago. 2013. DOI: 10.1590/S1981-77462013000200002. Disponível em: <https://www.tes.epsjv.fiocruz.br/index.php/tes/article/view/1423>. Acesso em: 15 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 3.868, de 30 de janeiro de 1961. Cria a Universidade do Espírito Santo e dá outras providências. Presidência da República: Brasília, DF, 1961. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3868.htm. Acesso em: 9 out. 2024.

FERREIRA, A. C. de P. M. **A vivência de mulheres em cursos superiores majoritariamente cursados por homens na Universidade Federal de Juiz de Fora**. 2023. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/15780>. Acesso em: 5 out. 2024.

GOMES, M. C. **Ciência e tecnologia: desequilíbrios de gênero da docência da educação superior**. 2015. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/3652>. Acesso em: 5 out. 2024.

LERNER, G. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens**. São Paulo: Cultrix, 2019.

MARTINS-SUAREZ, F. C. **Assimetria de gênero na academia: a carreira profissional e a vida doméstica de docentes e pesquisadores das Ciências Exatas**. 2016. Dissertação (Mestrado

em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2016. Disponível em: <http://www.locus.ufv.br/handle/123456789/9876>. Acesso em: 5 out. 2024.

OLIVEIRA, L.; ROQUE, T. **Mulheres na ciência**: o que mudou e o que precisamos mudar. Rio de Janeiro: Oficina Raquel, 2024.

PRADO, R. M.; FLEITH, D. S. Mulheres talentosas no Brasil: trajetórias e desafios profissionais na sociedade contemporânea. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 25, e46906, 2020. DOI: 10.4025/psicoestud.v25i0.46906.

ROSENTHAL, R. **Ser mulher em Ciências da Natureza e Matemática**. 2018. Dissertação (Mestrado em Ensino de Ciências) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

SAFFIOTI, H. **Gênero patriarcado violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SILVA, F. F. **Mulheres na ciência**: vozes, tempos, lugares e trajetórias. 2012. Tese (Doutorado em Educação em Ciências) – Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2012. Disponível em: <https://ppgec.furg.br/images/stories/2.2012/teses/fabiane.pdf>. Acesso em: 5 out. 2024.

SILVA, F. F.; RIBEIRO, P. R. C. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. **Ciência e Educação**, Bauru, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014.

SILVA, F. V. de J. da. **Entre números e saias**: a trajetória de mulheres professoras de Ciências Exatas da Universidade Federal do Maranhão. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2020. Disponível em: <https://tedebc.ufma.br/jspui/handle/tede/3251>. Acesso em: 13 jan. 2024.

SILVA, L. B. da. **Carreiras de professoras das Ciências Exatas e Engenharia**: estudo em uma IFES do Nordeste brasileiro. 2017. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/9763>. Acesso em: 5 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES). **Sobre a UFES**. 2024. Disponível em: <https://www.ufes.br/sobre-a-ufes>. Acesso em: 13 set. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Relação dos servidores da Universidade**. Vitória, ES, [2024]. 1 arquivo XLS. Disponível em: https://servidor.ufes.br/Quadros/xls/servidores_xls.jsp. Acesso em: 10 set. 2024.