

**ELINIELLE PINTO BORGES**

**GÊNERO, CIÊNCIA E CONTEXTO REGIONAL:** analisando diferenças entre os docentes da pós-graduação de duas universidades brasileiras

Dissertação de mestrado  
março de 2014



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
ESCOLA DE COMUNICAÇÃO  
INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO

**ELINIELLE PINTO BORGES**

**GÊNERO, CIÊNCIA E CONTEXTO REGIONAL:** analisando diferenças entre docentes  
da pós-graduação de duas universidades brasileiras

Rio de Janeiro

2014

**ELINIELLE PINTO BORGES**

**GÊNERO, CIÊNCIA E CONTEXTO REGIONAL:** analisando diferenças entre docentes  
da pós-graduação de duas universidades brasileiras

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, convênio entre o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia e a Universidade Federal do Rio de Janeiro/Escola de Comunicação, como requisito parcial à obtenção de título de Mestre em Ciência da Informação.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Gilda Olinto.  
Co-orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Jacqueline Leta.

Rio de Janeiro

2014

B732g Borges, Elinielle Pinto

Gênero, ciência e contexto regional : analisando diferenças entre docentes da pós-graduação de duas universidades brasileiras / Elinielle Pinto Borges. – Rio de Janeiro, 2014.

102 f.

Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia. Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação; Universidade Federal do Rio de Janeiro. Escola de Comunicação, 2014.

Orientadora: Gilda Olinto .

Co-orientadora: Jacqueline Leta.

1. Gênero e ciência. 2. Mulher na ciência. 3. Estudo de gênero. 4. Pós-graduação. 5. Brasil. 6. Ciência da Informação - Tese. I. Olinto, Gilda (orient.). II. Leta, Jacqueline (co-orient.). III. Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia. IV. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Escola de Comunicação. V. Título.

CDD 305.430901 (21. ed.)

**ELINIELLE PINTO BORGES**

**GÊNERO, CIÊNCIA E CONTEXTO REGIONAL:** analisando diferenças entre docentes  
da pós-graduação de duas universidades brasileiras

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação  
em Ciência da Informação, convênio entre o Instituto  
Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia e a  
Universidade Federal do Rio de Janeiro/Escola de  
Comunicação, como requisito parcial à obtenção de  
título de Mestre em Ciência da Informação.

Aprovada em:

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>a</sup> Gilda Olinto** (Orientadora)

Doutora em Comunicação  
PPGCI/IBICT-ECO/UFRJ

---

**Prof<sup>a</sup>. Jacqueline Leta** (Co-orientadora)

Doutora em Gestão, Educação e Difusão em Ciências  
PPGCI/IBICT-ECO/UFRJ

---

**Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Zuleica Lopes Cavalcanti de Oliveira**

Doutora em Sociologia  
PPGSS/UFRJ

---

**Prof. Dr<sup>o</sup> Gustavo Silva Saldanha**

Doutor em Ciência da Informação  
PPGCI/IBICT-ECO/UFRJ

A Deus por me dar força, sabedoria e fé para encarar o que eu desconhecia.

À minha família pelo amor, apoio e incentivo em meus estudos o que fez nascer a vontade de sempre estudar.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço acima de tudo a Deus, que a cada dia de minha vida me ilumina e me fortalece, e me deu luz para encarar os desafios de uma nova vida e missão de estudar na cidade do Rio de Janeiro.

Aos meus pais, Manoel e Vicentina, que mesmo não entendendo a minha vontade de estudar fora de minha cidade, longe do carinho e aconchego de um lar, torcem pelo meu sucesso, sempre estiveram ao meu lado, compreendendo as minhas ausências nos momentos em que desejava muito estar com eles.

Aos meus irmãos Emmanuelle, Emnielle e Maycon que sempre estiveram ao meu lado me apoiando em meus estudos, nos meus desejos para minha vida profissional e que mesmo a distância são sempre presentes em minha vida.

Ao meu querido Pinhas Grossman que sempre me incentivou, acompanhou neste mestrado, entendendo os momentos de dedicação que vivi nos meus estudos.

À professora Gilda Olinto que me orientou cuidadosamente no mestrado e neste trabalho, que me ensinou com sua dedicação e experiência a conduzir os meus pensamentos, sempre exigindo de mim o melhor, mesmo quando eu achava que não conseguiria. Obrigada por toda a aprendizagem construída e que sem dúvida será o alicerce para o meu futuro.

À professora Jacqueline pela co-orientação, ensinamentos, ideias e acompanhamento.

Aos meus colegas de mestrado da turma de 2012, especialmente Ana Cristina Gomes, André Appel, Aline Nascimento Vieira, Fabiana Menezes, Luís Cláudio Borges, e Solange Mazzaroto, que são amigos maravilhosos, conquistados durante esta jornada de estudo.

Aos funcionários do IBICT que sempre se mostraram atenciosos com os alunos, em especial o Sebastião Neves, a Maria Antônia Oliveira Gomes e a Janete Dezidério.

A Graça Maria e Laís Mota, amigas da Biblioteconomia da UFMA, que sempre torceram pelo meu sucesso. A Leididaina Araújo amiga desde a Biblioteconomia na UFMA e também neste mestrado, obrigada pela força e apoio. A amiga Regiane Narciso, amiga de infância que me acompanhou e me incentivou nos estudos do mestrado. A Maria Urânia, que me recebeu em sua casa e sempre se mostrou compreensiva com a vida de estudante.

À Coordenação de Aperfeiçoamento e Nível Superior (CAPES) que me concedeu a bolsa de pesquisa.

*“Temos este princípio elementar, que uma mulher, a quem hoje se nega uma educação capaz de a tornar companheira do homem, deterá, no futuro, um aumento gradual do conhecimento, já que a verdade deve ser um bem para a humanidade, e daí se obterá um resultado eficaz quanto à influência sobre os nossos costumes.”*

*Mary Wollstonecraft, 1792.*

## RESUMO

BORGES, Elinielle Pinto. **Gênero, ciência e contexto regional**: analisando diferenças entre docentes da pós-graduação de duas universidades brasileiras. Orientadoras: Gilda Olinto. Co-orientadora: Jacqueline Leta. Rio de Janeiro, 2014. 102f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação)-Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia, Rio de Janeiro, 2014.

Este estudo tem como objetivo verificar desigualdade de gênero nas tarefas acadêmicas dos docentes-pesquisadores da pós-graduação, assim como identificar mecanismos que contribuem para o estabelecimento e perpetuação dessas desigualdades. A discussão teórica apresenta argumentos sobre diferenças de gênero na sociedade em geral, e na ciência em particular. A abordagem empírica selecionou como campo de estudo duas universidades federais: a UFRJ e a UFMA, visando também a identificação de diferenças regionais, através de análise quantitativa e qualitativa. Para a abordagem quantitativa foram utilizados dados secundários já trabalhados no estudo de Leta et al. (2013). Um sub-conjunto desses dados sobre as duas instituições foi gerado para este estudo que envolveu informações sobre o total de 2667 docentes-pesquisadores. A abordagem qualitativa envolveu entrevistas realizadas junto a 14 coordenadores da pós-graduação das universidades mencionadas. O roteiro de entrevista buscou conhecer diferenças de uma cultura de gênero nas escolhas profissionais, no exercício das tarefas acadêmicas, no estabelecimento de obstáculos na carreira científica, e na sobrecarga das atividades relacionadas à educação dos filhos. A análise dos dados quantitativos mostrou, entre outros aspectos, que os cursos da UFRJ têm desempenho superior aos da UFMA. Focalizando as desigualdades de gênero, verificou-se um maior equilíbrio entre homens e mulheres no desempenho das tarefas acadêmicas na UFMA do que na UFRJ. A análise das entrevistas mostrou que os docentes-pesquisadores, homens e mulheres, tendem a não ver diferenças de gênero na academia e que ambos os sexos carregam preconceitos em relação a diferenças de habilidades entre homens e mulheres. As falas dos entrevistados sugerem ainda que o peso do desequilíbrio de gênero no exercício das tarefas domésticas, e seu impacto nas atividades das mulheres se faz sentir, inclusive, no sentimento de culpa carregado pelas mulheres que chegaram ao topo da carreira científica. Sobre as diferenças regionais, os pesquisadores da UFMA demonstram sentir barreiras e dificuldades no exercício da atividade científica em região menos desenvolvida.

Palavras-chave: Mulher na ciência. Estudos de gênero na ciência. Resultados acadêmicos. Docentes da pós-graduação.

## ABSTRACT

BORGES, Elinielle Pinto. **Gênero, ciência e contexto regional**: analisando diferenças entre docentes da pós-graduação de duas universidades brasileiras. Orientadoras: Gilda Olinto. Co-orientadora: Jacqueline Leta. Rio de Janeiro, 2014. 102f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação)-Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia, Rio de Janeiro, 2014.

This study aims to examine gender inequality in academic tasks of graduate faculty, as well as identify mechanisms that contribute to the establishment and perpetuation of these inequalities. The theoretical discussion presents arguments about gender differences in society in general, and science in particular. The empirical approach selected as a field of study two federal universities: UFRJ and UFMA, aiming also to identify regional differences, through quantitative and qualitative analysis. For the quantitative approach we used secondary data already worked on during the study Leta et al. (2013). A subset of this data on the two institutions was generated for this study which involved information about a total of 2667 teachers-researchers. The qualitative approach involved interviews conducted with 14 graduate coordinators of the universities mentioned. The interview script aimed to detect differences in gender culture in career choices, in the exercise of academic tasks, in the establishment of obstacles in a scientific career, and in the overload of activities related to education of children. The analysis of the quantitative data showed, among other things, that the UFRJ courses have outperformed those of UFMA. Focusing on gender inequalities, there was a better balance between men and women in the performance of academic tasks in UFMA than at UFRJ. The analysis of the interviews showed that teachers-researchers, men and women, tend not to see gender differences in academia and that both sexes carry prejudices about the differences in skills between men and women. The statements of the respondents also suggest that the weight of the gender imbalance in the performance of household chores, and their impact on the activities of women is felt even in the sense of guilt carried by women who reached the top of the scientific career. Regarding regional differences, the researchers of UFMA are shown to feel barriers and difficulties in the exercise of scientific activity in a less developed region.

Keywords: Women in science. Gender studies in science. Academic achievement. Graduate teachers.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2</b>	<b>GÊNERO E SOCIEDADE: as várias dimensões das desigualdades de gênero</b> .....	16
<b>2.1</b>	<b>Gênero e trabalho</b> .....	19
<b>3</b>	<b>GÊNERO E CIÊNCIA</b> .....	22
<b>3.1</b>	<b>As áreas femininas da ciência</b> .....	27
<b>3.2</b>	<b>Gênero e produtividade</b> .....	30
<b>3.3</b>	<b>Estudos de gênero na Ciência da Informação</b> .....	31
<b>4</b>	<b>O CAMPO DE ESTUDO</b> .....	38
<b>4.1</b>	<b>A Universidade Federal do Maranhão</b> .....	38
<b>4.2</b>	<b>A Universidade Federal do Rio de Janeiro</b> .....	41
<b>5</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	43
<b>5.1</b>	<b>Coleta de dados: a entrevista</b> .....	48
<b>6</b>	<b>ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	49
<b>6.1</b>	<b>Análise dos dados quantitativos</b> .....	49
6.1.1	Os docentes-pesquisadores da UFMA e UFRJ.....	49
6.1.2	Do exercício das tarefas acadêmicas .....	52
6.1.3	Da distribuição por sexo nas grandes áreas .....	55
<b>6.2</b>	<b>Análise dos dados qualitativos</b> .....	56
6.2.1	Perfil sociodemográfico dos coordenadores das pós-graduações.....	57
6.2.2	Da escolha da profissão à ascensão à pós-graduação .....	57
6.2.3	As tarefas acadêmicas e os obstáculos na carreira.....	61
6.2.4	Carreira e obstáculos.....	64
6.2.5	Ciência e questões de gênero: da realidade local dos docentes-pesquisadores aos entraves na carreira .....	70
6.2.6	Carreira e família .....	74
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	80
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	82
	<b>APÊNDICES</b> .....	92

## 1 INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea a presença e participação das mulheres na ciência têm suscitado muitos estudos, uma vez que se trata de um tema atual. Entre outros, emergem discursos sócio-históricos que objetivam explicar os porquês de somente na metade do século XX elas conseguirem adentrar maciçamente no mercado de trabalho e, conseqüentemente, nas instituições de ensino superior. Estes estudos, embora de focos diversificados, compartilham o mesmo objetivo: a oposição ao sexismo e androcentrismo da prática científica (GONZALÉZ GARCIA; PEREZ-SEDEÑO, 2002).

As universidades, os centros de pesquisa começam desde o início do século passado a estudarem, primeiramente a ausência, e, depois, a chegada feminina à ciência (SCHIEBINGER, 2001). A divisão sexual do trabalho e a segregação profissional das mulheres têm também motivado estudos dos organismos internacionais, como da UNESCO (Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Tecnologia) e da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico), responsáveis por acompanhar e incentivar o desenvolvimento econômico no mundo, em especial nos países em crescimento como o Brasil, levando em conta que a promoção da igualdade de gênero é um dos grandes oito objetivos das Nações Unidas para o milênio. A presença das mulheres na ciência também tem atraído o olhar atento de pesquisadores e órgãos governamentais, uma vez que a “[...] crescente participação da mulher na pesquisa e desenvolvimento tecnológico é um forte sinal da modernidade do país” (SARDENBERG apud BRASIL, 2006a).

Os estudos sobre a mulher na ciência podem ser considerados como uma vertente dos estudos de gênero que procuram, através de sua análise das diferenças entre os sexos, dar visibilidade às desigualdades construídas socialmente entre a mulher e o homem no ambiente científico. Atualmente na ciência, os estudos de gênero procuram focar, entre outras, as diferenças de gênero com relação aos seguintes aspectos: a produção científica dos pesquisadores (LEWISON, 2001; MAULEÓN, BORDONS, 2010; AKSNES, 2011; LETA et al., 2013), a desigualdade em acesso a profissões e inclusão em carreiras de C&T (OLINTO, 2003; 2004; 2011), papéis e atividades científicas (TOSI, 1998; LETA; MARTINS, 2008), acesso a cursos superiores (VELHO; LEÓN, 1998; HAYASHI et al. 2007; VASCONCELOS, BRISOLA, 2009), bem como estabelecer relações entre acesso das mulheres ao mercado de trabalho e a sua inserção em carreiras de nível superior (SCHWEITZER, 2008; LOMBARDI, 2008; MARRY, 2008).

No Brasil o projeto desenvolvido por Leta et al. (2013) denominado “Equilíbrios nas tarefas docentes-pesquisadores no Brasil: uma questão de gênero?” encontra-se entre os estudos mais recentes sobre produtividade científica por gênero. Neste estudo, foram analisados os papéis acadêmicos dos docentes-pesquisadores brasileiros que fazem parte dos programas de pós-graduação, sendo estes papéis discutidos à luz de conceitos de campo científico, capital institucional e capital científico de Pierre Bourdieu (2004). Analisa-se, assim, a ciência como um *locus* de poder, de competição, em que a produtividade é um dos mecanismos de reconhecimento e de *status* na ciência, e que pode contribuir, com toda sua carga simbólica, para ocupações de cargos de prestígio científico. No referido estudo, os autores analisam dados oficiais Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal Nacional do Ensino Superior (CAPES) do Ministério da Educação. Trata-se de dados sobre a população de mais de 52 mil professores-pesquisadores que foram reunidos em uma única matriz de dados. No âmbito deste projeto já foi possível examinar vários aspectos da pós-graduação em nosso país, controlados por gênero, tais como: a distribuição dos pesquisadores pelas grandes áreas do conhecimento, divisões das tarefas acadêmicas (i.e., dar aula na graduação e na pós-graduação, participação em bancas, liderança de grupos de pesquisa etc.) e produção de artigos científicos.

Utilizando os dados levantados na pesquisa de Leta et al. (2013), e considerando ser esta uma pesquisa em andamento de que faço parte, efetuei um estudo regional focalizando os docentes-pesquisadores da pós-graduação nas duas regiões mais populosas de nosso país, as quais apresentam também diversos tipos de contrastes: a região Sudeste e a região Nordeste. Escolhi, nestas duas regiões duas universidades federais: a Universidade Federal do Maranhão (UFMA) e a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) dada as suas representatividades enquanto instituições de ensino federal no país e a minha experiência como aluna das duas instituições.

As regiões Nordeste e Sudeste, das instituições das universidades escolhidas para o campo de pesquisa, embora tendo apresentado nos últimos anos crescimento do mercado de trabalho (rendimento, escolaridade, aumento nas profissões de nível superior), mantêm ainda, segundo Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008), condições desfavoráveis que fazem com que as mulheres, mesmo possuindo mais anos de estudo do que os homens tenham rendimentos inferiores aos deles.

As desigualdades no mercado de trabalho por gênero no Brasil entre as regiões Nordeste e Sudeste apontam que estas desigualdades persistem em todas as regiões do país:

A persistência de traços de desigualdades revela-se igualmente em outras dimensões: na esfera ocupacional, em que as trabalhadoras são segregadas em setores, ocupações e áreas de trabalho tradicionalmente femininas, como serviços, área social, administração pública; em cursos e profissões em segmentos culturais, sociais e humanidades; nas desigualdades salariais em relação aos colegas do sexo masculino, mesmo quando as condições são semelhantes entre os sexos, como na jornada de trabalho e no nível de escolaridade. (BRUSCHINI; RICOLDI; MERCADO, 2008, p. 15).

Meu olhar para os resultados acadêmicos dos docentes-pesquisadores na pós-graduação da UFMA e UFRJ, tendo como categoria de análise o gênero e as tarefas por eles desempenhadas, complementando os dados quantitativos da CAPES, com dados obtidos de entrevistas, busca compreender as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade e, mais particularmente, na ciência.

Esta dissertação tem como o objetivo geral identificar diferenças de gênero entre docentes-pesquisadores da UFMA e UFRJ, buscando detectar diferenças resultantes do contexto regional e das experiências a que docentes-pesquisadores destas instituições são submetidos dentro e fora do contexto científico. Como desdobramentos deste objetivo geral, pode-se destacar os seguintes objetivos específicos:

- a) caracterizar as atividades acadêmicas - incluindo, indicadores de participação aulas, orientação de alunos, em projetos de pesquisa e a produção científica (artigos, capítulos de livros, anais),- dos docentes-pesquisadores da UFMA e UFRJ, buscando detectar as diferenças de gênero segundo área de conhecimento e contexto regional. Tais objetivos são alcançados através da análise dos dados quantitativos obtidos da CAPES, que compõem o projeto mencionado na introdução desta dissertação;
- b) buscar indícios de diferenças de gênero no ingresso e progressão na carreira científica, através da percepção de cientistas da UFMA e da UFRJ. Diferenças regionais nessas percepções são também aqui consideradas. Os dados sobre as percepções das diferenças de gênero, foram obtidos através de estudo qualitativo: entrevistas realizadas junto a coordenadores de pós-graduação de um conjunto de programas das duas universidades.

Desta forma esta dissertação está estruturada em oito capítulos. No segundo, após esta introdução apresentam-se os objetivos da pesquisa. No terceiro, apresento gênero enquanto objeto de estudo que tem atraído cientistas sociais. Neste, procurei focar sucintamente a dimensão histórica dos estudos de gênero, apresentando-o como uma temática que está ligada diretamente a diversos tipos de estudos. No quarto capítulo, apresento o

gênero como um objeto de estudo dentro da ciência e os diversos contextos em que é trabalhado, buscando explicação para as diferenças de ingresso nas áreas científicas para as diferenças de produtividade. No quinto capítulo apresento o campo de estudo UFMA e UFRJ, sua história de fundação e demais características científicas de universidades federais. No sexto capítulo comento como se deu a construção metodológica da pesquisa, a coleta de dados e as dificuldades encontradas. No sétimo capítulo, faço a análise dos dados quantitativos e qualitativos da pesquisa. Por fim, no último capítulo teço meus comentários finais da pesquisa e seus resultados.

Através dos estudos sobre gênero e ciência, muitas questões já foram formuladas, debatidas, analisadas à luz das teorias que levam à reflexão sobre a divisão sexual do trabalho, sobre o acesso ao conhecimento e reconhecimento científico, e sobre os papéis que homens e mulheres exercem na família, sobre as escolhas profissionais. Porém ainda persistem questionamentos a serem investigados e que, dispondo de dados de todos os programas de pós-graduação brasileiro do referido projeto, gostaríamos de conhecer, entre outros, se: homens e mulheres docentes-pesquisadores de instituições das UFMA e UFRJ priorizam alguma tarefa acadêmica? Existem diferenças na produção científica destes docentes-pesquisadores? Pesquisadores da UFMA produzem mais que os da UFRJ? Os homens e mulheres são presentes nas mesmas áreas do conhecimento nas instituições ou há diferenças por áreas do conhecimento? Em qual instituição há maior diferença de gênero na produção científica? Existem diferenças regionais na produção de mulheres e homens dentro das diversas áreas acadêmicas?

Os questionamentos sobre docentes-pesquisadores da pós-graduação nos levam à reflexão sobre equidade de gênero na ciência. Uma das hipóteses deste estudo é a de que, dada à diversidade cultural, diferenças sociais e econômicas do Brasil, há diferenças entre as regiões por gênero nos papéis dos docentes-pesquisadores; e, sendo a região Sudeste uma região que dispõe mais de indústrias e mercado de trabalho do país, as mulheres se sentiriam mais atraídas e confortáveis para atuarem nas áreas tecnológicas e engenharias, uma vez que tendo mais vagas, a disputa seria “menor”. Outra hipótese seria em relação a diferenças regionais no impacto sobre a posição da mulher na ciência a partir dos papéis familiares assumidos pelos pesquisadores, ou seja, se há diferenças regionais nas atribuições socialmente legitimadas para a mulher (família, maternidade) limitando a inserção destas a posições de prestígio, à escolha de determinadas profissões e na disposição para assumir tipos de posições ou cargos.

A minha escolha por este estudo reflete a minha trajetória em pesquisa sobre gênero, que começou a partir de indagações construídas durante o curso de Biblioteconomia na UFMA. Questionava-me, ainda nos primeiros períodos da graduação, o porquê de tantas mulheres na Biblioteconomia. A partir de minhas inquietações e indagações, junto com uma professora bibliotecária e socióloga deste curso, Mary Ferreira, comecei com os meus primeiros estudos focalizando a escolha profissional e as relações de gênero. Escrevi artigos sobre gênero e escolhas profissionais que foram apresentados em congressos estudantis da Biblioteconomia, e um deles foi premiado<sup>1</sup>, publicado em seguida, o que me deu mais incentivo em saber que esta era uma temática interessante aos estudantes da área, pois revelara o que para alguns era justificado somente como uma escolha feminina, que o tema era estudado por grandes teóricos da Sociologia.

A partir dos estudos gênero, desenvolvi, como trabalho de fim de curso, a monografia intitulada “Biblioteconomia, escolha profissional e relações de gênero” na qual tive como campo de estudo o curso de Biblioteconomia da UFMA e como sujeitos os seus alunos e alunas. Através de abordagem qualitativa e quantitativa busquei conhecer as motivações pela escolha da Biblioteconomia como carreira. Entre os resultados destacaram-se algumas diferenças de gênero: os homens escolhem este curso vislumbrando oportunidades no mercado de trabalho e o interesse pelas novas tecnologias de informação e comunicação (TICs) aplicadas às bibliotecas, enquanto as mulheres tendem a destacar a baixa concorrência deste curso.

Ao iniciar o Mestrado em Ciência da Informação no Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT)/Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) me propus também continuar com estudos de gênero e tive a oportunidade de receber a orientação de duas professoras que têm se dedicado ao tema e de participar das etapas de coleta e análise de dados do projeto “Equilíbrios nas tarefas dos docentes-pesquisadores no Brasil: uma questão de gênero?”

Diante dos dados do referido projeto, e pela minha condição de mulher nordestina proveniente de um dos estados mais pobres do Brasil, sentia-me instigada em saber como se processavam as questões de gênero na ciência entre o Nordeste e o Sudeste. Seriam as mulheres mais ou menos produtivas cientificamente em alguma destas regiões? Teriam diferenças de gênero e produtividade? Existiam diferenças regionais entre os sexos e áreas do

---

<sup>1</sup> FERREIRA; BORGES; BORGES, 2010.

conhecimento? Essas foram algumas de várias perguntas que me motivaram a analisar os dados do projeto e a realizar o estudo quantitativo e qualitativo que configuram esta dissertação.

## 2 GÊNERO E SOCIEDADE: as várias dimensões das desigualdades de gênero

As desigualdades de gênero presentes em nossa sociedade não é algo novo. Segundo Schimidt (2012), no decorrer da história percebem-se manifestações que indicam a insatisfação da mulher para com sua posição de inferioridade na sociedade. Uma destas manifestações que teve projeção e repercussão ocorreu durante a participação da mulher na Revolução Francesa (SCHIMIDT, 2012).

A Revolução Francesa foi um dos maiores movimentos sociais ocorridos no ocidente. Tal produziu manifestações sociais e políticas que tinha por fundamento a igualdade, liberdade e fraternidade lemas básicos na construção dos direitos humanos. Nesse período, muitas mulheres se sentiram motivadas a lutar publicamente pelos seus direitos. Mas nem todas as lutas reivindicadas foram conquistadas, como a lei do direito ao voto, por exemplo. Vale ressaltar, no entanto, que o momento histórico ficou marcado pela intensidade da luta das mulheres pelos seus direitos, como jamais antes visto (SCHMIDT, 2012).

Para Cotrim (1997), tão importante quanto a Revolução Francesa como movimento que reivindica a presença da mulher na sociedade, foram as duas Guerras Mundiais para inserção das mesmas no mercado de trabalho. Nelas as mulheres passaram a ser incorporadas ao mundo do trabalho, dada a exigência da presença dos homens nos campos de batalha. Nestes períodos elas foram as grandes responsáveis pela produção das fábricas, principalmente dos produtos bélicos (COTRIM, 1997). Na Primeira Guerra os governos fizeram campanhas para que as mulheres fossem ocupar os lugares deixados pelos homens, embora, conforme Bauer (2001) estes faziam questão de enfatizar que o momento era uma situação passageira, fruto do estado beligerante que a Europa vivia pela primeira vez. Após a Primeira Guerra Mundial, ainda segundo o autor, a invasão feminina no mundo do trabalho não foi bem vista pelos homens, que temiam que seus postos de trabalho fossem “roubados” pela mulher. Mas apesar de toda manifestação dos homens, a eficácia do trabalho feminino foi demonstrada: “Na Alemanha, em 1918, havia pelo menos 200 mil novas operárias; na França, 150 mil e na Inglaterra, 400 mil. Todas preferiam a fábrica a suas antigas ocupações.” (BAUER, 2001, p. 87).

Na Segunda Guerra Mundial, voltou a se repetir o que havia acontecido na Primeira; as mulheres foram incorporadas maciçamente nas ocupações que foram deixadas pelos homens. Esta guerra “[...] transformou radicalmente o trabalho assalariado da mulher, assim como as características do trabalho doméstico. Para muitos autores, inegavelmente,

deu-se uma progressiva incorporação da mulher no mundo do trabalho a partir da Segunda Guerra Mundial.” (BAUER, 2001, p. 95).

As grandes conquistas das mulheres garantindo a sua emancipação política emergem na segunda metade do século XIX, tendo como principal objetivo a construção da igualdade de direitos constitucionais. As lutas eram conduzidas por mulheres operárias e também pelas das classes médias. As mulheres francesas, inglesas e americanas foram as primeiras a se manifestar. Em 1848, foi realizado em Nova York, a primeira Convenção dos Direitos da Mulher, um grande encontro de mulheres cujas resoluções pediam direitos nos seguintes campos: casamento, salário, na propriedade privada e na custódia dos filhos. No que tange aos direitos políticos, no ano de 1869 um estado norte-americano concedeu o direito ao voto às mulheres, mas foi somente no ano de 1920 que as mulheres dos Estados Unidos da América puderam votar. (BAUER, 2001).

No Brasil, o direito de voto feminino foi concedido no ano de 1932 no bojo de lutas sociais que culminaram com a derrota da República Velha e a ascensão de Getúlio Vargas ao poder em 1930. Nos anos do governo Vargas houve inúmeras transformações na realidade econômica, política e social de nosso país (FERREIRA, 2002).

Com relação ao ingresso no ensino superior, foi somente no século XIX, nos EUA, que as mulheres ingressaram no ensino superior, apesar de as universidades terem sido criadas no século XIII. Vale ressaltar que nesse país a Universidade de Ohio, criou uma Universidade Feminina *Women's College* em 1837, dando, assim o primeiro passo para estabelecer cursos superiores às mulheres em todo o mundo, inclusive no Brasil.

O Brasil, nessa época que ainda vivia nessa época sob a tutela da monarquia permitiu, através de uma lei promulgada por Dom Pedro II, em 19 de abril de 1879, autorização às mulheres que estudaram fora de nosso país de exercerem a sua profissão, o que anteriormente era proibido. Segundo Blay e Conceição (1991, p. 51) “Rita Lobato Velho Lopes, foi a primeira mulher a se formar em medicina no Brasil em 1887 pela faculdade de Medicina da Bahia, e a clinicar por mais de 40 anos no Rio Grande do Sul, onde também foi vereadora na Câmara Municipal de Rio Pardo.”

Como se pode observar, ao longo da história várias lutas foram travadas pelas mulheres na busca de direitos iguais aos dos homens no mundo público, tanto na área da educação como no mercado de trabalho. Neste sentido, a partir do século XX passaram a

surgir dentro da sociologia alguns estudos sobre os papéis da mulher na sociedade<sup>2</sup> e que hoje são conhecidos como estudos de “gênero”, termo este que apareceu inicialmente com as feministas americanas, devido à necessidade de enfatizar a divisão social baseada na distinção sexual (SCOTT, 1995).

De acordo com a concepção de Joan Scott (1995), tanto o homem quanto a mulher são, ou deveriam ser, objetos dos estudos de gênero, uma vez que qualquer informação sobre um gera informação sobre o outro. É em torno da discussão de um conceito para o termo “gênero” que esta autora aborda minuciosamente vários de seus aspectos e o conceitua, entre outros, como “utilizado para designar as relações sociais entre os sexos” (SCOTT, 1995, p. 75). A partir da perspectiva pós-estruturalista desta autora, entende-se o gênero como categoria de análise utilizada dentro da sociologia, tendo como perspectiva as diferenças construídas socialmente entre homens e mulheres a partir das relações de poder.

Alguns dos autores que enfatizam as relações de poder como tema preponderante dos estudos de gênero foi Pierre de Bourdieu (1999), com a produção da obra intitulada “Dominação masculina”. No Brasil, Heleieth Saffioti em “O poder do macho” (1987), analisa que o papel do homem, como superior ao da mulher, foi construído historicamente na sociedade brasileira.

Segundo Bourdieu (1999) a dominação do homem sobre a mulher dá-se principalmente por mecanismos simbólicos. São nos atos de trocas simbólicas, expressando mecanismos de poder e dominação, como atos de fala e outros tipos de comportamento, que estruturados em *habitus* culturais, tornam-se naturalizados e tendem a se perpetuar na sociedade. Para Bourdieu (1999) há uma “dominação masculina” que se configura como uma dominação simbólica, suave e invisível, sendo que tanto as mulheres quanto os homens são delas vítimas.

A visão de Heleieth Saffioti (1987) é que o poder de um sexo sobre o outro foi construído socialmente e naturalizado através das relações de classe. O poder de um sexo sobre o outro, segundo esta autora, pode se manifestar de várias formas. Entretanto, é na simbiose do patriarcado, do capitalismo e do racismo que ela explica a estrutura da sociedade brasileira, buscando elucidar como as práticas sociais foram condicionantes ao imprimir no sexo feminino uma posição de inferioridade em relação ao masculino.

---

<sup>2</sup> Um dos estudos clássicos que marcam os estudos sobre gênero é o livro publicado em 1949 “O segundo sexo” da francesa Simone de Beauvoir. Este livro marca um debate político que discute o determinismo biológico da mulher.

A dimensão de “poder” na visualização dos papéis da mulher na sociedade é crucial para o entendimento do papel de coadjuvante do homem, papel ao qual a mulher foi historicamente submetida. Foram e ainda são necessárias muitas reflexões acerca de sua imersão no mundo público, representado especialmente pela sua necessidade e/ou vontade de ingressar no mercado de trabalho e com os mesmos direitos dos homens. É dessa temática que trata o item a seguir.

## **2.1 Gênero e trabalho**

O Fórum Econômico Mundial (2005) através do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para Mulher (UNIFEM) divulgou um relatório com dados de 58 países mais desenvolvidos economicamente, inclusive o Brasil, sobre as disparidades de gênero. Neste relatório foram abordadas cinco áreas consideradas críticas, pela UNIFEM, para o empoderamento da mulher: participação econômica, oportunidade econômica, empoderamento político, conquistas educacionais, saúde e bem-estar. Infelizmente o estudo teve como conclusão que nenhum país, dos analisados, conseguiu avançar significativamente no sentido de diminuir as disparidades entre os sexos. Observa-se que os dois quesitos “participação econômica, oportunidade econômica” estão relacionados diretamente à participação feminina no mercado de trabalho e remuneração em termos igualitários, e entre os resultados da pesquisa, constata-se que, para o conjunto dos países considerados no estudo, as mulheres ainda ganham menos 78% que os homens no desenvolvimento do mesmo trabalho.

O fato narrado acima é somente a “ponta o iceberg” no que concerne às questões de mercado de trabalho a partir das relações entre os gêneros. No que tange ao nosso país, muitos ganhos já foram conquistados no que se refere a proteger a mulher e/ou mãe no mercado de trabalho, especialmente através das leis que outorgaram à mulher diversos direitos como a licença-maternidade pela lei nº 8.861/1994 (BRASIL, 1994), auxílio-creche pela Emenda Constitucional nº 53/2006 (BRASIL, 2006b), assim como o estabelecimento de regras para o acesso da mulher no mercado de trabalho pela lei nº 9.799/1999 (BRASIL 1999), entre outras medidas. Porém, apesar de tantas conquistas, ainda estão presentes nas estatísticas oficiais muitos tipos de dados que refletem a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho. O último censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE (2010) relevou que a maior concentração feminina no trabalho está nos

setores com remuneração mais baixa, como o de serviços domésticos, e que o seu rendimento médio mensal é de R\$ 1.070,00 enquanto que dos homens R\$ 1.451,00.

As discussões existentes sobre diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho traz à tona o modo como estas refletem as diferenças de gênero na esfera privada. Alguns estudos apontam que a divisão das tarefas domésticas é quase sempre prejudicial às mulheres (RIZAVI; SOFER, 2008; GEORGES, 2008; HIRATA, 2010). São elas que ficam sobrecarregadas com os cuidados do lar e os filhos, e têm dupla jornada de tarefas: no trabalho e em casa. O homem, embora trabalhando fora do lar, assim como a mulher, não desempenha um número grande de atividades domésticas, nem dispense seu tempo com elas, pois para o sexo feminino foi naturalizada socialmente a função dos cuidados com o lar e filhos (PASSOS, 1999).

É nesta ambivalência de trabalhar e cuidar dos afazeres domésticos que os dados apontam maior possibilidade de tendência de as mulheres optarem por atividades de menor responsabilidade e prestígio no mercado, dada à necessidade de conciliar os afazeres domésticos com os laborais. É neste momento que passa a ocorrer a segregação vertical que, conforme Olinto (2011) trata de um mecanismo social, invisível e sutil, que faz com que muitas mulheres escolham profissões de menor prestígio, conseqüentemente com menores chances de progressão em sua carreira. Além da segregação vertical, existe também a segregação horizontal caracterizada pela tendência de as mulheres escolher em áreas segmentadas por gênero.

Em uma pesquisa que aborda um panorama sobre mercado e gênero nos últimos dez anos no Brasil, Bruschini (2007) mostra que houve progressos com relação à inserção feminina no mercado de trabalho, tendo havido também um aumento de sua qualificação. Porém as mulheres aparecem em maiores proporções em indicadores desemprego e de em atividades precárias e informais (OLINTO; OLIVEIRA, 2004; BRUSCHINI, 2007). Além destas constatações, Bruschini (2007) relata que algumas características do trabalho feminino se mantiveram ao longo do tempo, como a sua concentração nos subsetores de “educação, saúde e serviços sociais”, “serviços domésticos” e “outros serviços coletivos, pessoais e sociais.”

Segundo Hirata (2010), ao focalizar as novas configurações da Divisão Sexual do Trabalho (DST), deve-se pensar sobre a indissociabilidade que há entre a divisão do sexual saber e divisão do sexual do poder. São estas duas categorias, aliadas à divisão social e sexual do trabalho, que condicionam o papel que homens e mulheres desempenham na família e na

sociedade. Para a autora, o mercado de trabalho reforça as desigualdades existentes na família, ao considerar que cabe à mulher, a responsabilidade cultural em cuidar das tarefas do lar e dos filhos. Resultam daí a estrutura de condições de desvantagem, o poder desigual no mercado econômico e, conseqüentemente, menos poder na família.

A globalização, segundo Hirata (2010; 2011), implicou em diversas mudanças na configuração dos recursos humanos do mercado de trabalho brasileiro, principalmente para as mulheres que sofreram mais perdas do que ganhos com esse novo contexto. Entre os ganhos, pode-se falar sobre a abertura de novas oportunidades, porém com menor reconhecimento financeiro.

### 3 GÊNERO E CIÊNCIA

A primeira menção ao termo *gender and science* foi realizada pela americana Eilyn Fox Keller (1995) em 1978, quando utilizou este termo para criticar a ciência sempre ligada ao masculino. Para esta autora, os estudos de mulheres na ciência começam com a segunda onda do movimento feminista, nas décadas de 70 e 80 e não nas obras sobre história da ciência.

No entanto, antes do século XX segundo Schiebinger (2001) algumas obras procuraram enfatizar a presença da mulher na ciência, como a elaborada pelo astrônomo francês Jérôme de Lalande, que em 1796 elaborou a enciclopédia *Astronomy for Ladies* onde aborda as conquistas das mulheres astrônomas. E em 1894, em Paris, é lançado o livro *Les Femmes dans la science* originado da primeira conferência de mulheres na ciência (SCHIEBINGER, 2001).

A presença das mulheres na ciência é um tema que suscita várias discussões, algumas imbricadas com outras, além de apresentar caráter diverso, como o histórico, o social o econômico etc. Falar da participação das mulheres na ciência é antagonicamente falar de sua ausência por séculos que, para alguns autores, foi negada (SCHIEBINGER, 2001; CHASSOT, 2003), para outros não reconhecida (TOSI, 1998; VELHO, 1998; TABAK, 2002). Segundo Tabak (2002) o interesse no estudo da participação feminina na ciência justifica-se pelo questionamento da condição social, neste caso profissional, da mulher. Esta autora comenta apontamentos de Stolque-Heiskanen (1988), segundo a qual é possível identificar duas principais linhas de pesquisa sobre o assunto: a) mulher e educação superior e b) *status* da mulher na ciência. Estes dois temas convergem atualmente para a reflexão sobre a concentração das mulheres em determinadas áreas do conhecimento, bem como sobre a sua sub-representação na ciência.

Estudos internacionais e nacionais debruçaram-se a discutir a representação da mulher na ciência. Entre os estudos internacionais atuais sobre gênero e ciência, há alguns que procuram focar que, através da análise dos diferenciais de produtividade, é possível verificar como se encontra o *status* da mulher na ciência (FOX, 1983; LEWISON, 2001; MAULEÓN; BORDONS, 2010; AKSNES et al., 2011). A importância destes estudos, na maioria quantitativos, é a de demonstrar, através de pesquisas empíricas que, apesar de as mulheres terem expressiva presença nas academias e centros de ensino superior nas últimas

décadas, para elas há mais dificuldades de permanecer e engrenar em atividades científicas do que para o homem (LONG, 1990).

Mary Fox (1983) examinou a relação do sexo com atribuições familiares e produtividade dos cientistas. Os resultados deste estudo indicam o gênero, ser casado ou não casado, presença ou ausência de filhos não é fundamental para o sucesso na carreira. Segundo esta autora, para as cientistas, a relação entre o casamento e a produtividade varia conforme o tipo de casamento e ocupação do cônjuge (cientista ou não cientista). Para as mulheres, o tipo de composição familiar mostrou-se importante: mulheres com crianças em idade pré-escolar têm maior produtividade do que as mulheres sem filhos ou com filhos em idade escolar, e, são mais seletivas com o tempo para as suas pesquisas.

O estudo de Lewison (2001), que analisa pesquisadoras na ciência na Irlanda, identificou que o aumento da presença delas nos últimos anos deu-se somente nas ciências da vida, bem como parece haver uma diminuição percentual nas publicações femininas neste país. Lewison (2001) identificou também que nas áreas como a matemática e física as publicações femininas são escassas, e comenta que estudos de gênero comparativo entre países, torna-se interessante, através da bibliometria, que tem sido capaz de fornecer informações úteis para os estudos de gênero.

Na Espanha, Mauleón e Bordons (2010) investigaram o envolvimento dos cientistas através da análise de pedidos de patentes, considerando o gênero do cientista. Utilizaram para a sua análise um banco de dados de patente deste país, entre os anos de 1990-2005. A pesquisa mostra uma baixa participação feminina em patentes da área tecnológica - embora tenha revelado que nos 16 anos de abrangência da averiguação - o envolvimento das mulheres nas autorias de patente aumentaram a uma taxa superior da dos homens. Mauleón e Bordons (2010) salientam ainda que deveria haver normatização no que tange ao sexo dos inventores das patentes, bem como o seus nomes completos.

A citação como elemento de avaliação, de prestígio e reconhecimento na ciência foi investigado em um estudo de grande escala realizado por Asknes et al. (2011), compreendendo dados sobre 8.500 homens e mulheres cientistas da Noruega, em mais de 37 mil publicações de todas as áreas do conhecimento. Esta pesquisa constatou que, embora a diferença não seja grande, as publicações femininas são menos citadas que as masculinas, que as diferenças por gênero podem ser atribuídas às diferenças na produtividade e que as taxas de publicações e citações variam de acordo com a posição científica, idade e a área em que os cientistas atuam.

Na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) Velho e León (1998) analisaram dados quantitativos desta instituição sobre a produção científica desta instituição, considerando o gênero dos docentes. Para as autoras, os estudos da Sociologia na Ciência de Robert Merton, na década de 50, já apontavam a tendência de as mulheres serem sub-representadas na ciência, como por exemplo, em cargos de menor prestígio. Neste estudo na UNICAMP foi constatado pelas autoras que as mulheres ainda são minoria no corpo docente, bem como foram identificados dois perfis de pesquisadoras: no primeiro, onde a presença delas é menor (Física, Química) as mulheres se caracterizam como focadas no trabalho e constroem sua identidade baseada em sua carreira, porém não conseguem acessar cargos de comando proporcionalmente aos seus colegas homens nesta universidade. No segundo perfil, nas áreas em que elas são maioria (Biologia e Ciências Sociais) as cientistas expressam preocupação com seu duplo papel de cientista e mulher, buscam o equilíbrio entre a vida acadêmica e familiar, e, mesmo assim se ressentem das barreiras que encontram na academia, priorizando, muitas vezes, a sua vida privada sobre a profissional.

A sub-representação das cientistas, analisada na pesquisa de Velho e León (1998), mostra que, no quesito distribuição dos níveis nas carreiras docentes, tinha-se 5% de professoras titulares na UNICAMP número este que correspondia a 19% para os homens. De acordo com a pesquisa, este número tende a variar de acordo com as áreas, porém todas as pesquisadas afirmaram que não tiveram discriminação em sua carreira acadêmica, embora tenham citado que há dificuldades para elas conseguirem cargos administrativos.

O estudo de Leta e Martins (2008) apresenta a relação produção docentes-orientadores da pós-graduação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) – a universidade pública que mais possui programas de pós-graduação de nosso país - com o variável gênero à luz de conceitos como capital científico de Bourdieu (institucionalizado e específico). Neste estudo, que considera as diferenças de gênero por áreas do conhecimento, os resultados mostraram que, entre o total de docentes da UFRJ, o número de homens envolvidos com a pós-graduação é maior que o feminino, e quanto maior for maior o prestígio<sup>3</sup> destes programas, menor é evidenciada a presença de mulher. Quando se trata de avaliar o capital científico, Leta e Martins (2008) analisaram as publicações por áreas do conhecimento e, em áreas como a saúde e biológicas, em que as mulheres não são maioria entre os docentes-orientadores, o volume da produção das mulheres é equivalente ao dos homens; já nas áreas de menor tradição feminina (exatas, engenharia) a produção das/os

---

<sup>3</sup> Evidenciado pelas notas da avaliação trienal da CAPES.

docentes é predominantemente masculina. Os autores argumentam que a universidade pública, na condição de geradora de conhecimentos não pode deixar de perceber e discutir questões “sexistas” na academia. De um lado os dados demonstram a maior inserção feminina na graduação, mas, de outro, mostram que elas não conseguem adentrar, em número proporcional à sua presença, em posições de poder, como cargos de direção e chefias.

Estudo com foco semelhante ao de Leta e Martins (2008) foi realizado por Vasconcellos e Brisolla (2009) na UNICAMP, que objetivaram conhecer se existiam diferenças por sexo nesta academia, no corpo discente e docente, visando contribuir para superação dos obstáculos da produção científica entre homens e mulheres. Os dados revelaram aspectos interessantes sobre a participação dos sexos na universidade. Apesar de as discentes adentrarem na UNICAMP com notas inferiores aos discentes nas provas de vestibular (em média 3,1% mais baixa que a masculina), elas terminam a graduação com melhores notas em todas as áreas desta universidade tendo em média 17,4% a mais que os homens na nota no fim do curso. Entretanto, assim como a pesquisa de Ristoff (2008) revelou sobre as IES no Brasil, na UNICAMP há predominância masculina das áreas tecnológicas e exatas à feminina (73,6% e 76,25% respectivamente), enquanto nas áreas humanas e artes a presença feminina chega a ser de 55%. Os dados nesta universidade também apontam que, entre o número total de alunos desistente/jubilados, os homens apresentam percentual superior ao das mulheres (9,1% a mais que as mulheres), bem como estão em maior número entre os que trabalhavam antes e depois de entrar na universidade. Uma hipótese levantada por Vasconcellos e Brisolla (2009) a respeito desse último dado seria a responsabilidade econômica do aluno para com a ajuda e/ou sustento na renda familiar, o que também poderia ajudar a entender a diferenciação por sexo no coeficiente de rendimento, este mais favorável às mulheres.

No Brasil, estudo sobre a inclusão de mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia (C&T) foi desenvolvido por Olinto (2011). Neste estudo são destacados argumentos sobre a importância destas análises de gênero, devido às diferenças de gênero em carreiras de C&T. Argumentos econômicos e sociais emergem das discussões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. Nesse sentido, vale ressaltar que, em 2009 no Brasil, as mulheres já eram responsáveis por 40,1% de toda a renda familiar e entre as casadas esse número chega a ser 65,8% de contribuição para o orçamento familiar (INSTITUTO BRASILEIRO GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2013). Fruto de estudos sobre a sociologia do trabalho, segundo Hirata e Kegoat (2008, p. 265), os estudos sobre as profissões

intelectuais de nível superior, assim como outros, surgem como uma maneira de repensar o trabalho e os estereótipos a ele relacionados, como a figura que se tem do “[...] trabalhador, masculino, qualificado e branco.”

Segundo Fanny Tabak (2002), os estudos sobre gênero e ciência emergem no Brasil na década de 80 motivados pelas conferências mundiais e estudos organizados por grandes órgãos mundiais, como a UNESCO, que demonstra, a partir da década de 60, preocupação com o crescimento da população mundial e a falta de capacitação em recursos humanos, principalmente das mulheres, para o crescimento da economia e o desenvolvimento.

Outro dado interessante sobre as desvantagens salariais de homens e mulheres no mercado de trabalho foi a pesquisa realizada por Olinto (2006) a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar (PNAD) que analisou os Recursos Humanos em Ciência e Tecnologia a partir da categoria gênero. Nesta pesquisa, a autora verifica que as mulheres apresentam proporcionalmente maior qualificação (nível superior) que os homens, porém há grandes contrastes na comparação salarial entre os sexos. São os homens que têm remuneração maior que as mulheres, mesmo nas áreas que a presença feminina é maior que a masculina, como é o caso dos profissionais das Ciências Biológicas. A referida autora constatou também a segregação ocupacional de gênero por áreas: as mulheres são mais presentes nas ocupações de ensino e os homens nas áreas de setor administrativas (gerência), assim como é marcada a presença de homens nas áreas exatas e tecnológicas e as mulheres nas áreas sociais, humanas e da saúde.

Um mecanismo de desigualdade em relação à presença feminina no mercado de trabalho é o fenômeno *glass ceiling* ou teto de vidro. Termo cunhado pelo *Wall Street Journal* em 1985, o teto de vidro se refere às dificuldades que enfrentam as mulheres para chegarem no topo de sua carreira. Ao estudar as desigualdades de gênero na ciência, Londa Schiebinger (2001, p. 16), percebe o teto de vidro como um empecilho existente na vida da cientista para o seu crescimento na ciência. Para ela, teto de vidro se configura como obstáculo na carreira nas cientistas, pois é uma barreira invisível e que “impede as mulheres de atingirem o topo porque a noção de disparidades hierárquicas chama a atenção para as múltiplas etapas das quais as mulheres são excluídas ao tentarem subir escadas acadêmicas ou industriais.” Percebido acentuadamente no mundo empresarial e da ciência, o teto de vidro passou a ser um dos focos de estudos quando se fala de mercado de trabalho e mulher.

### 3.1 As áreas femininas da ciência

É sabido pela própria trajetória da ciência que há concentração por gênero em determinadas áreas do conhecimento. Em geral os homens estão mais presentes nas áreas exatas e as mulheres nas áreas humanas e sociais. Essa segmentação de sexo por áreas na ciência ou disciplinas é conhecida como o fenômeno de *gender tracking* ou segregação territorial. E, mesmo com políticas públicas destinadas a mudar o perfil da ciência, com o objetivo a levar mais mulheres a áreas tipicamente masculina, para Moreira e Velho (2010) ainda é presente uma grande dominação masculina em determinadas disciplinas científicas e áreas do conhecimento.

A segregação territorial por áreas na ciência, como destaca Chassot (2003), é um fenômeno mundial. Esse autor acredita que também a divisão da ciência em áreas *hard* e *soft* é uma atitude que gera discriminação entre as próprias áreas científicas, principalmente porque a maior concentração feminina dá-se nas áreas *soft*. Conforme Schiebinger (2001) a divisão em áreas “duras” (*hard*) ou leves (*soft*) ocasiona também a desvalorização salarial independente do gênero, principalmente à mulher dada a sua concentração ser mais acentuada nas áreas “*soft*”.

Poucas mulheres são encontradas nas ciências *hard* ou físicas, cujo prestígio e pagamento são altos. Isto pode explicar por que apenas 9 por cento dos físicos nos EUA são mulheres: até o fim da Guerra Fria a física era tida como o campo mais prestigioso na ciência americana. (SCHIEBINGER, 2001, p. 77).

A questão histórica de acesso às profissões superiores é o principal argumento de Santos, Bento e Aureta (1991) para as desigualdades (entre estas a segregação) por gênero nas áreas da ciência. Segundo elas, havia limitação ou o acesso proibido das mulheres nas escolas superiores como na Europa<sup>4</sup>, sendo tardia a admissibilidade do sexo feminino em seus cursos superiores, ou seja, enquanto os homens já se faziam presentes há séculos nas universidades, chega um sujeito estranho, competindo no seu espaço de conhecimento, o sexo feminino. Nesse sentido, as mulheres procurariam inconscientemente escolher áreas científicas que reproduzissem a lógica da divisão sexual no mundo privado, o que resulta em

---

<sup>4</sup> Na Alemanha a proibição de acesso às mulheres em cursos superiores só cessa em 1908. Na Inglaterra o primeiro colégio feminino surge em 1869, quando já existiam há tempo outros colégios masculinos. Em Portugal até 1896 a faculdade de Coimbra tinha sido frequentada por somente uma mulher, sendo esta a primeira mulher formada nesta universidade em 1905 (curso de Medicina).

escolhas profissionais que representam o papel que lhe foi legitimado como somente seu, de cuidadora, de mãe, e educadora do lar.

Os estudos de gênero no Brasil sobre a universidade mostram reincidentemente a grande concentração de mulheres em algumas áreas em detrimento de outras (RISTOFF, 2008). O último censo da educação superior no Brasil realizado em 2012 (MERCADANTE, 2012)<sup>5</sup> confirma esta tendência: apresenta que nas áreas: Humana e Social há grande presença feminina, enquanto que nas Exatas e Tecnológicas a predomínio masculina. Este fenômeno já foi estudado por diversos autores das que procuram explicar a “feminização” de algumas profissões e as áreas da ciência. Alguns destes estudos enfatizam os seguintes aspectos:

- a) A falta de incentivo da família, da escola em motivar as mulheres a seguirem a carreira nas áreas tecnológicas, a falta de laboratórios e orientação pedagógica faz com que elas migrem às profissões estereotipadas sexualmente como femininas (TABAK, 2002);
- b) A divisão social e sexual do trabalho já estabelecida “profissões de homens e de mulheres” faz com que os homens sintam-se mais à vontade a seguir carreira das áreas exatas, como a Física, Ciência da Computação e Matemática. A apropriação da tecnologia enquanto “conceito” pelos mesmos faz com que haja a apropriação simbólica da área que passa a ser legítima e propensa mais ao sexo masculino (HIRATA, 2002);
- c) A não preferência pelas áreas exatas pelas mulheres dá-se de forma inconsciente. A família e a escola motivam os meninos a seguirem as áreas exatas, o que não acontece com as meninas. Consequentemente elas passam a ver “áreas masculinas” como de difícil acesso, e sem utilidade para elas (VELHO; LEON, 1998);
- d) Embora não aborde diretamente a questão das diferenças de gênero por áreas da ciência, Ático Chassot (2003) comenta que o baixo acesso da mulher na ciência pode ser explicado por dois motivos: sócio-histórico e biológico. O primeiro, segundo o autor, trata-se da própria construção da ciência que ao longo de milênios excluiu as mulheres do saber científico, e agora, somente há cerca de duas ou três gerações elas se fazem presentes, ou seja, o atual perfil da ciência está mudando, mas esta mudança vai ser percebida gradativamente. O segundo motivo

---

<sup>5</sup> Aloísio Mercadante no ano de 2012 ocupava o cargo de Ministro da Educação, estes dados constam em sua apresentação no “Censo da Educação Superior” de 2012 baseado em dados do Ministério da Educação.

trata-se da diferença biológica da mulher, principalmente o seu papel para com a maternidade, que é diferente do assumido pelo homem com a paternidade, esta possível fase na carreira das mulheres está imbuída de inúmeros papéis que as condicionam a assumir diversas tarefas que podem prejudicar o seu desempenho na ciência.

Alguns indicadores da ciência no Brasil apontam que há segregação por gênero nas carreiras científicas de pesquisadores de alto nível, ou seja, discriminação vertical, entre aqueles que já são doutores e que já consolidaram a sua carreira na pesquisa científica. Como evidenciado na pesquisa de Olinto (2003) que, ao estudar a distribuição de bolsas de pesquisa de alto nível que o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) - oferece através de um edital bastante criterioso para concessão de incentivos (bolsas produtividade) - observou que a grande maioria dos bolsistas de produtividade são homens (68%). Eles também são mais presentes nas áreas Exatas (82%) e Engenharias (86%). *Outro* dado interessante que esta pesquisa revela é a concentração de bolsas oferecidas para os pesquisadores da região Sudeste. As regiões Nordeste e Norte, foram as menos contempladas com as bolsas de produtividade.

Pesquisa desenvolvida por Melo e Lastres (2006) trata de tema semelhante: a concessão de bolsas aos pesquisadores do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Este estudo constatou que a concessão de bolsas às pesquisadoras nas áreas (Física, Química, Matemática, Engenharia), ainda é muito baixa, chegando a no máximo 25% na Matemática, o que reforça a existência de áreas segmentadas por gênero. Para estas autoras a baixa concessão de bolsas às mulheres em algumas áreas dá-se pelo fato de que elas estão em menor número, ou seja: “São mais masculinas as ciências agrárias e veterinárias, e femininas as ciências sociais e humanidades, porque estas são próximas dos atributos consagrados pela sociedade como característicos do ‘*ser mulher*’” (MELO; LASTRES, 2006, p. 140, grifo dos autores).

De um modo geral, pode-se considerar que os enfoques e as evidências sobre a relação entre áreas na ciência e gênero reforçam as abordagens que enfatizam a relação entre o processo de formação das instituições de ensino superior de uma sociedade patriarcal, que limitou e impôs qual seria o papel da mulher, tendo como atores principais de mecanismos de reprodução da desigualdade de gênero, a família e a escola.

### 3.2 Gênero e produtividade

Os estudos sobre a produção científica de mulheres e homens emergiram na metade do início do século XX. Deste período, a obra mais minuciosa sobre a participação das mulheres na ciência, segundo Schiebinger (2001), foi a do padre católico J. Mozans, que em 1913 publica o artigo chamado “Mulher na Ciência” (*Women in Science*) na conceituada revista *Science*. A partir desta publicação este tema foi explorado timidamente até a metade do século XX, quando começa o movimento de consolidação dos direitos das mulheres. Mozans, em seus estudos levantou nomes de mulheres que se destacaram no campo científico, e assim desafiavam “[...] códigos convencionais que as compelia a confinar suas atividades às tarefas rotineiras dos afazeres domésticos” (MOZANS, 1913, apud SCHIEBINGER, 2001, p. 57).

Alguns trabalhos focalizam a produção científica de uma universidade, de um país, e/ou apresentam comparações entre países. Entretanto, conforme abordado na literatura levantada para este estudo, pouco são os trabalhos que focalizam as desigualdades regionais da produção científica por gênero na ciência, dentro de um mesmo país. Sobre comparativos internacionais, vale ressaltar alguns estudos mais recentes, como o livro organizado Costa et al. (2008) que traz alguns dados sobre mercado de trabalho e gênero, cotejando dados de países como o Brasil, França, México e Japão e também no contexto dos países da Europa. Porém, neste estudo, os autores Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008), Salas e Leite (2008), Hirata e Kergoat (2008), Le Freuve (2008) ao enfocarem sobre carreiras e profissões não abordam o tema de produtividade científica.

Segundo Mary Fox (2005) há duas razões para dar importância aos estudos sobre a produtividade na ciência: a primeira é que a publicação é um bem fundamental para o progresso da ciência; e a segunda é que a produtividade opera como causa e efeito no estado da ciência. Esta autora também ressalta para a importância de buscar identificar os fatores que determinam as diferenças de produtividade por sexo: “[...] até entendermos os fatores que estão associados à produtividade e a variação da produtividade por gênero, não teremos condições de avaliar e tampouco de corrigir desigualdades em prêmios/gratificações, incluindo classificações, promoções e salários.” (FOX, 2005, p. 131).

Como observamos acima, a diferença ou falta de reconhecimento que as cientistas têm em suas publicações vem sendo alvo de alguns estudos. A barreira que as mulheres enfrentam para ter seus trabalhos conhecidos foi denominada por Rossiter (1993) como

“efeito Matilda”, em alusão ao efeito Mateus elaborado por Robert Merton, sugerindo à tendência à perpetuação das desigualdades entre o gênero. Há uma quantidade de evidências que sugerem que os esforços científicos e conquistas das mulheres não recebem o mesmo reconhecimento que aqueles recebidos pelos homens. O efeito Matilda que postula a negligência do reconhecimento da pesquisa das mulheres soma-se ao “efeito teto de vidro” ou *glass ceiling effect* que, como já foi falado, significa que mesmo as mulheres bastante qualificadas são bloqueadas em sua ascensão profissional (VELHO; LEÓN, 1998; OLINTO, 2011). Segundo Velho e León (1998), o teto de vidro se dá também por meio de práticas discriminatórias, de conflitos família-trabalho que dificultam que as mulheres produzam tanto quanto os homens, bem como através de traços sociais que são adquiridos através da educação, desfavoráveis ao sucesso profissional, como a falta de agressividade e ambição, entre outros.

A ciência é um campo de grandes disputas, onde existem relações de força e poder, estas podem ser percebidas e vistas dentro de um campo científico, como universidades, centros de pesquisas e demais instituições de ensino e pesquisa, gerando várias espécies de capitais: científico, simbólico, instrucional, legitimado (BOURDIEU, 2004). Alguns destes capitais tornam-se mais difíceis por diversos motivos de ser adquirido por alguns cientistas, o que torna a ciência de certa forma *exclusiva*.

### 3.3 Estudos de gênero na Ciência da Informação

A reflexão sobre as desigualdades sociais na ciência é uma responsabilidade social da Ciência da Informação (PINHEIRO, 2009), à medida que esta se preocupa como estado da Ciência, enfocando e trabalhando questões relativas à produtividade, reconhecimento e indicadores científicos. Entretanto, são poucos os estudos da área que se dedicam a explorar o gênero como categoria de análise.

Entre os estudos clássicos da área que se propõem a pesquisar a mulher nesta área da ciência encontra-se o de Odonne (2004) que destaca, em perspectiva histórica, o pioneirismo da fundadora do IBBD (Instituto Brasileiro de Bibliografia e Documentação) atual IBICT, Lúcia Sambaquy no contexto da Ciência da Informação. Embora o gênero não tenha sido o alvo deste estudo, ele foi revelador ao destacar uma mulher como pioneira do primeiro curso em Ciência da Informação na América Latina. Porém nos chama atenção que, apesar de todo o projeto do IBBD ter sido planejado por ela, conforme Odonne (2004), foi somente ao trazer profissionais homens pesquisadores de renome internacional como Tefko

Saracevic, Wilfrid Lancaster, Derek Langridge, Derek de Solla Price, entre outros, que esta área passa a ser reconhecida como científica.

Um estudo para observar a constituição por gênero dentro da CI foi à análise de Olinto (1995) ao descrever como foi constituído o IBICT em seus 25 anos de criação (1970-1995). Este estudo mostra que o perfil de gênero neste curso sempre se mostrou como feminino, chegando a ter no máximo 30% de homens somente em um quinquênio (1990-1994), antes este dado não chegava a 15%. Esta tendência, de uma maior presença feminina formada em CI (mestrado), com os anos continuou a se perpetuar como observamos a partir do catálogo de dissertações defendidas no período de 1996 a 2009 do IBICT (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO; INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA, 2009), porém o percentual de homens formados passou a ser de 43%.

Na CI, conforme o levantamento de Espírito Santo (2008), há poucos estudos e estudiosos que se dedicam a refletir sobre gênero, tanto no Brasil, quanto no exterior. Segundo esta autora, entre os anos de 2000 a 2007, foram encontrados somente 29 publicações sobre estudos de gênero na CI: 18 artigos publicados por autores de outros países em 14 revistas internacionais e 7 artigos publicados em 5 revistas nacionais (a busca foi realizada no Portal de Periódicos da CAPES onde são indexados artigos nacionais e internacionais) e 4 trabalhos em 4 edições do Encontro Nacional em Ciência da Informação (QUADRO 1).

**Quadro 1:** Estudos de Gênero na Ciência da Informação: 2000-2007

REVISTAS INTERNACIONAIS				
Nº	Autor (es)	Título	Dados da publicação	Objetivo/Resultados
1	BENAVENT, R. et al.	Gender analyxis of papers published.	Revista de Neurologia, v.45, p. 137-143, 2007.	Buscaram identificar, utilizando a perspectiva de gênero, as características bibliométricas de artigos do mesmo periódico, entre os anos de 2002-2006: os autores que mais publicaram nesta revista foram homens: 57,74 % homens e 42,26 % mulheres.
2	THELWALL, M.; BARJAC, F.; KRETSCHMER, H.	Web links and gender in science: an exploratory analysis.	Scientometrics, Amsterdam, v. 67, n. 3, p. 373-383, jun. 2006.	Segundo os resultados da pesquisa, excetuando-se os cientistas alemães, pesquisadores homens de outros oito países europeus publicam mais que suas colegas mulheres. Os autores afirmam que a desigualdade de gênero prevalece na ciência, apesar das iniciativas de se tentar exterminá-la e denunciam a necessidade de pesquisar as suas causas e manifestações
3	SIERPE, E.	Gender and	Library &	Para o autor todas as facetas da TI

	Eino	technological practice in electronic discussion lists: an examination of JESSE, The Library/Information Science Education Forum	Information Science Research, Norwood, NJ, v. 22, n. 3, p. 273-289, 2000.	têm implicações nas relações de gênero e, no caso das comunicações mediadas por computadores, os homens têm se mostrado mais ativos que as mulheres.
4	KRETSCHMER, H.; AGUILLO, I. F.	New indicator for gender studies in Web networks.	Information Processing & Management, Elmsford, NY, v. 41, n. 6, p. 1481-1494, dez. 2005.	A pesquisa dos autores mostram fortes diferenças entre os gêneros, “em favor do sexo masculino”. Para os autores, a desigualdade decorre da posição social da mulher que é refletida nas instituições de pesquisa
5	GOEL, Kamlesh.	Gender differences in publication productivity in psychology in India.	Scientometrics, Amsterdam, v. 55, n.2, p. 243-258, Aug.2002.	Analisa as diferenças de gênero na Psicologia na Índia. Fornece avaliação quantitativa e qualitativa da contribuição da produção em Pesquisa e Desenvolvimento, dos psicólogos, com a indicação da tendência de crescimento, assimetria, relacionamento, padrão de coautoria de produtividade.
6	PENAS, C. S.; WILLET, P.	Gender differences in publication and citation counts in libraryship and information science research.	Journal of Information Science, Cambridge, Mass., v. 32, n. 5, p. 480-485, 2006.	Analysaram as publicações de cinco departamentos universitários de Biblioteconomia e CI. Concluíram que pesquisadores homens publicam mais que as mulheres, mas ressaltam que não é significativa a diferença entre o número de vezes que autores masculinos e femininos são citados nos artigos.
7	HAKANSON, M.	The impact of gender on citations: an analysis of College & Research Libraries, Journal of Academic Librarianship, and Library Quarterly.	College & Research Libraries, Chicago, Ill., v. 66, n. 4, p. 312-322, jul. 2005.	Analisa o sexo dos autores de artigos publicados em três revistas acadêmicas da área de CI, entre 1980 e 2000. O autor afirma que a participação feminina aumentou ao longo do período, mas é preciso realizar estudos mais aprofundados sobre o conteúdo dos artigos que elas assinam e as diversas variáveis que mantêm desigual o número de artigos publicados por sexo.
8	ROBERTSON, M. et al.	The issue of gender within computing: reflections from the UK and Scandinavia.	Info Systems J, v. 11, p. 111-126, 2001.	Analisa as razões da segregação feminina no campo da computação durante os anos 1990, nas esferas pública e acadêmica, no Reino Unido e na Escandinávia. Os autores creditam o menor interesse da mulher pela área às relações de poder existentes entre os gêneros e sugerem ações práticas a serem tomadas a começar pelas próprias.
9	LOPEZ-HUERTAS, M. J.; RAMIREZ, I. D.	Gender terminology and indexing systems: the	<b>Libri:</b> international journal of libraries and	É analisada a terminologia utilizada para a indexação de trabalhos nos campos da saúde, imagem e corpo

		case of woman's body, image and visualization.	information systems, Munchen, v. 57, n. 1, p. 34-44, mar. 2007.	femininos e concluíram que os <i>thesauros</i> são contaminados por reconceitos e estereótipos sociais.
10	MBARIKA, V. W. A. et al.	IT education and workforce participation: a new era for women in Kenia?	Information Society, New York, v. 23, n. 1, p. 1-18, jan./fev. 2007	Discutem, num texto publicado na <i>Information Society</i> , as maneiras pelas quais a evolução das TICs ampliaram o acesso de mulheres africanas a computadores e à internet.
11	MABAWONKU, I.	The information environment of women in Nigeria's public service.	Journal of Documentation, London, v. 62, n. 1, p. 73-90, 2006.	Busca identificar as necessidades informacionais e o uso que funcionárias públicas nigerianas fazem da informação. Constatou-se que os temas que mais despertam interesse são política/governo, educação, religião, família e assuntos internos relacionados ao trabalho de cada uma. Sugere que o governo faça investimentos para o desenvolvimento de infraestrutura informacional como forma de aumentar a produtividade das mulheres.
12	KARIM, N. S. A.; HASAN, A.	Reading habits and attitude in the digital age: analysis of gender and academic program differences in Malaysia.	Electronic Library, Oxford, Inglaterra, v. 25, n. 3, p. 285-298, 2007.	Estudaram o hábito de leitura dos alunos dos cursos de TI e artes na Malásia e observaram diferenças entre homens e mulheres entrevistados
13	LARGE, A.; BEHESHTI, J; RAHMAN, T.	Gender differences in collaborative Web searching behavior: an elementary school study.	Information Processing & Management, Elmsford, NY, v. 38, n. 3, p. 427-443, maio 2002.	Foram analisadas as diferenças na busca de informação por adolescentes de escolas canadenses. Segundo os autores, as meninas dedicam mais tempo à leitura das páginas, ao contrário dos rapazes que trocam de páginas mais vezes por minuto.
14	WASELESKI, C.	Gender and the use of exclamation points in computer-mediated communication: an analysis of exclamations posted to two electronic discussion lists.	Journal of Computer-mediated Communication, Bloomington, In.,v. 11, n. 4, art. 6, jul. 2006.	O autor comparou a frequência com que homens e mulheres fazem uso de pontos de exclamação quando se encontram em fóruns de discussão profissionais via Internet. O resultado indica que as mulheres utilizam esses marcadores linguísticos com mais frequência que os homens. Segundo o autor, a exclamação tem funcionado principalmente como recurso para manter uma interação amigável.
15	KHOO, C. S. G; RAMAIAH, C. K.	Profile of LIS applicants selecting different specialisations.	Libri: international journal of libraries and information systems, Munchen, v. 54, n. 2,	Os autores detectaram que bibliotecas públicas e escolares tendem a atrair mulheres; já os estudos sobre bibliotecas virtuais concentram mais homens e com

			p. 67-81, jun. 2004.	idade mais avançada. Os homens mais jovens tendem a escolher disciplinas ligadas à TI e à gestão do conhecimento.
16	DUNNE, J. E.	Information seeking and use by battered women: a “person-progressive-situations” approach.	Library & Information Science Research, Norwood, NJ, v. 24, n. 4, p. 343-355, 2002.	O papel da informação na vida da mulher vítima de abuso.
17	HARRIS, R. et al.	Searching for help and information: abused women speak out.	Library & Information Science Research, Norwood, NJ, v. 23, n. 2, p. 123-141, 2001.	Foi estudado também por estes autores o papel da informação na vida da mulher vítima de abuso. Concluíram que, apesar de as entrevistadas terem avaliado positivamente os serviços, é preciso conceber mecanismos mais eficazes para superar as barreiras que mulheres abusadas encontram quando buscam informação e ajuda.
18	STRASSBERG, D. S.; HOLTY, B. S.	An experimental study of women’s internet personal Ads.	Archives of Sexual Behavior, New York, v. 32, n. 3, p. 253–260, jun. 2003.	Estudo feito a partir de anúncios pessoais publicados em <i>sites</i> de relacionamento. Os autores perceberam que os anúncios que receberam mais respostas foram aqueles em que as mulheres se escreveram como financeiramente independentes, prósperas e ambiciosas. Esses receberam 50% mais visitas que os anúncios de homens mais procurados, nos quais eles se descrevem como encantadores e atraentes.

**REVISTAS BRASILEIRAS**

Nº	Autor (es)	Título	Dados da publicação	Objetivo/Resultados
19	FERREIRA, M. M.	O profissional da informação no mundo do trabalho e as relações de gênero.	Transinformação, Campinas, SP, v. 15, n. 2, p. 189-201, maio/ago. 2003.	Em seu estudo sobre o profissional da informação no mundo do trabalho e as relações de gênero, a autora detectou que pesquisas sobre mulher e gênero na biblioteconomia são ainda em número bastante limitado e ainda não estão consolidadas, o que torna a discussão quase sempre difícil.
20	NASCIMENTO, M. J.	Informação e cidadania: necessidade e formas de busca por parte da mulher catarinense.	Informação & Sociedade: estudos, João Pessoa, v. 13, n. 2, p. 123-150, jul./dez. 2003	Setenta professoras da rede estadual de ensino médio, em quinze escolas de Florianópolis/SC, participaram da pesquisa, onde foi concluído que é imprescindível proporcionar maior facilidade de acesso à informação sobre o gênero, reestruturar as bibliotecas escolares e implantar laboratórios de informática nas escolas, como forma de possibilitar às professoras melhor exercício da cidadania.

21	MUÑOZ–MUÑOZ, Ana Maria.	Mujeres del medio rural y nuevas tecnologías de la información y la comunicación: resultados del proyecto rur@lia.	Ciência da Informação, Brasília, v. 33, n.3, 2004	O artigo conclui ser esse modelo de programa que visa conhecer e divulgar as novas tecnologias de informação, um tipo de agente de empoderamento social feminino, principalmente em meios onde a tecnologia ainda tem acesso restrito
22	CALDIN, C. F.	Vozes femininas nos contos de fada: a experiência da fala falante.	Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis, v.11, n.2, p. 283-296, ago./dez., 2006.	É elaborado uma interpretação das vozes femininas nos contos de fadas. A autora discorda da crítica feminista que condena os contos de fadas. Um de seus objetivos é incentivar os bibliotecários à liberdade de interpretação, nesse tipo de literatura.
23	PACÍFICO, Soraya Maria Romano; ROMÃO, Lucília Maria Sousa.	A memória e o arquivo produzindo sentidos sobre o feminino	Em Questão, Porto Alegre, v. 12, n. 1, 2006	Interpretaram indícios em fotos colhidas dentro de um acervo particular de uma família do interior de São Paulo. O material selecionado auxiliou na análise dos sentidos construídos sobre o feminino, em três gerações de avós, mãe e filhas. O <i>corpus</i> permitiu-lhes inferir que houve deslizamentos de sentidos no discurso e na imagem de/sobre a mulher.
24	HAYASHI, et al.	Indicadores da participação feminina em Ciência e Tecnologia	TrasInformação, Campinas, v. 19, n. 2, p. 168-187, maio/ago., 2007.	Na UFSCar as mulheres representam 39,3% dos docentes, ocupam 1/3 dos postos de comando e, entre os discentes, superam 55% dos estudantes. Os autores destacam que ainda falta um caminho a percorrer para as mulheres igualem-se aos pesquisadores nos postos acadêmicos e áreas do conhecimento mais prestigiadas e concluem que utilizar o potencial feminino é estratégico para avançar cientificamente.
<b>ENANCIB</b>				
25	OLINTO, G.	Mulheres e jovens na liderança da pesquisa no Brasil: análise das bolsas de pesquisador do CNPq	ENANCIB, 5., 2003, Belo Horizonte.	A autora sugere que algumas informações relevantes tanto para análise do desenvolvimento quanto para avaliação e planejamento da política em C&T podem ser obtidas quando as variáveis sexo e idade são extraídas das bases cadastrais e se tornam objeto de análise.

26	OLIVEIRA, Z. L. C.	Pensando as estatísticas públicas sobre carreiras educacionais na área de Ciência e Tecnologia, por gênero.	ENANCIB, 6., 2005, Florianópolis.	A formulação de políticas de informação na área de Ciência & Tecnologia – C&T–, segundo a ótica de gênero, representa uma contribuição importante para a construção de um sistema integrado de indicadores capaz de nortear ações voltadas para uma maior participação feminina no campo.
27	OLINTO, G.	Indicadores de gênero para a sociedade do Conhecimento.	ENANCIB, 7., 2006, Marília.	A autora considerou fundamental a inclusão da dimensão de gênero entre os indicadores de recursos humanos em TI no Brasil como forma de identificar a adaptação do país à sociedade do conhecimento. Detectou que o setor ainda é marcado pela acentuada diferença entre os gêneros.
28	DUMONT P; ESPÍRITO SANTO (2007),	A busca de informação pela mulher em jornais impressos.	ENANCIB, 8., 2007, Salvador.	São apresentados os resultados obtidos através de entrevistas com 172 leitoras do jornal <i>Estado de Minas</i> . Os dados permitiram concluir que a mulher, quase metade do público leitor dos grandes jornais brasileiros, os lê principalmente em busca de informação sobre diversos temas, em especial a política, acontecimentos locais, cultura. Segundo a pesquisa, a mulher utiliza as informações para formar sua opinião e interagir socialmente e faz da profissionalização uma variável importante para se inserir como leitora frequente de jornal.

Fonte: Adaptada de Espírito Santo (2008).

Os estudos em CI entre os anos de 2002 a 2007 sobre gênero não foram muitos, contudo Espírito Santo (2008) comenta sobre os resultados obtidos em sua pesquisa. Segundo a autora, em artigos internacionais o tema mais explorado foi à discrepância entre o número de artigos assinados por homens em relação aos assinados por mulheres; entre os artigos nacionais apresentados no Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação (ENANCIB), dois são de uma mesma autora, e, as pesquisas desenvolvidas nos artigos publicados nas revistas de CI em nosso país enfocam principalmente o gênero feminino em relação a Ciência e Tecnologia e o acesso das mulheres ao uso e à informação, fica em segundo lugar no tema mais explorado.

## 4 O CAMPO DE ESTUDO

O campo de estudo desta pesquisa consiste nos cursos de pós-graduação de duas universidades federais, a Universidade Federal do Maranhão e a Universidade Federal do Rio de Janeiro, que são distintas em sua história e localidade, conforme veremos brevemente a seguir.

### 4.1 A Universidade Federal do Maranhão

A Universidade Federal do Maranhão (UFMA) tem origem no ano de 1953 com a faculdade de Filosofia de São Luís do Maranhão, mas foi somente em 1966, através da Lei Lei n.º 5.152, de 21/10/1966 (alterada pelo Decreto Lei n.º 921, de 10/10/1969 e pela Lei n.º 5.928, de 29/10/1973), que a Fundação Universidade do Maranhão – FUM, hoje UFMA, foi reconhecida como universidade federal.

No ano de 1972 foi construído o atual e maior *campus* que abarca a maioria de seus cursos de graduação e pós-graduação, o Campus do Bacanga. Hoje esta universidade possui mais nove câmpus espalhados pelo estado nas seguintes cidades: Imperatriz (2 *campus*), Bacabal, Chapadinha, Pinheiro (2 *campus*), Codó, São Bernardo e Grajaú. Esta universidade oferece quatro tipos de ensino: o médio e técnico através do Colégio Universitário (COLUN), Cursos de Educação a Distância (aperfeiçoamento, superior e pós-graduação *lato sensu*), Graduação (cursos de bacharelado, licenciatura e tecnólogos) e de Pós-Graduação (*lato sensu* e *stricto sensu*).

Ao todo hoje são oferecidos na UFMA em todos os seus *campi* o total de cursos descritos no quadro 2:

**Quadro 2** – Cursos oferecidos na UFMA

<b>Categoria</b>	<b>Quantidade de cursos</b>
Ensino Fundamental (Colégio Universitário)	1
Ensino Médio (Colégio Universitário)	1
Ensino Técnico (Colégio Universitário)	3
Educação a distância – aperfeiçoamento – lato sensu	9
Educação a distância – graduação	9
Educação a distância – pós-graduação	11
Graduação (presencial) - cursos de bacharelado, licenciatura e tecnólogos	74
Pós-Graduação – lato sensu – Especialização	1
Pós-Graduação – stricto sensu - Mestrado	27
Pós-Graduação – stricto sensu – Doutorado	9
Pós-Graduação – Mestrado Interinstitucional (MINTER)	1
Pós-Graduação – Doutorado Interinstitucional (DINTER)	11
Mestrado Profissional – stricto sensu	1

Fonte: Universidade Federal do Maranhão, 2014.

Pelos dados da tabela pode-se notar que a pós-graduação *strito sensu* é o que apresenta, após a graduação convencional, a maior quantidade de cursos.

Um fato primordial para o crescimento da UFMA foi a aprovação pelo seu Conselho Universitário (CONSUN) do Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI)<sup>6</sup> em 2007, que injetou um investimento de 70 milhões nesta universidade (UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO, 2007). A seguir, na tabela 1, apresentamos a evolução dos números dos cursos oferecidos pela UFMA

<sup>6</sup> O REUNI constitui uma das ações do plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), mas dada a constituição autônoma que cada universidade federal possui, ficaria a cargo de seu conselho diretor das universidades federais aprovar ou não aprovar esse plano. Segundo o Ministério da Educação (BRASIL, 2010a) o REUNI trata “uma série de medidas para retomar o crescimento do ensino superior público, criando condições para que as universidades federais promovam a expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior.” Institucionalizado no governo do presidente Luís Inácio da Silva em 2007 através do Decreto nº 6.096/2007, o REUNI teve como objetivo “[...] criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais.” (BRASIL, 2007).

na modalidade graduação (licenciatura, bacharel e tecnólogo).

**Tabela 1** – Evolução no número de cursos de graduação na UFMA

Campi	ANOS										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 <sup>7</sup>	2014
São Luís	31	31	31	32	33	33	33	33	33	48	48
Imperatriz	3	3	3	3	3	6	6	6	6	8	8
Codó	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
Pinheiro										2	2
Bacabal									2	4	2
Chapadinha						3	3	3	3	3	3
São Bernardo										3	4
Grajaú										2	2
<b>Total de cursos</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>43</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>73</b>	<b>74</b>

Fonte: UFMA (2011; 2014)

A partir da adesão da UFMA ao REUNI em 2007, puderam ser feitas inúmeras mudanças físicas (criação e reforma de prédios em alguns campi) e humanas, mais cursos de graduação, conforme a tabela 1 (consequentemente mais concursos para professores e técnicos administrativos). Hoje a UFMA faz parte das 15 universidades federais no Nordeste, sendo a única federal no estado do Maranhão.

Na pós-graduação *stricto sensu* também houve um aumento de cursos oferecidos no nível de mestrado. Os cursos de mestrado e doutorado avaliados em 2007 pela CAPES, eram respectivamente 7 e 13 cursos. Nesta última avaliação (2013) foram avaliados 7 cursos de doutorado, 22 de mestrado e 1 de mestrado profissional. Houve portanto um substancial aumento da pós-graduação na UFMA no período considerado.

Embora tenha havido crescimento de número de alunos na UFMA, acompanhando o aumento de cursos oferecidos, no Maranhão não foi criada outra universidade federal, a exemplo do Ceará (Universidade Federal de Cariri) e da Bahia (Universidade Federal do Sul da Bahia e Universidade Federal do Oeste da Bahia). Algumas

<sup>7</sup> Em 2010 houve desvinculações de cursos que eram Bacharelado e Licenciatura e passaram a ser ou Bacharelado ou Licenciatura, neste sentido o número de cursos aumentaram.

universidades federais do Nordeste criaram, em municípios distantes de suas capitais, câmpus que possibilitam ao universitário que não mora na capital, a opção de fazer um curso em seu município ou numa sub-região mais próxima a sua localidade. Percebe-se que um dos principais objetivos da UFMA hoje é a interiorização através da modalidade a distância, como a criação Núcleo de Educação a Distância que tem se consolidado. Atualmente oferece 11 cursos nesta modalidade, como mostra o quadro 2.

#### 4.2 A Universidade Federal do Rio de Janeiro

A Universidade Federal do Rio de Janeiro foi fundada com o nome de Universidade do Rio de Janeiro (URJ) em 1920, pelo decreto nº 14.743 de 7 de setembro de 1920. Segundo o historiador Antônio José Barbosa de Oliveira (2014), a URJ se formou a partir da reunião das seguintes escolas: Escola de Engenharia, a Faculdade de Medicina e a Faculdade de Direito. No ano de 1937 a URJ foi transformada em Universidade do Brasil (UB) através da Lei nº 452 incorporando algumas faculdades e institutos já existentes, como o Museu Nacional. Mas foi em 1965, através da padronização que o governo federal fez com os nomes das universidades federais que a UB tornou-se oficialmente Universidade Federal do Rio de Janeiro, passando a ser estruturada em 6 centros de ensino que permanecem até hoje: Centro de Tecnologia (CT), Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE), Centro de Ciências da Matemática e da Natureza (CCMN), Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH), Centro de Letras e Artes (CLA), Centro de Ciências da Saúde (CCS).

São oferecidos atualmente na UFRJ cursos de ensino fundamental e médio através de seu Colégio Aplicação. São 104 cursos de graduação e, em nível de pós-graduação oferecidos cursos: *lato sensu* e *stricto sensu* conforme o quadro abaixo.

**Quadro 3** – Cursos oferecidos na UFRJ

<b>Categoria</b>	<b>Quantidade de cursos</b>
Ensino Fundamental (Colégio Aplicação)	1
Ensino Médio (Colégio Aplicação)	1
Graduação	104
Pós-Graduação – lato sensu - Especialização	302
Pós-Graduação – lato sensu – Curso de Aperfeiçoamento	5
Pós-Graduação – lato sensu – Residência Médica	66

Pós-Graduação – lato sensu – Residência Multiprofissional em Saúde	6
Pós-Graduação – stricto sensu – Mestrado Profissional	14
Pós-Graduação – stricto sensu - Mestrado	95
Pós-Graduação – stricto sensu - Doutorado	89

**Fonte:** Universidade Federal do Rio de Janeiro (2014a, 2014b).

O estado do Rio de Janeiro além de ter a UFRJ, conta ainda com mais 3 universidades federais: a Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), a Universidade Federal Fluminense (UFF), e a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).

A partir do que foi informado acima, pode-se observar que a UFMA e a UFRJ são universidades distintas entre si e em sua trajetória. A primeira está localizada no Nordeste, no Maranhão, um dos estados mais pobres do país (o penúltimo mais pobre do Brasil, seu Produto Interno Bruto -PIB- é maior somente que o do Piauí, IBGE, 2013). A segunda, está localizada na região Sudeste, no Rio de Janeiro, que é o segundo estado mais rico do Brasil conforme a mesma pesquisa do IBGE (2013). Além das diferenças regionais e econômicas entre os estados analisados há diferenças sociais, como revela o índice de educação do último censo realizado, pois o índice da população urbana que sabe ler e escrever no Rio de Janeiro é de 97,1%, já no Maranhão este mesmo índice equivale a 68,4% (IBGE, 2013).

Não é somente nos índices sócios-demográficos que os estados do Rio de Janeiro e Maranhão se diferem. O estado do Rio de Janeiro tem uma população total de 15.889.829, o Maranhão, 6.247.640 (IBGE, 2010). Entre universidades federais, o Rio de Janeiro possui quatro e o Maranhão apenas uma universidade. Ou seja, quando se verifica a razão de universidades federais por habitantes, parece que o Maranhão está em desvantagem. Tal desvantagem pode ser explicada historicamente dada a própria conjuntura de o Rio de Janeiro ter sido a capital do Brasil no período de 1763 a 1960, que equivale ao período de anos em que foram criadas três das quatro as universidades federais do Rio de Janeiro (UFRRJ, UFRJ, UFF).

Conforme mostram os quadros acima 1 e 2, além dos cursos de graduação, estas universidades oferecem cursos de pós-graduação, porém a UFRJ não oferece cursos na modalidade a distância como a UFMA. No entanto na UFRJ é ofertado mais cursos de graduação e pós-graduação que na UFMA.

## 5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Tendo como campo de estudo os cursos de pós-graduação da UFMA e UFRJ, esta pesquisa utiliza métodos qualitativos e quantitativos objetivando conhecer se existem e quais as diferenças nas tarefas e atividades acadêmicas dos docentes-pesquisadores destas instituições a partir da categoria de gênero. Buscamos também conhecer os incentivos e as barreiras enfrentadas por docentes-pesquisadores, no ingresso e na progressão da carreira científica. Escolhemos estas duas universidades, uma do Nordeste e outra do Sudeste, por serem as duas maiores regiões demográficas do Brasil, por indagações sobre como se processam a pesquisa científica por gênero em tão distintas universidades que pertencem a diferentes regiões econômicas do país, buscando identificar se existem e quais são diferenças de gênero no contexto científico. Nossa familiaridade como aluna nestas instituições também contribuiu para a definição desse campo de estudo.

A pesquisa quantitativa utiliza um subconjunto de dados de um projeto maior chamado “Equilíbrios nas tarefas dos docentes-pesquisadores no Brasil: uma questão de gênero?” de Leta et al. (2012). Este projeto foi executado, conforme anteriormente mencionado, com o uso de dados coletados no site da Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior (CAPES), órgão do Ministério de Educação (MEC) brasileiro, responsável pela pós-graduação. Os dados quantitativos desta pesquisa são referentes ao ano de 2009<sup>8</sup> (CAPES, 2009), que se encontram em formulários que são preenchidos anualmente por cada programa de pós-graduação. O primeiro trabalho analisando esses dados (LETA et al., 2013) privilegiou a análise das informações sobre desempenho acadêmico e de pesquisa dos docentes-pesquisadores das pós-graduações brasileiras no seu conjunto: a sua população.<sup>9</sup>

Entre os principais resultados deste estudo foi observado que o número de docentes-pesquisadores da pós-graduação no Brasil corresponde a 59,4% de homens e 40,6% de mulheres, e, entre suas tarefas acadêmicas<sup>10</sup> quando considerado o total de docentes-pesquisadores, não houve diferenças significativas por gênero. No entanto, quando observadas

---

<sup>8</sup> O ano de 2009 na época da coleta de dados, foi o último ano utilizado pela Avaliação Trienal da CAPES (2007, 2008, 2009) para a pós-graduação no Brasil. Ano passado, em dezembro, saiu uma nova Avaliação Trienal (2010, 2011, 2012), mas esta pesquisa já encontrava-se já executada.

<sup>9</sup> Toda esta informação está disponível e publicada nos Cadernos de Indicadores disponíveis através da URL: <http://conteudoweb.capes.gov.br/conteudoweb/CadernoAvaliacaoServlet>

<sup>10</sup> As atividades analisadas foram: aula na graduação, aula na pós-graduação, orientação na graduação, aula no mestrado, aula no doutorado, liderança de projetos, participação em banca, publicação de trabalhos completo em anais, publicação de artigo científicos.

algumas tarefas de menor e maior prestígio acadêmico, respectivamente dar aula na graduação e publicação de artigos, nas áreas Biológicas e Ciências da Saúde, as mulheres aparecem, com algum destaque, nas áreas de menor valor e os homens nas de maior valor. As novas análises deste estudo buscam revelar se as diferenças de gênero recebem influência do contexto regional, considerando as duas universidades selecionadas para estudo.

Os dados do referido projeto foram coletados e dispostos em uma matriz de dados no SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 12. Como um desdobramento das análises desse projeto, o presente estudo selecionou um subconjunto desses dados para realizar uma análise de escopo regional, conforme explicitado nos objetivos.

Na primeira fase, efetuamos cruzamentos dos dados quantitativos buscando identificar, se existem e quais as diferenças regionais por gênero nas atividades e resultados acadêmicos dos docentes-pesquisadores.

A etapa qualitativa envolveu a realização de entrevistas para o levantamento de facetas até então não exploradas no âmbito do projeto de Leta et al. (2012). Na análise qualitativa das entrevistas utilizamos a técnica de análise de conteúdo. Esta que é existente desde as primeiras tentativas humanas de interpretação de fontes históricas e livros religiosos, surge como método no início do século passado como técnica de análise e pesquisa de textos da imprensa americana por H. Lowell (MINAYO, 2010).

A análise de conteúdo para Laurence Bardin (2011, p. 48) consiste em:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo de mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/percepção (variáveis inferidas dessas mensagens).

As etapas utilizadas para análise de conteúdo das entrevistas desta pesquisa basearam-se naquelas preconizadas por Bardin (2011):

- a) *A pré-análise*: leituras flutuantes do texto gerado a partir das entrevistas, permitindo uma maior proximidade de conhecer alguns conceitos e projetar a abordagem de temas a serem analisados;
- b) *A exploração do material*: revisão sistemática de tratamento e interpretação das questões efetuadas. Esta fase foi longa, por se tratar de sistematizar em um grande quadro as diversas falas, para obtenção de percepções análogas ou não, para o tratamento posterior;

c) *o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação*: nesta última etapa, após efetuada uma síntese e seleção dos resultados obtidos, foram feitas inferência e interpretação das entrevistas baseada em aportes teóricos.

Para a etapa qualitativa da pesquisa, foram selecionados os coordenadores docentes-pesquisadores dos cursos de pós-graduação de mestrado e doutorado da UFMA e UFRJ, e por estarem em uma posição acadêmica de destaque, um cargo de direção têm uma visão geral de seu programa de pós-graduação, e conhecer bem as dificuldades enfrentadas pelos pesquisadores, na sua carreira acadêmica, além de lidarem de perto com a dimensão política das atividades da pós-graduação, tão destacada por Bordieu. Os coordenadores, homens e mulheres, podem dar contribuições no sentido de terem presenciado ou vivido discriminação com as mulheres docentes-pesquisadoras, e as coordenadoras mulheres podem relatar as dificuldades encontradas em sua própria trajetória acadêmica.

Selecionamos, entre os cursos de pós-graduação, os que possuem mestrado e doutorado e que foram avaliados pela CAPES na última avaliação<sup>11</sup> da CAPES. A seguir, escolhemos a mesma quantidade de cursos (sete) de áreas correspondentes nas duas instituições. Em alguns casos não foi possível identificar uma correspondência perfeita de nomenclatura, o que nos levou, nestes casos, a escolher cursos que têm objetos de estudos semelhantes aos escolhidos para a UFMA. A seguir, no quadro 3, apresentamos a correspondência entre os cursos, assim como a sua avaliação pela CAPES, que para os cursos da UFRJ tendem a ser bem mais alta. Apenas em um dos cursos, o de políticas pública, a avaliação da UFMA é bem maior do que a da UFRJ.

---

<sup>11</sup> Na época da realização da pesquisa, não tinha sido divulgado o atual resultado da avaliação dos programas de pós-graduação pela CAPES.

**Quadro 4** - Cursos de Pós-graduações selecionados para participar da pesquisa

<b>CURSO UFMA</b>	<b>Conceito CAPES</b>	<b>CURSO UFRJ</b>	<b>Conceito CAPES</b>
Odontologia	4	Odontologia	5
Ciências da Saúde	3	Ciências (Microbiologia)	6
Engenharia de Eletricidade	4	Engenharia Elétrica	7
Física	4	Física	6
Ciências Sociais	4	Sociologia e Antropologia	7
Políticas Públicas	6	Políticas Públicas, estratégias e desenvolvimento	4
Saúde Coletiva	4	Saúde Coletiva	5

**Fonte:** a própria autora.

A entrevista foi baseada em roteiro semiestruturado (APÊNDICE A), contendo questões divididas em de sete blocos temáticos, com foco nos seguintes aspectos:

- a) *escolhas profissionais* – Solicitar aos entrevistados que comentassem a sua trajetória acadêmica, a escolha pela área de formação e sobre as principais influências na escolha profissional. Este bloco teve o objetivo de compreender como foi construída a trajetória na ciência dos pesquisadores;
- b) *pós-graduação e as tarefas acadêmicas* – Conhecer qual o peso da pesquisa e do ensino na rotina acadêmica, sobre a existência de trabalho colaborativo em pesquisas e sobre a sua chegada à coordenação de curso de pós-graduação;
- c) *carreira e obstáculos* – Saber se na trajetória acadêmica dos entrevistados eles sofreram algum obstáculo ou discriminação, se percebem a existência de preconceito contra as mulheres na ciência, bem como informar (se mulher) se

já sofreu algum preconceito por seus colegas, ou sobre a existência (se homem) de preconceito contra suas colegas de profissão.

- d) *ciência e questões de gênero* – Levantar questionamentos sobre o equilíbrio de homens e mulheres na ciência nos seguintes aspectos: nos cargos acadêmicos de prestígio e poder e, na produtividade científica; na pós-graduação dos entrevistados procurando saber acerca da existência das divisões igualitárias nas tarefas acadêmicas por gênero, das oportunidades de estar liderando pesquisa e equilíbrio da produção científica;
- e) *carreira e família* – Identificar existência de influências familiares na carreira e da relação maternidade ou paternidade na trajetória científica dos entrevistados. Saber de quem tem filho(s) se em algum momento estes comprometeram a sua carreira. Para quem é casado ou vive com um companheiro foi questionado como ele influencia em sua carreira científica de pesquisador.
- f) *outras considerações* – Franquear ao pesquisador a oportunidade de acrescentar informação à entrevista, e caso tenha dar uma sugestão específica para as mulheres que buscam a carreira científica
- g) *identificação* – Efetuar coleta de dados sobre dados sociodemográficos dos entrevistados não disponíveis em seu Currículo Lattes: ano de nascimento, raça, nacionalidade, naturalidade, estado civil, instituição onde cursou o ensino médio.

Visando garantir o anonimato dos coordenadores docentes-pesquisadores da pós-graduação, eles foram renomeados com um código que permite somente identificar o seu sexo e região (ou universidade). Assim, por exemplo, o código HNE1, indica que se trata da primeira entrevista aplicada a um pesquisador homem da universidade do Nordeste (UFMA). Já código MS11, indica que se trata do 11º entrevistado da universidade do Sudeste (UFRJ). Este critério de identificação foi mantido nas análises do conteúdo das entrevistas, a fim de facilitar a leitura das citações e sua interpretação, pois identifica o sexo e a região do pesquisador entrevistado.

## 5.1 Coleta de dados: a entrevista

As entrevistas foram realizadas em duas etapas: primeiramente na UFMA e depois na UFRJ. Inicialmente, no mês de agosto de 2013, convidamos, via e-mail, os coordenadores da Pós-Graduação na UFMA, e, no mês de outubro, também via e-mail os coordenadores da Pós-Graduação na UFRJ. No corpo de cada e-mail, comentamos sobre o conteúdo da pesquisa e, em anexo, enviamos um convite formal com detalhes mais específicos: os objetivos, em que etapa se encontra, bem como o nome das pesquisadoras responsáveis pela pesquisa, com seus respectivos endereços de e-mails e telefones para contatos, caso houvesse alguma dúvida sobre a pesquisa (APÊNDICE B).

Alguns e-mails enviados aos coordenadores da pós-graduação na UFMA não foram respondidos, o que gerou contato telefônico para o agendamento da entrevista. Todos os sete coordenadores selecionados da UFMA aceitaram participar da pesquisa, que foi realizada por mim entre os dias 16 a 24 de setembro de 2013 em cada curso de Pós-Graduação da UFMA em São Luís-MA.

Após aplicar a entrevista na UFMA, no mês de setembro, entre os dias 6 a 19 de novembro de 2013 foram aplicadas as entrevistas na UFRJ no mesmo ano.

A receptividade na UFMA, de modo geral, foi boa. Fui recebida para todas as entrevistas dentro do ambiente da pós-graduação. Na UFRJ também fui bem recebida pelos coordenadores, porém tive mais dificuldade que na UFMA para o agendamento das entrevistas. Uma delas, por exemplo, teve que ser remarcada 3 vezes dada a falta de tempo na agenda de um coordenador. A aplicação da entrevista na UFMA aconteceu em um intervalo de tempo menor que na UFRJ. Na UFRJ duas entrevistas ocorreram fora dos locais de trabalho dos pesquisadores, pois, segundo eles o acúmulo de tarefas tornaria difícil a realização da entrevista no ambiente de trabalho. Assim, uma entrevista foi realizada em uma livraria e outra na casa de uma pesquisadora.

## 6 ANÁLISE DOS DADOS

Uma vez escolhidos os sujeitos do estudo e definida a metodologia a ser utilizada, partimos para a análise quantitativa e qualitativa dos docentes-pesquisadores da pós-graduação na UFMA e na UFRJ.

### 6.1 Análises dos dados quantitativos

Apresentamos, a seguir, a análise quantitativa da pesquisa, referente às atividades dos docentes-pesquisadores de todos os programas de pós-graduação da UFMA e da UFRJ no ano de 2009. Trata-se de análise dos indicadores requisitados e processados pelos próprios programas, para subsidiar a sua avaliação. Estas informações são disponibilizadas pela CAPES, conforme anteriormente especificado.

#### 6.1.1 Os docentes-pesquisadores da UFMA e UFRJ

Na tabela 1, inicialmente, o total de pesquisadores que compõe os dois campos de estudo desta pesquisa.

**Tabela 1** – Docentes-pesquisadores da pós-graduação na UFMA e UFRJ - 2009

Instituição	Total de pesquisadores
UFMA	267
UFRJ	2400
<b>Total</b>	<b>2667</b>

Fonte: CAPES, 2009<sup>12</sup>.

De acordo com a tabela 1, percebemos que há uma grande diferença no número dos docentes-pesquisadores da pós-graduação destas instituições; a UFRJ chega a ter quase dez vezes mais docentes-pesquisadores que a UFMA. A realidade da tabela acima pode ser justificada dada a própria trajetória e construção histórica destas duas universidades. Enquanto a UFRJ foi fundada em 1920, somente em 1966 é criada UFMA. As diferentes

<sup>12</sup> Dados referentes ao relatório anual de 2009 que os programas de pós-graduação enviam à CAPES e disponíveis on-line seu site, conforme descrito no capítulo da metodologia.

trajetórias das instituições, e o fato de situarem-se em diferentes regiões do país, com diferentes níveis de desenvolvimento, refletem-se certamente nas diferenças no número de pesquisadores e número de cursos de pós-graduação: em 2009 a UFMA contabiliza 13 cursos de pós-graduação (APÊNDICE C) e a UFRJ 89 (APÊNDICE D).

Desde 1976 todos os programas de pós-graduação no Brasil são avaliados pela CAPES. Estas avaliações realizadas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior (2014a) “fundamentam a deliberação CNE/MEC sobre quais cursos obterão a renovação de ‘reconhecimento’, a vigorar no triênio subsequente.” Existem duas formas de avaliação, a anual (através de relatório) e trienal (onde são fornecidas notas). É atribuída uma nota que varia na escala de 1 a 7 a todos os programas na avaliação trienal. A nota de um programa de pós-graduação é um fator de medida muito significativo para a comunidade científica, uma vez que ele é um indicador de qualidade do programa.

Os programas avaliados receberam conceitos na seguinte escala: 1 e 2, que descredenciam o programa; 3 significa desempenho regular, atendendo ao padrão mínimo de qualidade; 4 é considerado um bom desempenho e 5 é a nota máxima para programas com apenas mestrado. Conceitos 6 e 7 indicam desempenho equivalente ao alto padrão internacional. (COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE NÍVEL SUPERIOR, 2014b).

É através da nota da avaliação Trienal da CAPES que são delineadas algumas políticas de fomento a pesquisa<sup>13</sup> e recebimento de recursos financeiros oferecidos pela CAPES para o desenvolvimento de cada programa de pós-graduação que obtém um conceito entendido como de qualidade (MULLER, 2008).

Os programas de pós-graduação da UFMA e UFRJ, considerados neste estudo quantitativo, foram avaliados no triênio (2007-2009) pela CAPES (2010), com notas que variam de 3 a 7. A tabela a seguir mostra as notas a partir do percentual de professores.

---

<sup>13</sup> Algumas agências de fomento à pesquisa no Brasil oferecem bolsas aos alunos de programas de pós-graduação a partir de uma nota “x” da Avaliação Trienal da CAPES que a considera como parâmetro. Por exemplo, um programa de pós-graduação que tem uma nota alta (6 a 7) tem mais facilidade em conseguir bolsas de pesquisa.

**Tabela 2** – Distribuição de notas da Avaliação Trienal da CAPES (2007-2009) por docentes-pesquisadores da pós-graduação da UFMA e da UFRJ.

Nota CAPES		UFMA	UFRJ	Total
3	n	177	195	372
	%	66,3%	8,1%	13,9%
4	n	68	440	508
	%	25,5%	18,3%	19,0%
5	n	0	493	493
	%	0,0%	20,5%	18,5%
6	n	22	715	737
	%	8,2%	29,8%	27,6%
7	n	0	557	557
	%	0,0%	23,2%	20,9%
<b>Total</b>	n	267	2400	2667
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: CAPES (2010).

Observamos, na tabela 2 que as duas universidades analisadas – a UFMA e a UFRJ – distinguem-se substancialmente com relação às suas notas obtidas pelos programas de pós-graduação da UFMA e UFRJ na avaliação trienal da CAPES (representadas de acordo com o total de seus pesquisadores neles inseridos): enquanto que 29,8% dos docentes-pesquisadores da UFRJ estão em cursos com a nota 6 e 23,3% com nota 7, um conceito que indica alto desempenho, na UFMA, 66,3% destes estão com o conceito 3, que significa desempenho regular.

Neste sentido, os programas de pós-graduação com notas menores que 5, como os da UFMA, podem ter “sofrido” o efeito Mateus, preconizado por Robert Merton (1968, p. 58) ao dizer, “aos que mais têm será dado em abundância e, aos que menos têm, até o que têm lhes será tirado.” Assim, por eles possuírem menores conceitos, recebem menos recursos financeiros federais que os mesmos programas da UFRJ que tem melhor desempenho, o que resulta em um círculo vicioso de baixo desempenho. Esse fato é comentado por Muller (2008): “Periodicamente, essa agência [CAPES] realiza detalhada avaliação desses programas e concede credenciamento e financiamento àqueles que atingem determinado nível de qualidade.”

A questão do baixo desempenho está associada ao fato de os cursos da UFMA serem mais “jovens”. A obtenção de conceitos maiores demanda tempo, investimento na

qualificação do corpo docente e produção acadêmica, um *handicap*, uma desvantagem para os cursos da UFMA na comparação com os cursos da UFRJ.

Assim, introduzindo informações contextuais, analisamos comparativamente o desempenho das tarefas acadêmicas pelos docentes-pesquisadores das duas instituições.

### 6.1.2 Do exercício das tarefas acadêmicas

Para análise das tarefas acadêmicas dos docentes-pesquisadores da UFMA e UFRJ, utilizamos como critério apresentar em ordem crescente de prestígio – partindo das tarefas de menor às de maior prestígio acadêmico (da direita para esquerda) com suas médias correspondentes (tabela 3), conforme considerado em estudo anterior (LETA et al 2013). Tivemos como critério de classificação o valor simbólico que cada uma destas atividades possui, dada à dimensão do reconhecimento de capital científico que estas agregam ao pesquisador e ao programa de pós-graduação.

**Tabela 3** – Média das tarefas acadêmicas\* por instituições UFMA e UFRJ

Instituição	Disc. Grad.	Disc. PG.	Resp. Proj. Pesq.	Orient. Mono.	Orient. Mest.	Orient. Dout.	Bancas	Trab. Completo Anais	Livro Cap.	Artigos Completos
UFMA	1,64	0,99	1,63	1,53	1,51	0,17	0,90	1,07	1,82	2,28
UFRJ	1,62	1,91	1,89	0,56	1,43	1,44	1,71	1,20	2,00	2,33
<b>Total</b>	1,62	1,82	1,86	0,66	1,44	1,31	1,63	1,19	1,98	2,32

**Fonte:** Dados da pesquisa.

\*Nota: as atividades acadêmicas que se encontram neste quadro são respectivamente da direita para esquerda: Disciplina na Graduação; Disciplina na Pós-Graduação; Responsável por Projeto de Pesquisa; Orientação de Mestrado; Orientação de Doutorado; Participação em bancas; Trabalho em Anais Completo; Capítulo de Livro e Artigos Completos.

Entre as diferenças encontradas de acordo com as expectativas, foram as atividades relacionadas ao doutorado, uma vez que a UFMA é menos presente na pós-graduação. Assim, os dados revelam que a média de orientações realizadas pelos docentes-pesquisadores no nível doutorado é substancialmente maior que na UFMA.

Observa-se também, na tabela acima, que docentes-pesquisadores orientam consideravelmente mais esta atividade que seus colegas da UFRJ. Talvez pelo fato de os cursos de pós-graduação da UFMA serem proporcionalmente menores que os da UFRJ, os docentes concentram suas aulas na graduação.

A média de disciplinas dadas na graduação e responsabilidades em projetos são semelhantes entre os docentes-pesquisadores nas duas instituições. Não esperávamos entretanto, encontrar a média de produção científica semelhante entre os docentes-pesquisadores nas duas instituições, o que de fato ocorreu. Este dado é um indicativo de que os pesquisadores da UFMA conseguem produzir, em média, tanto quanto os docentes que pertencem a uma das maiores universidades do país.

Na tabela 4, a distribuição destes docentes-pesquisadores por gênero na UFMA e na UFRJ.

**Tabela 4** – Distribuição de homens e mulheres na Pós-Graduação

Instituição		Homem	Mulher	Total
UFMA	n	134	133	267
	%	50,2%	49,8%	100%
UFRJ	n	1368	1032	2400
	%	57%	43%	100%

**Fonte:** CAPES e micro-dados da pesquisa.

A partir da tabela 4, é possível perceber que ligeiramente maior a concentração de homens na pós-graduação na UFRJ, enquanto que na UFMA esta distribuição é praticamente igual entre os gêneros. A UFRJ segue o padrão geral da distribuição de homens e mulheres na pós-graduação no país, que é de 59,4% de homens e 40,6% de mulheres (LETA et. al, 2013). O fato de a UFMA se aproximar da equidade de gênero pode ser considerado positivo, levando em conta que a pós-graduação na UFMA é mais recente, constituída de cursos recém-criados e, portanto, absorvendo, assim, relativamente mais mulheres.

A relação das tarefas acadêmicas segundo o sexo dos docentes-pesquisadores por instituição é apresentada na tabela 5. Nela também se pode observar as diferenças entre os gêneros dentro das instituições e entre as instituições.

**Tabela 5** – Média das Tarefas acadêmicas segundo o gênero na pós-graduação da UFMA e da UFRJ- 2009.

Instituição	Sexo	Disc. Grad	Disc. PG	Orient Mono	Orient Mest.	Orient Dout.	Proj. Pesq. Resp	Bancas	Anais Trab. Completo	Artigos Completos
UFMA	H	1,78	1,01	1,49	1,62	0,13	1,56	0,91	2,12	1,16
	M	1,49	0,96	1,57	1,39	0,21	1,7	0,89	2,18	0,95
UFRJ	H	1,51	1,97	0,51	1,59	1,59	1,8	1,8	2,24	1,26
	M	1,77	1,83	0,63	1,23	1,24	2,0	1,59	2,24	0,84

**Fonte:** CAPES - micro dados da pesquisa.

De acordo com a tabela 5, verifica-se que há muito mais desequilíbrio de gênero - desfavorecendo as mulheres - na UFRJ do que na UFMA. Na UFRJ as mulheres dão mais aulas na graduação, orientam menos em mestrado e doutorado e também publicam menos. Na UFMA a situação entre os gêneros é mais equilibrada em quase todas as tarefas, sendo que as mulheres publicam e participa de congresso em quantidades equivalentes a dos homens.

Resta saber, no entanto, se o equilíbrio de sexo se dá porque são cursos novos e mais igualitários ou porque na UFMA há uma proporção maior de cursos com avaliação mais baixa?

Porém, dado que a UFRJ é a segunda maior instituição que mais concentra cursos pós-graduação no Brasil (CAPES, 2014c)<sup>14</sup>, o dado na tabela 5, sobre a média de artigos publicados torna-se sinalizador sobre as diferenças sobre homens e mulheres na ciência no Brasil. Estas foram percebidas no estudo de Leta et al. (2013) ao destacar que, em algumas áreas da ciência brasileira - Ciências Biológicas, Engenharia e Ciências da Saúde - os docentes-pesquisadores homens apresentam mais publicações de artigos que as docentes-pesquisadoras, embora na tarefa “aula na graduação”, considerada de baixo prestígio, as mulheres estão mais presentes que os homens.

As sutis diferenças nas médias das tarefas acadêmicas por gênero destas duas instituições desaparecem quando este dado é analisado em toda a população de docentes-

<sup>14</sup> Disponível em:

<http://conteudoweb.capes.gov.br/conteudoweb/ProjetoRelacaoCursosServlet?acao=pesquisarRegiaoIes&codigoRegiao=3&descricaoRegiao=Sudeste#>

pesquisadores no Brasil (LETA, et al., 2013). Na pesquisa de LETA et al. (2013, p. 804) quando também foram analisadas todas as tarefas acadêmicas aqui também trabalhadas, não foram evidenciadas diferenças por gênero, ou seja “[...] os resultados para a população estudada indicam que homens e mulheres professores-pesquisadores parecem estar a ter uma quota igual essas atividades, independentemente do seu valor simbólico”<sup>15</sup>, o que é um dado animador considerando as desigualdades na ciência por gênero, já destacadas neste estudo.

### 6.1.3 Da distribuição por sexo nas grandes áreas

Entre as áreas que contêm maior proporção de docentes-pesquisadores do sexo feminino<sup>16</sup> encontram-se as Ciências da Saúde na UFMA (APÊNDICE E) e na UFRJ as Ciências Biológicas (APÊNDICE F). Evidencia-se, através destes dados, que há grandes diferenças na distribuição por áreas do conhecimento de um mesmo sexo entre os docentes-pesquisadores das instituições analisadas. Nas Ciências da Saúde, na pós-graduação da UFRJ há 38,5% de mulheres, já a mesma área na UFMA conta com 53,3%. Também há diferença nas Engenharias, pois nestas áreas as mulheres na UFRJ têm maior presença (77%) que na UFMA (19%).

Nas áreas tipicamente masculinas da ciência, como as Ciências Exatas e Engenharias, os docentes-pesquisadores dos programas de pós-graduação das duas universidades aqui analisadas, reforçam a evidência da segregação de gênero por áreas do conhecimento. Nestas áreas, a concentração de homens chega a ser três vezes maior que o de mulheres. Esta tendência de segregação por sexo e áreas do conhecimento é discutida em várias pesquisas que tratam sobre indicadores da participação feminina em ciência e tecnologia, como evidenciado na pesquisa de Hayashi et. al. (2007).

---

<sup>15</sup> Tradução nossa, no original: “the results for the studied population indicate that male and female teacher-researchers seem to be having an equal share of these activities, regardless of their symbolic value.”

<sup>16</sup> Refere-se aqui às 9 áreas de conhecimento do CNPq: Ciências Exatas e da Terra; Ciências Biológicas; Engenharias; Ciências da Saúde; Ciências Agrárias; Ciências Sociais Aplicadas; Ciências Humanas; Linguística, Letras e Artes; e Outros.

## 6.2 Análise dos dados qualitativos

Nesta etapa da pesquisa serão realizadas as análises qualitativas baseadas nas entrevistas que eu realizei com os coordenadores docentes-pesquisadores da pós-graduação na UFMA e na UFRJ.

### 6.2.1 Perfil sociodemográfico dos coordenadores das pós-graduações

Conforme quadro 3, entrevistamos ao todo 7 mulheres e 7 homens. A faixa etária dos 14 entrevistados é muito diferenciada: o mais novo tem 37 anos e o mais velho 63 anos. Existem diferenças entre os estados quanto aos locais de nascimento, enquanto que todos os coordenadores docentes-pesquisadores da UFMA nasceram no Nordeste, sendo que somente um não nasceu no Maranhão, na UFRJ há uma grande dispersão dos estados de nascimento, sugerindo que o Rio de Janeiro e a UFRJ são polos de atração para docentes-pesquisadores de vários locais de origem. A grande maioria dos entrevistados é casada, sendo apenas dois divorciados e um solteiro, sendo que os/as esposas tendem a ter uma formação superior. Com relação a filhos, não se observou diferença entre os entrevistados, dos quais somente dois não têm filhos. Em apêndice (G), apresenta-se um quadro com essas informações sociodemográficas.

Tanto na UFMA quanto na UFRJ a maioria dos entrevistados estudou o Ensino Médio em escolas privadas. Na UFMA há um número maior comparado à UFRJ de coordenadores docentes-pesquisadores que estudaram em escolas privadas, indício que levamos a cogitar que, no Maranhão os entrevistados são provenientes de classes mais altas. Uma das entrevistadas do Nordeste que frequentou escola pública, relatou que veio de classe baixa, que teve dificuldades financeiras durante a graduação e afirmou ter sofrido obstáculos logo que entrou na graduação por “*questão de pobreza*”. Em suas palavras:

*Sofri, tive que sofrer bastante. Lutei muito sozinha, com ajuda dos meus familiares. Tive que trabalhar. Durante toda a minha graduação eu trabalhei também, e esses obstáculos são muito semelhantes aos de outras pessoas que são muito pobres como eu era [...] eu não sou rica. (M NE 7).*

## 6.2.2 Da escolha da profissão à ascensão à pós-graduação

No primeiro momento de nossa entrevista, o enfoque recair sobre as escolhas profissionais. Perguntamos: **“como ocorreu a sua escolha da área de XXX?”**. Entende-se que este momento é crucial para cada indivíduo, principalmente quando, ao tentar ingressar nos cursos superiores, tende a definir as suas oportunidades na vida. Tal momento também pode expressar as influências recebidas, assim como os eventuais padrões de gênero.

De maneira geral foram diferentes as respostas dos entrevistados ao relatarem o porquê da escolha pela área de formação na graduação. Foram obtidos os seguintes tipos de respostas, alguns parecendo destacar o acaso ou a influência do ambiente universitário nas escolhas, outros as suas habilidades inatas e ou a influência da família.

*[...] na minha cabeça de 17 anos de idade, eu queria ser médica veterinária. E a xxxx... completaria minha formação porque eu queria ser zóloga na época. Eu entrei com esta fantasia assim. Mas quando a gente entra na faculdade parece que o mundo se abre de qualquer forma. Eu nem sabia o que era a xxxx, entrei em contato com a xxxx e terminei como xxxx hoje. (M NE 2).*

*Pela vontade de construir, desde criança tenho a vontade de montar coisas, construir casas, trabalhar com circuito. Sempre na vontade de modificar o meu ambiente. (H NE 1)*

*(foi uma escolha) natural. Eu tenho vocação para áreas xxxx. (H NE 4).*

*Olha, é curioso porque eu inicialmente não iria para a área de xxxx, na verdade eu me inclinava pra carreira de xxxx, eu pensei que fosse ser psicóloga, psicanalista, talvez fizesse medicina...De repente aconteceu de eu achar que xxxx era um cruzamento muito interessante de história e geografia. (M SE 11).*

*Acho que foi uma questão familiar. Eu já tinha um irmão que era xxxx... Que a xxxx me atraía isso eu já sabia. O convívio com ele e participar desses projetos, na época era a construção de Itaipu, eu tive o interesse por essa área, mas na minha época eu ia fazer um vestibular pra xxxx. Eu cursei dois anos, tive a oportunidade de ver como eram as outras e só confirmou a minha ideia de que a xxxx era o que eu queria. (H SE 8).*

Respondendo à pergunta acima mencionada, os coordenadores revelam que já escolhiam os cursos seja por influência da família, como o entrevistado que menciona um contato através de seu irmão pela área, ou outro que optou por cursar área similar ao curso que desejava fazer, Chama atenção nas falas que os homens, mais que as mulheres, mencionam habilidades inatas, como “vontade de construir” e “vocação” e também mencionam mais que as mulheres a influência da família. Para as mulheres se destaca ideias como o acaso ou o destino: “não iria para a área XXX, ..., de repente aconteceu” , “eu nem sabia o que era XXX... e entrei em contato...”.

Vale destacar uma resposta do pesquisador homem do Sudeste, que menciona que a política de entrada de ingressos de sua universidade, permitiu-lhe através de um “Ciclo básico de ensino” conhecer a área que iria atuar, antes de cursá-la:

*Na PUC você não escolhe na entrada, você escolhe após um ciclo básico [...] isso é muito importante porque permite que os alunos conheçam a áreas de opções profissionais dentro da área de xxxx, então você tem uma admissão para área de xxxx, era assim na minha época não sei se ainda é assim, no início eu nem sabia direito o que era a carreira de xxxx, então quando eu entrei tinha várias opções em mente, à medida que eu fui fazendo o ciclo básico na xxxx eu me decidi pela xxxx [...]. (H SE 14)*

Quando questionados, mais precisamente, sobre quais as principais influências nas escolhas profissionais, respondendo à pergunta **“Quais foram as principais influências na sua escolha profissional”**, mais da metade dos entrevistados respondeu que tiveram influências, como revelam algumas das falas.

*Na xxxx há 15 anos atrás eu estava prestando o meu 1º vestibular, foi simples. Eu nunca pensei em outra área que não fosse a área da saúde. E talvez o fato de já ter parente, uma tia que era xxxx, e que já era professora, me estimulava muito, para eu seguir na área de xxxx. (H NE 6)*

*As principais influências estão relacionadas com as pessoas que eu conheci. Então eu acho que o exemplo dos professores é fundamental nas escolhas. As escolhas que a gente não teve, com as que a gente escolheu para seguir na vida. O professor... O contato com o professor foi muito importante. [Você fala professor da graduação?] Da graduação. (M NE 2)*

*Foi meu avô que era engenheiro civil na parte de ferrovia e meu pai também que era engenheiro civil. Essas foram as grandes influências que eu tive em casa. (H NE 1).*

*A minha escolha pela área da xxxx se deu na minha infância, tinha pessoas na minha família que eram xxxx, por que eu ia para o laboratório desde criança. Quem era xxxx? Minha tia, irmã do meu pai, eu tinha acesso ao laboratório e ela me falava muito das leis de Mendel e eu fiquei muito interessada tanto pela micro xxxx quanto pela xxxx, aí eu acabei conciliando as duas áreas de micro organismo que é que eu faço atualmente. (M SE 9)*

*Minha experiência, no consultório mesmo, na parte xxxx, vendo como ela trabalhava, a maneira e o tipo de profissão que ela exercia, isso me interessou muito. O fato mais marcante foi essa aos 15 anos, trabalhei como auxiliar dela e foi quando eu descobri que a xxxx seria a minha profissão. (M SE 13).*

Os depoimentos revelam que algumas escolhas foram feitas cedo na vida dos pesquisadores, tanto de homens quanto das mulheres, notadamente através de exemplos familiares. Uma pesquisadora menciona a influência do professor da graduação. Poucas são as

menções de modelos que tenham tido influência no período escolar do ensino fundamental ou médio.

Também obtivemos respostas em que os entrevistados relataram que não tiveram influência na escolha de sua profissão na graduação. Este é o caso de duas pesquisadoras, sendo que uma delas influenciou a escolha da filha pela mesma profissão.

*Não, nenhuma, ninguém na minha família é xxxx, não tem xxxx na minha família pra trás (antes de mim). Agora pra frente tem, a minha filha seguiu xxxx, e a minha outra filha administração. (M SE 11).*

*Na xxxx, como eu te disse, eu não tive assim nenhuma figura marcante, nenhum fato, eu lembro de querer fazer xxxx de gostar de xxxx. (M NE 5).*

Um entrevistado enfatizou que a escolha inicial não o satisfaz e que sentiu necessidade de mudar de área.

*Na primeira universidade que era a primeira formação não foi na área de xxxx, foi na área de xxxx. xxxx foi meu primeiro curso e eu comecei esse curso em 1987 e cheguei a cursar 2 anos, 2 anos e meio, mas ao longo do curso eu me dei conta de que as xxxx não me satisfaziam totalmente e percebi que era necessário mudar de área e me encaminhar para as xxxx e eu fiz isso a partir de 1989. Fiz outro vestibular e entrei na Faculdade de xxxx da xxxx e paralelamente fiz um outro, no ano seguinte, fiz vestibular para a xxxx também em Ciências Sociais. (H NE 6).*

Para garantir a identificação de modelos ou influências, fizemos um questionamento mais direto visando identificar a pessoa mais influente na escolha profissional. Desse modo, uma pergunta específica foi formulada apenas para aqueles que não fizeram parte nas perguntas anteriores. As circunstâncias decisivas da escolha também foram objeto de pergunta complementar: **“Alguma pessoa teve influência decisiva? Alguma circunstância marcante influenciou a sua escolha?”** A seguir algumas respostas que versam mais sobre as circunstâncias decisivas na escolha profissional.

*Eu acho que minha família, meus pais, meus avós, nenhum deles eram xxx. mas meus avós pelo lado materno eram semianalfabetos e a grande preocupação deles era com a ... aquisição do capital cultural, então foi isso. A xxxx sempre me atraiu, na questão de sofrimento, de doenças..., na realidade os meus avós por parte de pai, tinham uma outra posição, meu avô paterno era professor, meu pai era engenheiro, então existia uma valorização do conhecimento e da busca do saber na minha família, nessa questão da educação. (M SE 12).*

*Sem dúvida (houve a influência da) iniciação científica. A iniciação científica ... abre portas que eu nem pensava que existissem e o contato mesmo com a pesquisa. O começo da graduação foi muito importante para definir em que eu queria*

*realmente trabalhar com ciência, trabalhar com pesquisa, foi fundamental. (M NE 2).*

*[...] foi a participação num projeto de pesquisa chamado xxxx envolvia essa descrição que era um projeto de pesquisa ancorado pela sociedade paraense em defesa dos direitos humanos e que aqui no Maranhão era tocado pela Associação Agroecológica Tijupá. Então foi uma experiência de trabalho de pesquisa com questões relacionadas à exploração de trabalho em carvoaria, situações que a gente classifica como de trabalho escravo, que acabou, vamos dizer assim, definindo minha escolha pela xxxx como curso profissional. (H NE 3).*

*Bom, minha trajetória começou quando eu era estagiário no Centro de Pesquisas de Energia Elétrica aqui da CETEL, da Eletrobrás, e um dos professores da pós-graduação, que também era pesquisador da CETEL, me convidou para vir trabalhar com ele num projeto de pesquisa, quando eu estava terminando meu curso. Como eu já tinha interesse em continuar meu mestrado eu vim e aqui fiquei. (H SE 8).*

*Minha trajetória acadêmica começa quando eu fiz um curso de pós-graduação no final da década de 80 (Mestrado e Doutorado) quando tive a oportunidade de fazer (parte de) um grupo de pesquisa muito bom. Depois eu fiz um pós-doutorado na França, num lugar muito bom, então isso foi outra oportunidade muito importante pra mim, quando eu voltei da França, desse pós-doutorado e fiz um concurso público, tive a chance, nessa época de ter vagas abertas para concurso público, aí ingressei aqui como professor em 1994, aí eu pude desenvolver essa atividade de ensino e pesquisa e de ir direto pós-graduação também desde então. (H SE 14).*

Destacamos a presença de respostas que mencionam alguns tipos de oportunidades de participar de pesquisas que foram decisivas nas escolhas e nas oportunidades de participar da pós-graduação. A oportunidade de participar de pesquisas e estágio no exterior são experiências mencionadas como fazendo diferença, abrindo chances na carreira dos pesquisadores. A iniciação científica (IC), uma oportunidades para alunos de graduação, aparece também como estímulo para a escolha de ser pesquisador, para o despertar da vocação científica, uma vez que a trajetória na vida acadêmica é determinante das oportunidades profissionais. Durante a graduação, principalmente em universidades públicas, o aluno é incentivado a fazer a IC<sup>17</sup>, uma modalidade de fomento à pesquisa, onde é oferecida uma bolsa como incentivo para que este seja integrado na pesquisa científica. Um dos objetivos da IC em nosso país é “Despertar vocação científica e incentivar novos talentos entre estudantes de graduação” (CNPq, 2014). Neste sentido, a partir das respostas acima, observamos que este objetivo está sendo cumprido, pois os entrevistados reconhecem que a IC foi fundamental para que estimulasse sua vocação científica.

<sup>17</sup> A Iniciação Científica (IC) é uma política do governo federal que desde 1951 oferece bolsas de pesquisa aos alunos que estão na graduação.

### 6.2.3 As tarefas acadêmicas e os obstáculos na carreira

O peso relativo do ensino e da pesquisa nas atividades dos coordenadores de pós-graduação foi uma pergunta aqui considerada. Sabe-se que é na pós-graduação que está concentrada a maior parte da pesquisa científica de nosso país, especialmente nas universidades públicas. Leta, Glänzel, Thijs (2006) mostram que 80% da produção de conhecimentos da ciência brasileira se encontram dentro de universidades públicas, ou seja, dentro dos programas de pós-graduação e institutos de pesquisa públicos. Os docentes-pesquisadores que dão aula na pós-graduação acabam por acumular diversas tarefas acadêmicas como a preparação das aulas, de artigos científicos, de relatórios e grupos de pesquisa, entre outros.

Este peso relativo do ensino e da pesquisa é de especial relevância para análise das diferenças de gênero na ciência, pois, conforme hipótese anteriormente desenvolvida, as mulheres estariam mais envolvidas com as tarefas rotineiras, menos valorizadas, o que poderia ter impacto na sua produtividade.

Para detectar aspectos dessas tarefas que competem pelo trabalho do docente-pesquisador, especialmente considerando que os entrevistados acumulam, entre suas tarefas, a coordenação da pós-graduação. Assim, inquirimos os entrevistados: **“Já como docente da (universidade), você passou a atuar também na pós-graduação, uma atividade que está intimamente relacionada à pesquisa e ao ensino. Qual é o peso relativo da pesquisa e do ensino na sua rotina acadêmica?”** As respostas obtidas foram as seguintes:

*Eu diria que é 50% porque eu só posso ter bons pesquisadores se eu tiver bons alunos. Então eu ensino bastante, a nível de graduação para comentar uma boa qualidade de ensino. E quanto à pesquisa eu sempre procuro inserir meus alunos em conceito regional sem perder a ideia de Universo, de ciência em si, sempre tendo contribuição local pra poder alavancar a região, no caso, no Estado do Maranhão. (H NE 1)*

*O professor da pós-graduação tem obrigatoriamente um projeto de pesquisa e na medida que ele tem um projeto de pesquisa ele fica desobrigado de uma disciplina na graduação e na pós-graduação. De carga horária, a gente fica com 2 disciplinas e 1 projeto de pesquisa. Então, 70% do meu tempo com as atividades de ensino, 30% com as atividades de pesquisas. (H NE 3).*

*Os dois são fundamentais. No presente momento, que dedico mais tempo ao ensino que a pesquisa, entre 60% e 40%. (M NE 12)*

*Bom, hoje eu diria que é 60% ensino e sempre considerando todas as demais atividades, relacionadas ao ensino ( ...) você tem uma série de outras atividades que*

*são mais relacionadas ao ensino do que com a pesquisa, eu diria que são 60/40, 60% ensino e 40% pesquisa. (M SE 11)*

*Atualmente a pesquisa ocupa 40% da minha rotina, ensino 40% e administração os outros 20%. Apesar de eu atualmente ser coordenador isso toma bastante (tempo). Como eu já tenho um certo tempo de atuação aqui eu consigo balancear mais ou menos dessa forma; uma pessoa mais jovem não ia conseguir. A parte administrativa toma um tempo grande se você não está acostumado com ela, mas eu, como já tenho colegas com quem eu trabalho, eu consigo dividir dessa forma, 40, 40 e 20. (H SE 13).*

*Meio a meio. Nós temos [...] a parte de ensino que trabalhamos com a pós-graduação (a pós graduação, no nível de mestrado e doutorado). Então a pesquisa está ali dentro, não é? [...] com as pesquisas de dissertação e também das teses (M SE 13).*

É perceptível a partir das respostas acima, entre os coordenadores que são semelhantes às avaliações de tempo dedicado ao ensino e à pesquisa. Também não identificamos diferenças de gênero na dosagem de carga horária no ensino e na pesquisa. A maior parte dos entrevistados alega dedicar mais tempo ao ensino do que à pesquisa. A administração do programa de pós foi também mencionada como tarefa que ocupa tempo dos entrevistados que são coordenadores de programas de pós-graduação. O peso desta atividade, entretanto, não se destacou nas respostas.

A CAPES (2012) deixa a critério de cada programa de pós-graduação a forma de escolha de seu coordenador, sendo que os requisitos para este cargo têm que estar previstos no regimento e estatuto de cada programa. O cargo de coordenador possui prestígio na academia, segundo Bourdieu (2004). Esta posição dá-se através do chamado poder institucionalizado e quem o possui, no ambiente acadêmico, pode exercer influência sobre financiamentos da pesquisa, além de decisões sobre aplicações de verbas, formação de comissões científicas etc. Esta posição confere também prestígio ao seu ocupante. Considerando esses aspectos vinculados à posição de coordenação, buscamos conhecer a opinião dos coordenadores sobre a sua chegada a esta posição. Esta pergunta tem também o objetivo de conhecer como as mulheres coordenadoras lidam com esta posição de poder e prestígio.

Assim, fizemos a seguinte pergunta: **“Você hoje ocupa uma posição de prestígio como coordenador/a de um curso de pós-graduação, foi uma escolha pessoal assumir esta posição? Detalhe a sua chegada à coordenação.”**

Algumas respostas obtidas são destacadas a seguir.

*[...] eu fui indicada porque eu já era do colegiado do programa. Para ser coordenador tem que ser do colegiado (...). As pessoas do colegiado não queriam de jeito nenhum(...). Terminou que fui eu. [Então nessa época ninguém queria assumir a Coordenação deste curso?] Eu já estou me preparando para sair, já falei com*

*meu colegiado, para escolher outra pessoa, é um cargo um pouco difícil, como um todo (M NE 2)*

*[...] infelizmente a função de coordenador de pós-graduação não é tão prestigiosa quanto você imagina. A função gratificada é mesmo como coordenador do curso de graduação e chefe de departamento, embora exista um projeto na CAPES para que a gente tenha uma remuneração melhor. As atividades que nós somos obrigados a (dirigir) são mais trabalhosas.(do que de coordenador de curso de graduação). Eu considero (que é assim) porque eu já fui chefe de departamento [...] Então é menos uma questão de prestígio e no nosso caso aqui é bom que você tem uma divisão do trabalho [...], a gente tem que, em algum momento da nossa atividade, [...] assumir as atividades administrativas. Então não é uma questão de prestígio, de prazer, é muito mais uma questão de divisão de trabalho. (H NE 3)*

*Eu a princípio não queria, porque é muito trabalho burocrático! (...). Você tem que dar aula, tem que fazer pesquisa, orientar aluno e tem que assumir ainda muitas coisas burocráticas que muitas vezes realmente te encham o saco. É somente para as pessoas que têm mais vocação acadêmica. Mas também a coordenação é algo excitante no sentido de que você deve buscar a excelência na condução das políticas acadêmicas, deve prezar pela composição do corpo acadêmico do programa então você também pode dar uma contribuição interessante ao crescimento da qualidade do programa. (H NE 4)*

*Bom, eu fui coordenador em 2000, fiquei como coordenador naquela época, e depois, mais recentemente, há dois anos atrás... Algumas pessoas pediram que eu voltasse a ser coordenador, a gente tinha essa perspectiva de voltar a ter conceito 7 da CAPES. Nós éramos 7 e caímos para 6 [...] Nessa trienal agora a gente tem a perspectiva de voltar a ser 7 (H SE 14)*

*[...] a princípio eu recusei o convite. [...], eu não queria assumir, mas acabei assumindo, por pressão dos colegas assumi a direção. (M SE 12)*

Tivemos diferentes tipos de argumentos, uns positivos e outros negativos. Mencionados à chegada à coordenação de um programa de pós-graduação. Entre os aspectos negativos os coordenadores alegam que não queriam este cargo, e aceitaram por diferentes motivos: por pressão de seus pares, pela necessidade de rodízio do departamento, tendo chegado seu momento de assumir. Entre os aspectos positivos foi mencionado que a tarefa é uma contribuição do docente pesquisador ao seu programa, aceita pelo prestígio e pelo gosto de coordenar. Uma docente-pesquisadora considera que assumiu este cargo devido ao prestígio acadêmico que ela mesma possui.

Apesar de ser considerado um cargo de prestígio acadêmico, percebemos pelas falas dos entrevistados acima, que o posto de coordenador de um curso de pós-graduação não é algo que eles assumam almejar, ou que eles desejam ou desejariam ocupar. Conforme dito por alguns, o cargo não traz prestígio. É algo mais burocrático, ou uma resultante de uma necessidade de “divisão de trabalho”, do que vontade ou desejo pessoal. As múltiplas tarefas acadêmicas como dar aula, participar de projetos de pesquisa e demais atividades de produção

acadêmicas, parecem competir com os desejos dos docentes-pesquisadores para assumir este cargo de chefia. Somam-se a estas múltiplas tarefas retorno financeiro baixo (função gratificada), que no caso federal é equivalente ao mesmo fornecido a um coordenador na graduação, como relatado por um dos entrevistados.

Colocamos abaixo a única fala que revela gosto pela posição de coordenador de um curso de pós-graduação. Nela o entrevistado assume ser um ponto disputado e traz consigo prestígio acadêmico:

*Foi uma escolha pessoal? Foi porque eu queria optar, por mais que eu tenha sido indicado eu poderia não querer, e não exercer o cargo de coordenador. Eu tenho certeza que alguém ia acabar optando por estar hoje aqui no meu lugar. A gente fala que foi uma posição de prestígio, foi uma escolha sua assumir? De certa forma sim. Eu assumo a responsabilidade, eu gosto de estar aqui... (H NE 6).*

#### 6.2.4 Carreira e obstáculos

O título de doutor é um requisito obrigatório para quem deseja ser um docente-pesquisador de uma universidade federal em nosso país<sup>18</sup>. Além disso, para entrar em uma instituição pública de ensino, é necessário prestar concurso público até para participar de um programa de pós-graduação como docente-pesquisador. Este deverá demonstrar produções científicas, ou seja, tem que se mostrar qualificado e aceito pelos colegiados de pós-graduação, em função de artigos publicados, participação em congressos, em projetos de pesquisa, ou seja, ter capital científico institucionalizado. Percebe-se que o caminho até chegar como docente em uma pós-graduação não é linear. A universidade enquanto campo científico é um espaço de lutas e jogos onde suas regras estabelecidas foram por si criadas e sistematizadas, adquirindo legitimidade através do capital institucional (BOURDIEU, 2004).

Este processo, entretanto, não envolve apenas a competência individual. Autores, como Bourdieu (2004) e Latour (2000), enfatizam que o prestígio na academia – o capital científico – se define através de diversos fatores, envolvendo uma dinâmica social complexa que inclui origem social, posição e relacionamento nos grupos de pesquisa e suas lideranças, preconceito etc. Esses argumentos se aplicam à questão do gênero, uma vez que pode ter havido barreiras ou preconceitos para as mulheres que entram neste campo.

---

<sup>18</sup> Como disposto na Medida Provisória 614/2013 que altera Lei do plano de Cargos e Carreiras do magistério federal.

Partindo das constatações acima, formulamos a seguinte questão: **“considerando a academia um campo de múltiplos interesses e muita vaidade, em algum momento de sua trajetória você teve que enfrentar algum tipo de obstáculo ou sofreu algum tipo de preconceito? Caso sim, detalhe.”**

As respostas mostraram, entre outros temas, como um homem, jovem docente-pesquisador ao voltar para a instituição e curso em que se graduou, teve dificuldade em ser aceito entre seus pares. Assumiu uma coordenação de um curso de pós-graduação, e, como professor, passou a ensinar aqueles que foram seus professores na graduação.

*[...] E ocorreu que eu tenho hoje alguns (alunos que foram meus professores e que agora) são alunos meus do programa da pós-graduação (E tenho que) fazer eles entenderem que eles têm que, deixar a vestimenta de docente, e passar a viver a realidade de aluno de pós-graduação [...] Então esse é o desafio desde o dia que eu entrei na instituição, por ser um aluno da casa que retornou ao corpo docente. Eu posso chamar isso de preconceito, mas eu diria que, é um conflito de realidades, de momentos diferentes. Eu não sei se é aceitação de uma pessoa “mais jovem” estando numa posição e lidando com pessoas que já foram seus professores eu acho, é bem tihosa. (H NE 6).*

Entre as respostas, as mulheres entrevistadas também relataram que sentiram preconceito em sua entrada para a vida acadêmica no quesito idade, por ser jovem ou ser mais velha, mas não por serem mulheres.

*(sofri preconceito) por ser muito nova sim porque eu tenho certeza que muitas pessoas devem ter falado: “[...] puxa essa menina estava aqui outro dia, como ela já está, né? Eu que passei não sei quantos mil anos nunca foi” nesse sentido eu acho assim, entendeu. (Entretanto), o único momento em que houve um desentendimento foi quando eu entrei aqui na xxxx. (por concurso). [...] porque eu ia dar aula para xxxx sendo (de outra área). Mas na época... o chefe do departamento foi muito firme [...] E ele tem uma cabeça muito aberta no sentido de entender que a ciência é multidisciplinar que não existe este limite, o conhecimento não tem limite [...] Aí ele mesmo peitou a minha inscrição no concurso e foi graças a ele que eu estou aqui.. [Uma curiosidade com quantos anos você começou a dar aula na xxxx?] Efetivamente com 32. (M NE 2).*

*Sim, eu sofri muito preconceito por conta da minha idade, inclusive esse concurso na instituição em que eu estou. Eu fiz o concurso com mais de 50 anos de idade, o concurso pra docente. [O que lhe levou a fazer este concurso com mais de 50 anos?] Porque [...] fui investindo na pesquisa e no ensino. Eu era professora visitante na UERJ e apareceu o concurso na UFRJ pra professor adjunto de “xxxx” eu já tinha doutorado, pós-doutorado [...] E surgiu este concurso para professor adjunto na UFRJ, e eu já tinha mais de 50 anos. E houve preconceito em relação à minha idade. Isso eu soube claramente. Houve conflito entre os professores da banca, entre cinco professores da banca. (M SE 12).*

Um entrevistado homem admitiu a existência de vaidade na academia, outra entrevistada embora comentando que não há, ressaltou a existência do sentimento “ciúmes” pela posição de comando que possui.

*Claro (que sofreu preconceito). Normalmente isso tem se visto. Na academia a vaidade é uma coisa que a gente tem que tomar cuidado porque existe, mas tem que tomar cuidado para não extrapolar essa vaidade. Eu acho que você ter orgulho do que você faz, de ser reconhecido, valorizar o que você faz. Isso não é vaidade, é gostar do que você faz. Então a vaidade pra mim não é uma coisa que eu veja com bons olhos. Acho que prejudica o andamento da cooperação, da colaboração [...] [Então você já sofreu algum tipo de obstáculo?] Vários. Constantemente. (H NE 1)*

*Não, eu acho que não, apesar de eu sempre estar na posição de liderança, e claro que isso gera em alguns casos ciúmes e tudo mais, eu sempre fui muito cooperativa, eu penso que uma andorinha só não faz verão, ou seja, sozinho você não faz coisa nenhuma. Toda minha atividade é muito colaborativa, sozinho não existiria [...] (Com relação à inveja), eu tenho uma característica que me impede ficar paralisada diante desse sentimento, eu não percebo a existência disso, eu realmente não percebo. (M SE 11)*

Como podemos observar o preconceito e/ou obstáculo na carreira dos entrevistados foi percebida em alguns casos no quesito idade. Conforme os relatos acima, ter uma idade, que foge da média para entrada na docência do ensino superior, pode gerar conflitos internos, e “a não aceitação” de um membro perante seus pares como uma pessoa “capacitada” para assumir o cargo de docente. Ao terem a idade “baixa”, ser “novo”, eles tiveram que galgar a cada dia o seu lugar na academia, mostrando que eram capacitados para exercer sua profissão. Sendo “novos”, o “conflito” ou “choque de realidades” aconteceu, como dito por um dos pesquisadores, sobre ter que se impor diante de seus colegas de profissão, anteriormente seus professores.

No entanto, na fala de outro entrevistado, que comenta a respeito da vaidade na academia, este sentimento pode ser prejudicial à carreira de um pesquisador. O mesmo pesquisador disse já ter sofrido preconceitos na carreira acadêmica. Na fala de uma pesquisadora da UFRJ, ela comenta que acha que nunca sofreu preconceito na academia, embora tenha percebido o “ciúme” pelo cargo que ocupa e já ocupou de líder. Para ela, o trabalho de cooperação é fundamental na universidade.

Ainda no tema preconceito na academia, procuramos introduzir a questão relacionando-a a temática gênero, focalizando o tema preconceitos contra as mulheres na carreira acadêmica. Fazemos o seguinte questionamento: **“Você acha que existe algum tipo de preconceito contra as mulheres na carreira acadêmica?”** Se a resposta fosse “sim” pedíamos que os entrevistados dissessem em que circunstâncias ocorrem o preconceito. Para

as respondentes mulheres, solicitamos se elas foram pessoalmente alvo de preconceitos por serem mulheres; para os respondentes homens, se as suas colegas da academia sofrem algum preconceito por serem mulheres.

Algumas respostas que se destacaram são relatadas a seguir.

*[...] Eu acho que não, até porque a maior parte do corpo docente de vários programas de pós-graduação é feminino. Quer dizer que se você olha aqui para o nosso Departamento de xxxx, vocês vão ver um número de mulheres que é expressivo. (H NE 3).*

*Não. Eu fui chefe de serviço de xxxx durante muito tempo no hospital universitário; fui diretora de assistência durante 5 anos..., coordeno internos, coordeno a pós-graduação, coordeno projetos de pesquisa... (M NE 5).*

*Não. Muito pelo contrário. Acho que existe um incentivo. O fato de não ter muitas mulheres não está tão ligado ao preconceito. A xxxx, e xxxx sempre atraiu pouco as mulheres. Agora está aumentando. [Por que você acha que atraía pouco?] O tipo de atividade. Muitas vezes a atividade de um xxxx tá ligada a obras, o que te obriga a ter que se deslocar muito e nem sempre as mulheres estão dispostas a isso e mesmo a ambiente de obras. Isso está mudando. (H SE 8).*

*Em especial na carreira acadêmica eu nunca testemunhei. Ao contrário, o universo acadêmico é particularmente aberto à presença feminina. Acho que não é universo com contexto cultural onde haja muita aversão a presença feminina. Há outros universos mais restritos a presença feminina. [Como por exemplo?] Como nas carreiras militares por exemplo. Hoje já tem até mais, até pouco tempo tradicionalmente era um espaço onde havia poucas mulheres, (como também) algumas áreas de esporte [...] algumas posições de alta gestão empresarial também, em cargos executivos, ocupando os cargos mais importantes. Na academia não, o especialista em xxxx brasileiro sempre foi pouco [em menor número], a presença feminina é muito marcada, muito xxxx, muito xxxx então eu nunca testemunhei isso na universidade. (H SE 10)*

De maneira geral os entrevistados homens e mulheres relatam que não percebem o preconceito com as mulheres na carreira acadêmica. Suas respostas a respeito do preconceito com as mulheres na ciência remetem à sua realidade vivida na sua área de atuação. A não percepção de preconceitos com a mulher na ciência é um indicativo de que nas áreas em que os entrevistados atuam sugerem duas possibilidades: ou as mulheres têm de fato condições iguais às dos homens para exercer a sua atividade de docente-pesquisadora, ou talvez eles, homens e mulheres, não sejam conscientes de tal fato.

No entanto vale analisarmos na fala de um dos entrevistados homens, em seu comentário sobre áreas radicalmente masculinas “universos mais restritos à presença feminina” que seriam, em sua percepção, as carreiras militares. Vale ressaltarmos que as

mulheres só puderam seguir a carreira militar em nosso país durante a Segunda Guerra Mundial, neste caso para o exército (EXÉRCITO BRASILEIRO, 2014).

Alguns entrevistados, porém, embora não respondessem claramente um “sim” à questão, admitem a existência de preconceito contra as mulheres. Este é visto como ocorrendo na sociedade de um modo geral, não especificamente na experiência acadêmica – discriminação vertical -, mas nas escolhas da carreira – dimensão horizontal.

*Pode ser que sim. Acho que o preconceito está em todo lugar. Não é uma prerrogativa do ramo acadêmico. A sociedade é preconceituosa em diversos aspectos. O que acontece talvez no caso das mulheres com a ciência é o fato delas não serem estimuladas. No colegial, no ensino médio as mulheres acabam buscando carreiras mais direcionadas para mercado. Eu não sei por que tem tão poucas mulheres na matemática, eu não sei, eu não sei se são os pais. Por exemplo, eu tenho duas sobrinhas e eu tento estimulá-las. Como é que se dá esse estímulo? Eu falo que a matemática é importante, que está em tudo, eu fico tentando fazer propostas pra ver se elas querem aprofundar os conhecimentos. Eu falo que essa matemática que se estuda no colegial é muito superficial. A brincadeira não está no colegial, a brincadeira está no que vem depois, que tem aspectos que não são explorados no colegial porque são mais intrincados, mas se a pessoa quiser pode entender. Mas eu percebo que já há uma resistência. Elas não querem. Tem uma que não quer e uma que fica meio em cima do muro. Tem uma que tenho certeza que não quer nada com matemática a não ser estudar pra fazer as provas. (H NE 4)*

*Preconceito eu não sei bem. Às vezes eu vou nessas reuniões da CAPES, CNPq a maioria é homem... que estão nas coordenações aí acima. Sim a maioria é homem. Não sei se existe esse preconceito, porque as mulheres não são de ... eu não sei bem. Afinal, eu não sinto muito isso não. Nossa diretora do Centro é mulher, no curso de pós-graduação a gente tem a maioria de mulheres. Hoje a gente só tem a Odonto que é coordenada por homem. O resto tudo é mulher. Eu acho que isso aqui na UFMA não existe não. (M NE 2)*

Percebemos, ao observar tais respostas, que os entrevistados inicialmente, se mostram em dúvida se existe preconceito com as mulheres na ciência. Mas, ao longo de suas falas eles expressam a consciência da carência de mulheres em algumas áreas na ciência (Matemática para H NE 4) e postos de comando como nas representações de área na agências, como CAPES e CNPq. Um entrevistado homem também menciona a falta de “estímulo” para as mulheres nas ciências. De fato, como destaca Tabak (2002), a família e a escola têm papéis importantes na escolha profissional das mulheres, no sentido de motivá-las e informá-las sobre como ingressar em profissões consideradas tipicamente masculinas.

A questão da desigualdade regional em nosso país é uma temática que envolve diversas discussões e devemos considerar vários tipos de indicadores, que podem apresentar resultados diferentes. O Maranhão, entretanto, apresenta diversos indicadores que o colocam

entre os estados menos bem posicionados. Em 2010, com os resultados da mensuração do IDH ocupou a 26ª colocação em contraposição ao Rio de Janeiro que, neste índice é o 3º melhor estado avaliado de nosso país, ficando atrás somente do Distrito Federal e São Paulo (PREVIDELI, 2013). Sobre o tema desigualdade regional e relações com a ciência, questionamos aos pesquisadores do Maranhão, se devido à conjuntura econômica e social deste estado, o seu programa de pós-graduação sofre alguma desvantagem e de que tipo. Todos os entrevistados responderam basicamente que “sim”, alguns relataram que é difícil trazer professores (recursos humanos para o programa) e que esta desvantagem afeta homens e mulheres da mesma forma. Abaixo algumas respostas à questão:

*Toda universidade toda faculdade tem preconceito por estar no Nordeste. Nós temos as nossas dificuldades históricas e isto é fato, e essas dificuldades históricas, é um caminho que a gente tem que percorrer. Qual que é a nossa desvantagem em relação aos grandes centros? São os recursos humanos. É captar esses recursos humanos. Fomentar esses recursos humanos, trazer pessoas qualificadas, para que, a partir dessa média, de longo prazo, essa realidade comece a ser revirada, eu diria que o fato da universidade, dos programas estarem localizados causa desvantagem em relação aos grandes centros de maneira voluntária, pelo fato das grandes agências de localizarem no Sudeste. Eu prefiro acreditar que a partir do momento que a gente tiver um corpo de massa crítica, qualificada essa realidade vai virar. E é uma tendência que eu consigo vislumbrar para daqui há algum tempo. (H NE 6)*

*Sim. Olha por nascer no Brasil você está em desvantagem em relação a quem nasce na Europa, a quem nasce nos EUA. Por nascer no Maranhão você está em desvantagem [em relação] a quem nasce em São Paulo em muitos aspectos. Isso é inflexível digamos. É uma realidade que você tem que aceitar e lutar pra tentar mudar, mas obvio que estamos em desvantagem em quase tudo. De que tipo? [Essa desvantagem afeta homens e mulheres da mesma maneira?] Em tudo. Habitacional, em termos de infraestrutura. Olha, o nosso programa começou a funcionar em 2005. Os primeiros programas de pós-graduação da região Sul e Sudeste começaram a funcionar em 1960, 1970. Quando a gente começou a funcionar? Agora! [Por exemplo] Você abre uma vaga de na USP, numa boa universidade do sudeste você atrai os doutores mais competitivos da área que estão por ali, você abre um concurso aqui pro MA não vem os mais competitivos, por via de regra vêm os menos competitivos. Ou então vem um cara bom que tem família aqui e quer se fixar aqui. Pode ser que aconteça. Ah, eu sou competitivo, mas eu quero voltar pro MA fazer alguma coisa de bom lá, mas eu te digo não é regra. O cara bom que vem pro MA e que quer fazer isso aqui crescer ainda é uma exceção. Poucas pessoas fazem isso. Então a desvantagem é notória porque somos subdesenvolvidos em relação ao resto do país. [Essa desvantagem afeta homens e mulheres da mesma maneira?] Igualmente. Não tem nenhuma diferença. (H NE 4)*

*[...] é verdade sim, que existe uma certa [desvantagem], não sei se é impressão mesmo, uma certa visão de que os programas do Nordeste teriam uma qualidade menor... o Nordeste tem mostrado que isso não é verdade, mas é muito influenciado porque realmente tem um número menor de doutores, realmente tem um número menor de publicações,... Isso durante muito tempo fez com que os cursos do Nordeste, por serem do Nordeste, fossem de alguma forma discriminados. [De que tipo? Essa desvantagem afeta homens e mulheres da mesma maneira?] Acredito que sim. Eu não acho que seja uma desvantagem não. Pra mim não é uma*

*desvantagem. Eu acho que existe um preconceito, mas eu não me sinto em desvantagem por estar no Nordeste, de jeito nenhum!* (M NE 5)

*Eu acredito que sim. Pela própria distonia que existe entre a região Sudeste e Sul. Às vezes nós somos tratados, pelos editais, como pessoas necessitadas, como se não tivéssemos capacidade de andar com as nossas próprias pernas. A gente vê como incentivo para trabalhar. Esse é o tipo de preconceito em relação ao Nordeste, mas claro, não levamos a sério esse tipo de pensamento que provém de gente com cultura ignorante, pessoas que realmente não querem que o Brasil seja como um todo.* (H NE 1)

Os comentários dos entrevistados endossam a ideia de que os programas de pós-graduação têm alguma desvantagem por estar no Maranhão, no Nordeste, ou seja, em um estado que está em desvantagem econômica entre os demais. Segundo um dos entrevistados, o programa que coordena, há sim, dificuldade em trazer recursos humanos para a pós-graduação; já outro considera a desvantagem que o seu programa possui por estar no Maranhão é devida à própria realidade deste em relação aos demais programas, pois tem pouca tradição e pouco tempo de pesquisa na área. Este entrevistado aprofunda a sua observação, comparando o Brasil ao resto do mundo, seja na economia, seja na área da pesquisa científica. É uma visão holística da realidade de pouca tradição em pesquisa científica no nosso país em sua área, quando comparado aos outros países que têm economia forte e estável. Vale ressaltar que nesta questão todos os entrevistados disseram que as diferenças regionais afetam homens e mulheres de forma igual.

#### 6.2.5 Ciência e questões de gênero: da realidade local dos docentes-pesquisadores aos entraves na carreira

De acordo com vários estudos, conforme anteriormente mencionado, existe pouca concentração de mulheres nas áreas exatas. Perguntamos, portanto, aos nossos entrevistados, a que se deve este fato. Abaixo algumas respostas:

*[...] eu vejo mais como uma dimensão histórica, uma dependência da trajetória.* (M SE 11)

*Talvez o raciocínio, a parte da lógica seja mais marcante nos homens e em algumas mulheres.* (M SE 13)

*[...] talvez as pessoas que escolhem a carreira acadêmica sejam influenciadas por uma expectativa da sociedade de que isso (as exatas) não seria pro gênero feminino..., o que é um absurdo, talvez elas se deixam influenciar por isso talvez [...] na hora da escolha na carreira elas tendem a optar menos (pelas exatas), mas isso tem mudado, eu vejo que isso tem mudado nas atividades de ensino. Aqui no Fundão, há cada vez mais uma proporção maior de mulheres, na sala de aula dos cursos de Física [...] de Engenharia, Química, Matemática* (H SE 14)

*Eu acho que tem a questão de barrar mesmo a entrada das mulheres. Tem preconceito dos homens. [Na sua opinião como se dá essa barreira?] Essa barreira desqualificando o trabalho e o valor da mulher, isso é muito claro. (M SE 12)*

As ideias de que a exclusão apenas é um resquício do passado, de que é uma questão histórica, como destacam Chassot (2003), Passos (1999), aparece na fala de uma entrevistada. A permanência de barreiras, de uma imposição da sociedade na segregação das carreiras, é também mencionada por um pesquisador. E observa-se na fala de uma pesquisadora da área das Ciências da Saúde, que ainda está presente no ambiente acadêmico a ideia de que os homens são mais aptos para o raciocínio e a lógica. Notadamente esta entrevistada, inconscientemente, reforça a ideia de que os homens são mais aptos à ciência racional, neutra, objetiva. Destacamos apenas um preconceito de uma pesquisadora em situação de destaque na vida acadêmica.

Para dar continuidade ao tema sobre gênero e ciência, nas entrevistas partimos à temática que focaliza gênero e desigualdade na ascensão na carreira acadêmica, na ocupação de postos-chave na academia. Assim, formulamos a questão: “Embora as pesquisas mostrem que há um equilíbrio do número de homens e mulheres em várias áreas acadêmicas, em todas as áreas há um maior número de homens entre os professores titulares, nos cargos de direção e nos comitês científicos. Qual a sua visão sobre isso?” Eis, a seguir, as respostas:

*Eu acho que essa diferença [...] aparece nos comitês científicos, expressando um pouco o que a sociedade em geral ainda vivencia, embora aqui, como eu lhe falei, no programa, a gente ainda não tem essa experiência [...], mas se a gente considerar a sociedade em geral... ainda [...], se dá muito mais relevância ao trabalho masculino, ainda que o feminino. (M NE 7).*

*A minha visão é que a mulher ainda está se inserindo no contexto. Em breve ela vai competir de igual para igual nesse contexto acadêmico, pelo menos na área técnica. Se fosse na área de saúde seria diferente, na área de enfermagem, na medicina a inserção de mulheres é bem maior que na área técnica. [Então você vê que as mulheres não se inserem com facilidade na área técnica] Acho que é uma questão cultural. A mulher foi educada para trabalhar na área de Saúde, Pedagogia, Educação, não na área de engenharia. Mas isso está acabando. Pelo próprio exército você vê propagandas, na polícia militar. Vejo mulher major, tenente, não em muitos casos, mas você já vê esse tipo de inserção de gênero nessas profissões. (H NE 1).*

*Bom, aí intensifica porque há um maior número de homens na base. Tem muito mais professores homens, pensando na minha área, do que mulheres. Então é normal que em cada condição você também vai ter mais uma porcentagem maior de homens do que de mulheres. Ainda não consigo relacionar isso a uma diferença de gênero. Há uma diferença de quantidade mesmo. (H SE 8)*

*Olha, se você olhar dentro da universidade, a pró-reitora nossa é mulher, a pró-reitora de graduação da PR2, professora Débora. Aqui dentro da xxxx o diretor é*

*um homem, mas o próximo pode ser uma mulher. Eu acho que nós estamos devagarzinho assumindo alguns cargos importantes. A nossa presidente é mulher... mas agora nós estamos conseguindo nos posicionar melhor. Dentro da xxxx eu não vejo isso. Apesar de termos no conselho um homem, mas na Associação nossa, nós temos uma mulher. Eu não vejo muito dentro da xxxx isso. (M SE 13)*

*Isso não deveria ser, é uma pena. Eu acho que, normalmente entre os titulares da xxxx, a grande maioria é masculina. Eu acho que essa categoria de titulares repete mais como era o passado. [...] em geral a pessoa ascende a cargo titular depois de um certo tempo. Então isso retrata o que era no passado. [...] se a gente olhar o recém-ingresso eu acho que a proporção não é tão desfavorável ao gênero feminino. (H SE 14)*

É possível observar nestas falas que a percepção dos entrevistados é diversificada. Alguns disseram não perceber em sua área de atuação do programa que há diferença por gênero nos cargos de maiores prestígios acadêmico, já outros admitiram que a constatam, mas que ela é histórica, que está findando e é possivelmente uma questão de tempo, pois as mulheres já conseguem entrar numa proporção maior, na área do entrevistado. O argumento de um pesquisador homem se encaixa nos estudos anteriormente mencionados, que focalizam as diferentes de gênero no topo da carreira científica, como o de Olinto (2011).

A “justificativa histórica” da ausência das mulheres na ciência tem sido destacada na literatura (CHASSOT, 2003). É interessante mencionar que ela foi mencionada com destaque nas respostas obtidas.

A produtividade dos cientistas por gênero foi estudada na literatura nacional e internacional. De modo geral, tais estudos sinalizam que há alguma diferença na produtividade por gênero, entre estes está o trabalho de Leta et al. (2013) um dos mais recentes sobre a produtividade dos cientistas brasileiros. Neste os autores constataram que no contexto “geral” as diferenças da produção científica por gênero são bem sutis, mas quando se olha para determinadas áreas da ciência essas diferenças se mostram mais evidentes, indicando que nas atividades de maiores prestígios, como a publicação de artigos, o número de publicações masculinas supera o feminino.

Diante destes dados sobre a pós-graduação no Brasil, bem como de outras evidências em estudos nacionais e internacionais sobre esta a diferença na produtividade científica por gênero, fizemos o seguinte questionamento: **“De maneira geral, a literatura internacional sugere que mulheres tendem a ser menos produtivas que seus pares homens. Na sua percepção isto ocorre de fato? Quais fatores estariam associados a essa diferença?”** Abaixo, algumas das respostas dadas.

*Eu não sinto essa tendência. (H NE 6)*

*Pelo que tenho observado no meu meio, não (há diferenças de produtividade). Quando acontece é devido à própria natureza da mulher, por exemplo, gravidez. Ela tem filhos pra cuidar e pela questão cultural ela se empenhará também na criação dos filhos. (H NE 1)*

*Na minha experiência pessoal isso não acontece. No mundo que eu vivo, as mulheres são tão ou mais produtivas que os homens. Eu acho que você vai ver uma mulher que produz mais, outra menos, assim como tem homens que produzem mais, outros menos. Mas se você pegar os mais produtivos, a mulher produz igual. [Homem] [H SE 8]*

*Ocorre. Em minha opinião ocorre de fato. Questão biológica, né? A mulher naturalmente passa por **estresse hormonal mensal**. Que em muitas atrapalham bastante. Ela tem a história de ser mãe, então tem a dupla jornada que é verdade, a gente sabe que isso não mudou. Talvez mude um dia, mas não mudou. **A mulher tem que ser, a mãe tem que ser a pesquisadora, professora, então ela acumula muitas funções**. Tudo bem que a gente está evoluindo geneticamente para dar conta. Acho que a gente dá conta realmente das tarefas. Mas que atrapalha, atrapalha. Então você está numa idade boa para você fazer o doutorado na Inglaterra. Então as escolhas são muito mais decisivas para as mulheres e talvez seja o momento que o homem não tem a necessidade de escolher e ele vai, e ele termina galgando um pouco mais que as mulheres. [Quais fatores estariam associados a essa diferença?] **Os fatores biológicos, não de capacidade**, a capacidade para mim, a mulher tem mais capacidade que o homem, mas há **fatores biológicos e sociais**. As imposições e a própria família às vezes cobra da mulher. “Mas como, você vai deixar seu filho para fazer o doutorado na Inglaterra?” Quantas mulheres não já ouviram isso? E aquelas que botam os filhos embaixo do braço e carrega eles “nossa você vai levar 3 meninos para a Inglaterra?”. Então parece que a mulher nunca consegue satisfazer. Entendeu? Nem os anseios dela mesma. Ela se cobra muito. Eu não tenho filho. Eu fiz esta opção de não ter filhos. Eu sou da geração que foi deixando, foi deixando, foi deixando e chega uma hora que: “eu realmente não quero” e talvez por isso eu consiga fazer as coisas da academia um pouco melhor. Entendeu? Eu lembro uma coisa que me marcou muito e eu ainda estava na USP no Doutorado, e minha orientadora foi defender a livre-docência dela e foi perguntado isso. Porque ela não tinha ido fazer o pós-doutorado. Ela disse que tinha 3 filhos, e ela falou, que a opção dela, na época foi a de ser mãe. Assim, eu fiquei realmente pensando muito nisso, que a mulher tem essas opções para fazer, não é que seja excludente, mas por exemplo, aos meus alunos aqui, minhas alunas, eu sempre falo “gente espera terminar o Doutorado, se vai ter um filho, parir dois filhos ao mesmo tempo não dá... [...] espera terminar o doutorado e depois arruma filho.” [Então o fator que estaria associado a essa diferença na produtividade, seria a questão da maternidade?] Acho que sim. [...] Imagina numa empresa, se for contratar uma mulher [...] e você está na fase reprodutiva. Você vai estar afastada por 6 meses de licença maternidade. Vou ter que te pagar sem você trabalhar para mim. Quem que ele vai escolher? Numa visão empresarial está o lucro, a produtividade, então é complicado, é uma concorrência injusta na verdade. (M NE 2)*

***Provavelmente sim. Porque a mulher, nós trabalhamos 4 vezes mais que os homens pelo menos, né?** A gente tem a casa, a família, os filhos, o nosso trabalho, marido também, né? Então às vezes por causa dessa pluralidade nossa talvez não tenhamos tanto tempo assim, mas aqui dentro por exemplo, nós sabemos que quem tem mais publicações são duas mulheres. (M SE 13)*

*Não, certamente não, o que há é que a mulher tem uma etapa reprodutora, não é? Ela tem uma etapa pra cuidar dos filhos, né. Há uma divisão natural de tarefas entre homens e mulheres que prevê que durante um determinado tempo as mulheres estarão mais ocupadas com a família, mas no escopo de uma vida e numa carreira*

*acadêmica não acho que marque muito, certamente a função da mulher como mãe, né? Tendo que cuidar dos filhos fique com uma redução do tempo voltado para carreira acadêmica, naturalmente as mulheres casam, tem filhos, eu tenho 4, eu nem posso dizer que tenha me atrapalhado, sem dúvida foi compatível, mas eu moro no Brasil, eu tive ajuda de mamãe, eu tive ajuda de empregadas, então eu fui uma pessoa privilegiada sem dúvida se isso existe é por conta da necessidade da dedicação da mulher a sua família, né? Às suas crianças, aos seus filhos, em um determinado momento da sua vida, mas é um determinado momento. (M SE 11)*

Conforme observamos nas respostas acima, alguns entrevistados homens disseram não perceber que haja diferenças na produtividade científica entre os sexos. Um desses, apesar de ter dito que em seu meio não há diferenças na produtividade científica das mulheres, logo em seguida comenta, contraditoriamente, que quando ela existe é devido à função de procriação da mulher.

As entrevistadas que relataram que há alguma diferença se reportam à maternidade e à dupla jornada da mulher como fatores que, possivelmente, afetam a produtividade das cientistas. Além destes, foi comentada por elas a instabilidade da mulher (ciclo menstrual) e a falta de apoio familiar (cobranças familiares sobre sua ausência), o que pode levar à desistência ou postergação de qualificação, o que não acontece, por exemplo, com as escolhas profissionais dos homens, mais fáceis que as suas, nesse aspecto.

Um aspecto que merece ser destacado na fala de uma mulher do Nordeste é o seu conselho às suas alunas que desejam ser mães, que o sejam depois de encerrar o doutorado, dado que, em sua opinião, a produtividade acadêmica e competitividade caem nesta fase. A ocorrência deste tipo de postura já foi destacada por Bittencourt (2013) ao estudar a maternidade e a carreira de mulheres na fase do doutorado. Uma das entrevistadas, conforme relato acima, optou por não ter filhos, pois, segundo a mesma, a “não maternidade” talvez a tenha tornado mais produtivo na academia. Chama-nos atenção que este argumento é recorrente em outras pesquisas em que as pesquisadoras optam por não serem mães sob o argumento de que a maternidade é inconciliável com a carreira de cientistas que desejam construir (TABAK, 2002; BITENCOURT, 2013).

#### 6.2.6 Carreira e família

No último momento de nossa entrevista procuramos entender como os entrevistados conciliam a sua carreira acadêmica com sua família. Uma entrevistada, conforme já relatado, optou em não ser mãe, e um dos homens relatou não estar preparado para ser pai. Em suas palavras: “Eu não quero ter filho agora, não pela carreira, mas filho dá

muito trabalho.”, o que revela uma postura interessante de partilhas de tarefas de um homem, ao comentar sobre a carga de trabalho que teria na criação de um filho. Esta não seria uma postura típica dos homens, pois, segundo Oliveira (2003, p. 116), “Enquanto para o homem é natural ‘abdicar’ da família para se dedicar à carreira, as mulheres têm que lidar todo o tempo com o conflito de ser mãe ou de ser profissional, buscando um equilíbrio que é, muitas vezes, difícil de ser atingido.”

Foi questionado aos docentes-pesquisadores que são pais ou mães: **“Você acha que os filhos, em algum momento, comprometeram a sua carreira acadêmica? Você teve que abdicar de alguma coisa por causa dos filhos?”** Eis algumas respostas.

*Sim. Levar à escola, reuniões de pais e mestres... como a minha mulher é xxxx eu tenho que ficar com eles à noite, sábado e domingo. [Mas você divide as tarefas com ela?] Quando ela está fora de casa. (H NE 1)*

*Como eu escolhi ter filhos muito cedo, eu realmente tive que protelar a minha pós-graduação, em nível de mestrado e doutorado para poder cuidar deles. Eu só fui realmente fazer mestrado e doutorado um pouco depois. E também eu escolhi fazer a pós-graduação aqui, não em outro estado, porque eu não queria me separar deles. Era relevante a minha participação no processo educativo. Protelei a minha pós-graduação. (M NE 7)*

*Não. Porque nós já tivemos a filha num estado avançado de nossa idade. Já tinha cursado doutorado quando tivemos... (H NE 3)*

*Não, pelo contrário. Nunca comprometeram a minha carreira acadêmica. Eu nunca tive que abdicar de nada. Eu sempre digo a eles: vocês podem ter a certeza que eu nunca tive que abrir mão de nada. Mas eu tive condições muito especiais. Na época que eu os criei as duas mães (as avós) estavam muito disponíveis, me ajudaram muito. Além do mais eu sempre tive empregadas. Eu sou uma exceção. Eu nunca parei nada por conta dos quatro filhos. [Você atribui a isso sua condição social e econômica?] Sim, condição social e econômica. No meu caso tanto a minha mãe, quanto a minha sogra me ajudaram muito. E não é sempre que você tem essa possibilidade, é uma raridade. (M SE 11).*

*Não, eles não comprometeram, eu é que fiz questão de dedicar um tempo importante para me empenhar no crescimento deles. Eu mesmo [...] poderia ter me dedicado mais a minha vida profissional, mas eu decidi, achei por bem que era mais importante acompanhar o crescimento deles reduzindo um pouco o ritmo de trabalho [...] Eu poderia ter tido a produção de trabalho um pouco maior, mas o risco seria a custa do tempo que eu teria com eles. Então era mais importante a relação com eles, na medida que eu diminuísse um pouco o trabalho. (H SE 10). Gordon)*

*Não, nunca abdiquei nada por ele. Quando eu fui para os EUA, o levei, ele me acompanhou, sofreu as consequências. [Uma curiosidade, você foi sozinha para os Estados Unidos com o seu filho?] Sim. Fui para fazer um Doutorado Sanduíche. Eu fui e deixei ele com o pai dele, na época eu já estava separada. E ele ficou de setembro até dezembro, porque tinha a questão da escola. Aí em dezembro ele foi pra lá durante 5 meses. Eu colocava ele numa escola cedo e ia buscar no final do*

*dia. E durante esse horário eu ia para o laboratório trabalhar. Na época ele tinha 11 anos. (M SE 9).*

Observamos que um pesquisador homem, embora dizendo cuidar de seus filhos em tarefas rotineiras, como levar à escola e ir a reuniões escolares (mundo público), no âmbito do mundo privado (casa) ele só cuida das tarefas domésticas na ausência de sua esposa. Já nos chama atenção que outro entrevistado prioriza o acompanhamento do crescimento de seus filhos em relação a sua vida profissional. Dá para perceber que ele quis dividir com sua esposa o papel na criação, assumindo o prejuízo eventual para a sua carreira.

Nas falas observamos que a maioria dos entrevistados disseram que seus filhos nunca comprometeram suas carreiras. Mas observamos também a menção “condição especial” de uma das mulheres, uma condição socioeconômica favorável que possibilitou-lhe contar com avós e pagar empregadas. O perfil desta entrevistada contrasta com o de outra que assume, em sua fala, a escolha de ter filhos cedo e por isso protelar a sua pós-graduação. Outra entrevistada, que disse em questão anterior ter pertencido a uma classe economicamente baixa e ter tido que trabalhar bastante durante a graduação preferiu cuidar dos filhos, para só depois partir para uma pós-graduação. Notamos na sua fala que na época em que teve filhos a sua condição econômica não lhe permitiu contar com mecanismos de apoio como a da outra entrevistada. A escolha pela não mobilidade geográfica foi assumida por ainda outra entrevistada que preferiu fazer a pós-graduação em sua cidade, para não se separar dos filhos, o que denota que esta escolha específica em sua carreira foi pautada pela conciliação com a maternidade.

Em relação ao marido ou esposa do entrevistado, procuramos conhecer se houve influências do companheiro/a em sua carreira. Foi o feito o seguinte questionamento **“Você acha que o seu companheiro influenciou/ influencia a sua carreira? De que modo?”**

*Ele era programador de informática (sem nível superior). [...] ele realmente me apoiou. Um companheiro muito afetivo. Ah! Era magnífico, ele cozinhava tudo, limpava casa, era uma beleza! Porque o trabalho dele não era um trabalho que tinha um horário rígido, o programador pode até trabalhar em casa se ele quiser, então ele que tomava conta da casa, eu ficava com a parte da limpeza. De comida, supermercado era tudo ele que fazia.<sup>19</sup> (M NE 2)*

*Muito. Na verdade ele sempre influenciou. Ele é pesquisador, ele sempre me impulsionou muito, sempre estimulou muito. Ele fez o concurso pra universidade antes de mim. Eu não fiz [o concurso] também porque quando ele fez eu estava de*

<sup>19</sup> Mesmo a entrevistada sendo divorciada, achamos interessante fazer a pergunta, pois relata a relação/influência em determinada época com seu cônjuge.

*licença-maternidade. Quando houve esse primeiro concurso para a universidade foi logo depois que a gente tinha voltado [do doutorado]. Então eu estava num período muito voltado pra maternidade [e não quis fazer]. (M NE 5)*

*Influenciar não. Ela ajuda. Ela segura as pontas quando preciso dedicar mais tempo às minhas atividades. [O que seria segurar as pontas?] Quando eu preciso viajar, por exemplo. Algumas das minhas atividades exigem que eu viaje às vezes para o exterior. [Como é feita a divisão das tarefas domésticas?] Nós temos uma ajudante. O resto ela (a esposa) manda e eu faço. Mas as atividades pesadas da casa a gente tem (ajuda), A doméstica faz tudo. (H SE 8)*

*Sim, muita coisa, porque quando eu não podia estar com meus filhos no Doutorado, por exemplo, eu tinha de abdicar de ir às festas de criança, de tudo. [Choro] Ele que ficou. [Ele ia às festas para você?] Ele ia às festas com meus filhos. E eu ficava... (M SE 13)*

Em quase todas as respostas os entrevistados que são atualmente casados, e mesmo aquela que já foi casada, perceberam que seus esposos ou esposas influenciaram em sua carreira, seja com os afazeres domésticos, seja no acompanhamento do doutorado ou mesmo dividindo as tarefas com os cuidados com os filhos. Porém, um dos entrevistados disse que a sua esposa não influencia em sua carreira, mas o ajuda quando este está em viagem. Chama-nos atenção, no entanto, a fala de uma das entrevistadas que ficou muito emocionada ao falar da época em que cursou o doutorado e não poder estar presente com os filhos, abdicando de sair com eles, de ir às festas, enfim, de desfrutar de momentos interessantes. Além dessa manifestação do sentimento de culpa, a entrevistada se manifesta grata ao marido por acompanhar seus filhos nas atividades em que gostaria de ter estado presente.

A questão da culpa é geralmente evidenciada na mulher cientista que, por ter que se dedicar à sua carreira, muitas vezes tem que ficar um tempo fora do ambiente de sua casa ou mesmo em viagens constantes. O que de certa forma pode gerar cobranças internas e de sua família, principalmente se a mesma for mãe e deseja se dedicar à carreira concomitantemente com a maternidade. O sentimento de culpa, segundo a pesquisadora Léa Velho (2007), é recorrente nas cientistas que optam em conciliar a vida familiar e a carreira, podendo haver um conflito entre o lado profissional e familiar da cientista, pois “A pesquisa é quase um sacerdócio, com jornadas de 12 a 14 horas de trabalho, sem sábado nem domingo. Depois da maternidade, poucas manterão esse ritmo. E, se mantiverem, pagarão um preço alto: a culpa.”

A questão da culpa, o medo, temor e receio de não conseguir estar presente como gostaria em sua família é um sentimento presente em quase todas aquelas mulheres que estão na ciência, como ocorreu com a entrevistada desta pesquisa. Diante destas constatações, essas

temáticas são discutidas nos fóruns e congressos que procuram debater a presença das mulheres na ciência e os possíveis fatores que afetam direta e indiretamente a sua carreira, como a maternidade. No ano de 2013, estive presente em dois eventos que procuram debater os principais desafios das mulheres na Ciência, ambos realizados no Rio de Janeiro, o primeiro deles: “Encontro Brasileiro sobre Mulheres na Ciência” foi realização da UFRJ e IBICT, já o segundo “Fortalecendo a Presença das Mulheres na Ciência Brasileira: problemas e desafios” bancados pela (Academia Brasileira de Ciência). Nestas reuniões científicas foi discutido, entre outros temas, a constante culpa que as cientistas têm por, possivelmente, acharem que não se dedicam à sua família, da forma e maneira que gostariam, esse sentimento é de “dívida eterna”, ou seja, elas nunca acham que podem estar presente da maneira que agradasse e satisfizesse a sua família por completo.

Vale ressaltarmos que algumas políticas públicas consideradas como afirmativas para a presença da mulher na ciência já foram efetivadas no Brasil por agências de fomento, como a CAPES que, em novembro de 2010 (BRASIL, 2010b)<sup>20</sup>, passou a conceder às pesquisadoras grávidas uma prorrogação de 4 meses no recebimento da bolsa de pesquisa. Este aumento no número de meses da bolsa para as cientistas gestantes foi considerado uma grande vitória pela Associação Nacional dos Pós-Graduandos (ANPG), pois era uma reivindicação antiga deste órgão. Diante desta grande política pública federal de incentivo à pesquisa científica das mulheres, a agência de fomento à pesquisa FAPESP (Fundação de Amparo à Pesquisa de São Paulo, 2013) passou a também a conceder em dezembro de 2013 a prorrogação de bolsas às bolsistas grávidas. Porém as agências de fomento à pesquisa dos estados, como a FAPERJ (Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro) e a FAPEMA (Fundação de Amparo à Pesquisa e ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Maranhão) não concedem a licença-maternidade às suas bolsistas.

As diferenças de gênero, de um modo geral, não são percebidas pelos coordenadores da pós-graduação, porém a maioria “justifica” que há um período em que as mulheres estão menos disponíveis à pesquisa, no período da maternidade. É a partir deste tema que conseguimos perceber as diversas nuances desta fase por que passaram algumas pesquisadoras, e dos fatores que estão intimamente ligados à sua condição de mulher, pesquisadora, mãe e esposa ou companheira. Percebemos como o gênero feminino “pesa” na construção social de uma cientista, ainda mais se esta pertencer a uma classe baixa, que não a

---

<sup>20</sup> Portaria nº 220 de 16 de novembro de 2010.

permite contar com empregadas e nem babás, o que nos leva a inferir que quem possui este cargo, tem que às vezes optar “mais” pela carreira ou “mais” pela maternidade, ou mesmo por não ser mãe.

Talvez o comentário soe um pouco tendencioso, mas dada a realidade e conjuntura econômica e social do Brasil, onde existem poucos mecanismos de apoio às mulheres mães em geral, como creches públicas, ou mesmo uma divisão igualitária das tarefas com o pai, aquelas que optam por ser mãe e cientista às vezes pagam um preço ou se impõem uma culpa por sua “ausência” em determinada parte da vida de seus filhos. Entre os homens cientistas o problema da culpa não aparece.

Para docentes-pesquisadores homens do Maranhão e do Rio de Janeiro não há percepções das diferenças de gênero na academia. No geral, eles olham para a sua área de conhecimento e dizem que estas condições são semelhantes independentemente do gênero, mas, antagonicamente, alguns veem que em alguns cargos de poder na academia há maior presença de homens. Há na visão dos pesquisadores homens, que um momento de transição onde as mulheres estão conseguindo adentrar os postos de comando, até citando como exemplo o fato de termos uma presidente. Alguns apontaram que existem mulheres em cargos de poder na ciência, e que está acontecendo um processo de transformação, que este é lento, que a ciência está mudando e também o perfil dela “a favor das mulheres.”

De modo geral, os comentários não apontam para uma visão radical, exigindo mudanças e políticas públicas específicas, sustentando o argumento de que se trata mais de uma “herança histórica” do que propriamente qualquer tipo de discriminação contra as mulheres no campo científico.

As pesquisadoras também não questionam a dupla jornada, tendendo a carregar a ideia de que é principalmente delas a tarefa de cuidar dos filhos. Aquelas que puderam contar com a ajuda do marido carregam um forte sentimento de culpa por não terem sido elas a acompanhar os filhos nas atividades escolares e de lazer. Aparece também em destaque a ajuda de familiares, como avós e empregadas, na minimização do problema de criar filhos e manter a carreira de pesquisa.

Identificamos também a presença e noções que podemos considerar preconceituosas entre as próprias mulheres, especialmente quando foi mencionado que estas são menos aptas às áreas exatas. A necessidade de incentivo às mulheres para entrar nas ciências foi destacada por um pesquisador do sexo masculino.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ciência enquanto um campo de poder desenvolve mecanismos includentes e excludentes para aqueles que desejam a ela pertencer. Esses mecanismos, que são sutis, determinaram por séculos a exclusão da mulher na carreira científica.

Este trabalho procurou analisar as tarefas de docentes-pesquisadores da pós-graduação a partir da categoria de gênero em duas instituições de ensino superior, complementando estudo anterior que analisou o conjunto da pós-graduação brasileira. Neste estudo focalizamos as diferenças de gênero entre duas universidades públicas de duas regiões do país com diferentes níveis de desenvolvimento socioeconômico, além de apresentarem também diferenças substanciais como universidades públicas. Partimos do pressuposto que homens e mulheres cientistas destas duas regiões pudessem apontar resultados também diversos em relação às desigualdades de gênero na ciência. Embora esperássemos, por outro lado, encontrar também pontos em comum em função do contexto específico de duas universidades públicas: a UFMA e a UFRJ.

Os resultados obtidos nesta pesquisa revelam que há algumas desigualdades por gênero nas tarefas dos docentes-pesquisadores da UFMA e UFRJ. Na pesquisa quantitativa constatamos que na UFMA elas estão em menor número nas áreas exatas e engenharias; na UFRJ elas estão em maior número. Foi observada também a diferença entre as instituições na tarefa acadêmica de dar aula na graduação. Ambos os gêneros na UFMA se concentram mais nesta atividade que na UFRJ. Não esperávamos, entretanto, achar igualdade nas tarefas relacionadas às produções científicas entre as instituições (artigos completos, trabalhos completos em anais e capítulos de livros publicados) entre as instituições, o que de fato ocorreu. Esta atividade, entre as diversas atividades analisadas foi considerada como o indicador de maior relevância, em função dos critérios adotados pela agência governamental responsável pela avaliação da pós-graduação nacional. Neste sentido, os dados relevam, no seu conjunto, que, apesar de os cursos de pós-graduação na UFMA serem novos e terem menor prestígio que os mesmos da UFRJ, os seus docentes-pesquisadores apresentam resultados de produtividade científica equivalentes aos de seus colegas da UFRJ. Porém, a introdução na análise da variável gênero revela que as diferenças de gênero são maiores na UFRJ: os docentes-pesquisadores homens da UFRJ têm média de produção de artigos científicos maiores que as docentes-pesquisadoras; elas são presentes em atividades de menor prestígio, como dar aula na graduação. As diferenças de gênero na UFMA apresentaram-se

menores, o que surpreende, pois de um lado tínhamos a primeira universidade federal do país UFRJ, localizada no segundo estado mais rico, e, de outro, uma universidade federal a UFMA, que embora reconhecida principalmente em seu estado como de renome, localiza-se em um dos estados mais pobres do país. No entanto, as desigualdades de gênero que apareceram na pesquisa, foram mais evidentes na UFRJ que na UFMA. Uma possível explicação para a maior diferença entre os sexos na UFRJ estaria justamente no seu maior prestígio dos cursos da UFRJ, atestada inclusive pela nota de avaliação da CAPES. Este maior prestígio traria consigo uma maior competição para entrada no seu corpo docente, sendo que as mulheres estariam menos presentes nestes cursos mais competitivos.

Na pesquisa qualitativa esperamos identificar, nos relatos, especialmente entre as entrevistadas, sentimentos e experiências de preconceitos, que revelassem as dificuldades das mulheres no seu percurso acadêmico. No entanto, ao reagirem às questões sobre preconceito contra as mulheres na academia e sobre as diferenças de produtividade, para os docentes-pesquisadores de ambos os sexos, do Maranhão e do Rio de Janeiro, este preconceito não existe, sendo destacado por alguns que as desigualdades de gênero ocorrem apenas em uma “fase” em que as mulheres produzem menos: a maternidade.

Em relação ao menor número de mulheres nas ciências exatas, observamos respostas preconceituosas das próprias mulheres, ao comentarem que talvez tenham menos aptidão que os homens para essas áreas. Um entrevistado revelou, ao contrário, que percebe incentivos para as mulheres entrarem nas áreas exatas, prêmios específicos às mulheres, e bolsas na ciência para elas como grande estímulo para entrada e reconhecimento das mulheres na ciência como um todo.

Com relação às diferenças regionais, os pesquisadores da UFMA, homens e mulheres afirmaram que seus programas sofrem discriminação ou barreiras por estarem localizados no Nordeste.

Compreender como se processam as relações por gênero na ciência, através de pesquisas empíricas em duas diferentes universidades foi um grande desafio e um grande aprendizado. Houve limitações que se deveram tanto à riqueza e diversidade dos dados obtidos quanto ao tempo limitado para a realização do estudo. Logo, a pesquisa não se encerra aqui. Decerto surgirão novos estudos sobre as diferenças regionais e por gênero na ciência, cuja temática problematizem diferenças que não aparecem em dados nacionais e que muitas das vezes não refletem as desigualdades presentes no mundo da ciência.

## REFERÊNCIAS

AKSNES, Dag. W. et al. Are female researchers less cited? a large-scale study of norwegian scientists. **JASIST**, v. 62, n. 4, p. 628-636, 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BAUER, Carlos. **Breve história da mulher no mundo ocidental**. São Paulo: Xamã, 2001.

BITENCOURT, Silvana Maria. **Maternidade e carreira**: reflexões acadêmicas na fase do doutorado. Jundiaí: Paço Editorial, 2013.

BLAY, Eva Alterman; CONCEIÇÃO, Rosana R. da. A mulher como tema nas disciplinas da USP. **Cadernos de Pesquisa**, n° 76, fev. p. 50-56, 1991.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BOURDIEU, Pierre. **Os usos sociais da ciência**: por uma sociologia clínica do campo científico. São Paulo: UNESP, 2004.

BRASIL. COORDENAÇÃO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). Portaria n° 220, de 12 de novembro de 2010. **Diário Oficial da União**, n° 218, terça-feira, 16 de novembro de 2010b. Disponível em: <[http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Portaria220\\_de121110\\_Licenc aMaternidade.pdf](http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Portaria220_de121110_Licenc aMaternidade.pdf)>. Acesso em: 2 jan. 2014.

BRASIL. Emenda Constitucional n° 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF, 2006b. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm)>. Acesso em: 2 jan. 2014.

BRASIL. Lei n° 8.861 de 25 de março de 1994. Da nova redação aos arts. 387 e 392 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT... Brasília, DF, 1994. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1994/8861.htm>>. Acesso em: 2 jan. 2014.

BRASIL. Lei n° 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Brasília,

DF: 1999. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19799.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm)>. Acesso em: 2 jan. 2014.

BRASIL. Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT). **A ciência brasileira descobre a competência feminina: espinhos**. Brasília, DF, 2006a.

BRASIL. Ministério da Educação (MEC). O que é o REUNI. Brasília, DF, 2010a. Disponível em: <[http://reuni.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=25&Itemid=2](http://reuni.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=2)>. Acesso em: 8 jan. 2014.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. Brasília, DF, 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6096.htm)>. Acesso em: 8 jan. 2014.

BRUSCHINI, Cristina; RICOLDI, Arlene Martinez; MERCADO, Cristiano Miglioranza. Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: COSTA et al. (Org.) **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 403-419.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CHASSOT, Attico. **A ciência é masculina?: é sim senhora!** São Leopoldo: Unisinos, 2003.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO (CNPq). Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <<http://www.cnpq.br/web/guest/pibic>>. Acesso em: 2 jan. 2014.

COORDENAÇÃO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). Resultados finais: avaliação trienal 2010. Disponível em: <[http://trienal.capes.gov.br/wp-content/uploads/2011/08/Resultados-Finais-Trienal-2010\\_2.pdf](http://trienal.capes.gov.br/wp-content/uploads/2011/08/Resultados-Finais-Trienal-2010_2.pdf)>. Acesso em: 11 jan. 2014.

COORDENAÇÃO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). Avaliação da pós-graduação. Brasília, DF, 2014a. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/avaliacao/avaliacao-da-pos-graduacao>>. Acesso em: 2 jan. 2014.

COORDENAÇÃO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). Mestrado/Doutorados reconhecidos. Brasília, DF, 2014c. Disponível em: <<http://conteudoweb.capes.gov.br/conteudoweb/ProjetoRelacaoCursosServlet?acao=pesquisarRegiaoIes&codigoRegiao=3&descricaoRegiao=Sudeste#>>. Acesso em: 2 jan. 2014.

COORDENAÇÃO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). Cadernos de indicadores. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <<http://conteudoweb.capes.gov.br/conteudoweb/CadernoAvaliacaoServlet>>. Acesso em: 5 dez. 2013.

COORDENAÇÃO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). Quais os requisitos para ser coordenador de pós-graduação? Brasília, DF, 2012. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/aceso-ainformacao/perguntas-frequentes/pos-graduacao/5700-quais-os-requisitos-para-ser-coordenador-de-pos-graduacao>>. Acesso em: 5 dez. 2013.

COORDENAÇÃO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). Portaria nº 220, de 12 de novembro de 2010. **Diário Oficial da União**, nº 218, terça-feira, 16 de novembro de 2010. Disponível em: <[http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Portaria220\\_de121110\\_LicenciaMaternidade.pdf](http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Portaria220_de121110_LicenciaMaternidade.pdf)>. Acesso em: 2 jan. 2014.

COORDENAÇÃO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). Quais os requisitos para ser coordenador de pós-graduação? Brasília, DF, 2013. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/duvidas-frequentes/62-pos-graduacao/5700-quais-os-requisitos-para-ser-coordenador-de-pos-graduacao>>. Acesso em: 5 dez. 2013.

COORDENAÇÃO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). Resultados da avaliação CAPES... Brasília, DF, 2014b. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/36-noticias/6689-resultados-da-avaliacao-da-capes-revelam-que-pos-graduacao-teve-crescimento-de-23-no-trienio>>. Acesso em: 2 jan. 2014.

COSTA, et al. (Org.) **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 403-419.

COTRIM, Gilberto. **História e consciência do mundo**: da idade moderna ao mundo ocidental. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1997. v. 2.

ESPÍRITO SANTO, Patrícia. Os estudos de gênero da Ciência da Informação. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 14, n. 2, p. 317 - 332, jul./dez. 2008.

EXÉRCITO BRASILEIRO. Mulheres no Exército. [S.l.]: 2014. Disponível em: <<http://www.eb.mil.br/web/ingresso/linha-do-tempo>>. Acesso em: 9 jan. 2014.

FERREIRA, Maria Mary. A/o profissional da informação no mundo do trabalho e as relações de gênero. In: CASTRO, César Augusto (Org). **Ciência da informação:múltiplos discursos**. São Luís: EDUFMA; EDUFAMA, 2002. p. 161-181.

FERREIRA, Mary; BORGES, Elinielle; BORGES, Claudio. Mercado de trabalho e a desigualdade de gênero na profissão da/o bibliotecária/o. **Biblionline**, João Pessoa, n. esp., p. 159-167, 2010. Disponível em: <<http://www.brapci.ufpr.br/download.php?dd0=15294>>. Acesso em: 24 maio 2013.

FOX, Mary Franck. Gender, family characteristics, and publication productivity among Scientists. **Social Studies of Science**, v. 35, n. 1, p. 131-150, feb. 2005.

FOX, Mary Franck. Publication productivity among scientists: a critical review. **Social Studies of Science**, v. 13, p. 285-305, 1983.

FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DE SÃO PAULO (FAPESP). FAPESP aprova licença-maternidade para bolsistas. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.fapesp.br/8418>>. Acesso em: 8 jan. 2014.

FUNDO DE DESENVOLVIMENTO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A MULHER (UNIFEM). **Empoderamento das mulheres: avaliação das disparidades globais de gênero**. Genebra: 2005.

GEORGES, Isabel. Entre a vida doméstica e vida profissional: engenheiras no Brasil e na França. In: COSTA, et al. (Org.) **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 245-261.

GONZÁLEZ GARCÍA, M.I.; PÉREZ SEDEÑO, E. Ciencia, tecnologia y género. **Revista Iberoamericana de Ciência, Tecnología, Sociedad y Innovación**, v. 2, jan. 2002. Disponível em: <<http://www.oei.es/revistactsi/numero2/varios2.htm>>. Acesso em: 18 jun. 2013.

HAYASHI, Maria Cristina Piombato Innocentiet al. Indicadores da participação feminina em Ciência e Tecnologia. **TrasInformação**, Campinas, v. 19, n. 2, p. 168-187, maio/ago. 2007.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho?** um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

HIRATA, H. tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. esp. 1, p. 15-22, 2011.

HIRATA, Helena. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Revista Tecnologia e Sociedade**, 2. ed, 2010. Disponível em:  
<[http://files.dirppg.ct.utfpr.edu.br/ppgte/revistatecnologiaesociedade/rev11/R11\\_A1\\_novas.pdf](http://files.dirppg.ct.utfpr.edu.br/ppgte/revistatecnologiaesociedade/rev11/R11_A1_novas.pdf)>. Acesso em 12 set. 2013.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, Albertina (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 263-278.

INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO E ESTATÍSTICA (IBGE). **Atlas do censo demográfico 2010**. Rio de Janeiro, 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2010: trabalho e rendimento: resultados da amostra**. Rio de Janeiro, 2010.  
KELLER, Evelyn Fox. Gender and science: origin, history, and politics. **Osiris**, v. 10, p. 26-38, 1995.

LATOUR, B. **Ciência em ação: como seguir cientistas e engenheiros sociedade afora**. São Paulo: UNESP, 2000.

LE FREUVE, Nicky. Modelos de feminização das profissões na França e na Grã-Bretanha. In: COSTA, Albertina (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 263-278.

LETA, Jacqueline et al. **Equilíbrios nas tarefas docentes-pesquisadores no Brasil: uma questão de gênero?** Rio de Janeiro, 2012. (Projeto de pesquisa).

LETA, Jacqueline et al. Gender and academic roles in Graduate programs: analyses of Brazilian government data. In: INTERNACIONAL SOCIETY OF SCIENTOMETRICS AND INFORMETRICS CONFERENCE, 14., 2013, Viena. **Anais Eletrônicos...** Viena: Facultas Verlags - undBuchhandels AG, 2013. p. 796-810. Disponível em:  
<[http://www.issi2013.org/Images/ISSI\\_Proceedings\\_Volume\\_I.pdf](http://www.issi2013.org/Images/ISSI_Proceedings_Volume_I.pdf)>. Acesso em: 10 jul. 2013.

LETA, Jacqueline; MARTINS, Flávio. Docentes pesquisadores na UFRJ: o capital científico de mulheres e homens. In: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS ANÍSIO TEIXEIRA; SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS MULHERES (Org.). **Simpósio Gênero e indicadores da educação superior brasileira**. Brasília, DF: INEP, 2008. v. 1, p. 85-101. Disponível em: <[http://www.publicacoes.inep.gov.br/arquivos/%7B154C8962-910A-447B-847E-BB1914C0D501%7D\\_SimposioGeneroeInd.Educ.Superior.pdf](http://www.publicacoes.inep.gov.br/arquivos/%7B154C8962-910A-447B-847E-BB1914C0D501%7D_SimposioGeneroeInd.Educ.Superior.pdf)>. Acesso em: 10 ago. 2013.

LETA, Jaqueline; GLANZEL, Wolfgang; THUIS, Bart. Science in Brazil. Part 2: Sectoral and institutional research profiles. **Scientometrics**, v. 67, n.1, p. 87-105, 2006.

LEWISON, G. The quantity and quality of female researchers: a bibliometric study of Iceland. **Scientometrics**, v. 52, n. 1, p. 29-43, 2001.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras e gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. In: COSTA, Albertina de Oliveira et al. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 387-402.

LONG, J. Scott. The origins of sex differences in science. **Social Forces**, v. 68, n. 4, p. 1297-1315, jun. 1990.

MARRY, Catherine. As carreiras das mulheres no mundo acadêmico: o exemplo da Biologia. In: COSTA, Albertina de Oliveira et al. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 403-419.

MAULEÓN, Elba; BORDONS, María. Male and female involvement in patenting activity in Spain. **Scientometrics**, v. 83, p. 605-621, 2010.

MELO, Hildete Pereira de; LASTRES, Helena Maria Martins. Ciência, tecnologia numa perspectiva de gênero: o caso do CNPq. In: SANTOS, Lucy Woellner dos; ICHIKAWA, Elisa Yoshie; CARGANO, Doralice de Fátima (Org.). **Ciência, tecnologia e gênero: desvelando o feminino na construção do conhecimento**. Londrina: IAPAR, 2006. p. 131-160.

MERCADANTE, Aluísio. **Censo da educação superior**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2012. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=14153&Itemid=>](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=14153&Itemid=>)>. Acesso em 12 jan. 2014.

MERTON, R. K. The Mathew effect in science. **Science**, v. 159, n. 3810, jan. 1968.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

MOREIRA, Maria Ligia; VELHO, Lea. Pós-graduação do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais numa perspectiva de gênero. **Cadernos Pagu**, v. 35, p. 279-308, 2010.

MULLER, Suzana. Métricas para a ciência e tecnologia e o financiamento da pesquisa: algumas reflexões. **Encontros Bibli**, Revista Eletrônica. Biblioteconomia e Ciência da Informação, Florianópolis, n. esp., p. 24-35, 2008.

ODONNE, Nanci Elisabeth. **Ciência da Informação em perspectiva histórica: Lydia de Queiroz Sambaquy e o aporte da Documentação (Brasil, 1930-1970)**. 2004. 161 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação)-Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia/Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004.

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

OLINTO, Gilda. Equilíbrio de gênero em ciência y tecnologia y el sector público en Brasil. In: Congresso Ibero americano de Ciência e Tecnologia y Género, 6., 2006. **Anais...** Zaragoza: 2006.

OLINTO, Gilda. Mestre em ciência da informação: 25 anos do curso do IBICT/UFRJ.

**Ciência da Informação**, v. 24, n.1, 1995. Disponível em:

<[http://dici.ibict.br/archive/00000153/01/Ci\[2\].Inf-2004-591.pdf](http://dici.ibict.br/archive/00000153/01/Ci[2].Inf-2004-591.pdf)>. Acesso em: 2 ago. 2013.

OLINTO, Gilda. Mulheres e jovens na liderança da pesquisa no Brasil: análise das bolsas de pesquisador do CNPq. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 5., 2003. Belo Horizonte. **Anais...** Informação, Conhecimento e Transdisciplinaridade. Belo Horizonte: Escola de Ciência da Informação UFMG, 2003. p. 1-19.

OLINTO, Gilda. Ocupações em tecnologia de informação e comunicação no Brasil. In: CONGRESSO LUSO-AFRO-BRASILEIRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, 8., 2004, Coimbra. **Anais...** Coimbra: CES/FEUC Universidade de Coimbra, 2004. p. 1-20.

OLINTO, Gilda; OLIVEIRA, Zuleica Lopes Cavalcanti de. Gênero e trabalho precário no Brasil: perspectivas de mudanças. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 14., 2004, Caxambu. **Anais...** Caxambu: ABEP, 2004. p. 1-16.

OLIVEIRA, Antonio José Barbosa. Uma breve história da UFRJ. Rio de Janeiro: (2014?).

Disponível em: <[http://www.sibi.ufrj.br/Projeto/ufrj\\_historia.html](http://www.sibi.ufrj.br/Projeto/ufrj_historia.html)>. Acesso em: 6 jan. 2014.

OLIVEIRA, Zuleica Lopes Cavalcante de Oliveira. Trabalho e gênero: a construção da diferença. **Mulher e Trabalho**, Porto Alegre, v. 3, 2003.

PASSOS, Elizete Silva. **Palcos e plateias**: as representações de gênero na Faculdade de Filosofia. Salvador: UFBA, 1999.

PINHEIRO, Lena Vania Ribeiro. A responsabilidade social da Ciência da Informação. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 10., 2009, João Pessoa. **Anais...** Conferencia da Abertura. João Pessoa: UFPB, 2009.

RISTOFF, Dilvo. A mulher na educação superior brasileira. In: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS ANÍSIO TEIXEIRA; SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS MULHERES (Org.). **Simpósio Gênero e indicadores da educação superior brasileira**. Brasília, DF: INEP, 2008, v. 1, p. 13-29. Disponível em: <[http://www.publicacoes.inep.gov.br/arquivos/%7B154C8962-910A-447B-847E-BB1914C0D501%7D\\_SimposioGeneroeInd.Educ.Superior.pdf](http://www.publicacoes.inep.gov.br/arquivos/%7B154C8962-910A-447B-847E-BB1914C0D501%7D_SimposioGeneroeInd.Educ.Superior.pdf)>. Acesso em: 10 ago. 2013.

RIZAVI, Sayydi Salman; SOFER, Catherine. Trabalho doméstico e organização do tempo dos casais: uma compração internacional. In: COSTA, et al. (Org.) **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 107-124.

ROSSITER, Margaret. The Matthew Matilda Effect in Science. **Social Studies of Science**, v. 23, n.2, p. 325-324, maio 1993.

SAFFIOTI, I. B. Heleith. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SALAS, Carlos; LEITE, Marcia. Segregação territorial por gênero: uma comparação Brasil-México. In: COSTA, Albertina de Oliveira et al. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 89-106.

SANTOS, A. N. dos; BENTO, M. Amália C. Bento; AURETTA, Christopher. **Mulheres na ciência**: Lise Meitner, Maria Goeppert Mayer, Marie Curie. Grádiva: Lisboa, 1991.

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

SCHMIDT, Joessane de Freitas. As mulheres da Revolução Francesa. **Revista Thema**, v. 9, n. 2, p. 1-19, 2012.

SCHWEITZER, Sylvie. As mulheres e o acesso às profissões superiores: uma comparação europeia, séculos XIX e XX. In: COSTA, Albertina de Oliveira et al. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 371-386.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria de análise histórica. **Educação e Realidade**, n. 20, v. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

TABAK, Fanny. **O laboratório de pandora: estudos sobre a ciência no feminino**. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

TOSI, Lúcia. Mulher e ciência: a revolução científica, a caça às bruxas e a ciência moderna. **Cadernos Pagu**, n. 10, p. 369-397, 1998.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO. Campi/curso. Disponível em <<http://www.proen.ufma.br/Campi>>. Acesso em: 8 jan. 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO. UFMA aprova o REUNI. São Luís, 2007. Disponível em: <<http://portais.ufma.br/PortalUfma/paginas/noticias/noticia.jsf?id=2886>>. Acesso em: 6 jan. 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA. **Relação de dissertações de mestrado defendidas até 2009**. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <[http://www.ppgci.ufrj.br/index.php?option=com\\_phocadownload&view=section&id=1&Itemid=62#](http://www.ppgci.ufrj.br/index.php?option=com_phocadownload&view=section&id=1&Itemid=62#)> Acesso em: 31 jan. 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Lista de cursos da graduação. Rio de Janeiro: 2014a. Disponível em: <<https://www.siga.ufrj.br/sira/repositorio-curriculo/ListaCursos.html>>. Acesso em: 31 jan. 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Lista de cursos da pós-graduação. Rio de Janeiro: 2014b. Disponível em: <<http://www.pr2.ufrj.br/>>. Acesso em 31 jan. 2014.

VASCONCELOS, Elza da Costa Cruz; BRISOLLA, Sandra Negraes. Presença feminina e no trabalho na ciência na UNICAMP. **Cadernos Pagu**, n. 32, p. 215-265, jan./jun. 2009.

VELHO, Léa. Desafio da mulher cientista no Brasil. São Paulo, 2007. (Entrevista concedida à Revista Cláudia). Disponível em: <<http://www.bv.fapesp.br/namidia/noticia/8257/desafio-mulher-cientista-brasil/>>. Acesso em 18 jan. 2014.

VELHO, Léa; LEÓN, Elena. A construção social da produção científica por mulheres. **Cadernos Pagu**, v. 10, p. 309-344, 1998.

## APÊNDICES

APÊNCIDE A – Questionário aplicado com os coordenadores docentes-pesquisadores dos cursos de pós-graduação

Nome do entrevistado: \_\_\_\_\_

Data da entrevista: \_\_\_\_\_

Hora do início da entrevista: \_\_\_\_\_

### 1 AS ESCOLHAS PROFISSIONAIS

- a) Como você sintetizaria a sua trajetória acadêmica? Quais as oportunidades e experiências marcantes que contribuíram para você chegar nesta posição atual?
- b) Como ocorreu a sua escolha pela área de \_\_\_\_\_
- c) Quais foram as principais influências na sua escolha profissional?  
 Alguma pessoa teve influência decisiva?  
 Alguma circunstância marcante influenciou a sua escolha?
- d) E na sua entrada para a vida acadêmica?

### 2 A PÓS-GRADUAÇÃO e as TAREFAS ACADÊMICAS

- a) Já como docente da UFMA, você passou a atuar também na pós-graduação, uma atividade que está intimamente relacionada à pesquisa e ao ensino. Qual é o peso relativo da pesquisa e do ensino na sua rotina acadêmica?
- b) Qual a importância do trabalho em colaboração nas suas pesquisas?
- c) Você hoje ocupa uma posição de prestígio como coordenador/a de um curso de pós-graduação, foi uma escolha pessoal assumir esta posição? Detalhe a sua chegada à coordenação.

### 3 CARREIRA E OBSTÁCULOS

Considerando a academia um campo de múltiplos interesses e muita vaidade, em algum momento de sua trajetória você teve que enfrentar algum tipo de obstáculo ou sofreu algum tipo de preconceito?

Caso sim, detalhe.

- a) Acha que existe algum tipo de preconceito contra as mulheres na carreira acadêmica?  
 Se sim ↓

O preconceito tende a ocorrer em que circunstâncias?

*para as mulheres*

Você pessoalmente sentiu ou sofreu algum tipo de preconceito de seus colegas da academia por ser mulher?

*para os homens*

Você acha que as suas colegas da academia sofrem algum tipo de preconceito por serem mulheres?

- b) Você acha que pelo fato de estar situado no Maranhão (ou no Nordeste) o seu programa sofre alguma desvantagem?<sup>21</sup> Se sim ↓

De que tipo?  
Essa desvantagem afeta homens e mulheres da mesma maneira?

#### 4 SOBRE CIÊNCIA E QUESTÕES DE GÊNERO

- a) De maneira geral é ainda pequena a presença de mulheres nas áreas Exatas, em sua opinião a que se deve este fato?<sup>22</sup>
- b) Embora as pesquisas mostrem que há um equilíbrio do número de homens e mulheres em várias áreas acadêmicas, em todas as áreas há um maior número de homens entre os professores titulares, nos cargos de direção e nos comitês científicos. Qual a sua visão sobre isso?
- c) De maneira geral, a literatura internacional sugere que mulheres tendem a ser menos produtivas que seus pares homens. Na sua percepção isto ocorre de fato? Quais fatores estariam associados a essa diferença?
- d) Sobre o equilíbrio de homens e mulheres no desempenho de tarefas acadêmicas na **sua** pós-graduação gostaria de saber se:  
Têm a mesma carga acadêmica?  
Têm a mesma oportunidade de estar na liderança da pesquisa?  
Há equilíbrio na produção científica?

#### 5 SOBRE A CARREIRA E FAMÍLIA

- a) Qual é a profissão dos seus pais?

Pai \_\_\_\_\_  
Mãe \_\_\_\_\_

Qual foi a influência deles na sua educação e escolha profissional?

- b) Você tem irmãos? Se sim ↓

Quantos homens? \_\_\_\_\_ Quantas mulheres? \_\_\_\_\_  
Quais as profissões das mulheres?  
Quais as profissões dos homens?  
  
Eles tiveram influência na sua escolha profissional?

<sup>21</sup> Esta questão não foi efetuada aos pesquisadores da UFRJ.

<sup>22</sup> Esta questão não foi efetuada aos pesquisadores da UFMA.

\_\_\_\_\_

c) Você tem filhos? Se sim ↓

Quantos homens? \_\_\_\_\_ Quantas mulheres? \_\_\_\_\_

Você acha que os filhos em algum momento comprometeram a sua carreira acadêmica? Você teve que abdicar de alguma coisa por causa dos filhos?

d) Em algum momento você teve que protelar ou abdicar de ter filho ou de se casar por causa da carreira acadêmica?

e) Você é (ou foi) casado/a ou vive (ou viveu) com companheiro/a?  
Se sim ↓

Qual a profissão dele/a (se houver dúvida, solicitar resposta sobre a união mais longa)?

Você acha que o seu companheiro influenciou/ influencia a sua carreira?  
De que modo?

Como é feita a divisão das tarefas domésticas?

## 6 OUTRAS CONSIDERAÇÕES

Você gostaria de acrescentar alguma informação a essa entrevista?

Alguma sugestão específica para as mulheres que buscam a carreira científica?

## 7 IDENTIFICAÇÃO

Sexo: \_\_\_\_\_ Ano de nascimento: \_\_\_\_\_ Raça: \_\_\_\_\_

Naturalidade ou nacionalidade: \_\_\_\_\_

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

Instituição de graduação: \_\_\_\_\_

Instituição de ensino Médio: Era pública ou privada?

MUITO OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO COM A NOSSA PESQUISA

Hora do fim da entrevista: \_\_\_\_\_

\* Perguntas baseadas na entrevista de CARTAXO, Sandra Maria Carlos. **Gênero E ciência**: um estudo sobre as mulheres na física. Dissertação. UNICAMP: 2012.

## APÊNCIDE B – Termo de Consentimento



INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA  
INFORMAÇÃO  
Rua Lauro Müller, 455, 4º andar, Botafogo

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado/a Coordenador/a,

Estamos realizando uma pesquisa intitulada: “Equilíbrios nas tarefas dos docentes-pesquisadores no Brasil: uma questão de gênero?”, que tem como objetivo investigar e discutir como se distribuem homens e mulheres nas atividades exercidas por docentes-pesquisadores cadastrados nos programas de pós-graduação do país de instituições de ensino superior do país.

Acreditamos que o tema é relevante uma vez que se propõe a discutir e refletir sobre os papéis acadêmicos que são ocupados por homens e mulheres em universidades, institutos de pesquisa e institutos de ensino superior no país. Nesta etapa da pesquisa, que foca em instituições do Nordeste, os dados recolhidos subsidiarão a dissertação da aluna Elinielle Pinto Borges, aluna de mestrado do PPGCI, que tem como título provisório “Gênero, ciência e contexto regional: analisando resultados acadêmicos dos docentes-pesquisadores da pós-graduação no Brasil”. Gostaríamos, assim, de poder contar com a participação deste programa de pós-graduação que coordena e, em específico, com sua participação na entrevista que elaboramos com perguntas sobre a trajetória profissional e rotina na academia dos docentes-pesquisadores.

Vale ressaltar que sua participação nesta pesquisa é opcional. Caso aceite participar dela, esclarecemos que todas as informações acessadas e coletadas serão utilizadas exclusivamente nesta pesquisa. Além disso, todas as informações serão tratadas de forma sigilosa, mesmo em situações em que haja cruzamento dos dados. Desta forma, garantimos o total sigilo de suas informações pessoais e confidenciais, de forma a respeitar os princípios éticos expressos na Resolução 196/96, que asseguram “a privacidade dos sujeitos quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa”.

Informamos também que o projeto é composto pelas etapas:

- Levantamento bibliográfico preliminar e Análise Documental
- Seleção dos Cursos de Pós-Graduação
- Elaboração / realização / aplicação das entrevistas
- Análise das entrevistas
- Elaboração do texto final da Dissertação / Divulgação dos resultados

Estaremos à disposição para quaisquer esclarecimentos; procurar as coordenadoras do projeto Gilda Olinto, pesquisadora do IBICT, pelo telefone (21) 2275-3590, e-mail: gilda@ibict.br (ou pelo endereço acima) e Jacqueline Leta, docente da UFRJ, pelo telefone (21) 2562-6568 ou e-mail jleta@bioqmed.ufrj.br

\_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.  
Gilda Olinto (coordenadora do projeto)

\_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.  
Jacqueline Leta (coordenadora do projeto)

Eu, \_\_\_\_\_, responsável (coordenador/a) do Curso de Pós-Graduação \_\_\_\_\_ autorizo o uso das informações contidas em minha entrevista para a pesquisa com título provisório “Gênero, ciência e contexto regional: analisando resultados acadêmicos dos docentes-pesquisadores da pós-graduação no Brasil”. Declaro ter recebido as devidas explicações sobre a referida pesquisa. Declaro ainda estar ciente de que a participação é voluntária e que fui devidamente esclarecido (a) quanto aos objetivos e metodologia deste estudo.

APÊNCIDE C – Quantitativo de docentes-pesquisadores por gênero dos Programas de Pós-graduação oferecidos na UFMA em 2009.

Programa	H	M	Total geral
BIODIVERSIDADE E CONSERVAÇÃO	7	8	15
CIÊNCIAS DA SAÚDE	12	17	29
CIÊNCIAS SOCIAIS	9	7	16
EDUCAÇÃO	7	14	21
ENGENHARIA DE ELETRICIDADE	13	3	16
FÍSICA	13	3	16
ODONTOLOGIA	9	16	25
POLÍTICAS PÚBLICAS	8	14	22
QUÍMICA	13	7	20
SAÚDE COLETIVA	8	12	20
SAÚDE E AMBIENTE	15	13	28
SAÚDE MATERNO-INFANTIL	8	14	22
SUSTENTABILIDADE DE ECOSISTEMAS	12	5	17
Total geral	134	133	267

APÊNCIDE D – Quantitativo de docentes-pesquisadores por gênero dos Programas de Pós-graduação oferecidos na UFRJ em 2009.

Programa	H	M	Total geral
ADMINISTRAÇÃO	22	8	30
ANTROPOLOGIA SOCIAL	14	12	26
ARQUEOLOGIA	14	14	28
ARQUITETURA	9	13	22
ARTES VISUAIS	14	19	33
ASTRONOMIA	16	6	22
BIOQUÍMICA	9	7	16
BIOTECNOLOGIA VEGETAL	17	15	32
CIÊNCIA DE ALIMENTOS	6	13	19
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE POLÍMEROS	6	8	14
CIÊNCIAS (MICROBIOLOGIA)	22	35	57
CIÊNCIAS BIOLÓGICAS (BIOFÍSICA)	42	36	78
CIÊNCIAS BIOLÓGICAS (BOTÂNICA)	4	19	23
CIÊNCIAS BIOLÓGICAS (FARMACOLOGIA E QUÍMICA MEDICINAL)	8	12	20
CIÊNCIAS BIOLÓGICAS (FISIOLOGIA)	15	17	32
CIÊNCIAS BIOLÓGICAS (GENÉTICA)	16	11	27
CIÊNCIAS BIOLÓGICAS (ZOOLOGIA)	28	12	40
CIÊNCIAS CIRÚRGICAS	14	2	16
CIÊNCIAS CONTÁBEIS	10	4	14
CIÊNCIAS FARMACÊUTICAS	6	12	18
CIÊNCIAS MORFOLÓGICAS	19	26	45
CLÍNICA MÉDICA	33	19	52
COMUNICAÇÃO	14	14	28
DIREITO	13	6	19
ECOLOGIA	29	9	38
ECONOMIA DA INDÚSTRIA E DA TECNOLOGIA	19	3	22
ECONOMIA POLÍTICA INTERNACIONAL	17	4	21
EDUCAÇÃO	6	14	20
EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS E SAÚDE	3	8	11
EDUCAÇÃO FÍSICA	9	4	13
ENFERMAGEM	4	40	44
ENGENHARIA AMBIENTAL	13	14	27
ENGENHARIA BIOMÉDICA	13	1	14
ENGENHARIA CIVIL	44	8	52
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	22	4	26
ENGENHARIA DE SISTEMAS E COMPUTAÇÃO	27	9	36
ENGENHARIA DE TRANSPORTES	12	3	15
ENGENHARIA ELÉTRICA	42	2	44
ENGENHARIA MECÂNICA	24	1	25
ENGENHARIA METALÚRGICA E DE MATERIAIS	22	4	26
ENGENHARIA NUCLEAR	13	1	14
ENGENHARIA OCEÂNICA	19	1	20
ENGENHARIA QUÍMICA	12	8	20
ENGENHARIA URBANA	14	8	22
ENSINO DE FÍSICA	14	7	21
ENSINO DE MATEMÁTICA	10	10	20
ESTATÍSTICA	8	3	11

FILOSOFIA	14	2	16
FÍSICA	55	14	69
GEOGRAFIA	19	18	37
GEOLOGIA	21	9	30
HISTÓRIA COMPARADA	12	16	28
HISTÓRIA DAS CIÊNCIAS E DAS TÉCNICAS E			
EPISTEMOLOGIA	18	3	21
HISTÓRIA SOCIAL	13	12	25
INFORMÁTICA	22	7	29
INTERDISCIPLINAR, LINGUÍSTICA APLICADA	4	14	18
LETRAS (CIÊNCIA DA LITERATURA)	12	11	23
LETRAS (LETRAS CLÁSSICAS)	4	8	12
LETRAS (LETRAS VERNÁCULAS)	13	28	41
LETRAS NEOLATINAS	8	20	28
LINGUÍSTICA	3	16	19
LÓGICA E METAFÍSICA	12	4	16
MATEMÁTICA	31	7	38
MATEMÁTICA APLICADA	15	3	18
MEDICINA (ANATOMIA PATOLÓGICA)	8	13	21
MEDICINA (CARDIOLOGIA)	15	4	19
MEDICINA (DOENÇAS INFECCIOSAS E PARASITÁRIAS)	11	6	17
MEDICINA (ENDOCRINOLOGIA)	3	10	13
MEDICINA (RADIOLOGIA)	11	5	16
METEOROLOGIA	10	3	13
MÚSICA	19	10	29
NUTRIÇÃO	1	18	19
ODONTOLOGIA	9	13	22
PLANEJAMENTO ENERGÉTICO	12	2	14
PLANEJAMENTO URBANO E REGIONAL	13	13	26
POLÍTICAS PÚBLICAS, ESTRATÉGIAS E			
DESENVOLVIMENTO	16	13	29
PROJETO DE ESTRUTURAS	8	4	12
PSICOLOGIA	6	8	14
PSICOSSOCIOLOGIA DE COMUNID E ECOLOGIA SOCIAL	4	11	15
PSQUIATRIA E SAÚDE MENTAL	15	9	24
QUÍMICA	32	17	49
QUÍMICA BIOLÓGICA	33	28	61
QUÍMICA DE PRODUTOS NATURAIS	11	9	20
SAÚDE COLETIVA	13	19	32
SERVIÇO SOCIAL	11	22	33
SOCIOLOGIA E ANTROPOLOGIA	14	17	31
TECNOLOGIA DE PROCESSOS QUÍMICOS E BIOQUÍMICOS	41	58	99
TEORIA PSICANALÍTICA	1	9	10
URBANISMO	8	13	21
Total geral	1368	1032	2400

## APÊNCIDE E – Distribuição dos pesquisadores da UFMA por área de conhecimento e sexo

Grande Área		Homem	Mulher	Total
Ciências Exatas e da Terra	n	27	10	37
	%	73,0%	27,0%	100,0%
Ciências Biológicas	n	7	8	15
	%	46,7%	53,3%	100,0%
Engenharias	n	13	3	16
	%	81,3%	18,8%	100,0%
Ciências da Saúde	n	37	59	96
	%	38,5%	61,5%	100,0%
Ciências Humanas	n	23	35	58
	%	39,7%	60,3%	100,0%
Outros	n	27	18	45
	%	60,0%	40,0%	100,0%
Total	n	134	133	267
	%	50,2%	49,8%	100,0%

## APÊNDICE F – Distribuição dos pesquisadores da UFRJ por área de conhecimento e sexo

Grande Área		Homem	Mulher	Total
Ciências Exatas e da Terra	n	245	95	340
	%	72,1%	27,9%	100,0%
Ciências Biológicas	n	248	239	487
	%	50,9%	49,1%	100,0%
Engenharias	n	286	86	372
	%	76,9%	23,1%	100,0%
Ciências da Saúde	n	149	170	319
	%	46,7%	53,3%	100,0%
Ciências Sociais Aplicadas	n	6	13	19
	%	31,6%	68,4%	100,0%
Ciências Humanas	n	133	110	243
	%	54,7%	45,3%	100,0%
Linguística, Letras e Artes	n	166	143	309
	%	53,7%	46,3%	100,0%
Outros	n	77	126	203
	%	37,9%	62,1%	100,0%
Total	n	58	50	108
	%	53,7%	46,3%	100,0%

## APÊNDICE G – Perfil sociodemográfico dos entrevistados

<b>Código do Coordenador entrevistado</b>	<b>Idade</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Formação esposa/o</b>	<b>n ° de filhos</b>	<b>Código do Coordenador entrevistado</b>	<b>Idade</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Formação esposa/o</b>	<b>n ° de filhos</b>
H NE 1	56 anos	casado	Bioestatística	2	H SE 8	50 anos	casado	Letras	2
M NE 2	43 anos	divorciada	–	0	M SE 9	56 anos	Divorciada	–	1
H NE 3	48 anos	casado	Socióloga	1	H SE 10	44 anos	Casado	Antropóloga	2
H NE 4	42 anos	solteiro	–	0	M SE 11	63 anos	Viúva	–	4
M NE 5	56 anos	casada	Médico	3	M SE 12	61 anos	Casada	Economista e Analista de Sistemas	3
H NE 6	37 anos	casado	Dentista	1	M SE 13	55 anos	Casada	Administrador	2
M NE 7	62 anos	casada	Agrônomo	3	H SE 14	49 anos	Casado	Terapeuta Ocupacional	2