

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS DE IMPERATRIZ
CURSO DE PEDAGOGIA

GUILHERME DE CASTRO BRITO

MULHERES DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR:

Um breve estudo sobre gênero, ciência e presença da mulher docente na Universidade
Federal do Maranhão

Imperatriz/MA
2023

GUILHERME DE CASTRO BRITO

MULHERES DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR:

Um breve estudo sobre gênero, ciência e presença da mulher docente na Universidade Federal do Maranhão

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Pedagogia da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, Centro de Ciências de Imperatriz – CCIM, para obtenção do título de Licenciada em Pedagogia.

Orientadora: Profa. Dra. Vanda Maria Leite Pantoja.

Imperatriz/MA
2023

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

de Castro Brito, Guilherme.

MULHERES DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR : Um breve estudo sobre gênero, ciência e presença da mulher docente na Universidade Federal do Maranhão / Guilherme de Castro Brito. - 2023.

79 p.

Orientador(a): Vanda Maria Leite Pantoja.

Curso de Pedagogia, Universidade Federal do Maranhão, Sala do Núcleo de Práticas Educativas, 2023.

1. Ensino Superior. 2. Gênero e Ciência. 3. Mulher Docente. I. Maria Leite Pantoja, Vanda. II. Título.

GUILHERME DE CASTRO BRITO

MULHERES DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR:

Um breve estudo sobre gênero, ciência e presença da mulher docente na Universidade Federal do Maranhão

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Pedagogia da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, Centro de Ciências de Imperatriz – CCI, para obtenção do título de Licenciada em Pedagogia.

Data da defesa:

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Vanda Maria Leite Pantoja. (Orientadora)
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

Profa. Dra. Betânia Oliveira Barroso (1º examinador)
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

Prof. Dr. Jónata Ferreira de Moura (2º examinador)
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

Imperatriz/MA
2023

Dedico este trabalho a minha mãe, Maria das dores, uma das pessoas mais importantes na minha vida, sem ela eu não poderia ter chegado até aqui. Uma mulher guerreira que sempre sonhou e batalhou para conseguir dar o melhor que ela pudesse para os filhos.

Quero dedicar esta monografia à minha orientadora Vanda Pantoja cuja dedicação e paciência serviram como pilares de sustentação para a conclusão deste trabalho. Grato por tudo.

Dedico este trabalho ao meu parceiro e melhor amigo Raimundo Felipe que esteve ao meu lado durante o processo de construção deste trabalho dando apoio e me acalmando nos momentos mais difíceis.

Dedico este trabalho a todos os que me ajudaram e estiveram ao meu lado nesta longa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os que me ajudaram e estiveram ao meu lado nesta longa caminhada.

Agradeço a minha mãe por me guiar, por ser exemplo de superação nas mais diversas realidades que vivemos juntos até aqui, por ser uma mulher forte, guerreira e que sempre lutou com unhas e dentes para que os filhos pudessem ter e alcançar oportunidades das quais nunca consegui ter em sua vida. Agradeço a ti por ser uma heroína da sua maneira, por lutar com pulso firme diariamente contra aqueles que não valorizaram a pessoa incrível que você era, é e sempre será.

Agradeço também ao “Quarteto Fantástico”: Camila Marciles, Fernanda Araújo e Talita Reis. As conheci durante a graduação, me ajudaram em momentos decisivos e importantes durante minha trajetória acadêmica. Um grupo de amadas que irei levar para a vida.

Agradecimento cheio de amor e carinho a Cristiane Lima (Teka) por ser uma pessoa incrível e que me acolheu como um filho em sua casa e em sua família.

Agradeço ao meu parceiro Raimundo Felipe por estar sempre ao meu lado em momentos difíceis, turbulentos, alegres e felizes.

Agradeço ao meu melhor amigo André Filipe por ser uma das pessoas mais incríveis que já conheci na vida e que mesmo longe é uma das pessoas que mais amo nessa vida.

Agradeço a diversos outros amigos que participaram e/ou participam da minha vida de forma direta e indireta e que me inspiram em suas mais diversas singularidades.

Sandália

*Deixa ela, deixa!
Ser livre, seguir sem se importar
Se quiser ir pra qualquer lugar que vá
Não tem asas mas pode voar
Ela só quer viver, ela só quer viver!*

Karol Conka (2013)

RESUMO

Este trabalho é fruto de uma pesquisa de Iniciação Científica realizada no contexto do projeto de pesquisa denominado *Mulheres Visíveis: trabalho, política, militância, arte e vida das mulheres maranhenses*, desenvolvido no período de setembro de 2020 a agosto de 2021 na Universidade Federal do Maranhão/CCIM. O objetivo deste trabalho é investigar os processos que permeiam a presença da mulher como docente no Ensino Superior e na pesquisa acadêmica, compreender a relação entre produção do conhecimento e gênero nas Ciências Sociais, de realizar um levantamento sobre a presença da mulher no Ensino Superior da Universidade Federal do Maranhão, campus de Imperatriz (UFMA/CCIM) e problematizar a presença feminina nos espaços de produção do saber. A situação problema se ancora na busca de compreensão acerca do acesso, dificuldades e obstáculos enfrentados pelas mulheres para chegar até à docência no Ensino Superior, assim, investigamos, de forma exploratória, a presença da mulher nos espaços de produção do saber, em particular, a presença da mulher no ensino superior na cidade de Imperatriz, na Universidade Federal do Maranhão. A pesquisa se fundamenta na perspectiva de diferentes autores, conceitos e definições, possibilitando uma adequada e sucinta compreensão de gênero, de ensino superior e de docência no âmbito científico brasileiro, levando em consideração alguns dados e políticas afirmativas que norteiam a posição da mulher docente e pesquisadora em nosso país. Os procedimentos metodológicos consistem no levantamento bibliográfico sobre a situação da mulher no ambiente do ensino superior na contemporaneidade, e na aplicação de questionários virtuais via Google Forms às professoras docentes do Centro de Ciências da Imperatriz, sendo uma pesquisa de cunho qualitativo. Os resultados alcançados mostram que as mulheres estão presentes no ensino superior na cidade de Imperatriz, mas ainda enfrentam barreiras que limitam o desenvolvimento de seu potencial, e mesmo com índice alto de formação acadêmica e um bom percurso no exercício de suas funções como docentes, pesquisadoras e gestoras, a maioria delas não ocupa ou não ocupou em nenhum momento de suas carreiras cargos de liderança. Além do recorte de gênero, a pesquisa nos encaminhou para a intersecção com a questão racial, evidenciando o preconceito duplo experienciado pela mulher docente no ensino superior quando esta também é negra.

Palavras-chave: Gênero e Ciência; Mulher Docente; Ensino Superior.

ABSTRACT

This research delves into the presence of women as educators in Higher Education and academic research, exploring the intricate relationship between knowledge production, gender, and social sciences. Conducted at the Federal University of Maranhão, campus Imperatriz, the study aims to comprehend the challenges women face in reaching teaching positions, conducting an exploratory investigation into women's presence in knowledge production spaces. Methodologically, it involves a literature review on the contemporary status of women in higher education and qualitative surveys administered to female professors. Findings reveal women's presence in Imperatriz's higher education but highlight persistent barriers limiting their full potential. The research also uncovers intersections with racial issues, exposing the dual prejudice experienced by Black female educators in higher education.

Keywords: Gender and Science; Women Educators; Higher Education.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	A INTERAÇÃO GÊNERO, DOCÊNCIA E ENSINO SUPERIOR.....	15
2.1	A distribuição dos recursos e incentivos científicos no Brasil.....	16
2.2	Compreendendo o conceito de gênero.....	29
2.3	Compreendendo o conceito de Educação Superior e Universidade.....	33
2.4	Uma breve análise da trajetória da mulher na educação brasileira.	35
2.5	A presença da mulher nos espaços de produção do saber: percepções de docência e ciência no ensino superior e uma breve concepção entre produção do conhecimento e gênero nas ciências sociais.....	37
3	A MULHER DOCENTE E A UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO, CENTRO DE CIÊNCIAS DE IMPERATRIZ.	41
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
5	REFERÊNCIAS	63
6	APÊNDICES	67

1 INTRODUÇÃO

A problemática deste trabalho é fruto de uma pesquisa de Iniciação Científica realizada no contexto do projeto de pesquisa denominado *Mulheres Visíveis: trabalho, política, militância, arte e vida das mulheres maranhenses* através do Programa Foco Acadêmico da Pró-Reitoria de Assistência Estudantil da Universidade Federal do Maranhão de Imperatriz.

Em meados de agosto de 2020, ao ser encaminhado para este projeto de pesquisa e introduzido ao mundo da pesquisa científica, acreditava que não conseguiria ter um bom desenvolvimento por achar que não tinha nenhuma afinidade com a temática, entretanto abracei a proposta e junto a minha orientadora entrei nesta jornada que no transcorrer dos processos de desenvolvimento da temática revisei aspectos de minha realidade e da realidade familiares e amigos próximos que começaram que se assemelhar a proposta de pesquisa aqui desenvolvida, o que acendeu um carinho, maior curiosidade e interesse sobre o tema que futuramente se transformaria em meu trabalho de conclusão de curso.

O objetivo deste trabalho é investigar os processos que permeiam a presença da mulher como docente no Ensino Superior (ES) e na pesquisa acadêmica, compreender a relação entre produção do conhecimento e gênero nas Ciências Sociais, de realizar um levantamento sobre a presença da mulher no Ensino Superior da Universidade Federal do Maranhão, campus de Imperatriz (UFMA/CCIM) e problematizar a presença feminina nos espaços de produção do saber. A situação problema se ancora na busca de compreensão acerca do acesso, dificuldades e obstáculos enfrentados pelas mulheres para chegar até a docência e à pesquisa no Ensino Superior.

Na obra *Microfísica do Poder* (1978) Michel Foucault mostra como são construídas as relações de poder em nossa sociedade, que o poder está intrinsecamente ligado a verdade, e a verdade volátil aos condicionamentos sociais daquilo visto como certo ou errado, sendo o “o poder na realidade é um feixe aberto, mais ou menos coordenado (e sem dúvida mal coordenado) de relações” (p. 141) e essas relações estão diretamente ligadas a sexualidade.

Sabemos que as relações de poder e de pertencimento foram ao longo da história da humanidade criadas por um egocentrismo masculino que sempre desconsiderou a figura feminina, excluindo-as e as colocando em papéis secundários. Foucault (1978) diz que as relações de poder na sociedade sempre estiveram ligadas ao sexo e que era um certo tipo de padrão para a definições de tarefas e cargos sociais importantes, até mesmo

no que diz respeito a ditar o que era ou não o certo/correto a se fazer em sociedade, principalmente para com o sexo feminino sempre colocado em um lugar de insubordinação aos homens e de limitação de seus afazeres, funções, estudos, modos de comportamento e de vestimenta.

Portanto, é de fundamental relevância registrar os processos sociais que colaboraram, e colaboram, para a conformação desse espaço social, priorizando o olhar das mulheres, seu lugar de fala e seu ponto de vista sobre sua ação. Assim, supomos uma narrativa que não dicotomiza os processos sociais dos estruturais, o individual do coletivo, o público do privado, a casa da rua, o trabalho produtivo do não produtivo. Enfim, trazemos aqui uma pesquisa de cunho qualitativo e esperamos uma narrativa que considere a vida na sua totalidade enquanto experiência de mulheres.

A metodologia utilizada para a referida pesquisa está pautada no levantamento bibliográfico sobre a situação da mulher no ambiente do ensino superior na contemporaneidade, assim como a aplicação de questionários virtuais via Google Forms com professoras da Universidade Federal do Maranhão, Centro de Ciências de Imperatriz nos anos de 2020, 2021 e 2023.

Diante do cenário de pandemia mundial causada pelo vírus da COVID-19 e a suspensão das atividades institucionais presenciais dentro do período de 2020 e 2021, a referida pesquisa foi realizada integralmente de forma virtual, resultando na adoção de ferramentas virtuais que viabilizassem o processo de reuniões, de pesquisa e de obtenção de dados como, por exemplo, o Google Meet, o Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas – SIGAA, o Google Forms e os E-mails Institucionais.

Inicialmente, realizei um levantamento prévio do número de docentes que compõem o quadro de professores da UFMA de Imperatriz por meio do SIGAA, do portal de informações da Universidade Federal do Maranhão e via WhatsApp com os coordenadores de curso.

Após o descarte da possibilidade de coleta de dados de forma presencial, sucedeu-se o processo de estudo e elaboração do questionário virtual por meio do Google Forms que, de acordo com Faleiros, Kappler, Pontes, Silva, Goes e Cucicks (2016, p. 4-6) “estudos comparando os dois principais modos de coleta de dados, questionário impresso e questionário virtual, mostrou não haver diferença entre eles em relação aos resultados coletados”, enfatizando, assim, que há possibilidade de sucesso na coleta de dados através de questionários virtuais.

No decorrer do processo de coleta de dados foram criados 2 formulários, mas posteriormente, ocorreu a junção de ambos para facilitar a obtenção e sistematização dos dados. Houve também uma busca e coletas dos e-mails institucionais do público-alvo da pesquisa, as professoras da UFMA de Imperatriz, para o encaminhamento do questionário virtual.

Os primeiros convites para preenchimento do formulário virtual ocorreram entre os meses de fevereiro e julho de 2021, mas, com um retorno insatisfatório, foi preciso realizar o reencaminhamento do referido questionário, totalizando 4 envios no geral, sendo encaminhados, respectivamente, nos dias 23 de fevereiro, 24 de março, 03 de maio e 01 de junho de 2021. Ao final, tivemos o retorno de 33 questionários de 117 envios na época.

Atualmente, em 2023, decidimos que se tornaria essencial uma atualização dos dados obtidos em 2021. Pensando nisso, houve uma nova reelaboração do questionário virtual para aprimorar questões e detalhes não vistos nos formulários anteriores e também para englobar novas perspectivas e novos ângulos da pesquisa. Atualizamos o número de docentes da instituição e desta vez tivemos o retorno de 44 das 120 docentes da UFMA de Imperatriz, totalizando no geral 5, sendo encaminhados, respectivamente, nos dias 15 de setembro, 03 de outubro, 17 de outubro, 23 de outubro e 30 de outubro.

Em relação a confidencialidade para com as entrevistadas, ao final do questionário virtual, em sua última pergunta, disponibilizamos um espaço para que todas pudessem sugerir algum nome fictício para identificação de suas respostas neste trabalho. Algumas nos deixaram uma ou duas sugestões, mas também existem aquelas que optaram por não sugerir nenhum nome específico.

Todas as respostas aqui apresentadas estão identificadas de acordo com a vontade de nosso público-alvo para manter suas identidades preservadas e por questões de sigilo, pelos mesmos motivos nomeamos de forma fictícia aquelas que não nos deram opções de nomes fictícios, ou seja, todos os nomes apresentados nos resultados desta pesquisa são totalmente fictícios.

O presente estudo divide-se em quatro partes, composto por uma *Introdução* que apresenta os objetivos, expectativas e os procedimentos metodológicos realizados para o caminhar desta pesquisa. Mais à frente temos o tópico cujo título é *A Interação Gênero, Docência e Ensino Superior*, dividido em cinco subtópicos para melhor compreensão e reflexão sobre relações de gênero, ensino superior, docência e ciência na academia científica, além de trazer uma breve reflexão sobre a distribuição de recursos e incentivos

científicos no Brasil, da realidade das mulheres em relação a políticas públicas de implementação da igualdade de gênero em instituições de ensino superior e de traçar uma sucinta uma linha do tempo relacionada a trajetória feminina na educação. Como terceira parte, o presente trabalho traz os resultados desta pesquisa, é o momento em que discorreremos e analisamos as informações obtidas por meio dos formulários virtuais encaminhados ao público alvo desta investigação, as docentes mulheres da Universidade Federal do Maranhão/Centro de Ciências de Imperatriz. E para fechar este estudo teceremos algumas considerações finais a respeito dos conhecimentos e resultados obtidos em relação aos nossos objetivos iniciais.

2 A INTERAÇÃO GÊNERO, DOCÊNCIA E ENSINO SUPERIOR

Pensar a sociedade em que vivemos de maneira crítica e analítica nos traz diversas reflexões sobre diferentes aspectos históricos, sociais e culturais que acabam se encontrando de alguma forma. O que não é diferente em relação às questões de gênero.

O papel feminino ao longo da história da humanidade sempre foi relativizado e restrito à imagem e figura masculina. Sustentando a argumentação de estudos que abordam sobre a questão da realidade das mulheres no meio social e que elas estão ligadas a este laço, que de certa forma, é pautado na comparação entre ambos os gêneros, Euclides (2017 p. 37) afirma que “a situação da mulher foi fortemente influenciada desde o patriarcado pela subordinação em relação ao homem”, o que contribui para a naturalização de uma sociedade patriarcal históricossocial estrutural sexista.

A “naturalização de desigualdades” (Euclides, 2017, p.37) coloca uma máscara sobre a condição da mulher em um mundo que não quer questionar ou ser questionado quando se trata de posições, cargos e poderes feminino e masculino. Até mesmo no meio educacional e científico essas barreiras, obstáculos e subjugação devem ser observados, pois, a lógica de jugo dos agentes femininos e masculinos em determinadas áreas e ocupações estão sujeitos a voltarem-se para o modelo patriarcal historicamente exercido e pouco enfrentado.

Para analisar a presença da mulher nos espaços de produção do saber e compreender acerca das dificuldades e obstáculos enfrentados para o exercício de docência no ensino superior, faz-se necessário entender alguns aspectos e conceitos que colaborem para a formação de registros a respeito de suas agências e processos limitantes diante deste cenário, que, segundo Backes, Silva e Thomaz (2016, p.170), são aspectos históricos, sociais e culturais onde as “relações de gênero e de poder irão nos auxiliar a compreender a significativa presença das mulheres no ensino superior em algumas áreas do conhecimento”.

Tomando o conhecimento do exposto acima, pretende-se abordar nesta seção brevemente alguns conceitos em relação a gênero e ensino superior, uma percepção sucinta da docência e ciência no ensino superior, um panorama da participação feminina no meio científico brasileiro e algumas concepções sobre a produção do conhecimento e gênero nas ciências sociais, traçando também uma pequena linha do tempo sobre a trajetória feminina na história da educação brasileira.

2.1 A distribuição dos recursos e incentivos científicos no Brasil: existem políticas públicas de implementação da igualdade de gênero no país?

A participação feminina no meio científico é composta por uma jornada realizada a pequenos passos e ações ao longo dos anos, sendo a presença da mulher no ensino superior, tanto na docência quanto na pesquisa, um tema que precisa ser melhor entendido, em especial quando se trata de regiões específicas no Brasil, a exemplo do Nordeste, microrregião na qual esse estudo se insere. De acordo com Leta (2003), existe pouca visibilidade dos trabalhos científicos publicados por mulheres e poucos periódicos que discutam a situação da mulher no ambiente educacional.

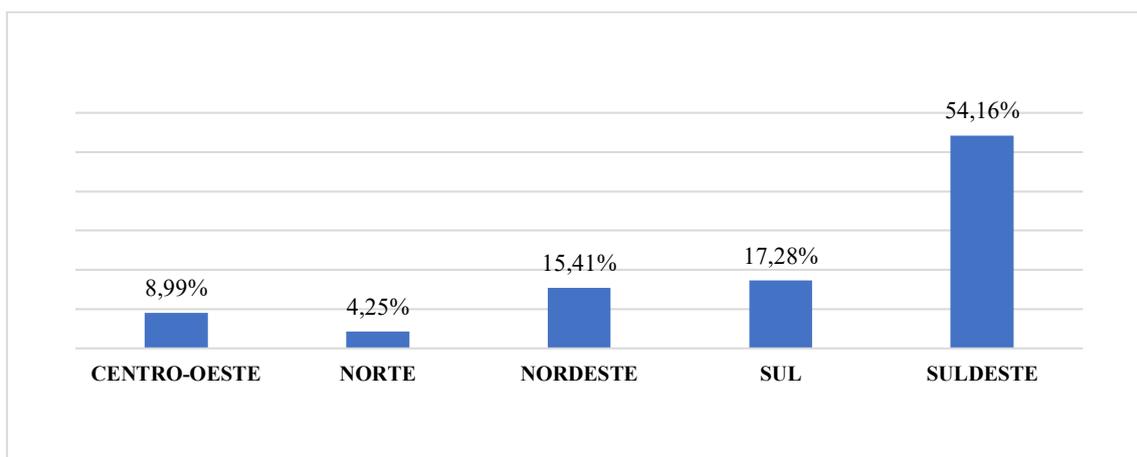
São muitas as razões que podem ser ativadas quando se tenta compreender a pouca presença de mulheres na ciência. A forma de distribuição dos recursos e incentivos científicos no país nos dá pistas sobre a relação gênero e ciência, mas, isoladamente, não dá conta de fornecer uma compreensão total, entretanto ainda assim é uma pista de como as desigualdades entre os gêneros operam de forma estrutural.

O canal de acesso ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) possui uma plataforma de apresentação de dados chamada “Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação”, que informa, através de gráficos claros e sucintos, como se dá a distribuição dos recursos destinados a projetos e bolsas de pesquisa, bem como também os de apoio à divulgação científica e popularização da ciência e de apoio à cooperação internacional nos mais diversos recortes¹.

De acordo com o Painel, a distribuição de recursos de fomento à ciência a nível internacional dá destaque ao Brasil com 85,95%, que, distribuídos anualmente em todo o território nacional, de 2005 a agosto de 2023 e em um recorte apenas das regiões do país sem ligações exteriores, temos a região Sudeste em destaque com 54,16% dos recursos, seguida das demais regiões.

¹ O painel traz um recorte histórico desde 2005 dos recursos e sua distribuição a nível internacional, nacional, regional, com a linha de fomento, por sexo, por cor ou raça dos beneficiários e até mesmo as instituições e unidades da federação que receberam os recursos. As informações são atualizadas mensalmente e nos ajudam a entender como se dá essa distribuição de recursos para a ciência brasileira. Acesso: http://bi.cnpq.br/painel_beta/fomento-cti/

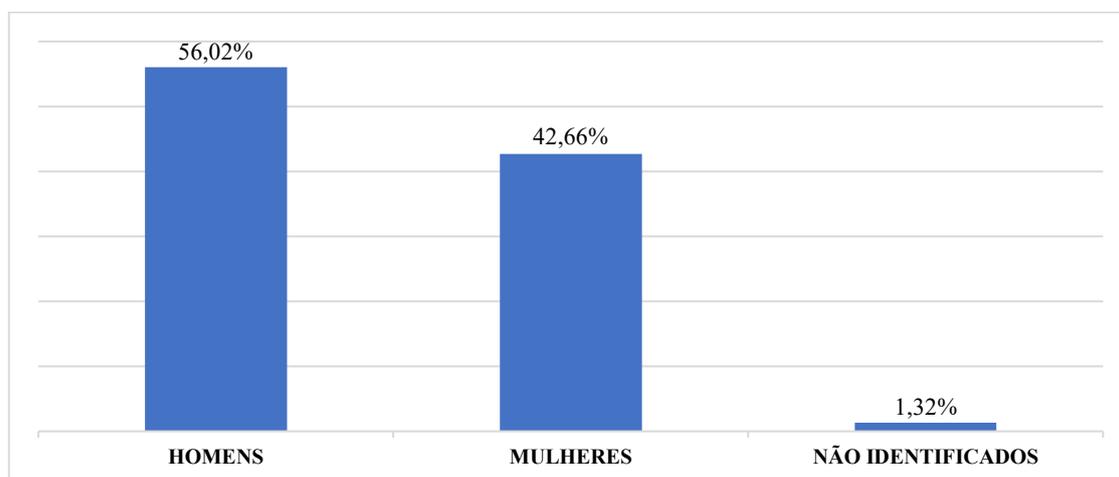
GRÁFICO 01: DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DO CNPq POR REGIÃO



FONTE: Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação (2023). Organizado pelos autores.

Nesse mesmo período, temos um recorte por sexo/gênero do qual 56,02% dos recursos são destinados ao sexo masculino e 42,66% ao sexo feminino. O restante não possui identificação (1,32%).

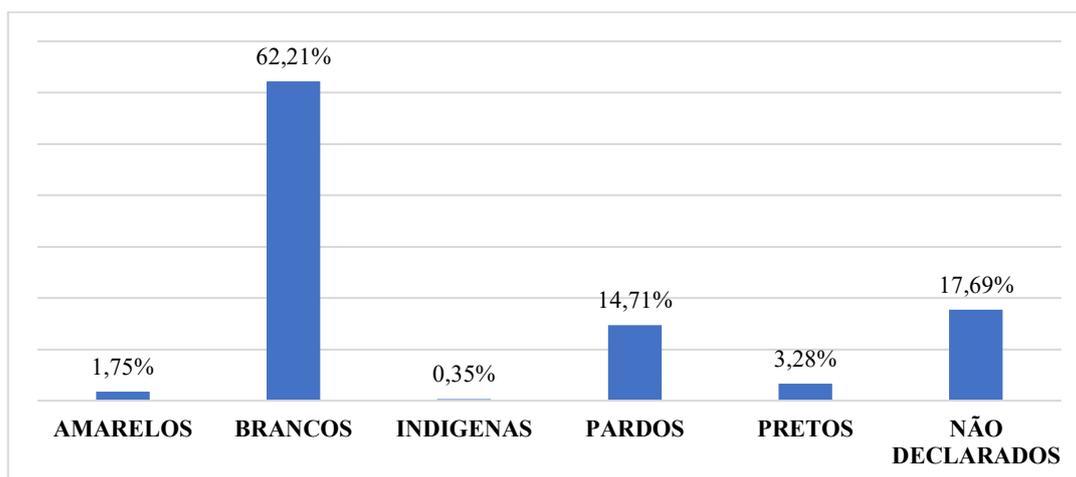
GRÁFICO 02: DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DO CNPq POR SEXO/GÊNERO



FONTE: Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação (2023). Organizado pelos autores.

Em um delineamento por cor ou raça temos uma distribuição bastante desigual onde 62,21% dos beneficiários de recursos destinados à produção de Ciência, Tecnologia e Inovação no país são pessoas brancas.

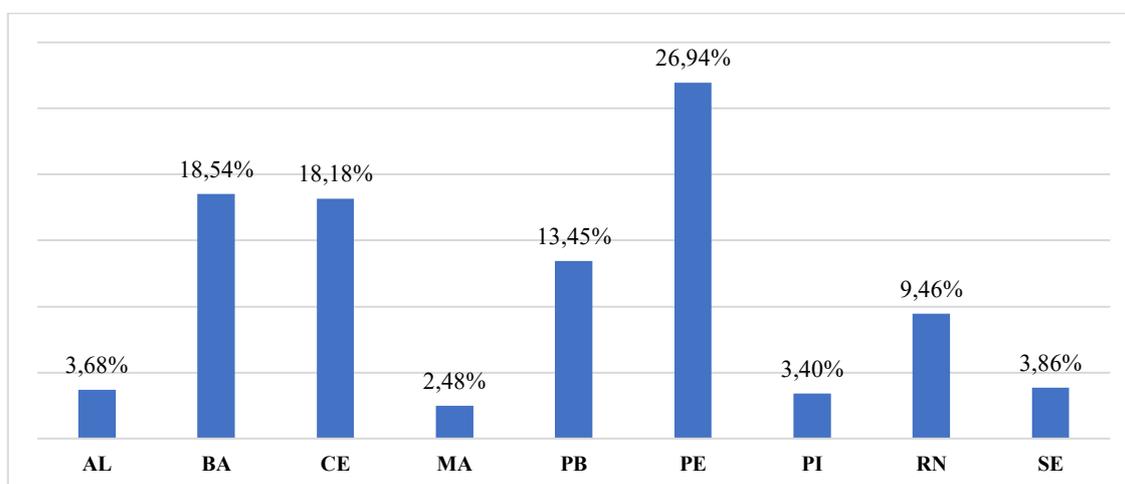
GRÁFICO 03: DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DO CNPq POR RAÇA/COR



FONTE: Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação (2023). Organizado pelos autores.

Levando para um cenário regional e estadual, o Maranhão é o estado que menos recebe recursos destinados à pesquisa, ciência e afins em sua região com apenas 2,48%.

GRÁFICO 04: DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DO CNPq NA REGIÃO NORDESTE

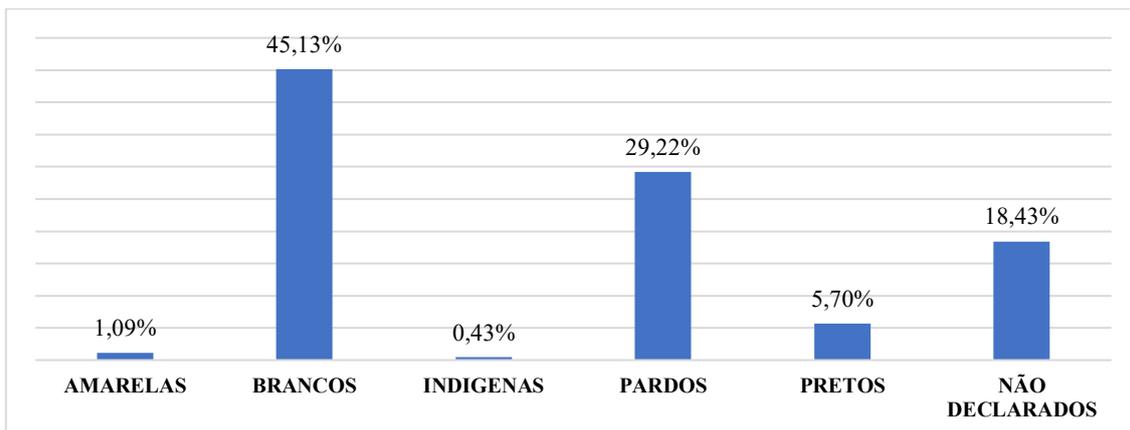


FONTE: Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação (2023). Organizado pelos autores.

Em um quadro por gênero/sexo, no Nordeste também temos a dominância dos homens como detentores da maioria dos recursos com 55,60% e as mulheres com 41,95%, os não identificados são 2,45%.

A questão racial na região Nordeste possui uma similaridade com os dados nacionais, a população branca domina de forma desproporcional os recursos com 45,13%, sendo o restante distribuído entre as demais categorias.

GRÁFICO 05: DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DO CNPq NA REGIÃO NORDESTE POR RAÇA/COR

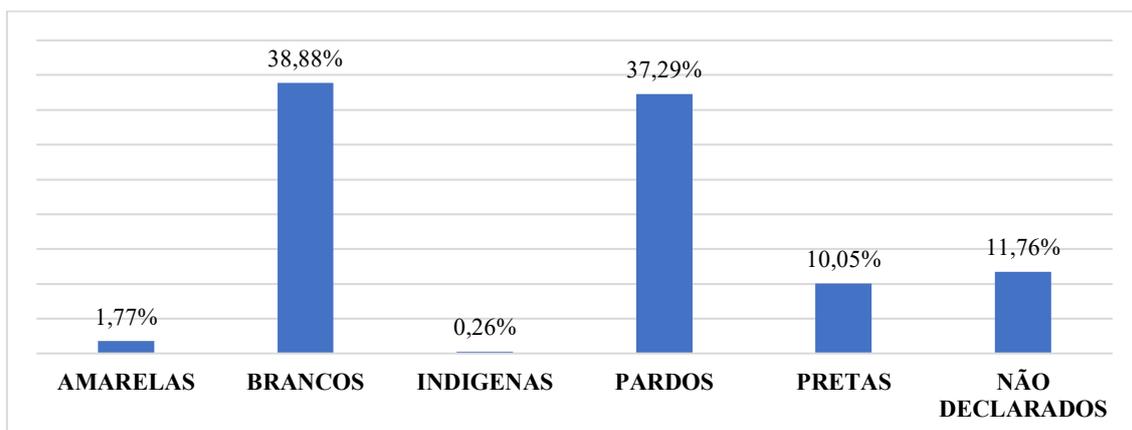


FONTE: Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação (2023). Organizado pelos autores.

No estado do Maranhão a capital, São Luís, detém a maior quantidade de recursos financeiros fornecido pelo CNPq de forma dominante, com 98,37%, sendo o restante (1,63%) distribuído para as principais cidades do estado. Uma realidade extremamente discrepante, limitando muitas regiões dentro do próprio estado com a falta de incentivos que chame atenção para o mundo científico, criando barreiras à algumas classes de gêneros, etnias, entre outras.

Numa análise por sexo/gênero a realidade não foge da nacional e da regional, os homens possuem a maior porcentagem (54,28%) em comparação às mulheres (42,57%). O percentual de raça/cor tem as mesmas características anteriores, pessoas brancas obtém a maior quantidade de fundos (38,88%), mas, desta vez, cresce de forma acentuada a porcentagem de pessoas pardas (37,29%) e de outras populações.

GRÁFICO 06: DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DO CNPq NO ESTADO DO MARANHÃO POR RAÇA/COR



FONTE: Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação (2023). Organizado pelos autores.

Dentro de todo este cenário nacional, regional e estadual temos a cidade de Imperatriz, a segunda maior do estado do Maranhão, que recebe apenas 0,66% dos recursos destinados ao estado e tem seu percentual de recursos apurados a partir do ano de 2006 a 2008, possuindo um salto temporal de 2009 a 2016 sem informações gráficas e continua/volta a contabilizar novamente a partir de 2017, seguindo desde então sua contagem sem interrupções.

Os dados por sexo/gênero de Imperatriz possuem similaridades aos nacionais, regionais e estadual em que as mulheres permanecem a acessar menos recursos destinados à produção de ciência, tecnologia e informação.

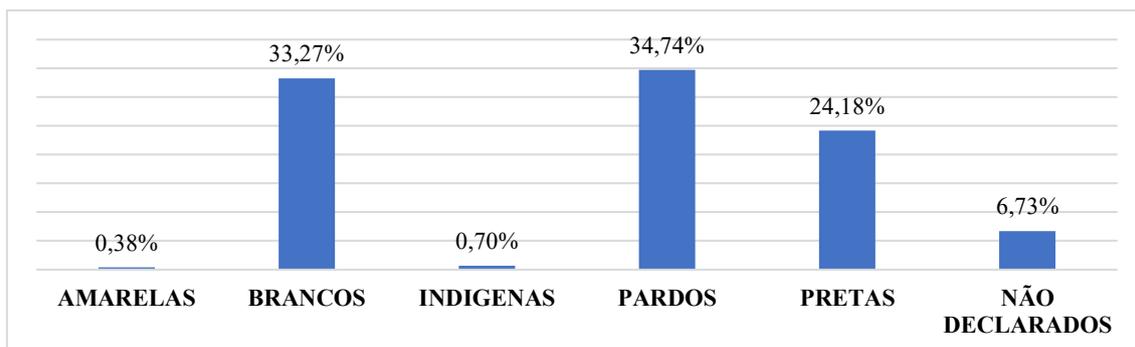
GRÁFICO 07: DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DO CNPq NA CIDADE DE IMPERATRIZ POR GÊNERO/SEXO



FONTE: Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação (2023). Organizado pelos autores.

Imperatriz tem uma porcentagem maior em relação ao número de pessoas autodeclaradas pardas como aquelas que fazem uso dos recursos do CNPq em relação ao recorte nacional (34,74%), uma realidade divergente das informações obtidas até o momento.

GRÁFICO 08: DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DO CNPq NA CIDADE DE IMPERATRIZ POR RAÇA/COR



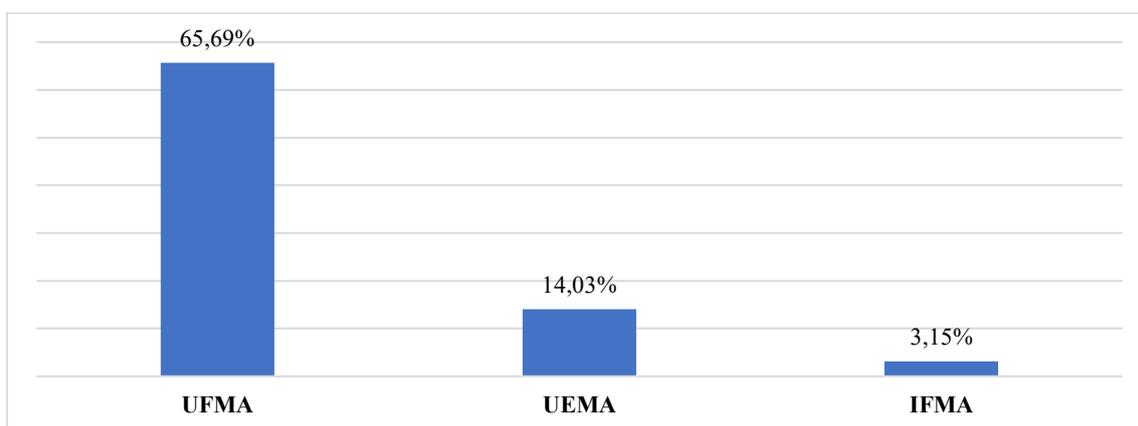
FONTE: Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação (2023). Organizado pelos autores.

Não sabemos que fatores possuem influência na realidade em que a porcentagem de pessoas pretas seja oposta as de níveis nacionais e regionais. Muitas podem ser as possibilidades: localização geográfica, cultura, o destino dos recursos disponibilizados para a região, dentre outros.

Na busca para entender a distribuição do CNPq com relação aos recursos de pesquisas científicas e afins se torna crucial analisar quais são os meios e o canais que recebem esses proventos pelo país, algo que pode ter certa influência nas porcentagens.

Por todo Brasil são diversas entidades, instituições e órgãos públicos que recebem recursos desta entidade, sendo complicado até para contabilizar e especificar detalhadamente, tanto a nível nacional como regional. Em uma conjuntura estadual o número se torna menor, mas ainda se mantém em quantidade expressiva, porém podemos destacar as instituições que mais recebem recursos em alguns estados, a exemplo o estado do Maranhão onde, respectivamente, a Universidade Federal do Maranhão – UFMA (65,69%), a Universidade Estadual do Maranhão – UEMA (14,03%) e o Instituto Federal do Maranhão – IFMA (8,76%) são os que mais recebem proventos financeiros do Conselho Nacional. Os demais são distribuídos para outras instituições e órgãos².

GRÁFICO 09: DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DO CNPq EM ALGUMAS INSTITUIÇÕES DO ESTADO DO MARANHÃO



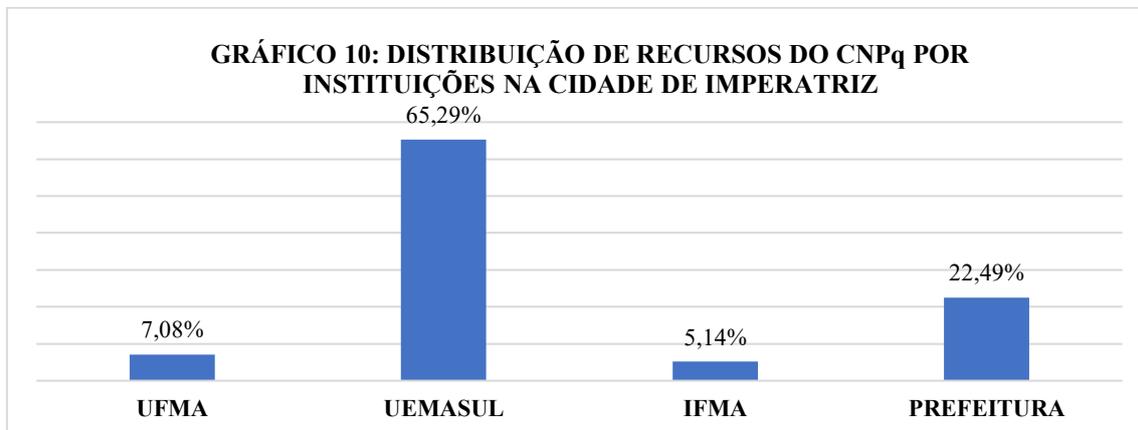
FONTE: Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação (2023). Organizado pelos autores.

Trazendo para a região sul do estado, na cidade de Imperatriz existem ao todo 4 (quatro) instituições beneficiadas por fundos do CNPq, sendo elas, respectivamente, a Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão – UEMASUL (65,29%), A

² Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária; Fundação de Amparo à Pesquisa ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico – MA; Unidade Vocacional de Imperatriz – IEMA; Universidade CEUMA.

prefeitura Municipal de Imperatriz (22,49%), a Universidade Federal do Maranhão - UFMA (7,08%) e o Instituto Federal do Maranhão – IFMA (5,14%).

GRÁFICO 10: DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DO CNPq POR INSTITUIÇÕES NA CIDADE DE IMPERATRIZ



FONTE: Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação (2023). Organizado pelos autores.

De acordo com a última atualização do Painel em setembro de 2023, a UEMASUL desde 2017 vem tendo uma crescente no número de recursos científicos destinados ao município de Imperatriz, não existem fatores claros do porque desse aumento gradual ao longo dos anos até aqui, mas desde de sua emancipação em 2016 que resultou na “independência” para com a sua representante estadual da capital (UEMA), diversas mudanças na instituição começaram a ser percebidas tanto por seus colaboradores e estudastes como também para a comunidade de forma geral.³ É possível que o fator crescente de recursos para a UEMASUL tenha ocorrido pela sua emancipação enquanto uma Universidade Estadual.

De acordo com a plataforma do CNPq,

Participaram do censo de 2016, 531 instituições, registrando 37.640 grupos e 199.566 pesquisadores, sendo 129.929 doutores. O crescimento do número de grupos cadastrados em 2016 em relação a 2002 foi de 149%. O número de pesquisadores cresceu 251% no mesmo período e o de doutores 278%. No censo de 2016, o número de grupos cresceu 6% em relação a 2014. O número de pesquisadores cresceu 11% no mesmo período e o de doutores 12%. Já a participação percentual de Doutores em relação ao total de Pesquisadores

³ Todos os dados apresentados até aqui fazem parte do Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação do CNPq e buscam mostrar um recorte nacional, regional, estadual e local da distribuição de recursos da plataforma em suas diversas linhas de fomentos, grade de áreas, áreas, modalidades, programas e instituições, sem um corte específico em quaisquer um desses segmentos/categorias.

aumentou de 51% no primeiro censo, em 1993, para 65% no último censo (Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil, 2016).

O último censo divulgado pela plataforma foi em 2016, a cada censo contabilizado ao longo dos anos nota-se um crescente aumento no número de pesquisadores, de bolsas e de grupos cadastrados no país desde 1993, aumentando, conseqüentemente, também o número de pesquisas produzidas nesse mesmo período.

Neste mesmo censo há também uma pequena uniformização no número pesquisadores por sexo:

No total dos pesquisadores cadastrados em 2016, 50% são homens e 50% mulheres. Houve portanto um crescimento do número de mulheres e uma diminuição no número de homens em relação ao censo de 1995, que era respectivamente de 39% e 61% (Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil, 2016).

No que se refere a distribuição percentual dos pesquisadores por sexo segundo a condição de liderança divulgados pelo Diretório do CNPq no chamado “Censo Atual”, ao longo dos anos o número de mulheres líderes de grupos de pesquisas vem aumentando significativamente, assemelhando-se aos poucos aos dos homens. Apesar de tudo e do processo lento ainda há um avanço o público feminino nesta área.

Em 2014, último percentual que o censo de 2016 nos disponibiliza, a porcentagem da condição de líderes alcançou números relativamente maiores e positivos para o público feminino em comparação ao do ano de 1995, a porcentagem de mulheres líderes cadastradas na plataforma do CNPq era de 46%, um crescimento de 12% nos últimos anos. Porém, não podemos suavizar o fato de que foram em torno de 19 longos anos para se chegar a tal realidade, cenário este que ainda não é visto como igual para ambos os gêneros/sexo⁴.

Voltando ao nosso foco principal, podemos notar que a produção de Ciência, Tecnologia e de Inovação em nosso país tem sua maior concentração no público masculino que, por muitos anos, fora o centro da sociedade e os privilegiados a estarem a frente em várias camadas sociais como o detentor único da capacidade de entender, controlar e lidar com determinadas situações, contextos ou realidade tidas como “complexas”, a educação e a ciência são algumas dessas áreas. Porém, com o decorrer do tempo tal realidade veio se modificando e o público feminino foi conquistando seu espaço

⁴ Em 1995 apenas 34% do público feminino estava presente nos cargos de lideranças de grupos de pesquisa, o público masculino ocupava a maioria dos cargos de liderança (66%). Ao longo dos anos ocorreram pequenas mudanças nestas porcentagens, mostrando uma crescente da figura feminina na ocupação de cargos de lideranças.

em várias camadas da sociedade, percebe-se que nos últimos anos, no que diz respeito à produção científica, a realidade vem se igualando entre mulheres e homens mesmo que ainda haja uma, na prática, forte discrepância entre ambos.

Imagina-se que o ingresso do público feminino ao longo dos anos no meio acadêmico-científico de nosso país se dá em razão da adoção de políticas públicas implementadas no sistema político brasileiro que impulsionam a participação da mulher na universidade como docente e como pesquisadora nas mais diversas instituições de ensino superior.

Assim como mostra Barreto (2015), não podemos atribuir toda essa realidade de conquistas das mulheres a políticas públicas de implementação da igualdade de gênero pois há uma “inexistência de políticas de ações afirmativas nas IES públicas ou privadas visando combater a desigualdade de gênero” (p. 49) no Brasil. Desde a publicação da pesquisa de Barreto em 2015 até o ano de 2023, a situação sobre políticas afirmativas de igualdade de gênero permanece quase a mesma, existindo apenas programas e projetos governamentais nesta área como o Programa Mulher e Ciência (2005)⁵, o Futuras Cientistas (2017)⁶, o Mulheres Inovadoras (2020)⁷ e alguns projetos que estão por vir como o recém citado pela Ministra da Ciência, Tecnologia e Inovação, Luciana Santos, em março de 2023 em evento do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia, a futura iniciativa “Pesquise como uma mulher”⁸ (Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, 2023).

⁵ O Programa Mulher e Ciência foi lançado em 2005 com os objetivos de estimular a produção científica e a reflexão acerca das relações de gênero, mulheres e feminismos no País e promover a participação das mulheres no campo das ciências e carreiras acadêmicas. Link: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programas/mulher-e-ciencia>.

⁶ O Futuras Cientistas é um programa do Centro de Tecnologias Estratégicas do Nordeste (Cetene) que estimula o contato de alunas e professoras da rede pública de ensino com as áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática; a fim de contribuir com a equidade de gênero no mercado profissional. Link: <https://www.gov.br/cetene/pt-br/areas-de-atuacao/futuras-cientistas>.

⁷ O Programa Mulheres Inovadoras é uma iniciativa da Finep e do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI) para estimular startups lideradas por mulheres, de forma a contribuir para o aumento da representatividade feminina no cenário empreendedor nacional, por meio da capacitação e do reconhecimento de empreendimentos que possam favorecer o incremento da competitividade brasileira. O Programa Mulheres Inovadoras oferece aceleração com treinamento, mentoria individualizada e participação em banca com especialistas do mercado. Link: <http://www.finep.gov.br/apoio-e-financiamento-externa/programas-e-linhas/mulheresinovadoras>.

⁸ “Pesquise como uma mulher” busca fortalecer os instrumentos disponíveis e avançar na construção e implementação de mecanismos de democratização e garantia da participação feminina nos ambientes de pesquisa e desenvolvimento. Link: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/noticias/2023/03/ministra-reafirma-compromisso-com-politicas-de-igualdade-de-genero-na-ciencia>.

Cada programa e projeto, juntamente com a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM-PR), possui em seus objetivos a discussão em torno do princípio de despertar a visão da sociedade para a produção científica e incitar uma reflexão das relações de gênero em nosso país. Entretanto, em meio a uma realidade abarcada de especificidades que invalidam os esforços das mulheres em seus mais diversos processos de formação, acadêmico, científico, discente e docente, os poucos programas e projetos existentes que abraçam esta temática se tornam insuficientes para suprir as lacunas deste cenário. Mas não podemos descartar que nos últimos anos “a preocupação com a interface entre classe, gênero e raça cresceu na pesquisa sobre desigualdade” (Barreto, 2015, p. 40).

Betina Stefanello, analista em Ciência e Tecnologia do CNPq desde 2002, em recente entrevista ao jornal O Globo em fevereiro de 2023, relata que existe uma lacuna no que se refere a políticas sociais, educacionais e científicas no Brasil. A cientista frisa a necessidade de políticas que incentivem e viabilizem o acesso e permanência da mulher no ambiente acadêmico-científico, principalmente em termos de adequar os prazos de suas pesquisas em caso de gravidez ou adoção de crianças.

Ao finalizar sua participação na entrevista Stefanello (2023) diz que:

Políticas de ação afirmativa devem ser discutidas amplamente, temos que implementar tanto ações específicas para as mulheres, como as chamadas citadas, como também implementar uma política científica com a perspectiva de gênero, ou seja, quais medidas podem ser implementadas para estimular que as mulheres participem e sejam aprovadas nos diferentes instrumentos de fomento à ciência: editais por recursos para a pesquisa, editais de bolsa, prêmios... Já temos um caminho percorrido, mas precisamos avançar (Lima, 2023).

Levando em conta que existem diversas particularidades que atrasam o desenvolvimento profissional e científico, a ausência de políticas afirmativas que viabilizem ou que levem em consideração a realidade não apenas profissional, mas também pessoal/familiar da mulher cientista brasileira resulta em um apagamento de sua imagem e de suas produções.

Fernanda De Negri (2020) ao refletir o apagamento da figura feminina nos espaços científicos nos leva a pensar como ocorre esta invisibilidade das mulheres na academia mesmo elas representando mais da metade dos estudantes de doutorado do país e que se tratando de produção científica ainda estão afrente de seus colegas do sexo masculino. A pesquisadora levanta várias hipóteses sobre os motivos que levam a este apagamento da mulher no meio acadêmico-científico e de suas produções. Seria a falta de

representatividade feminina em cargos de lideranças? As “poucas mulheres ... em posições governamentais de alto nível”? (p. 19) Ou a falta de reconhecimento de suas habilidades? A autora relata que “superar essa invisibilidade requer o compromisso de toda a sociedade” (p.19).

No que tange os questionamentos da autora, que são de suma importância, há uma questão subjetiva sobre a “invisibilidade” da mulher que é histórica, cultural e idealmente pensada pelos homens.

A reflexão em torno do famoso “teto de vidro”⁹ ligado a figura feminina em nossa sociedade nos leva a questionar também de que maneira ocorre o processo de seleção docente nas universidades e instituições de ensino superior. Cada entidade possui normas e regimentos com relação a admissão de seus profissionais, principalmente com relação ao quadro de docentes atuantes em seus campi.

De acordo com o Regimento Geral da Universidade Federal do Maranhão¹⁰, a nomeação para cargos de uma Carreira do Magistério Superior por meio de concurso público visa os seguintes critérios:

I – À classe de Professor Titular, portadores do título de Doutor, Livre-Docente ou Professor Adjunto desta Universidade; (...) II – à classe de Professor Adjunto, portadores do título de Doutor ou Livre-Docente; (...) III – à classe de Professor Assistente, no mínimo os portadores do título de Mestre; (...) IV – à classe de Professor Auxiliar, no mínimo os portadores de diploma de Graduação (Universidade Federal do Maranhão, 2017, p. 52).

Já no Estatuto da Universidade do Maranhão (2017), em seu art. 60, há uma denominação de forma mais detalhada sobre as titulações que regem a carreira de docente no ensino superior, seguindo uma estrutura de classificação em A, B, C, D e E, cada uma com suas especificidades e requisitos:

⁹ “termo traduzido do inglês *“glass ceiling”*, é uma metáfora para representar as barreiras invisíveis que mulheres enfrentam ao tentar progredir na profissão e no empreendedorismo. Apesar de serem reais, essas barreiras são consideradas de vidro, porque não são visíveis. Não se trata apenas de discriminação direta contra mulheres, mas sim de estruturas complexas envolvendo políticas, cultura, práticas e atitudes sutis dentro das organizações que geram mais desafios para o empreendedorismo feminino e limites para a carreira profissional. Um conjunto de fatores pode ajudar a explicar a existência do teto de vidro. Entre eles os estereótipos de gênero, que não reconhecem nas mulheres características atribuídas a papéis de liderança, perpetuando a desconfiança em relação à competência da mulher e a ideia de que a conciliação das atividades domésticas e maternidade são incompatíveis com o investimento que altos cargos e empreendedorismo requerem. O termo foi criado há mais de 40 anos, mas permanece atual, principalmente dentro de áreas como a tecnologia. Apesar de muitas profissionais estarem conquistando posições de destaque nesse meio, a defasagem entre homens e mulheres em cargos de liderança nesse segmento ainda é enorme” (SEBRAE, 2022). Link: <https://www.sebrae-sc.com.br/blog/o-que-e-teto-de-vidro-e-como-mulheres-podem-romper-essa-barreira-para-ascender-na-tecnologia>.

¹⁰ Regimento Geral aprovado pela Resolução nº 28/99 do Conselho Universitário, de 17 de dezembro de 1999.

I – Classe A, com as denominações de: (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013) (...) a) Professor Adjunto A, se portador do título de doutor; (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013) (...) b) Professor Assistente A, se portador do título de mestre; ou (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013) (...) c) Professor Auxiliar, se graduado ou portador de título de especialista; (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013) (...) II – Classe B, com a denominação de Professor Assistente; (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013) (...) III – Classe C, com a denominação de Professor Adjunto; (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013) (...) IV – Classe D, com a denominação de Professor Associado; e (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013) (...) V – Classe E, com a denominação de Professor Titular. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013) (Universidade Federal do Maranhão, 2017, p. 17).

Diante disto, tanto o Estatuto como o Regimento Geral, versam sobre os critérios necessários para ingressar e exercer o cargo de docente na Universidade Federal do Maranhão em todos os seus campi. Os candidatos são vistos como iguais dentro do processo de classificação, sem nenhuma distinção de gênero, sexo e afins, o que realmente os diferenciam é o nível de formação.

Na RESOLUÇÃO CNE/CES Nº 1, DE 3 DE ABRIL DE 2001, em seu art. 9º (p. 03) e na RESOLUÇÃO CNE/CES nº 1, DE 8 DE JUNHO DE 2007, em seu art. 4º (p. 01) dispõem que nos cursos de pós-graduação o quadro de docentes “deverá ser constituído, necessariamente, por, pelo menos, 50% de professores portadores de título de mestre ou de doutor obtido em programa de pós-graduação stricto sensu reconhecido”.

As Resoluções da Universidade Federal do Maranhão, ainda que não especifiquem sobre o processo de professoras mulheres para ingresso e exercício docente na pós-graduação ou na graduação, tem um curto parecer sobre a inclusão de uma das realidades vivenciadas pela figura feminina em seu processo de formação.

A RESOLUÇÃO Nº 3.058-CONSEPE, 27 de junho de 2023, que trata sobre a Instituição de Políticas de Ações Afirmativas nos cursos de pós-graduação stricto sensu ou lato sensu gratuitos da Universidade Federal do Maranhão em sua Seção III - Da Avaliação Curricular de Mães, traz um parecer para mães **discentes** que ingressam na pós-graduação. O art. 7º diz que:

Quando houver etapa de avaliação curricular prevista no edital de seleção, para as candidatas mães que tiveram filhos por adoção ou gestação durante os últimos cinco anos, o período estabelecido para pontuação de produtividade na avaliação curricular deverá ser estendido, de forma retroativa, em um ano (Universidade Federal do Maranhão, 2023, p. 06).

Complementando a seção, em parágrafo único:

Para fins de comprovação da situação de maternidade, deverá ser apresentada, no ato da inscrição, certidão de nascimento ou documento comprobatório de adoção com data nos últimos 05 (cinco) anos anteriores à data de início das inscrições (Universidade Federal do Maranhão, 2023, p. 06).

As resoluções encontradas no portal da Universidade Federal do Maranhão não tratam em seus textos sobre políticas de gênero com relação ao seu quadro docente, abordam em alguns momentos sobre a inclusão da realidade da mulher em aspectos como os da maternidade, mas apenas no que se refere a maternidade na pós-graduação, sem menção de princípios desses aspectos ao público docente e/ou discente da graduação.

Surge então o questionamento: o quanto esta etapa da vida, de ser mãe, tem um peso desproporcional na mulher em relação ao homem? A figura masculina que temos em nossa sociedade hoje e ao longo da história geralmente não é e nunca foi impossibilitada de seguir em frente em seu processo de formação e ascensão profissional, enquanto grande parte da população de mulheres precisa escolher entre se dedicar a maternidade ou a carreira profissional/de formação.

Por conseguinte, existem critérios para compor o quadro de docentes em qualquer instituição de ensino superior, principalmente em instituições públicas, estaduais e federais, mas quase inexitem políticas que levam em consideração a realidade feminina e os desafios que enfrentam em sua formação ao longo da vida. O que acarreta a dificuldades de acesso das mulheres em posições de liderança, conseqüentemente aos altos níveis na hierarquia organizacional, principalmente em áreas com predominância masculina como, por exemplo, as engenharias.

Na série de reportagens do Observatório do Terceiro Setor sobre mulheres na ciência, a primeira matéria nos leva a diversas reflexões acerca da invisibilidade do trabalho científico feminino, sobre a ausência das mulheres em áreas STEM¹¹ e a desigualdade de acesso a bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ), o nível mais alto nas categorias de pesquisas científicas.

Na concessão de bolsas para Iniciação Científica (55%), no mestrado (52%), no doutorado (50%) e no pós-doutorado (53%), segundo dados do CNPq, Inep e Parent in Science. Porém, as bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ) para mulheres correspondem a apenas 36% do total (Observatório Do Terceiro Setor, 2019).

Mesmo diante de tal realidade a produção científica feminina vem aumentando no decorrer dos anos (11%), o que chega a representar uma boa parte da produção científica total do país (49%)¹². Mas essa crescente não significa uma visibilidade efetiva de suas

¹¹ Sigla em inglês para Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática.

¹² “Dados do relatório ‘Gender in the Global Research Landscape’ (Gênero no Cenário Global de Pesquisa), apresentado por uma das maiores editoras mundiais, a Elsevier, revelaram que a produção científica

produções, pois a produtividade científica de um país se baseia numa perspectiva de citações, ou seja, quanto mais citações um autor/a ou suas produções tiveram mais relevância ganham, assim pode se dizer.

A produção científica brasileira deu um salto nos últimos 20 anos, em termos de quantidade. Mas, de acordo com um levantamento realizado pelo biólogo da Universidade de Brasília (UNB) Marcelo Hermes-Lima, com base nos dados abertos do Scimago, o aumento não reflete no impacto dos trabalhos (Observatório do Terceiro Setor, 2019).

Diante disto, se torna primordial ainda debater qual a situação da figura da mulher no meio educacional e científico pois mesmo com várias conquistas ainda existe um sentimento inerente de provação e cobrança sobre suas imagens e presença em determinadas situações, áreas, posições e afins.

2.2 Compreendendo o conceito de gênero

Melo (2013) nos traz a ideia de que a literatura carrega consigo o conceito de gênero e aborda a temática de forma que sexo e gênero sejam postos como divergentes um do outro, fundamentando-se inicialmente no significado linguístico de ambos:

A palavra sexo vem do latim *sexus* e refere-se à condição orgânica (anátomo-fisiológica), que distingue o macho da fêmea. Sua principal característica reside na estabilidade através do tempo. Gênero também tem origem latina, do radical *gnê* ou *gen* que significa origem. (Melo, 2013, p 43-44).

Complementando sua fala, a autora sintetiza que sexo é algo “anatómico e fisiologicamente herdado” e gênero um aspecto que acaba por diferenciar “homens e mulheres através de uma construção histórica, social e cultural” (Melo, 2013, p. 44) e que ambos possuem significações mutáveis e de reprodução da ordem social ao longo do tempo.

Baseando-se em Bourdieu, Euclides (2017) conceitua gênero inicialmente através da ideia de que o sexismo faz parte de um essencialismo estrutural difícil de ser desconstruído pela forma em que ele se propagou enraizadamente, criando um caráter social comum no cotidiano ao longo do tempo.

A premissa de que existem lugares específicos para mulheres e homens resulta em uma visão que divide as formas de viver de ambos os lados, gerando uma aceitação natural de estruturação social que impõe limites aos papéis exercidos principalmente para

feminina no Brasil cresceu nos últimos 20 anos” (Observatório do Terceiro Setor, 2019). Link: [https://observatorio3setor.org.br/carrossel/mulheres-na-ciencia-os-desafios-e-conquistas-de-ontem-e-
hoje/](https://observatorio3setor.org.br/carrossel/mulheres-na-ciencia-os-desafios-e-conquistas-de-ontem-e-hoje/).

a figura feminina onde, por exemplo, os homens são vistos como destinados a espaços específicos que geram capital financeiro e as mulheres aos que não possuem ligações diretos a esses espaços com giro de capital. De uma perspectiva mais popular, “grosso modo”, assim pode se dizer, existe uma valorização da figura masculina em relação à feminina.

Pensar gênero é refletir de várias formas, podendo ser “entendido como uma construção social e histórica que ocorre envolvendo o corpo do homem e da mulher para além de sua dimensão biológica” (Euclides, 2017, p. 38). O conceito de feminino e masculino são aspectos plurais e diversificados, mas a dimensão social acaba trazendo este conceito a um construto social que se volta a uma natureza biológica.

De acordo com Melo (2013) os estudos de gênero ganharam destaque a partir do Movimento Feminista diante de questionamentos e críticas a uma construção social em relação ao cotidiano feminino, em contraposição ao determinismo biológico e a subjetividade de atribuições as imagens masculinas e femininas.

Segundo Euclides (2017) a palavra Gênero surge em meados do séc. XIX durante, e interno, a 1ª onda do movimento feminista que trazia consigo preocupações em relação a questões políticas e sociais por meio de debates sobre as desigualdades entre os sexos femininos e masculinos, levantando pautas sobre a vivência das mulheres.

Em sua 2ª onda, o movimento feminista procurou trazer construções teóricas e ampliar o conceito de gênero para além de debates de desigualdades sociais, trazendo aspectos que mostravam que “não são propriamente as características sexuais que definem o gênero, mas é a forma como essas características são representadas ou valorizadas, aquilo que se diz ou se pensa sobre elas que vai constituir efetivamente o que é feminino ou masculino em uma dada sociedade” (Euclides, 2017, p. 40), trazendo um conceito de gênero não analítico e não descritivo.

Os símbolos diariamente propagados e impostos nas mais diversas camadas da sociedade são estruturalmente formadores indiretos das chamadas relações de poder social. As características atribuídas por esses símbolos geralmente normativos em relação ao gênero são marcadas por um preceito de corpo sexuado e por relações de poder (Melo 2013).

As questões de gênero possuem fortes flexibilizações, isso de acordo com o contexto histórico e cultural que estão inseridos pois o sujeito é subordinado a realidade em que vive e, de forma cíclica, isso influencia diretamente na sua forma de agir e de

construção identitária. Tanto identidades pessoais quanto as próprias noções de gênero sofrem modificações de acordo com o contexto em que estão inseridas.

Ao se tomar o foco das desigualdades por uma análise descritiva das relações entre homens e mulheres, gênero se limita e acaba se fundido com as diferenças biológicas, culminando no essencialismo e determinismo de se pensar as questões de gênero apenas pelo binarismo masculino e feminino (Euclides, 2017, p. 39).

O que nos leva a compreender que as limitações impostas sobre os gêneros femininos e masculinos estão extremamente ligadas a uma ideologia/ideia que se movimenta em consideração as causalidade e leis universais como pressuposto de explicação dos papéis da mulher e do homem em nosso meio social, que a essência sobre a existência de ambos estão relacionadas a um comportamento humano totalmente predeterminado pela natureza.

As discussões a respeito de relações sociais de mulher e homem acabam voltando-se à ideia de essencialismo e determinismo dos binarismos de feminino e masculino e da questão biológica que ambos os lados carregam, limitando a capacidade e análise do conceito de gênero a um mero fator biológico onde as relações de mulher e homem são vistas como iguais as relações de sexo.

Os papéis sociais exercidos por mulheres e homens em nossa sociedade estão fortemente ligados a ideais e poderes simbólicos sobre o corpo. O meio social é vinculado a estereótipos formadores de opinião em atos cotidianos.

De acordo com Melo (2013), a sexualização e divisão dos papéis sociais de gênero está em nossa sociedade dia após dia desde nossas infâncias, o que facilita e viabiliza a popularização e reprodução, erroneamente, do que vem a ser “certo”, “errado” ou “adequado” com relação às figuras femininas e masculinas cotidianamente.

A eficácia desse poder simbólico encontra-se no contínuo e duradouro trabalho realizado pela sociedade, pela igreja, pela família, pelos pais e pelos professores quando orientam, desde muito cedo, meninos e meninas a desenvolverem atividades sexualmente diferenciadas. Essas orientações encontram-se embrenhadas nos, aparentemente insignificantes, atos cotidianos (principalmente no espaço escolar e doméstico) que contribuem para fabricar inclinações e aptidões (Melo, 2013, p. 45).

Com base em Louro (1992), Euclides (2017, p. 39) afirma que “a ideia de mulher está, assim, pautada exclusivamente no oposto do ser homem na sociedade, esvaziando e aniquilando toda a forma contrária de ser homem ou mulher”.

Sendo gênero um “código de conduta que rege a organização social das relações entre homens e mulheres” (Melo, 2013, p. 44), o mesmo possui um caráter de construção cultural que atribui formas de representação na estrutura social com graus de valorização e juízo a determinadas figuras.

As relações de poder existentes entre homens e mulheres possibilitam desigualdades como macro social nas relações de gênero. Nessa suposta relação dominação/submissão em que espaços são abertos para resistência e transformação, elas só podem ter conotação de poder, porque pressupõem sujeitos livres e possibilidades de resistência, reação e transformação, a fim de escapar da sujeição do outro (Melo, 2013, p. 45).

Ao mencionar Joan Scott, Euclides (2017) afirma que “gênero deve ser visto como elemento constitutivo das relações sociais, baseadas em diferenças percebidas entre os sexos, e como sendo um modo básico de significar relações de poder” (p. 40), trazendo a ideia de que gênero não deve ser visto como um aspecto relacionado e voltado exclusivamente a natureza biológica.

Força e poder estão correlacionados e em constante movimento, os questionamentos e não subjugação total garantiu ao público feminino adquirir certas posições ao longo tempo, mas, de acordo com Melo, baseando-se em Louro (2007):

A ausência durante muito tempo das mulheres na educação acarretou sua invisibilidade nesta área, e a análise das relações de gênero só é possível considerando a condição global das pessoas e o movimento histórico e cultural em que ocorre (Melo, 2013, p. 46).

Diante do exposto, enxerga-se a necessidade de um novo olhar para com as relações de gênero e os aspectos que englobam tal temática, pois somente por meio de questionamentos e investigações da banalização por parte de símbolos estruturalmente carregados é possível enxergar transformação e homogeneização dos espaços sociais, incluindo a educação.

Euclides, citando Louro (1997), ressalta que:

Pensar nas questões de gênero, é, sobretudo focar naquilo que se diz sobre a sexualidade, é o que constrói o ser feminino e o masculino nos tempos atuais. Essa construção, em grande parte, se configura hierarquicamente, nos mais variados discursos, tanto nas relações macro (meios de comunicação, principalmente), quanto nas relações micro (conversas informais, por exemplo). Fato considerável é que, enquanto relações de poder, nestas tem se estabelecido padrões desiguais entre homens e mulheres. Como consequência, tem-se a desvalorização do trabalho feminino em relação ao masculino, diferenças salariais, estereotipação e assédio feminino, dentre outras (Euclides, 2017, p. 41).

As identidades de gênero são continuamente ressignificadas diante de diversos discursos expostos e também ocultos, pensar gênero é pensar de forma abrangente e entender que se trata de uma questão plural que, querendo ou não, está próxima a uma linha tênue entre o determinismo biológico de valorização exacerbada de um só lado da moeda nesta montanha russa de significações de gênero.

2.3 Compreendendo o conceito de Educação Superior e Universidade

Analisar questões de gênero se mostra pertinente a aqueles que investigam a realidade da mulher em nosso contexto social, a compreensão mesmo que sucinta e breve a respeito das relações de gênero em nossa sociedade, como é vista e entendida cotidianamente em seu contexto geral, abre um leque de oportunidades e questionamentos que rodeiam as histórias e vivências de milhares de mulheres ao longo dos anos. Para entrar numa discussão ou debate sobre a mulher nos espaços de produção de saber, essa compreensão de gênero abre pressupostos e caminhos para a necessidade de compreender, investigar e analisar a Educação no Ensino Superior e qual a posição e visão que se tem da figura feminina na academia.

Tentar abordar o papel e a posição da figura feminina dentro dos espaços de produção de saber é querer, mesmo que brevemente, um entendimento prévio sobre o universo chamado de Ensino Superior.

Melo (2013) destaca que existe certa diferença entre Educação Superior e Universidade, que equivocadamente, em nosso cotidiano, ambos são vistos como semelhantes ou iguais, entretanto Melo (2013) *apud* Dias Sobrinho (2005, p. 35) ressalta que é

Importante [...] destacar aqui que o grande diferencial da universidade é a produção de conhecimentos, especialmente quando isso significa formação humana e desenvolvimento econômico-social. Por isso, é imprescindível que haja nessa instituição também cursos de pós-graduação e, obviamente, estruturas de pesquisa. Já educação superior é uma expressão que, incluindo, embora não necessariamente a "universidade" e, até mesmo, atividades "pós-secundárias" ou "pós-médias", compreendem também as instituições dedicadas, principalmente, e, muitas vezes, exclusivamente, ao ensino.

O fato de estarem correlacionados não significa plenamente que possuem o mesmo valor simbólico e significativo. Ambos, em suas características carregam papéis importantes para o exercício pleno de suas atribuições.

A educação exerce papel fundamental e específico para a época a qual está inserida. Por exemplo, a universidade surgiu da necessidade de mão de obra qualificada

em alguns pontos ao redor do globo, tal qual como no Brasil, sendo vista como “instrumento da criação do novo saber que serviria ao novo mundo” (Melo, 2013, p. 27) onde as instituições de nível superior voltavam-se para a preparação de mão de obra e direcionava-se à capacitação técnico-profissional (Melo, 2013, p. 27).

Em cada momento histórico, a educação exerceu um papel específico. O mundo antigo, por exemplo, promoveu a fixação de papéis sexuais e sociais, principalmente com o incremento dos locais de aprendizagem. As civilizações de então possibilitaram o surgimento das sociedades hidráulicas, fortemente marcadas pela divisão do trabalho e pela nítida distinção entre as classes sociais. Neste contexto, a educação precisou institucionalizar a aprendizagem num espaço destinado a repassar e articular os diversos saberes, surgindo assim o início da instituição de ensino escolar, advindo, posteriormente, a universidade (Melo, 2013, p. 27).

Melo (2013) apud Dias Sobrinho (2005, p. 35), destaca que o ensino “é uma das dimensões, uma atividade meio, sem dúvida imprescindível, de um fenômeno muito mais amplo que é a educação”.

A educação universitária, a princípio, era totalmente livresca, [...] Era dirigida muito mais para o domínio do poder dos discursos formais, especialmente argumentação, do que para a aquisição de conhecimento ou para a busca da verdade no sentido mais amplo, ou mesmo para familiarizar o estudante com aquelas fontes literárias do saber (Melo, 2013, p. 29).

Segundo Melo (2013) a Lei de Diretrizes e Bases Nacional (LDB), Lei nº 9.394/96 traz consigo alguns conceitos básicos de educação e ensino:

Educação Básica – cuja finalidade é desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores - e é composta pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio; **Educação Superior** – ministrada em instituições de Ensino Superior (públicas ou privadas), com variados graus de abrangência ou especialização, aberta a candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e aprovados em respectivo processo seletivo (Melo, 2013, p. 39).

Nesta situação, Melo (2013) ainda nos traz qual seria o papel das universidades, sendo o de “gerar saber de nível superior para viabilizar o funcionamento da sociedade com justiça e equidade”. O que está estreitamente ligado às questões relacionadas a gênero e o papel da mulher no meio social pois

Na formação dos sujeitos sociais, a feminização da educação superior, conquista social das mulheres, tem dupla dimensão: uma na construção de relações sociais de gênero de forma mais igualitária; outra na sua busca por mais tempo de estudo (Melo, 2013, p. 32).

Por conseguinte, pensar relações de gênero, mulher e poder está intrinsecamente ligado a assuntos relacionados a educação pois, mesmo com a inserção de forma tardia da figura feminina no meio educacional, foi a partir disto que as mulheres passaram a lutar e ganhar mais notoriedade nos espaços sociais de poder antes pertencentes apenas aos homens em uma sociedade patriarcal comodista.

2.4 Uma breve análise da trajetória da mulher na educação brasileira.

Se em algum momento de sua vida, de repente, alguém lhe perguntasse algo como “*quem foi a primeira mulher a aprender a ler e escrever no Brasil?*”, você conseguiria responder de forma rápida? Saberia dizer qual a sua origem? Em que ano e em que contexto foi? Provavelmente você terá dificuldades em responder tais questionamentos.

Por vivermos em uma sociedade patriarcal e que não valoriza a imagem feminina, principalmente em termos educacionais, você provavelmente não iria conseguir responder tais perguntas logo de cara sem uma breve pesquisa. Para ajudar-lhe já lhe informo, pesquisas apontam a indígena Catarina Paraguassu, chamada também de Madalena Caramuru, como a primeira mulher brasileira a saber ler e escrever, isso em uma realidade em que a coroa portuguesa do século XVI havia negado o pedido de um dos padres jesuítas do Brasil Colônia a “letrar” uma mulher, ou seja, qualquer aprendizado adquirido por ela fora “*por debaixo dos panos*” e meios não autorizados pela família real (Fernandes, 2019)¹³.

A atual realidade social em que vivemos nos faz acreditar que a história humana seguiu o mesmo fluxo de possibilidades e oportunidades para ambos os sexos, tanto para os homens como para as mulheres. O que não é verdade. O patriarcado exerceu e ainda exerce uma dominância social muito forte em nossa sociedade, e a prova disto é de que, mesmo após tanta evolução, temáticas como a desigualdade de gênero se tornam essenciais a serem discutidas nos tempos de hoje.

Discutir a situação atual das mulheres na educação requer uma reflexão não só sobre o presente momento, pois analisar o contexto do porquê a realidade de meninas e mulheres ainda precisam e devem ser questionadas na atual sociedade em que vivemos requer uma visita ou uma construção de uma breve linha do tempo a respeito da trajetória da figura feminina na educação brasileira pois “falar em história de mulheres é também

¹³ FERNANDES, Fernanda. A história da educação feminina. MultiRio, 2019. Disponível em: <https://www.multirio.rj.gov.br/index.php/reportagens/14812-a-hist%C3%B3ria-da-educa%C3%A7%C3%A3o-feminina>.

falar da história da família, da criança, da sexualidade, da violência, da loucura, dos amores, dos sentimentos e de todas as emoções que essas mulheres vivenciaram” (Oliveira, 2021, p. 17).

A invisibilidade construída sobre a imagem da mulher no Brasil nasce desde as colônias onde as mulheres eram proibidas de estudar, sendo a educação exclusivamente masculina e se mantendo assim por um bom tempo até metade do século XVII com o surgimento de conventos que, de certa forma e de maneira indireta, eram o refúgio para o não analfabetismo total das mulheres, mesmo que os objetivos principais dos conventos não fossem o de educar mulheres e sim de doutrinar meninas aos saberes do lar e preceitos religiosos.

Com a reforma pombalina (1759) e a responsabilização do estado para com a educação, a realidade das mulheres em termos educacionais começará a mudar. Embora ainda se limitasse aos afazeres do lar, boas maneiras e afins, já não era mais proibido para as mulheres estudarem, mas ainda era uma realidade que não estava isenta de uma extrema desigualdade de gênero.

Instala-se então em nossa sociedade uma segregação por sexo/gênero em que meninas e meninos estudavam coisas distintas e o grau de estudos era limitado para a figura feminina enquanto a masculina era emaranhada de privilégios e possibilidades. A criação de uma ponte para o que se tornaria uma segregação ocupacional¹⁴ futuramente.

Durante o período do Império Brasileiro, ainda que as mulheres tenham começado a ter acesso à instrução das primeiras letras, eram desobrigadas de cursarem o ensino secundário, cuja função era preparar os homens para o ensino superior (Fernandes, 2019, sem página).

Através dos anos o cenário educacional foi se modificando, abrindo portas de diferentes formas, a exemplo temos a primeira Constituição brasileira em 1824 com novas leis e expansão para a educação, sem deixar de mencionar a famosa Lei Geral de 1827 que permitia as mulheres a frequentar o ensino fundamental.

Nota-se que desde o Brasil colônia até o século XIX direitos simples para o público masculino como o de frequentar o ensino fundamental ainda estavam se tornando grandes conquistas para as mulheres. Uma amostra de exclusão e invisibilidade humana.

¹⁴ “Por segregação, compreende-se a concentração de determinados grupos de raça e gênero em certas ocupações – por exemplo, ocupações como enfermeiros, professores secundários e empregados domésticos são marcadamente femininas, enquanto trabalhos elementares da indústria ou cargos em tecnologia, como cientistas da computação, são masculinos” (Silveira e Almeida, 2021, p. 14).

O ingresso nos cursos superiores foi mais uma luta enfrentada pelas mulheres. Apenas em 1879, o governo imperial permitiu, condicionalmente, a entrada feminina nas faculdades. As candidatas solteiras deveriam apresentar licença de seus pais; já as casadas, o consentimento por escrito de seus maridos. Embora oficialmente aceitas na graduação, o número de mulheres inscritas para tal foi irrisório por muito tempo. As razões para isso vão desde o preconceito da sociedade até a impossibilidade de elas frequentarem os melhores cursos preparatórios, dificultando a entrada no ensino superior (Fernandes, 2019, sem página).

A cada luta vencida surgira um novo objetivo: ensino fundamental, o início das escolas mistas a partir de 1870, o exercício da carreira docente e direito a educação no ensino superior em meados do final do século XIX, assim por diante. Cada conquista adquirida foi em meio a uma turbulenta e segregadora sociedade que via a figura feminina como incapaz de estar, assumir e exercer funções equivalentes/iguais aos homens.

Ao longo da história as mulheres foram deslocadas dos espaços criativos e postos de liderança da produção científica e tecnológica. O que trouxe como consequência a limitação da sua atuação fora da esfera privada, e das atribuições historicamente atribuídas a elas: engravidar, amamentar, e cuidar dos seus filhos. Ao passar dos séculos, pode se evidenciar a ausência da mulher em carreiras como a física, a química, a biologia, a matemática, a engenharia e, mais recentemente, na computação. Estas áreas cresceram e amadureceram no imaginário social e profissional como sendo da esfera dos masculinos. Sendo um dos principais motivos a inserção tardia da mulher na educação (Siqueira; Silva, 2023, p. 685).

Um caminho longo e cheio de obstáculos é o que marca história feminina na educação, conquistas difíceis e vistas como inalcançáveis em certas realidades, mas que abriram portas para o futuro de diversas mulheres alunas, discentes, docentes, mestras e doutoras de antes e de hoje. Luta esta que ainda não está no seu fim.

2.5 A presença da mulher nos espaços de produção do saber: percepções de docência e ciência no ensino superior e uma breve concepção entre produção do conhecimento e gênero nas ciências sociais.

O ambiente acadêmico, como bem sabemos, ao longo da história restringia-se apenas a presença, aceitação e colaboração da figura masculina como detentor do poder e do privilégio de produzir e contribuir para a produção de conhecimentos em seus mais diversos ambientes e áreas. As Mulheres por muito tempo, lutaram e ainda lutam para firmarem-se nesta esfera de construção, reprodução e contribuição de conhecimentos como personalidade tão eficientes e capazes quanto aos de seus colegas do sexo oposto.

Apesar dos avanços na produção científica brasileira, a não equivalência de poder e acesso aos bens comuns entre mulheres e homens (Barreto, 2014) nos faz recordar das relações de gênero e mercado de trabalho e a constituição histórico-social de papéis

específicos a mulheres e homens em nossa sociedade. Na produção científica essa relação de desigualdade se reproduz.

Conforme Rosemberg (2001), a temática e discussão sobre “igualdade de acesso à educação entre os sexos” ganhou foco a partir de meados da década de 1990 com a realização de algumas conferências a nível internacional que passaram a abordar a posição da mulher e a desigualdade de gênero no âmbito educacional como um todo, do qual foram estabelecidas algumas metas para mudar o cenário do ambiente educacional em relação à figura feminina para que elas tivessem mais acesso a níveis superiores de educação. Porém, algumas metas estabelecidas nessas conferências não foram aplicadas no Brasil pelo fato de já se ter uma acentuada presença feminina no ambiente educacional brasileira, passando assim adotar apenas metas sobre a inserção da mulher no Ensino Superior.

A partir de reivindicações de movimentos feministas, as mulheres começaram a lutar por seus direitos e, ao longo dos anos, foram conquistando os espaços sociais em que atuam hoje, sendo um deles o Ensino Superior.

A melhora nos índices de escolaridade das mulheres pode ser percebida em todos os níveis educacionais, porém mais intensamente no grupo com nível superior, estrato no qual apenas 25% eram mulheres em 1970, mas que no ano 2000 passa a ser majoritariamente feminino (53%) (Guedes, 2008, p. 8).

Diante disto, como questionado por Backes, Thomaz e Silva (2016, p. 167), “se as mulheres conquistaram seus espaços no ensino superior, qual é o objetivo de discutir sua presença neste ambiente?”.

Bom, mesmo que de forma lenta esteja ocorrendo uma crescente presença feminina no meio acadêmico-científico, ainda há vários questionamentos que rodeiam em torno da luta por visibilidade das mulheres em alguns locais dentro do mundo da ciência. A presença da mulher nas instituições de ensino superior - IES é maior que a dos homens se analisada em um contexto geral, porém, se avaliada por outra perspectiva, englobado por área de conhecimento, por exemplo, percebe-se uma segregação de algumas áreas na qual as mulheres estão pouco presentes, além de que a presença dessas mulheres tem se concentrado no ensino superior como alunas, quando se passa a analisar como docentes os números mudam, e quando se fala de gestão dos espaços da educação superior a presença feminina vai desaparecendo. As razões para isso se devem à divisão sexual do trabalho, em particular do trabalho do cuidado doméstico, que coloca as mulheres em

situação de dupla jornada, além de outras questões que precisam ser investigadas, como a noção generalizada de que os espaços de poder são naturalmente dos homens.

Segundo Gomes (2013), o Brasil passou e ainda passa por uma segregação de gênero que acaba por determinar a atividade docente pelo sexo, tendo uma valorização maior da figura masculina se comparada a feminina, determinando papéis, áreas de atuação e cargos importantes para ambos. “A trajetória da educação formal das mulheres no Brasil é marcada tanto por exclusão do processo educacional, quanto por exclusão no referido processo” (Gomes, 2013, p, 4).

Mesmo com o crescente aumento das mulheres no meio acadêmico, ainda se tem uma grande montanha a ser escalada no que diz respeito a cargos administrativos e diretórios do qual a presença feminina é inferior e cheia de estereótipos que desvalorizam a presença da mulher em certa posição. Sem mencionar que, além de enfrentar as barreiras sexistas no caminho do exercício da profissão, a mulher vive uma jornada dupla onde tem que carregar e conciliar afazeres profissionais, acadêmicos e domésticos juntos, o que, de certa forma, não acontece com os homens.

Ao analisar o quadro docente da Universidade Estadual do Maranhão, Gomes (2013) chega à conclusão de que em comparação aos homens as mulheres possuem maior nível de formação e mesmo assim possuem em suas carreiras um percurso que as levam geralmente apenas à docência no ensino superior, ficando os outros campos do ensino superior, em geral os que demandam mais tempo e suporte de liderança, com os homens.

De acordo com a Associação Brasileira das Mantenedoras de Faculdade (ABRAFI 2021), dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) apontam que as mulheres brasileiras possuem mais acesso ao ensino superior atualmente, porém ainda estão limitadas a áreas específicas e em minoria nas áreas de ciências exatas.

Na população com 25 anos ou mais, 19,4% das mulheres e 15,1% dos homens tinham nível superior completo em 2019. A parcela da população com instrução vem avançando, mas as mulheres se mantêm nos últimos anos com maior grau de instrução..., no entanto, ainda não mudou a realidade do perfil das profissões escolhidas, reforçando a existência de barreiras em determinadas áreas de conhecimento. Em cursos de graduação, elas são minoria entre os alunos nas áreas ligadas às ciências exatas e maioria entre as funções ligadas a cuidados e educação. As mulheres são mais da metade das matrículas em áreas como bem-estar — que inclui o curso de serviço social (88,3%) —, saúde, excluindo medicina, (77,3%), ciências sociais e comportamentais (70,4%) e educação (65,6%), por exemplo. Por outro lado, representam apenas 13,3% dos alunos de Computação e Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e 21,6% dos cursos de engenharia e profissões correlatas (Guia ABRAFI, 2021).

Como podemos ver mesmo com um alto índice de mulheres formadas no ensino superior, muitas delas ainda se alocam em áreas estruturalmente e socialmente vistas como as de cuidados para com o outro e de atenção ao próximo, ramos ligados às pressuposições da figura feminina historicamente associadas à imagem da mulher que está destinadas a domínios de cuidado, lazer, entre outros.

Já no que se refere à docência no ensino superior, ABRAFI (2021) aponta que, em questões de representatividade e presença, as mulheres ainda permanecem em minoria.

A maior instrução em nível superior das mulheres também não se traduz em maioria entre os docentes universitários. Em 2019, elas eram 46,8% do total de docentes no país. Mais do que apenas o patamar baixo, chama atenção o avanço muito lento em quase duas décadas. O índice era de 43,2% em 2003 (Guia ABRAFI, 2021).

Desta forma, mesmo que se tenha uma presença acentuada da figura feminina no ambiente das instituições de Ensino Superior, muitas questões ainda são pertinentes em relação a esta temática, tais como se encontra a questão da mulher no ensino superior? Como ela é vista? Quais as suas trajetórias de vida? Assim, se fazem importantes as pesquisas que assinalassem não apenas a presença da mulher no ensino superior, mas que discuta as dificuldades e obstáculos enfrentados para chegar até o ensino superior, e também as formas de permanência delas, tanto no ensino, quanto na docência em nível Superior em diferentes cargos e funções.

3 A MULHER DOCENTE E A UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO, CENTRO DE CIÊNCIAS DE IMPERATRIZ.

A Universidade Federal do Maranhão, está presente em Imperatriz por meio do Centro de Ciências de Imperatriz. Esse campus completou 40 anos de existência em 2020. Em sua fundação teve os cursos de Direito e Pedagogia como os primeiros em seu currículo e “em 2 de dezembro de 2005, o Câmpus foi elevado à condição de Unidade Acadêmica, de acordo com a Resolução nº 83, do Conselho Superior Universitário (Consun)” (Camapum, 2020, sem página). Ao longo dos anos o campus cresceu e possui hoje dois polos, a Unidade Prof. José Batista de Oliveira (campus centro) e a Unidade Bom Jesus, abarcando nove cursos de graduação¹⁵ e sete pós-graduações¹⁶.

De acordo com o levantamento de dados feito, as mulheres têm forte presença no corpo docente do campus, mas, assim como argumentado por Gomes (2013), a mulher e participação desta no ensino superior está fortemente ligada a áreas específicas como as de humanidade ou áreas que pressupõem cuidados.

Os quadros a seguir reúnem e mostram como se dá a distribuição do quantitativo de docentes da Universidade Federal do Maranhão, campus de Imperatriz por curso e por gênero no período correspondente ao ano de 2023:

QUADRO 1: DISTRIBUIÇÃO DE DOCENTES NAS GRADUAÇÕES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO DO CAMPUS DE IMPERATRIZ POR CURSO E POR GÊNERO

#	CURSO	DOCENTES	M	H
1	Ciências Contábeis	11	5	6
2	Comunicação Social – Jornalismo	20	12	8
3	Direito	15	5	10
4	Enfermagem	34	27	7
5	Engenharia de Alimentos	23	11	12
6	Licenciatura em Ciências Humanas – Sociologia	14	4	10
7	Licenciatura em Ciências Naturais – Biologia	12	2	10
8	Medicina	68	40	28

¹⁵ Ciências Contábeis; Comunicação Social – Jornalismo; Direito; Enfermagem; Engenharia de Alimentos; Licenciatura em Ciências Humanas – Sociologia; Licenciatura em Ciências Naturais – Biologia; Medicina e Pedagogia.

¹⁶ Programa de Pós-Graduação em Ciência dos Materiais/CCIM; Programa de Pós-Graduação em Comunicação; Programa de Pós-Graduação em Formação Docente e Práticas Educacionais; Programa de Pós-Graduação em Saúde e Tecnologia; Programa de Pós-Graduação em Sociologia – Mestrado; Especialização em Gestão da Qualidade e Segurança de Alimentos e Especialização em Assessoria de Comunicação Empresarial e Institucional.

9	Pedagogia	20	14	6
#	TOTAL	217	120	97

FONTE: Dados da pesquisa (2023). Organizado pelos autores.

Como podemos notar, a figura feminina tem forte presença no ambiente universitário da UFMA de Imperatriz em termos quantitativos, entretanto ainda há um reflexo do que é comumente visto em nossa sociedade sobre áreas tidas como femininas e/ou masculinas.

Podemos notar que os cursos com maior número de docentes mulheres são aqueles cujo a imagem estão socialmente ligados ao *cuidado* como, por exemplo, os cursos de Enfermagem, Medicina e Pedagogia. Entretanto, existem cursos que não estão nesta mesma linha de imagem social vinculados ao cuidado mas que são vistos como áreas essencialmente femininas no senso comum mas não possui uma presença maior de mulheres em seu corpo docente, a exemplo temos o curso de Licenciatura em Ciências Humanas – Sociologia e o curso de Licenciatura em Ciências Naturais – Biologia.

O curso de Comunicação Social com habilitação em Jornalismo apesar de não estar vinculado a um status de cuidado para com o próximo é visto e vinculado de forma direta a imagem feminina na atual sociedade em que vivemos¹⁷. Em nosso quadro de docentes podemos notar que o curso possui uma expressiva presença de docentes mulheres.

Cursos e/ou áreas consideradas “domínio” do público masculino como, por exemplo, as Ciências Contábeis e a Engenharia de Alimentos mostram uma realidade um tanto quanto incomum com base em tudo que discutimos até aqui mas que mostra o avanço para o público Feminino em áreas/cursos dos quais sua presença acontecia de forma reduzida. O quantitativo de docentes de ambos os gêneros nos dois cursos possui uma pequena igualdade numérica, se tornando cursos compostos quase que por 50% mulheres e 50% de homens. O que não podemos dizer o mesmo sobre o curso de Direito pois ainda possui um quantitativo maior de docentes homens.

Para ampliar um pouco mais nossas discursões sobre o quadro de docentes da UFMA de Imperatriz, trazemos um panorama de como se dá a relação do quantitativo de docentes substitutos da instituição por gênero pois, de acordo com os dados obtidos por

¹⁷ “O marco inicial que indica o surgimento da imprensa feita por mulheres acontece ainda no século XIX, com a publicação de jornais que discutiam principalmente a participação política das mulheres, o direito à educação e as mudanças de costumes (Rocha, P. M., Woitowicz, K., J., p. 1).

meio do SIGAA, as mulheres também possui o maior número em relação ao quantitativo de professoras substitutas na instituição.

QUADRO 2: DISTRIBUIÇÃO DE DOCENTES SUBSTITUTOS/AS NAS GRADUAÇÕES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO DO CAMPUS DE IMPERATRIZ POR CURSO E POR GÊNERO

#	CURSO	M	H
1	Ciências Contábeis	2	0
2	Comunicação Social – Jornalismo	1	0
3	Direito	0	0
4	Enfermagem	3	0
5	Engenharia de Alimentos	0	0
6	Licenciatura em Ciências Humanas – Sociologia	1	1
7	Licenciatura em Ciências Naturais – Biologia	0	0
8	Medicina	3	2
9	Pedagogia	1	0
#	TOTAL	11	3

FONTE: Dados da pesquisa (2023). Organizado pelos autores.

Como podemos notar as mulheres possuem forte presença em um contexto geral no quadro de docentes da instituição e também como professoras substitutas, entretanto tais dados não chegam a mudar e/ou ter influência direta no quantitativo geral de docentes efetivos do Centro de Ciências de Imperatriz pois mesmos subtraindo o quantitativo de substitutas do quantitativo geral o público feminino ainda é maioria no corpo de professores efetivos. Porém, é incerto os motivos e/ou realidades que levam o números de professoras substitutas ser maior em comparação ao quantitativo de professores substitutos homens.

Abordar sobre docência no ensino superior quer dizer ir além do exercício docente apenas na graduação, pensando nisto se torna fundamental trazer um recorte de como se encontra presença feminina como docentes e orientadoras também em setores como nas pós-graduações da instituição.

QUADRO 3: DISTRIBUIÇÃO DAS/OS DOCENTES E ORIENTADORAS/ES DAS PÓS-GRADUAÇÕES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO DO CAMPUS DE IMPERATRIZ POR CURSO E POR GÊNERO

#	PÓS-GRADUAÇÃO: STRICTO SENSO	DOCENTES	M	H
1	Programa de Pós-Graduação em Ciência dos Materiais/CCIM	18	4	14
2	Programa de Pós-Graduação em Comunicação	--	--	--
3	Programa de Pós-Graduação em Formação Docente e Práticas Educacionais	16	7	9
4	Programa de Pós-Graduação em Saúde e Tecnologia	15	10	5
5	Programa de Pós-Graduação em Sociologia - Mestrado	17	6	11
#	TOTAL	66	27	39
#	PÓS-GRADUAÇÃO: LATO SENSO	ORIENTADORES	M	H
1	Especialização em Gestão da Qualidade e Segurança de Alimentos	11	7	4
2	Especialização em Assessoria de Comunicação Empresarial e Institucional	--	--	--
#	TOTAL	11	7	4

FONTE: Dados da pesquisa (2023). Organizado pelos autores.

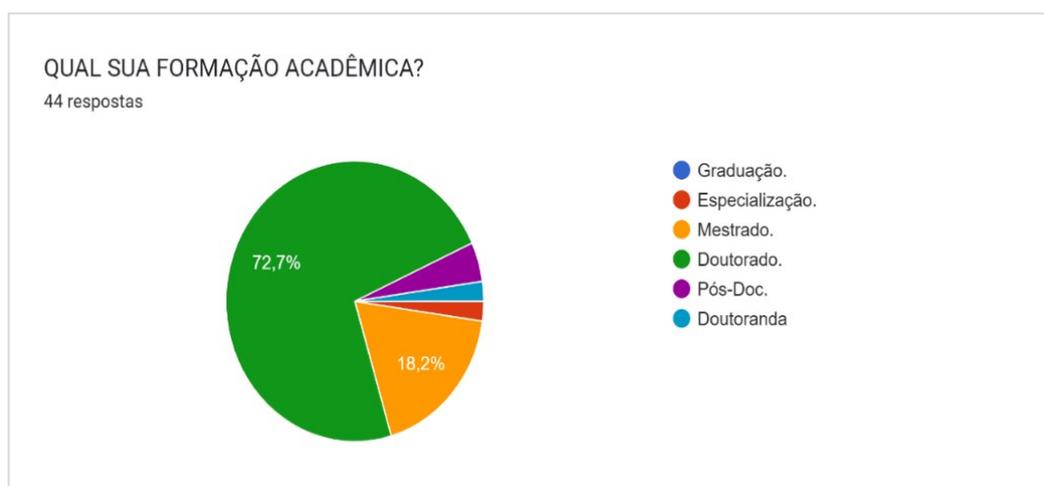
Os principais meio de obtenção de dados sobre o quantitativo docente nos cursos de pós-graduação da UFMA de Imperatriz foram similares/iguais aos da graduação, a diferença entre ambos está no fato em que todas as especializações de pós-graduação da instituição possui sua própria página virtual dentro do portal de informações da Universidade Federal do Maranhão, a AGEUFMA, e dentro dessas páginas virtuais temos guias com informações institucionais de cada professora/or/orientadora/or.

O quadro acima não se encontra completo pois não foi possível ter acesso a lista de professoras/es e orientadores em algumas especializações em seus respectivos sites por diferentes motivos, e mesmo entrando em contato por e-mail com as coordenações não tivemos sucesso na obtenção de tais informações. Todavia, poderíamos optar por não trazer tal tabela em nosso estudo por motivos óbvios, a sua inconsistência em apresentar dados “finalizados”, mas o quantitativo encontrado apesar de incompleto pode ser útil para nos mostrar mais uma vertente desta pesquisa que é a presença das mulheres como professoras ou orientadoras nos cursos de pós-graduação do CCIM, onde os dados encontrados mostram uma realidade oposta a graduação.

Enquanto o quantitativo de mulheres docentes na graduação é maior em relação ao número de homens docentes, na pós-graduação este cenário se inverte e temos a figura masculina com maior presença neste espaço.

Sabemos que as mulheres conquistaram e continuam conquistando seus espaços nas IEs, mas mesmo com um índice alto de formação acadêmica e um bom percurso no exercício de suas funções como docentes mais de 50% das mulheres entrevistadas através do questionário virtual¹⁸ não atuam em cargos de liderança. Isso analisando em um contexto geral onde 72,7% das entrevistadas são Doutoradas, 18,2% Mestras e 4,5% possuem Pós-Doutorado, se delimitado às questões de origem étnica esses números podem mudar de forma acentuada, havendo redução ou mesmo ausência da mulher, assim como mostrado nos gráficos a seguir:

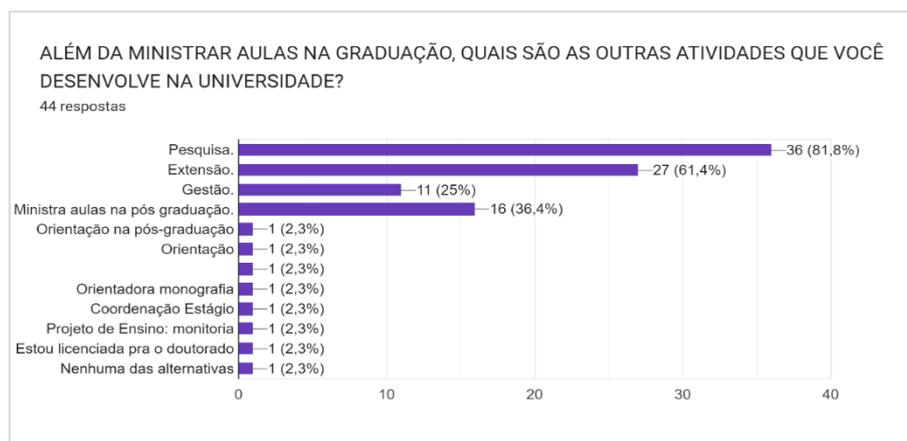
GRÁFICO 11: NÍVEL DE FORMAÇÃO ACADÊMICA DAS DOCENTES DO CAMPUS DE IMPERATRIZ DA UFMA/CCIM



FONTE: Dados da pesquisa (2023).

¹⁸ Durante o período de coleta de dados tivemos o retorno de 44 das 120 professoras das graduações da Universidade Federal do Maranhão, campus de Imperatriz. O total de envio do questionário virtual via e-mail institucional foi de 5 vezes a cada 10 dias.

GRÁFICO 12: ATIVIDADES/FUNÇÕES DESENVOLVIDAS EXTRA SALA DE AULA DAS DOCENTES DA UFMA/CCIM



FONTE: Dados da pesquisa (2023).

Os gráficos nos permitem uma análise mais clara sobre o nível de formação acadêmica e a área de atuação das entrevistadas dentro do ambiente universitário da UFMA/CCIM de Imperatriz. Uma das perguntas que norteiam tais dados é de múltipla escolha da qual as entrevistadas poderiam marcar mais de uma opção de resposta.

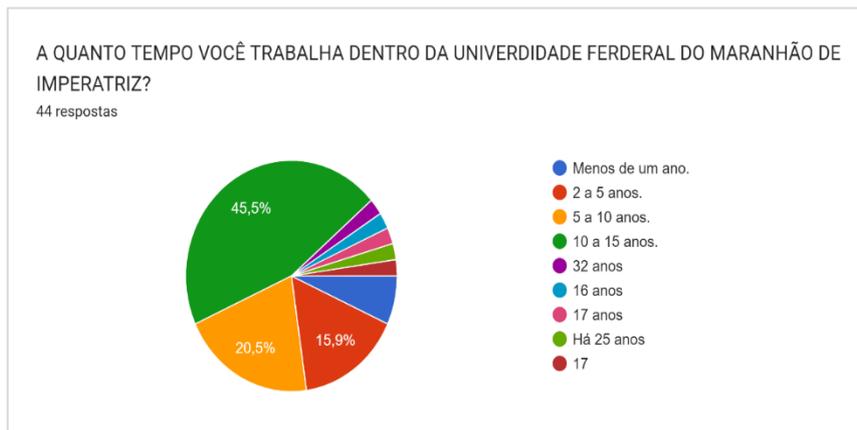
De acordo com os dados obtidos mais de 50% das entrevistadas são doutoras e atuam principalmente nos eixos de pesquisa (81,8%), extensão (61,4%) e docência na pós-graduação (36,4%), estando menos representadas em outras áreas como Gestão (25%), orientação (2,3%), coordenação de estágios (2,3%), projetos de ensino (2,3%), entre outros.

Em comparação ao tempo de existência do campus da UFMA/CCIM de Imperatriz¹⁹ e o tempo de exercício de trabalho de algumas das entrevistadas, notamos que, de certa forma, os dados apontam que a presença feminina no ambiente docente da instituição é consideravelmente recente, verifica-se que as mulheres demoraram para compor o quadro docente, entre 10 e 15 anos seriam as professoras mais antigas, com ressalvas a uma ou duas que estão a 25 ou 32 anos²⁰. Desejamos ressaltar também que dado o baixo número de professoras que responderam ao questionário, essa afirmação precisa se relativizada.

¹⁹A Universidade Federal do Maranhão de Imperatriz completou, em 2020, 40 anos de existência.

²⁰ Análise feita foi com base nas respostas obtidas por meio de questionários virtuais onde temos uma das entrevistadas com 25 anos de exercício docente e outra com 32 anos na instituição, consideramos que a composição do quadro de professores demorou a ser preenchido pelas mulheres levando em conta o salto temporal entre a inserção de uma docente para a outra e também o tempo que levou para que se tivesse um quantitativo expressivo de mulheres no corpo docente da instituição.

GRÁFICO 13: TEMPO DE TRABALHO DAS DOCENTES NA UFMA/CCIM



FONTE: Dados da pesquisa (2023).

Levando em consideração o tempo de trabalho em suas respectivas funções como docente, levantamos assim questionamentos a respeito de suas jornadas de trabalho dentro da UFMA/CCIM. Quando questionadas sobre a existência de dificuldades no exercício de suas profissões temos uma afirmação acentuada (75%) de que ser docente no ensino superior não é uma tarefa fácil.

GRÁFICO 14: DIFICULDADES NO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO DOCENTE DA UFMA/CCIM



FONTE: Dados da pesquisa (2023).

Ao serem questionadas sobre suas atuações nas licenciaturas da universidade, 86,4% das entrevistadas não possuem interesse em desistir de suas carreiras como docente no ensino superior e 77,3% delas se consideram profissionais realizada em suas respectivas funções.

GRÁFICO 15: ATUAÇÃO PROFISSIONAL O ENSINO SUPERIOR



FONTE: Dados da pesquisa (2023).

Dentre a porcentagem que respondeu “sim” ao questionamento sobre desistir da licenciatura no ES (13,6%), questionamos os motivos que as levam/levaram a pensar em desistir ou almejar outras áreas de atuação e o fator com maior presença nos relatos era a baixa remuneração proporcionada pela área da licenciatura na universidade, sobrecarga, estresse e uma certa desvalorização de suas figuras²¹.

Eu sou naturalmente inquieta. Acho que não pensar em mudar de vida seria antinatural pra mim. Mas as dificuldades da academia, a falta de reconhecimento, as situações encontradas na universidade, as vezes pesam. No meu caso, o descaso com a pesquisa, a falta de investimentos, principalmente nos últimos quatro anos, foi um fator importante para considerar o abandono da carreira no magistério superior (Entrevista, Ciana, 2023).

Existem aquelas que não pensam em desistir da docência no ensino superior, mas que compartilham de pensamentos similares ao das que cogitam/cogitaram sair desta área.

Não penso em desistir. Mas no serviço público, o plano de cargo e carreira e aposentadoria tem limitações. E penso em buscar uma outra formação profissional que possibilite prazer, satisfação e liberdade criativa. Algo relacionado a arte. E possibilite empreender (entrevista, Erta, 2023).

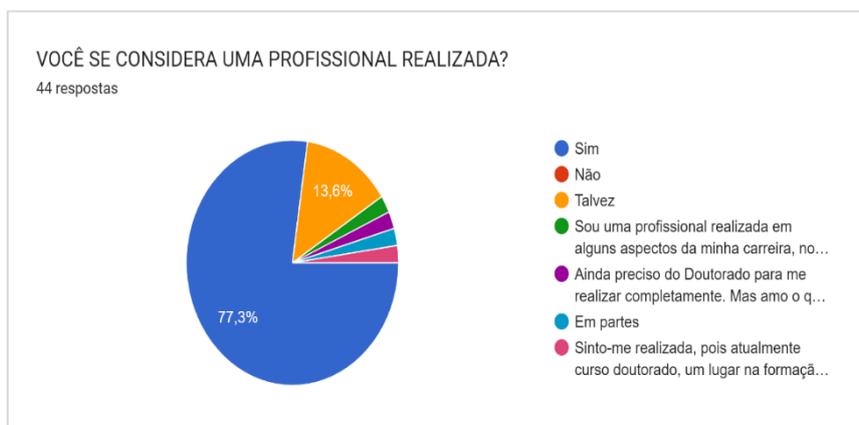
De acordo com as entrevistadas a sobrecarga de trabalho e a falta de investimentos, tanto na pesquisa como em outros setores, acaba criando um sentimento de descaso para com a profissão, o que abre espaço para um olhar de procura por

²¹ Em relação a confidencialidade para com as entrevistadas, ao final do questionário virtual, em sua última pergunta, disponibilizamos um espaço para que todas as docentes pudessem sugerir algum nome fictício para identificação de suas respostas neste trabalho. Algumas nos deixaram uma ou duas sugestões, mas também existem aquelas que optaram por não sugerir nenhum nome específico, ou seja, todas as respostas aqui apresentadas estão identificadas de acordo com a vontade de nosso público-alvo para manter suas identidades preservadas e por questões de sigilo, pelos mesmos motivos nomeamos de forma fictícia aquelas que não nos deram opções de nomes fictícios.

oportunidades que valorizem mais suas qualidades profissionais para assim se sentirem mais confortáveis e satisfeitas com o trabalho que desenvolvem.

O gráfico a seguir ilustra a porcentagem de mulheres docentes da UFMA/CCIM que se sentem satisfeitas com suas carreiras profissionais.

GRÁFICO 16: REALIZAÇÃO PROFISSIONAL



FONTE: Dados da pesquisa (2023).

Existem também aquelas que se sentem realizadas em partes pois a ainda almejam a elaboração de projetos a serem realizados futuramente e outras que ainda precisam conquistar outras etapas como o doutorado para se realizarem por completo, porém sente amor e carinho pelo que faz e que irá exercer o papel de docente no ensino superior por toda sua vida.

Sinto-me realizada, pois atualmente curso doutorado, um lugar na formação acadêmica o qual sempre almejei, como forma de melhorar ainda mais como docente (Entrevista, Brijite, 2023).

De modo geral, com base nos relatos das entrevistadas, o campo da licenciatura no ensino superior ainda é carregado de discursos e falas que historicamente o público feminino e os movimentos feministas buscam combater em nossa sociedade.

A inserção da mulher no ambiente universitário é recente. Até mesmo a inserção nas licenciaturas de forma autônoma e com livre escolha de ciência e área. Logo, ainda hoje sofremos constante preconceito, assédio (sexual e moral), dificuldade de acesso, oportunidade e permanência neste local, sobretudo quando mulheres mães, ou quando inseridas em licenciatura de ciências exatas (física, matemática e química) (Entrevista, Nísia, 2023).

Embora a sociedade em que vivemos seja vista como um meio social que “busca” combater tais atitudes, a construção social em que vivemos não se desvincula por inteiro de “manias” e hábitos passados que limitam a figura feminina até nos dias atuais.

Mesmo no ensino superior as mulheres ainda vivenciam cotidianamente o machismo e sexismo. A desigualdade pode ser constatada na oferta de oportunidades de crescimento profissional, no reconhecimento das atividades desenvolvidas, bem como na distribuição de oportunidades que envolvem recursos e prestígios (Entrevista, Francisca, 2023).

A figura feminina no século passado era totalmente privada de seus direitos mais básicos como, por exemplo, o da educação. Os tempos mudam e com eles as configurações sociais também, hoje podemos ver que mesmo diante da presença de tantas realidades limitantes, ofensivas e preconceituosas as mulheres construíram e continuam a construir caminhos para si e para outras que virão futuramente.

Hoje se tem uma noção por parte de nossas docentes de que o ambiente universitário, e a licenciatura no ensino superior, está mais aberto à presença e participação das mulheres, as estatísticas vem aumentando cada vez mais e a autonomia de escolha pelas ciências e determinadas áreas também, entretanto, ainda se tem um sentimento de carência em relação aos espaços de poder em cargos de chefia, gestão, entre outros.

Eu, tenho a impressão, que o ambiente acadêmico é um dos mais abertos a atuação da mulher. É claro que caminhos precisam (e devem) ser percorridos, como atuação da mulher na gestão, em cargos superiores. Mas, em comparação com outras áreas, acredito que o ambiente acadêmico é menos inóspito. E precisamos que mulheres assumam papéis de liderança para que isso ainda possa melhorar (Entrevista, Ciana, 2023).

O papel das mulheres tem aumentado neste setor. Pelo menos, em números somos maioria. Tanto na quantidade de alunos ingressos na universidade, como número de professores. Porém, os cargos de chefia ainda se encontram muito nas mãos dos homens (Entrevista, Mia, 2023).

Apesar de majoritariamente feminino em alguns aspectos, existem barreiras a áreas específicas marcadas por valores tradicionais que ainda precisam ser superadas, um sentimento de constante luta.

Minha concepção sobre o campo da licenciatura na Universidade para mulheres, tem se expandido, entretanto, ainda lento, pois o universo do Ensino Superior continua marcado por valores tradicionais sobre o papel da mulher, como o "sexo frágil", portanto, menos competente que o homem (Entrevista, Mariele, 2023).

Aspectos como a maternidade, vida pessoal e falta de incentivos também estão presentes em seus discursos quando pensam em licenciatura e docência no ensino superior. Demandas sociais e pessoais de outra natureza, são características consideradas cruciais no que se refere a seus papéis de exercícios como professoras universitárias.

Acredito que as mulheres têm conseguido mais e mais espaço. Mas acredito que seja pouco ainda. Muito pouco. Muitas mulheres têm feito muito no que toca ao ensino, a pesquisa e a extensão e obtêm reconhecimento merecido. Por conta da carga elevada de trabalho, muitas optam ou evitam posições de poder, como por exemplo, coordenações ou candidaturas a direção de algo dentro da instituição. Primeiro porque já estão consumidas de trabalho, segundo porque muitas vezes, mesmo tendo alcançado projeção profissional, também dividem o trabalho com atividades domésticas e filhos. E terceiro o fato de que estruturalmente não fomos ensinadas a conseguir cargos de poder isso acaba por não nos interessar tanto. Assim, temos professoras extremamente engajadas, muito ativas, muito produtivas, mas que não almejam tais cargos por falta de interesse e principalmente porque não tem um retorno financeiro adequado. Então por que pegar mais um trabalho dentre a infinidades de trabalhos que temos se isso não tem também reconhecimento financeiro, melhor não! (Entrevista, Esperança, 2023).

No que diz respeito ao exercício em cargos de liderança dentro da universidade, apesar de haver certo número de docentes mulheres atuando como membro de grupos de pesquisas no diretório de pesquisas do CNPq (63,6%) apenas 31,8% delas são líderes de grupos de pesquisas.

GRÁFICO 17: MULHERES MEMBROS DE GRUPOS DE PESQUISAS NO DIRETÓRIO DE PESQUISAS DO CNPQ DA UFMA/CCIM



FONTE: Dados da pesquisa (2023).

GRÁFICO 18: MULHERES LÍDERES DE GRUPOS DE PESQUISAS NO DIRETÓRIO DE PESQUISAS DO CNPQ DA UFMA/CCIM



FONTE: Dados da pesquisa (2023).

Em alguns depoimentos obtidos através do questionário virtual notamos algumas dificuldades em alcançar e/ou administrar alguns espaços de gestão. Na fala das entrevistadas que em algum momento de suas carreiras assumiram cargos de coordenação de cursos de graduação e de pós-graduação - considerados espaços de liderança importantes dentro das Universidades - entre outros, verifica-se alguns termos chave, que podem ser problematizados.

“Falta de oportunidade”, “stress causado pela sobrecarga de trabalho”, por ser “novata”, “não identificação com o cargo”, “comprometimento do tempo”, “falta de perfil” e “desinteresse” foram algumas das respostas. Mas houve professoras que classificaram como “tranquila” sua atuação nesses espaços. Ao serem questionadas sobre o exercício em algum cargo de liderança ou chefia no meio universitário obtivemos relatos tanto positivos como também negativos:

Sim. Aspectos positivos: aprendizagem em gestão de pessoas; como lidar com responsabilidade de chefia; sistematização do trabalho; desenvolvimento de trabalho coletivo; desenvolvimento de relações interpessoais, dentre outros. Aspectos negativos: lidar com a falta de compromisso entre alguns pares; lidar com os imprevistos e não planejamentos institucionais; dificuldades com a resolução de problemas com a UFMA de São Luís; a dificuldade com burocracias à distância, ou seja, com a UFMA de São Luís; falta de fomento para ensino, pesquisa e extensão, bem como, para Eventos Universitários, dentre outros (Entrevista, Mariele, 2023).

Coordenadora do curso de [...] (2012-2014). É um cargo extremamente exigente, tanto no sentido de disponibilidade e dedicação de tempo, quanto na gestão de problemas. Nesse sentido, a remuneração não era compatível com a demanda de trabalho. Nem as condições estruturais, de pessoal, materiais e financeiras da instituição correspondiam às necessidades do curso e do campus, o que dificultava e tornava o trabalho mais estressante (Entrevista, Lua, 2023).

Através das falas dessas mulheres, que ocupam ou ocuparam cargos de liderança, notamos que mesmo havendo aspectos positivos em tais posições ainda há muito mais dificuldades de acesso, de conciliação com a vida cotidiana e acadêmica, de identificação e, principalmente, uma sobrecarga de trabalho no exercício de cargos mais elevados dentro do ambiente universitário.

Em suas considerações sobre gênero os termos “igualdade”, “equidade” e “respeito” são os mais utilizados, que a sociedade precisa e deve ver e tratar todos os cidadãos com uma só visão, criando um balanceamento entre os gêneros “em todos os âmbitos desde a distribuição de trabalho na casa, até cargos, salários, número igual na política, nos tribunais etc” (Entrevista, Ida, 2023) de uma sociedade marcada pelo apagamento da figura feminina ao longo da história.

Tratamento igualitário dado a homens e mulheres em direitos e deveres; reconhecimento de que carregamos uma herança histórica de subjugação do feminino e que esse quadro precisa ser modificado para que a mulher também possa ocupar os espaços que ela deseja e exercer sua liberdade longe de uma relação de dominação masculina que ainda é marca da nossa sociedade (Entrevista, Rafaela, 2023).

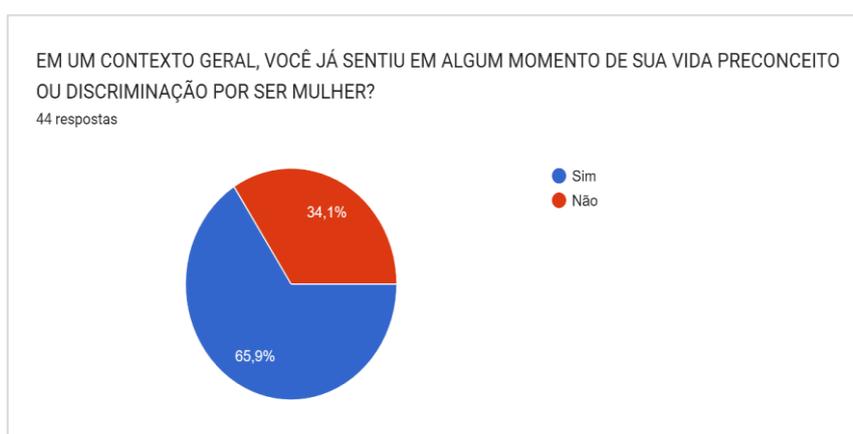
Um dos sentimentos que surgem diante dos relatos é o da idealização de uma sociedade que leve em consideração as competências de ambos os sexos e não um meio social que direciona a imagem feminina como menos competente em suas mais diversas esferas, valorizando-os dentro de suas características individuais. “Em suma, a supressão das injustiças ocorridas pelo fato de ser mulher, pode se configurar como igualdade de gênero” (Entrevista, For de Mandacaru, 2023).

Igualdade de gênero é a atuação de homens e mulheres em ambientes sociais, sem que haja preconceito, discriminação ou sentimento de superioridade de um gênero em relação ao outro, sendo a capacidade de atuação/competência, em uma realizar determinada função, o único critério de avaliação desses indivíduos (Entrevista, Susa, 2023).

De forma resumida a compreensão geral que se tem por parte das entrevistadas é que igualdade seria uma garantia das mesmas oportunidades de trabalho e remuneração, de direitos políticos, sociais, culturais, religiosos, etc.

De acordo com os dados obtidos via questionários virtuais 65,9% de nossas entrevistadas já sentiram preconceito de gênero em suas vidas e 34,1% delas já sofreram algum tipo de discriminação dentro do ambiente de trabalho por ser mulher.

GRÁFICO 19: DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO: CONTEXTO GERAL DE VIDA



FONTE: Dados da pesquisa (2023).

GRÁFICO 20: DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO: CONTEXTO PROFISSIONAL



FONTE: Dados da pesquisa (2023).

Em outras palavras mais da metade de nossas entrevistadas em algum momento de suas vidas já se sentiram certo tipo discriminação de gênero de forma geral, até mesmo em suas trajetórias profissionais. O que significa ser uma realidade bastante preocupante levando em consideração que em pleno século 21 ainda se mantem um comportamento de objetificação, desvalorização e desrespeito para com as mulheres de nossa sociedade, tanto em um contexto profissional ou não.

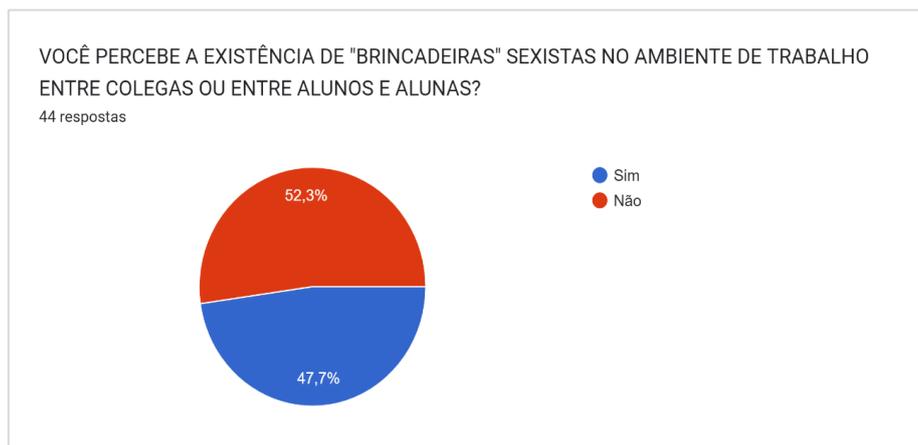
Os dados a seguir trazem um panorama com relação a vivências e/ou experiências dessas professoras sobre violências e “brincadeiras” sexistas e de gênero no ambiente de trabalho.

GRÁFICO 21: VIOLÊNCIAS SEXISTAS E DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

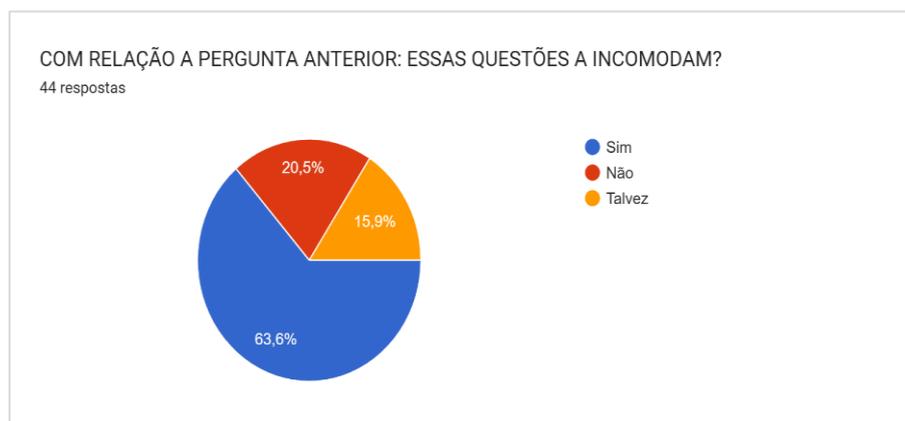


FONTE: Dados da pesquisa (2023).

GRÁFICO 22 e 23: “BRINCADEIRAS” SEXISTAS NO AMBIENTE DE TRABALHO



FONTE: Dados da pesquisa (2023).



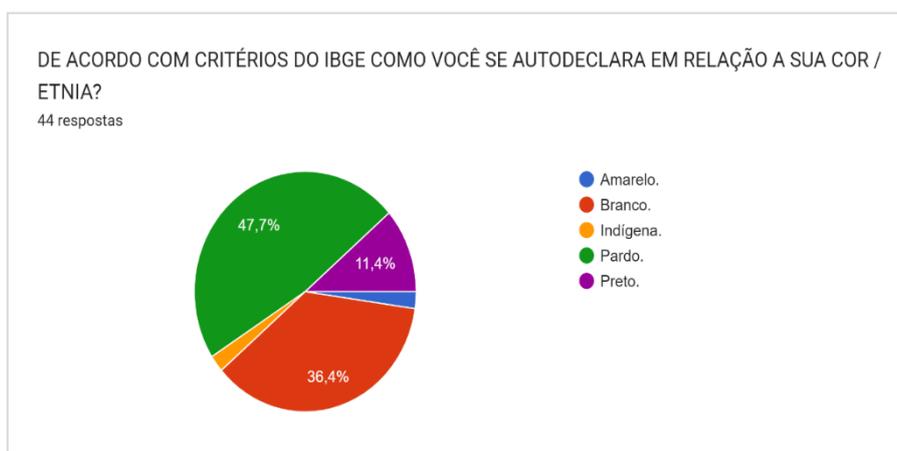
FONTE: Dados da pesquisa (2023).

Como podemos notar 38,6% delas relatam que já sofreram algum tipo de assedio ou se sentiram assediadas em seus ambientes de trabalho, quase metade delas percebe a existência de brincadeiras sexistas em seus contextos profissionais (47,7%) e 63,6% delas se sentem incomodadas com tais questões.

Em uma sociedade como a atual em que os esforços por igualdade entre os gêneros chegou a um patamar com mais visibilidades para as lutas contra as desigualdades, realidades em que brincadeiras sexistas e assedio as mulheres se tornam preocupantes, principalmente levando em consideração que dizemos viver em uma sociedade mais justa para como todos os cidadãos.

Adiante entramos em mais uma das vertentes que fazem parte da preocupação/problematização desta pesquisa e que também foi mencionada anteriormente na fala de uma de nossas docentes: a presença de mulheres de diferentes raças/etnias no meio docente da universidade.

GRÁFICO 22: AUTODECLARAÇÃO RACIAL



FONTE: Dados da pesquisa (2023).

Em um total de 44 entrevistadas, 47,7% delas se autodeclararam pardas, 36,4% brancas e apenas 11,4% se identificam como mulheres pretas, 2,3% delas se reconhecem como amarelas e/ou indígenas. Ao analisarmos o contexto geral da mulher nos espaços do ensino superior, a situação das mulheres é de minoria em alguns aspectos como, por exemplo, cargos de gestão e lideranças, quando se trata de mulheres negras essas estatísticas são ainda mais preocupantes.

Os obstáculos para a mulher negra são maiores, pois na sociedade em que vivemos, apesar de ser composta em sua maioria por pessoas pretas, existe uma forte cultura de racismo e de limitações para com pessoas negras. Então, diante de tal análise, percebe-se que, se para a mulher de forma geral é complicado alcançar/chegar a determinadas áreas e para exercer funções de liderança, para mulheres negras essas complicações são em dobro pois se tem uma cobrança ainda maior por competência e bom desempenho de suas funções, o que chega a justificar, de certa forma, a pouca presença ou autodeclaração de mulheres negras no ambiente docente da universidade.

Visto que vivemos em uma sociedade “embranquecida” que desde o Brasil Colônia que a escravidão tratou pessoas negras como objetos descartáveis e sem determinados valores, éticos e morais, diante de uma construção historicossocial de desvalorização e objetificação de corpos negros que perdura os dias atuais, as mulheres negras tornam-se alvos ainda maiores de “brincadeiras” sexistas e também mais suscetíveis/vulneráveis a situações de assédio em nossa sociedade, tendo que enfrentar uma jornada tripla de se autoafirmar e afirmar para a sociedade o seu valor como mulher, como profissional e como mulher negra.

Com relação a questões que envolvem o racismo, nossas entrevistadas nos dão uma visão mais detalhada de como as questões raciais, mesmo colocadas constantemente em debate no meio acadêmico-universitário, ainda possui uma forte cultura de desvalorização de pessoas negras e/ou pardas, principalmente em relação as suas formações, suas experiências, opiniões e representações.

Eu me autoidentifico como uma mulher parda. Essa identificação me coloca em uma zona constante de negociação, em determinadas situações noto que as pessoas optam por me considerar mais branca e em outras mais negra. Essa negociação tem se relacionado ao que está sendo negociado e ao meu/minha interlocutora. No entanto, de modo geral, quando há um posicionamento pessoal explícito da minha parte constato algum estranhamento ou surpresa, tanto positiva quanto negativa. [...] A universidade é um ambiente racista, deste modo, eu já presenciei situações tanto na gestão, nas salas de aula ou até mesmo nas relações interpessoais. [...] As situações vivenciadas por mim poderiam ser lidas como "sutis", situações em que o/a agressor/a poderia "facilmente" dizer que foram mal entendidos, que jamais teriam a intenção. (Entrevista, Francisca, 2023).

A falta de representatividade de pessoas negras é um dos aspectos que marca a realidade de pessoas pretas no ambiente universitário pois isso resulta em situações que levam a reflexões a sobre a não valorização de suas identidades raciais, se tornando uma constante autoafirmação racial.

Já ocorreu situação de comentários como: por ter olhos claros, não ter a cor da pele mais acentuada e o cabelo com aspecto mais afro, já ouvi que não sofro ou sofri como aquelas que tem a cor da pele mais acentuada e o cabelo mais crespo. Na minha percepção, este ponto leva a outro nível o próprio entendimento sobre raça e como é multifacetada. Para refletir... (Entrevista, Flor de Mandacaru, 2023).

Temos ainda alguns pontos a serem ressaltados nas falas de nossas interlocutoras em relação às questões raciais não apenas como docentes, mas também em suas trajetórias acadêmicas como, por exemplo, a consciência de que em alguns casos o racismo não ocorre de forma direta a elas, mas é uma situação que pode acontecer em sua realidade com colegas de cor.

Eu não tenho nenhuma experiência concreta com relação ao assunto mulher negra na universidade. Apesar de saber que podem ser proferidas falas preconceituosas com relação à raça/cor, eu mesma nunca ouvi isso no curso em que trabalho. Compreendo ainda que o curso em que leciono é composto por uma certa "elite" branca da saúde (Entrevista, Lia, 2021).

Em outros casos acontece tanto de forma direta como indireta, por indivíduos que futuramente poderiam até mesmo ser um futuro colega de trabalho:

Um professor da universidade afirmou na sala de aula, que me reprovava, porque eu não tinha cor, para ser médica. No momento, sorri e achei cômico, e uni todos os documentos, relatórios e provas e solicitei junto à Pró - Reitoria de graduação, a expulsão do professor da universidade. Não queria que isso acontecesse com mais nenhum colega de turma. Logo, este professor foi exonerado da universidade. Este mesmo professor havia reprovado outros 2 alunos alegando que um era pobre e que o outro era "doido". Não me sinto inferior e nem superior a ninguém, por minha cor e nem pelo fato de ser mulher. Acredito que os direitos são iguais e que devem ser respeitados. [...] Nem todas as pessoas terão a mesma oportunidade que tive. E, por incrível que pareça, a única vez, em minha vida, que passei por situação semelhante, foi essa. Em nenhum outro momento de minha vida fui discriminada, então conclui que o problema era com o professor e não comigo (Entrevista, Renata, 2023).

São diversas as realidades em que a questão racial aparece em algumas falas, diante dos relatos não podemos deixar de notar que existe um conhecimento da realidade dentro do ambiente universitário:

Já ouvi frases do tipo: "A primeira vez que a vi, não dei nada pela senhora", "A senhora não parece enfermeira". Em um curso que predomina docentes brancos, ser negra desperta alguns estranhamentos entre discentes e docentes. [...] No coffee break de um evento científico perguntaram se eu estava preparando o cafezinho (Entrevista, Remédios, 2023).

O relato acima por si só demonstra o quão desvalorizada e vinculadas a um trabalho secundário é a imagem de pessoas presta, ainda mais da mulher preta. A vinculação inerente de que pessoas negras não conseguem ou não podem estar ou alcançar determinados lugares por suas competências e méritos. É em discursos como esses que passamos a acreditar ainda mais em versos como os da canção "A Carne" de 2002 da cantora Elza Soares que diz que "a carne mais barata do mercado é a carne negra (só serve o não preto)" pois mesmo diante de séculos de lutas ainda assim pessoas pretas precisam "brigar sutilmente e bravamente por respeito" (Elza Soares, 2002) diariamente.

Diante disto, acreditamos que a presença de pessoas negras e de mulheres negras no ensino superior, em seus mais diversos espaços, seria um ponto forte e positivo para uma população tão desvalorizada em nossa sociedade.

Gostaria de ver mais mulheres negras na universidade. Se existem poucas mulheres no geral em espaço de poder, mulheres negras então são casos raros. Acho que isso ajudaria também as alunas e alunos também se reconhecerem nos professores e professoras (Entrevista, Esperança, 2023).

Ressaltamos que a questão o racismo não foi uma indagação proposta por nós de início, no entanto, ela se impôs como um dado relevante no processo de coleta de dados. Através dos depoimentos das entrevistadas percebe-se, de forma acentuada, que a presença e atuação de pessoas negras na docência da universidade acontece de forma

reduzida e que por mais que algumas delas não tenham sofrido ou presenciado situações de racismos, sexismos/misoginia de forma direta dentro do ambiente universitário como docentes ainda se tem consciência de que tais problemas estão presentes em seu cotidiano.

A constante “necessidade” imposta às mulheres de provar que são capazes é uma questão recorrente de anos de história. Necessidade essa que apenas se faz presente devido a uma sociedade excludente, unilateral e patriarcal disposta a um só lado da moeda que culminou por séculos a imagem “adequada” ou “apropriada” para as mulheres, sendo elas negras ou não.

Como podemos perceber mesmo em um ambiente visto e constituído majoritariamente por profissionais mulheres, tanto docentes como discentes, a capacidade de exercício de forma eficiente delas em suas respectivas profissões ou cargos ainda é questionada e de certa forma “desvalorizada”.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão bibliográfica e o estudo de caso que trouxemos até aqui nos traz o conceito de gênero e nos ajuda a compreender um pouco sobre a relação entre produção do conhecimento e gênero nas Ciências Sociais, sem deixar de evidenciar as experiências das mulheres docentes da Universidade Federal do Maranhão de Imperatriz, buscando trazer suas agências e processos limitantes no exercício docente e na pesquisa acadêmica para entendermos e problematizar a forma como as mulheres são vistas e quais os empecilhos sobre suas figuras no ensino superior.

Percebemos que mesmo diante de séculos de limitações, desvalorização e redução de sua capacidade como sujeitos sociais e hoje em dia enfrentando várias jornadas em seu cotidiano relacionadas ao trabalho doméstico, maternidade, cuidados etc, as mulheres não se ausentaram da vida pública e da luta por seus direitos como cidadãs os longos dos anos, encarando barreiras e cruzamentos interseccional de gênero, classe, raça, sexualidade e origem geográfica que dificultava e ainda dificulta o seu reconhecimento como sujeito social nos espaços públicos.

Ao realizarmos um levantamento sobre a presença da mulher docente no Ensino Superior da Universidade Federal do Maranhão, campus de Imperatriz (UFMA/CCIM) e se levamos em consideração o tempo de existência do campus, que em 2023 completou 43 anos, demorou-se cerca de 10 a 15 anos para que se tivesse um quantitativo expressivo e mais representativo de mulheres presentes no quadro docente da instituição. Dos 217 docentes que compõem o quadro de professores nos cursos de graduação do centro de Ciências de Imperatriz, 120 são mulheres e delas 44 responderam nosso questionário virtual.

Entendemos com este estudo/investigação que as mulheres possuem forte presença na Universidade Federal do Maranhão de Imperatriz, especialmente em seu quadro de docentes, entretanto se analisarmos com um pouco mais de detalhes percebemos que, historicamente, o caminho e o tempo percorrido para que isto fosse possível é maior e repleto de obstáculos para além de suas funções/atribuições.

Para além das questões sobre os cuidados domésticos que factualmente nossa sociedade carrega por séculos, aquelas que adentram e permanecem nos espaços de produção do saber precisam constantemente lidar com questionamentos, dúvidas, descrença e desvalorização de suas capacidades e habilidades, tendo que enfrentar barreiras que limitam o desenvolvimento de seu potencial, de suas produções, de seus

conhecimentos e processos sociais, principalmente quando se trata de cargos de lideranças pois as poucas que ocupam ou ocuparam algum cargo possuem o dobro de cobrança por excelência em suas funções mesmo possuindo ótimas formações.

Nossos resultados mostram que há uma quantidade expressiva das docentes do Centro de Ciências de Imperatriz possuem o título de doutora (72,7%) em alguma área de formação e mesmo assim apenas 31,8% delas são ou já foram líderes de grupos de pesquisa no diretório de pesquisas do CNPq.

Ao problematizarmos a presença feminina nos espaços de produção do saber notamos que a sub-representação de semelhantes em posições de liderança pois a sobrecarga nas funções e falta de remunerações adequadas por atividades extras são fatores que influenciam tal realidade, principalmente em uma realidade em que o contexto social pessoal não é levado em consideração devido à falta de políticas afirmativas que busquem igualar oportunidades para ambos os sexos, visto que as mulheres possuem anos de atraso estruturalmente causados pelas relações de poder instituídas aos longos dos anos de uma sociedade patriarcal de invisibilidade feminina. O que pesa de forma mais intensa ainda sobre a imagem daquelas que são vistas e se autodeclaram como pessoas negras em uma sociedade embranquecida historicamente.

Entretanto, mesmo diante de uma realidade que ainda não as valorizam da mesma forma que se valoriza a imagem masculina e ainda que existam dificuldades bastante expressivas de acesso e de permanência em tais cargos, a satisfação de alcançarem posições como docentes e cientistas na academia é algo extremamente gratificantes em suas vidas e em suas carreiras profissionais e mais da metade do nosso público-alvo não se vê desistindo de suas funções atuais.

Nos relatos obtidos podemos descartar alguns obstáculos considerados pelas entrevistadas como barreiras que limitam o potencial feminino em suas funções no ambiente do ES, sendo eles a cobrança excessiva por eficácia no exercício de suas atribuições, o questionamento negativo de seus pares sobre posições e cargos alcançados, dúvidas sobre suas capacidades em exercer determinadas funções ou cargos – que ocorre até mesmo vindo de outras mulheres, colegas ou não -, situações relacionadas a raça e etnia intrinsecamente ligados ao racismo, casos, comentários, ações ou intimidações sexistas e/o misóginas de forma direta ou indireta, baixa remuneração em alguns casos, falta de representatividade ou desinteresse em construir um plano de carreira em um ambiente dominado pela figura masculina em determinados contextos como o de cargos maiores e a famosa sobrecarga de trabalho alinhada a necessidade de conciliar a vida

cotidiana pessoal e acadêmica, sem deixar de mencionar a grande falta de oportunidades, principalmente aquelas que levem em consideração a realidade total das mulheres como mulher, mãe, aluna, docente, profissional e de afazeres domésticos.

Mesmo após anos de mudanças em nossas estruturas sociais ainda percebemos que a realidade não é propícia, favorável ou totalmente favorável ao público feminino em sua constante e diária inserção social nos espaços públicos, mas ainda assim as mulheres continuam a perseverar e a conquistar seus locais de fala e de permanência, essencialmente na academia e em locais de produção do conhecimento, diante a uma sociedade construída de forma unilateral em suas relações de gêneros elas continuam a expandir sua presença e a preencher os espaços como a academia em diversas locais como discentes, docentes e pesquisadoras.

De modo geral, entender os processos sociais da mulher em nossa sociedade e analisar sua presença nos espaços de produção do saber são temáticas pertinentes e necessárias. Ao darmos luz sobre tais temas colaboramos para pensar uma sociedade mais justa e democrática em todos os aspectos, enfrentando de frente determinadas construções sociais estabelecidas ao longo dos séculos e evidenciar o protagonismo político, econômico, artístico e intelectual das mulheres.

Entendemos que pra registrar a trajetória dessas mulheres nos mais diferentes seguimentos, pontuando seu protagonismo, é necessário pensar para além daquilo que apenas propomos para determinados projetos e que durante os processos que permeiam tais objetivos podem surgir novas problemáticas relevantes a serem desenvolvidas futuramente em suas mais diversas vertentes, pois ao pontuar sobre a presença das mulheres nos espaços de produção do saber estamos abrindo portas para discursões antes mascaradas ou ignoradas por um construtor social de invisibilidade de determinadas figuras, sendo a temática Gênero, Ciência e Presença da Mulher no Ensino Superior um campo de pesquisa amplo que precisa ser melhor e mais explorado.

5 REFERÊNCIAS

ABRAFI - Associação Brasileira das Mantenedoras de Faculdade. IBGE: Mulheres têm mais acesso ao ensino superior, mas ainda são minoria em áreas como engenharia e TI. ABRAFI - Associação Brasileira das Mantenedoras de Faculdade, 2021. Disponível em: <https://www.abrafi.org.br/index.php/site/noticiasnovo/ver/4373/educacao-superior>.

Acesso: 18/08/2021.

Andrade, Rodrigo de Oliveira. Desequilíbrio no Sistema. Pesquisa FAPESP, 2022. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/desequilibrio-no-sistema/>. Acesso em: 25/09/2023.

ARTES, A. C. A.; RICOLDI, A. M. . O acesso de Negros no ensino superior: o que mudou entre 2000 e 2010. Cadernos de Pesquisa (Fundação Carlos Chagas. Impresso), v. 45, p. 858-881, 2015.

BACKES, V. F. ; THOMAZ, J. R. ; SILVA, F. F. . Mulheres Docentes no Ensino Superior: Problematizando Questões de Gênero na Universidade Federal do Pampa. Cadernos de Educação, Tecnologia e Sociedade, v. 9, p. 166-181, 2016.

BARRETO, Andreia . A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade. Caderno GEA FLACSO-Brasil , v. 3, p. 7-46, 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação. Disponível em: http://bi.cnpq.br/painel_beta/fomento-cti/. Acesso em: 21/09/2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, Painel de Fomento em Ciência, Tecnologia e Inovação. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/painel-de-fomento-em-ciencia-tecnologia-e-inovacao>. Acesso em: 21/09/2023.

BRASIL. Censo Atual. Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil - Lattes. Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/web/dgp/censo-atual>. Acesso em: 26/09/2023.

BRASIL. Futuras Cientistas. [Centro de Tecnologias Estratégicas do Nordeste - CETENE](https://www.gov.br/cetene/pt-br/areas-de-atuacao/futuras-cientistas). Disponível em: <https://www.gov.br/cetene/pt-br/areas-de-atuacao/futuras-cientistas>. Acesso em: 24/09/2023.

BRASIL. Incentivo às mulheres na ciência é tema de encontro no MCTI. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/noticias/2023/08/incentivo-as-mulheres-na-ciencia-e-tema-de-encontro-no-mcti>. Acesso em: 25/09/2023.

BRASIL. MCTI e FINEP lançam programa para estimular startups lideradas por mulheres. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/noticias/2023/06/mcti-e-finep-lancam-programa-para-estimular-startups-lideradas-por-mulheres>. Acesso em: 25/09/2023.

BRASIL. Ministra reafirma compromisso com políticas de igualdade de gênero na ciência. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/noticias/2023/03/ministra-reafirma-compromisso-com-politicas-de-igualdade-de-genero-na-ciencia>. Acesso em: 25/09/2023.

BRASIL. Mulher e Ciência. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programas/mulher-e-ciencia>. Acesso em: 24/09/2023.

BRASIL. Programa Mulher e Ciência, Estatísticas, Número de bolsas-ano das principais modalidades segundo o sexo do bolsista - 2001 - 2012. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programas/mulher-e-ciencia/estatisticas>. Acesso em: 20/09/2023.

BRASIL. Resultados. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira | Inep, Publicado em 2020, Atualizado em 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>. Acesso em: 25/09/2023.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, Publicado em 2004, Atualizado em 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/sobre/spm>. Acesso em: 25/09/2023.

CAMAPUM, Jean. Câmpus Imperatriz 40 anos: Uma volta na história em fatos, relatos e fotografias. Universidade Federal do Maranhão, 2020. Disponível em: <https://portalpadrao.ufma.br/site/noticias/campus-imperatriz-40-anos-uma-volta-na-historia-em-fatos-relatos-e-fotografias>. Acesso em: 10/10/2023.

Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, RESOLUÇÃO CNE/CES Nº 1, DE 3 DE ABRIL DE 2001.

Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, RESOLUÇÃO CNE/CES nº 1, DE 8 DE JUNHO DE 2007.

Colégio Plínio Leite. Como começou a trajetória da mulher na educação?. Colégio Plínio Leite, 2022. Disponível em: <https://www.colegioplinioleite.com.br/mulher-na-educacao/>. Acesso em: 03/10/2023.

DAS GRAÇAS MOTTA, D.; SANTOS AMORIM, E. Contribuição para a Memória da História da Educação Maranhense, Através da Mulher-Professora. Linguagens, Educação e Sociedade, [S. l.], n. 18, p. 167-173, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufpi.br/index.php/lingedusoc/article/view/1538>. Acesso em: 10/10/2023.

DE NEGRI, Fernanda. Mulheres na ciência no Brasil: ainda invisíveis?, 2020. Disponível em: <https://www.wilsoncenter.org/publication/snapshot-the-status-women-brazil-2019>. Acesso: 26/09/2023.

EUCLIDES, M. S. . Mulheres negras doutoras e professoras universitárias: trajetórias de rupturas, desafios e conquistas. 2017.

FALEIROS, F.; KAPPLER, C. O. ; SILVA, S. S. C. ; PONTES, F. A. R. ; GOES, F. S. N. ; CUCICK, C. D. . Use Of Virtual Questionnaire And Dissemination As A Data Collection Strategy In Scientific Studies. Texto e Contexto. (UFSC Impresso) , v. 25, p. 01-06, 2016.

FERNANDES, Fernanda. A história da educação feminina. 2019. Disponível em: <https://www.multirio.rj.gov.br/index.php/reportagens/14812-a-hist%C3%B3ria-da-educac%C3%A7%C3%A3o-feminina> Acesso em: 03/10/2023.

FERREIRA, Paula. As barreiras estão dispostas ao longo de todo percurso da carreira científica', diz pesquisadora em gênero e ciência. O Globo, 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/educacao/noticia/2023/02/as-barreiras-estao-dispostas-ao-longo-de-todo-percurso-da-carreira-cientifica-diz-pesquisadora-em-genero-e-ciencia.ghml> Acesso em: 26/09/2023.

FOUCAULT, Michel. Microfísica do poder. Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

GOMES, M. C. . Gênero e Educação: Mulheres na Docência do Ensino Superior. 2013.

GUEDES, M. C. A presença feminina nos cursos universitários e nas pós-graduações: desconstruindo a idéia da universidade como espaço masculino, v.15, Suplemento, p.117-132, jun. 2008.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, 2018. Disponível: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html#subtitulo-0>. Acesso: 18/08/2021.

LETA, J.. Mulheres na Ciência Brasileira: Desempenho Inferior? Revista Feminismos, v. 2, p. 139-151, 2014.

LETA, J. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. Revista de Estudos Avançados - USP, São Paulo, v. 17, 2003.

LIMA, Mariana. Mulheres na ciência: os desafios e conquistas de ontem e hoje. Observatório do Terceiro Setor, 2019. Disponível em: <https://observatorio3setor.org.br/carrossel/mulheres-na-ciencia-os-desafios-e-conquistas-de-ontem-e-hoje/>. Acesso em: 26/09/2023.

MELO, M. C. M. A. Gênero e Universidade: a presença da mulher aluna nos Cursos do Centro de Ciências Exatas e Tecnologia da Universidade Federal do Maranhão, 2013.

Minha biblioteca.com.br. Mulheres na Educação: desafios e conquistas. Minha biblioteca.com.br, 2022. Disponível em: <https://minhabiblioteca.com.br/blog/mulheres-na-educacao-desafios-e-conquistas/>. Acesso em: 03/10/2023.

Minha biblioteca.com.br. Mulheres na Educação: no topo das Universidades. Minha biblioteca.com.br, 2022. Disponível em: <https://minhabiblioteca.com.br/blog/mulheres-na-educacao-no-topo-das-universidades/>. Acesso em: 03/10/2023.

OLIVEIRA, L. A.. A trajetória da mulher na educação brasileira: traços da história. 45 f. Monografia (Licenciatura em Pedagogia) - Fundação Universidade Federal de Rondônia, 2021.

ROSEMBERG. Educação formal, mulher e gênero no Brasil contemporâneo. Revista Estudos Feministas, 2001.

SEBRAE. O que é teto de vidro e como mulheres podem romper essa barreira para ascender na tecnologia?. SEBRAE, 2022. Disponível em: <https://www.sebrae-sc.com.br/blog/o-que-e-teto-de-vidro-e-como-mulheres-podem-romper-essa-barreira-para-ascender-na-tecnologia>. Acesso em: 04/12/2023.

SILVEIRA, L. S. ; ALMEIDA, L. A. D. . Segregação Ocupacional e Desigualdade Salarial por Raça e Gênero no Setor Público Brasileiro. Boletim de Análise Político-Institucional , v. 31, p. 13, 2021.

SIQUEIRA, L. F. S.; SILVA, M. C. de O. . Escola de Meninas d Mulheres Cientistas: Uso do Design Thinking como Experiência de Prototipação de Ideias no Campo Científico Feminino. Boletim de Conjuntura (BOCA), Boa Vista, v. 15, n. 44, p. 682–704, 2023. DOI: 10.5281/zenodo.8312178. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/1997>. Acesso em: 09 out. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO, REGIMENTO GERAL, São Luís, 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO, RESOLUÇÃO Nº 3.058-CONSEPE, 27 de junho de 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO, RESOLUÇÃO No 94-CONSUN, de 6 de novembro de 2006.

6 APÊNDICES

APÊNDICE I - FORMULÁRIO DA PESQUISA ENVIADOS AS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

08/12/2023, 02:15

REPRESENTATIVIDADE DE DOCENTES MULHERES NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

REPRESENTATIVIDADE DE DOCENTES MULHERES NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

Prezada Educadora,

No sentido de identificar e compreender a experiência das mulheres em seus processos sociais no Sul Maranhense, o presente formulário é fruto de uma pesquisa que visa colaborar para construção de uma base teórica e de dados qualitativos e quantitativos que sirva para estudos futuros, no âmbito das Ciências Humanas, no estado do Maranhão, mais especificamente no Sul, problematizar as relações entre gênero e ciência e colaborar para evidenciar o protagonismo político, econômico, artístico e intelectual de mulheres no contexto maranhense.

O preenchimento dos dados é de suma importância para nós, não apenas como conteúdo de pesquisa, mas como forma de melhor conhecermos as experiências singulares das educadoras em suas relações étnico-raciais, dificuldades, obstáculos e avanços das mulheres e mulheres negras maranhenses na Universidade Federal do Maranhão campus de Imperatriz.

Essa pesquisa visa garantir a inviolabilidade do direito ao sigilo e o respeito com os seus participantes. Os dados dela decorrentes serão tratados de forma global e em nenhum momento serão divulgados dados sobre sujeitos de forma nominal.

Ao participar da pesquisa, você concorda com a utilização das suas informações para fins de pesquisa, com as garantias já apresentadas. A qualquer momento, você pode solicitar a exclusão das suas informações neste projeto.

Estaremos à disposição para quaisquer esclarecimentos e sugestões.

Equipe Responsável:

Prof. Dra. Vanda Maria Leite Pantoja - vanda.pantoja@ufma.br

Discente do curso de pedagogia Guilherme de Castro Brito
- Guilherme.castro@discente.ufma.br

* Indica uma pergunta obrigatória

1. E-mail *

2. E-MAIL INSTITUCIONAL *

3. NOME COMPLETO *

4. IDADE

5. DE ACORDO COM CRITÉRIOS DO **IBGE** COMO VOCÊ SE AUTODECLARA *
EM RELAÇÃO A SUA COR / ETNIA?

Marcar apenas uma oval.

Amarelo.

Branco.

Indígena.

Pardo.

Preto.

Outro: _____

6. QUAL A SUA ÁREA DE FORMAÇÃO? *

7. EM QUAL CURSO VOCÊ ESTÁ ALOCADA DENTRO DA UFMA? **Marcar apenas uma oval.*

- Ciências Contábeis.
- Comunicação Social - Jornalismo.
- Direito.
- Enfermagem.
- Engenharia de Alimentos.
- Licenciatura em Ciências Humanas - Sociologia.
- Licenciatura em Ciências Naturais - Biologia.
- Medicina.
- Pedagogia.

8. QUAL SUA FORMAÇÃO ACADÊMICA? **Marcar apenas uma oval.*

- Graduação.
- Especialização.
- Mestrado.
- Doutorado.
- Pós-Doc.
- Outro: _____

9. VOCÊ ATUA COMO UMA DOCENTE SUBSTITUTA?

Marcar apenas uma oval.

- SIM
- Não
- Outro: _____

10. A QUANTO TEMPO VOCÊ TRABALHA DENTRO DA UNIVERDIDADE FERDERAL DO MARANHÃO DE IMPERATRIZ? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de um ano.
- 2 a 5 anos.
- 5 a 10 anos.
- 10 a 15 anos.
- Outro: _____

11. ALÉM DA MINISTRAR AULAS NA GRADUAÇÃO, QUAIS SÃO AS OUTRAS ATIVIDADES QUE VOCÊ DESENVOLVE NA UNIVERSIDADE? *

Marque todas que se aplicam.

- Pesquisa.
- Extensão.
- Gestão.
- Ministra aulas na pós graduação.
- Outro: _____

12. VOCÊ É MEMBRO DE GRUPOS DE PESQUISAS NO DIRETÓRIO DE PESQUISAS DO CNPQ? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

13. **VOCÊ É LÍDER DE GRUPOS DE PESQUISAS NO DIRETÓRIO DE PESQUISAS DO CNPQ** *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

14. **VOCÊ JÁ EXERCEU ALGUM CARGO DE LIDERANÇA OU CHEFIA DENTRO NO MEIO UNIVERSITÁRIO? QUAIS A SUAS PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DO CARGO?** *

CHEFE DE DEPARTAMENTO, LÍDER, ENTRE OUTROS / ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS.

15. **CASO "NÃO" TENHA EXERCIDO ALGUM CARGO DE LIDERANÇA DENTRO DA UNIVERSIDADE: EXISTE ALGUM MOTIVO EM ESPECÍFICO?**

BARREIRAS / LIMITAÇÕES / FALTAS DE OPORTUNIDADES, ETC?

16. **DESCREVA SUA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL: PODENDO CITAR FATOS *
OCORRIDOS OU EXPERIÊNCIAS VIVIDAS:**

POR QUE ESCOLHEU A LICENCIATURA, COMO SE DEU A ESCOLHA DA PROFISSÃO E SE HOUVE INCENTIVO DE PESSOAS PRÓXIMAS, TAIS COMO PAIS, PROFESSORES/AS, TELEVISÃO, NOTAS DO VESTIBULAR, ENTRE OUTROS?

17. **VOCÊ ALGUMA VEZ JÁ PENSOU EM ATUAR EM OUTRA ÁREA OU JÁ *
PENSOU EM DESISTIR DA LICENCIATURA NO ENSINO SUPERIOR?**

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

18. **CASO TENHA RESPONDIDO "SIM" NA PERGUNTA ANTERIOR: QUAIS OS *
MOTIVOS DE PENSAR EM DESISTIR OU DE ALMEJAR OUTRA ÁREA DE
ATUAÇÃO?**

HOUVE ALGUMA DIFICULDADE ENCONTRADA NESSA ÁREA DE ATUAÇÃO?
POR EXEMPLO, CONCILIAR VIDA FAMILIAR E VIDA ACADÊMICA, TEMPO, GRAVIDEZ,
TRABALHO, ENTRE OUTROS.

19. **DESCREVA AS SUAS CONCEPÇÕES A RESPEITO DO CAMPO DA LICENCIATURA NA UNIVERSIDADE E COMO VOCÊ VÊ A INSERÇÃO DAS MULHERES NESTA ÁREA?** *

COMO É VISTO O PAPEL DA MULHER NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO?

20. **VOCÊ ACHA QUE EXISTE ÁREAS "TÍPICAMENTE FEMININAS" NA CIÊNCIA?** *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

21. **CASO TENHA RESPONDIDO "SIM" NA PERGUNTA ANTERIOR: EM SUA OPINIÃO O QUE CAUSA OU DIRECIONA ESSA VISÃO DE QUE EXISTEM ÁREAS "TÍPICAMENTE FEMININAS" NA CIÊNCIA?**

22. **VOCÊ ACHA QUE HÁ DIFICULDADES ENCONTRADAS NO EXERCÍCIO DA *
PROFISSÃO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR?**

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

23. **CASO TENHA RESPONDIDO "SIM" NA PERGUNTA ANTERIOR: QUAIS OS TIPOS DE DIFICULDADES ENCONTRADAS?**

24. **VOCÊ SE CONSIDERA UMA PROFISSIONAL REALIZADA? ***

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Talvez
- Outro: _____

25. **DESCREVA SUAS EXPERIÊNCIAS E VIVÊNCIAS EM RELAÇÃO AO TRABALHO E VIDA FAMILIAR. ***

COMO É CONCILIAR VIDA FAMILIAR/PESSOAL E VIDA PROFISSIONAL?

26. **VOCÊ JÁ RECUSOU ALGUM CARGO OU OPORTUNIDADE DE TRABALHO POR DIFICULDADES EM CONCILIAR VIDA FAMILIAR/PESSOAL E TRABALHO?** *

EXEMPLO: TRABALHAR EM OUTRA UNIVERSIDADE/INSTITUIÇÃO, ESTUDAR NO EXTERIOR, ENTRE OUTROS.

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Outro: _____

27. **VOCÊ PERCEBE A EXISTÊNCIA DE "BRINCADEIRAS" SEXISTAS NO AMBIENTE DE TRABALHO ENTRE COLEGAS OU ENTRE ALUNOS E ALUNAS?** *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

28. **COM RELAÇÃO A PERGUNTA ANTERIOR: ESSAS QUESTÕES A INCOMODAM?** *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Talvez

29. **AINDA SOBRE A PERGUNTA ANTERIOR: NA SUA OPINIÃO COMO TAIS SITUAÇÕES PODERIAM SER EVITADAS?**

30. **SOBRE VIOLÊNCIAS SEXISTAS E DE GÊNERO: VOCÊ ALGUMA VEZ JÁ ^{*} FOI OU SE SENTIU ASSEDIADA EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO?**

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Talvez

31. **EM UM CONTEXTO GERAL, VOCÊ JÁ SENTIU EM ALGUM MOMENTO DE ^{*} SUA VIDA PRECONCEITO OU DISCRIMINAÇÃO POR SER MULHER?**

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

32. **EM UM CONTEXTO PROFISSIONAL, VOCÊ JÁ SENTIU PRECONCEITO ^{*} OU DISCRIMINAÇÃO POR SER MULHER EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO?**

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

33. O QUE VOCÊ COMPREENDE POR IGUALDADE DE GÊNERO? *

34. COM RELAÇÃO A QUESTÕES QUE ENVOLVEM O RACISMO: FAÇA UM PEQUENO RELATO SOBRE SUAS EXPERIÊNCIAS COMO MULHER NEGRA NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO. *

CASO NÃO SE IDENTIFIQUE COMO "MULHER NEGRA" IGNORE RESPONDENDO COM TRÊS PONTOS (...).

35. VOCÊ JÁ PRESENCIOU ALGUMA SITUAÇÃO DE RACISMO NA UNIVERSIDADE? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

36. **CASO TENHA RESPONDIDO "SIM" NA PERGUNTA ANTERIOR: RELATE SOBRE VIVÊNCIAS E SITUAÇÕES DE RACISMO QUE VOCÊ POSSA TER PRESENCIADO COM COLEGAS DE TRABALHO, ALUNOS, EM SALA DE AULA, ENTRE OUTROS.**

37. **VOCÊ JÁ SOFREU RACISMO DENTRO DO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO?**

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

38. **CASO TENHA RESPONDIDO "SIM" NA PERGUNTA ANTERIOR: RELATE SOBRE O OCORRIDO.**

39. **POR QUESTÕES DE SIGILO DA PESQUISA: VOCÊ DESEJA SUGERIR ALGUM NOME FICTÍCIO PARA IDENTIFICAÇÃO DE SUAS RESPOSTAS?**

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários