

CULTURA ACADÊMICA E MICROPOLÍTICAS DE DISCRIMINAÇÕES VIVENCIADAS POR MULHERES EM CARREIRAS CIENTÍFICAS

ACADEMIC CULTURE AND MICROPOLITICS OF DISCRIMINATIONS EXPERIENCED BY WOMEN IN SCIENTIFIC CAREERS

Marcel de Almeida Freitas¹

Regina de Paula Medeiros²

Gabriel Salgado Ribeiro de Sá³

Resumo: Apesar do aumento de mulheres nas universidades desde a década de 1990, o crescimento do número de cientistas mulheres não acompanhou essa progressão. Este artigo explora as persistentes barreiras culturais e institucionais que dificultam a igualdade de gênero na ciência, mesmo na ausência de restrições legais. Analisando entrevistas com pesquisadoras de uma universidade federal do Sudeste do Brasil, verificamos a permanência de barreiras invisíveis que moldam as dinâmicas de trabalho e as relações interpessoais. Essas barreiras se manifestam tanto na segregação horizontal (concentração feminina em áreas específicas) quanto na segregação vertical (limitando o acesso a cargos de liderança).

Palavras-chave: Gênero; Educação superior; Mulheres nas ciências; Cultura acadêmica.

Abstract: Despite the increase in women attending universities since the 1990s, the growth in the number of women scientists has not kept pace with this progression. This article explores the persistent cultural and institutional barriers that hinder gender equality in science, even in the absence of legal restrictions. Through an analysis of interviews with female researchers at a federal university in Southeastern Brazil, we observe the continued presence of invisible barriers that shape work dynamics and interpersonal relationships. These barriers manifest in both horizontal segregation (the concentration of women in specific fields) and vertical segregation (limiting access to leadership positions).

Key-words: Gender; Higher education; Women in science; Academic culture.



ESTE TRABALHO ESTÁ LICENCIADO COM UMA LICENÇA CREATIVE COMMONS - ATRIBUIÇÃO-NÃO COMERCIAL 4.0 INTERNACIONAL.

1 Doutor em Educação - Universidade Federal de Minas Gerais; Professor Associado - Universidade do Estado de Minas Gerais; E-mail: marcel.freitas@uemg.br; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4928-2136>.

2 Doutora em Antropologia - Universitat Rovira i Virgili; Professora Associada - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; E-mail: regameca@pucminas.br; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2389-2000>.

3 Mestre em Ciências Sociais - Universidade Federal de Juiz de Fora; Doutorando em Ciências Sociais - Universidade Federal de Juiz de Fora; E-mail: gabrielsalgado4@hotmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7499-3146>.

Introdução

Este texto é parte de uma tese de doutorado sobre os obstáculos de gênero que acadêmicas (docentes e pesquisadoras) percebem como fenômenos cultural-educacionais ainda ativos, influenciando o interesse (ou o desinteresse) e a inserção (ou a exclusão) de mulheres nas ciências. Discutimos preconceitos e discriminações de gênero ligados à cultura e às micropolíticas organizacionais que afetam a ascensão e a vida acadêmica de pesquisadoras que integram o corpo docente de cursos de Pós-graduação da Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, Brasil.

Tais fenômenos socioculturais e organizacionais, a saber, as desigualdades e as barreiras de gênero no ensino superior e na ciência, concretizam-se em didáticas e currículos não propositalmente, mas, estruturalmente sexistas; em obstáculos burocráticos e acadêmicos; em violência simbólica (assédio moral, por exemplo); em desvalorização da produção acadêmica feminina; em subestimação, intencional ou não, das habilidades e da inteligência das mulheres; e em desestímulo implícito e/ou interdição explícita para que elas atuem em determinadas atividades (certos esportes ou práticas de laboratório, por exemplo). Além disso, muitas são alvo de comentários sobre seus atributos físicos ao invés de seu desempenho, bem como de piadas misóginas ou homofóbicas (no caso de lésbicas ou de mulheres que não se enquadram no padrão comportamental/visual feminino), dentre outras condutas sexistas.

Cabe, nesse sentido, lembrar que o termo gênero diz respeito a uma miríade de fenômenos sociais, culturais, psicológicos, biológicos, políticos, econômicos, históricos e educacionais, e é amplamente utilizado como categoria de análise para o estudo das relações entre mulheres e homens, tratando da construção das desigualdades a partir das diferenças sexuais, e, sob o ponto de vista do feminismo pós-moderno⁴, das próprias diferenças, ou seja, as relações de gênero também construiriam o sexo. De acordo com Scott (1995), na sociedade ocidental, tais relações são tidas como fixas e duais – divididas entre feminino e masculino. Não se nega a existência das diferenças entre os corpos, no entanto, o que interessa à análise são as maneiras como são construídos os significados sociais para tais diferenças – os que dão sentido às relações entre os sujeitos e os grupos; às visões de

4 Os feminismos pós-modernos podem ser caracterizados por sua crítica e rejeição às metanarrativas universais, destacando a argumentação de que não existe uma característica fixa capaz de abarcar as múltiplas realidades vividas a partir do gênero, que é concebido, em grande medida, como uma construção social, mantida por visões hegemônicas vinculadas à ideologia, particularmente, no contexto ocidental (BUTLER, 2013).

mundo; às relações político-econômicas; ao acesso a bens e a oportunidades – e como eles hierarquizam as relações de poder.

Gênero, então, é empregado como uma categoria por meio da qual é possível perceber as relações de poder que se estabelecem a partir de um corpo sexuado sujeito à dinâmica psicossocial na qual está inserido, o que contribui para a formação identitária dos sujeitos. É importante salientar a diferença entre gênero e sexo, pois ainda existe, principalmente no âmbito do senso comum, uma incompreensão quanto a isso. O termo gênero traz algo mais complexo do que a simples categorização das pessoas como homens ou mulheres (Carvalho; Tortato, 2009). O gênero também é formado pela construção de subjetividades e significações culturais, por categorizações impostas aos sujeitos, como a raça, a partir da qual as pessoas são lidas de determinadas formas (como homem ou mulher) e, em função disso, recebem determinados tipos de tratamento (educação escolar, privilégios e/ou estigmas etc.).

Segundo inúmeras abordagens nas ciências sociais – incluindo-se a Educação –, a construção social do feminino e do masculino por parte da cultura e da sociedade é entendida de diferentes maneiras, variando segundo os lugares e os tempos. No âmbito acadêmico, o termo gênero apareceu quando pesquisadoras feministas, na década de 1970, procuravam desconstruir a naturalização que existia em torno da condição da mulher nas diversas sociedades. Na ocasião, pleiteava-se “desconstruir a ideia de que tudo aquilo que se refere à mulher está na sua natureza feminina” (Carvalho; Tortato, 2009, P. 22). Além disso, o termo se tornou tributário de movimentos político-sociais, como os feminismos e os movimentos LGBTQPIA+.

Já na década de 1980, a partir de estudiosas feministas britânicas e norte-americanas, o termo começa a ser utilizado para compreender as assimetrias entre mulheres e homens, fenômeno que se concretiza na discriminação/opressão do sexo feminino. As pesquisas sobre a condição social e econômica da mulher denunciavam a assimetria entre os sexos, o que se relacionava a outros marcadores sociais, tais como classe social, raça, idade etc. Na esfera pública, essas questões se concretizavam na forma de menores salários para as mulheres, mesmo quando elas exerciam idêntica função à dos homens, ou na inexpressiva participação política. No âmbito privado, essas questões se mostravam na vigência da dupla moral/sexual, na execução assimétrica dos trabalhos domésticos e na educação dos filhos, dentre outros aspectos.

Características e atributos tradicionalmente associados ao feminino vêm sendo subvalorizados na cultura ocidental há séculos, sendo que, nas esferas do trabalho e da ciência, tal situação não se transformou de todo, já que os elementos histórica e culturalmente associados à masculinidade – como agressividade e competitividade – são ainda estimulados nessa área (Lima, 2013). Exemplos dessa mentalidade no campo científico foram as teses na Antropologia Física no fim do século XIX que tentavam explicar a inferioridade feminina a partir da Biologia, desconsiderando fatores históricos e sociais.

Mais recentemente, feministas contemporâneas vêm mostrando como processos discursivos e culturais modelam os psiquismos individuais, não somente em termos de gênero, criando tipos de subjetividades “úteis”, já que dóceis, à sociedade patriarcal ocidental (Louro, 1997). Sob a perspectiva psicossocial – aspecto que não deve ser excluído das investigações sobre mulheres cientistas –, por serem socializadas desde tenra infância como “inferiores”, muitas mulheres, inconscientemente, não se reconhecem como merecedoras de postos de prestígio e de poder, de modo que, sem perceberem, se sabotam a assumir tais lugares. É o mecanismo conhecido como Síndrome da Impostora⁵ (Clance; Imes, 1978), comum também em negras/os, homossexuais, indígenas e outros grupos cujos membros, desde criança, ouvem que não são dignos de estarem em certos lugares e/ou que não são capazes de certos feitos.

Portanto, inconscientemente permeadas por uma visão androcêntrica do que é ser um cientista, as instituições de ensino superior – por meio de sua cultura e de suas estruturas – desestimulam e/ou inviabilizam (embora os currículos, as didáticas e os regimentos oficiais não prescrevam isso, ou seja, não é intencional) que as mulheres ingressem e/ou cresçam nas carreiras acadêmicas na mesma proporção que os homens, provocando o que a teoria feminista nomeia como teto de vidro (Olinto, 2011) e/ou labirinto de cristal (Lima, 2013).

Sendo assim, no presente artigo, salientamos alguns elementos sociológicos e antropológicos ligados às discriminações de gênero ainda atuantes nos sistemas culturais e nos arranjos estruturais do mundo científico. São feitas, inicialmente, considerações sobre as barreiras de gênero e os processos estruturais, micropolíticos e culturais sexistas comuns aos contextos acadêmicos brasileiro e mundial que ainda impedem que mais jovens do sexo feminino se interessem pelas carreiras científicas e que

5 De forma resumida, a Síndrome do Impostor, geralmente, mais comum entre mulheres em função das opressões típicas das relações desiguais de gênero, é a sensação de que a pessoa não merece o sucesso obtido e que, em breve, descobrirão que esse sucesso e/ou posto alcançado não são legítimos, ou seja, ela tem o sentimento de ser um embuste.

embasam as discriminações que ainda atuam sobre mulheres que já estão inseridas na ciência, contribuindo para a permanência da desigualdade entre os sexos nesse setor ocupacional.

Adiante, nos atentamos à problemática da cultura organizacional que reproduz institucionalmente uma série de efeitos negativos para a inserção de mulheres cientistas no ensino superior. Por esse ângulo, apresentamos uma ampla gama de autoras/es que investigam esses processos, de modo a evidenciar que o meio acadêmico, como microcosmo social, reifica uma série de efeitos sistêmicos de desigualdades e micropolíticas que impactam o trabalho acadêmico de pesquisadoras.

Por fim, analisamos dados empíricos oriundos de uma investigação qualitativa em uma universidade pública federal, a fim de sustentar a hipótese de que permanece, em maior ou menor grau, uma divisão informal de trabalho, em que, geralmente, homens atuam na criação e na produção científica, enquanto uma maior proporção de mulheres se ocupa de tarefas ligadas ao ensino e à burocracia, conforme constatado em estudo no exterior (Perez, 2022). Foram entrevistadas 17 professoras pesquisadoras de cursos distintos. Contribuímos ao debate apontando empiricamente como tais processos produzem discriminações que podem ser horizontais (mulheres ainda cerceadas em áreas específicas, como a Pedagogia) e/ou verticais (poucas mulheres alcançam cargos de poder dentro da esfera institucional-acadêmica).

1 Mulheres e ciência: um panorama

O movimento feminista surge no Ocidente no final do século XIX e início do XX, com a Primeira Onda pleiteando o direito ao voto, à educação e ao trabalho remunerado para mulheres brancas de classes sociais mais altas, assegurando direitos básicos e maior autonomia para as mulheres. Enquanto a Segunda Onda, a partir dos anos de 1960, impulsionou a transformação social e ampliou as mudanças na vida das mulheres, defendendo a igualdade no mercado de trabalho, a maior participação política, a sexualidade livre, o planejamento familiar e a aceitação da homoafetividade, além de lutar pelo equânime acesso à educação e ao conhecimento científico como formas de se alcançar autonomia e empoderamento (Nogueira, 2017).

Assim, ao lado de conquistas científicas, como a pílula anticoncepcional, ou jurídicas, como o divórcio, por exemplo, houve profundas modificações socioeconômicas e políticas na cultura e na mentalidade das pessoas na maior parte do Planeta, ainda que em diferentes graus, o que permitiu que

as mulheres, especialmente a dos centros urbanos da sociedade ocidental, tivessem mais autonomia (Spanger; Cascaes; Carvalho, 2009). Logo, a submissão ao controle masculino foi deixando de ser regra para uma parcela significativa de mulheres brancas das classes média e alta dos centros urbanos ocidentais. Entretanto, grande parte dos homens não acompanhou esse movimento e continuou participando pouco da esfera doméstica e de suas respectivas demandas, como a divisão das tarefas do lar e do cuidado com os filhos. Esse seria um dos motivos estruturais que prejudica em demasia a carreira das mulheres, como veremos posteriormente neste artigo.

Nesse contexto, o maior domínio sobre o corpo e a sexualidade permitiu que as mulheres tomassem melhor consciência de si e de suas circunstâncias sócio-históricas. Como resultado, novos paradigmas em relação aos seus papéis sociais surgiram, indo além da tradicional função de reprodutoras, o que possibilitou o desenvolvimento de capacidades que, até então, lhes tinham sido negadas. Dentre essas novas possibilidades, estão os esportes, a política e a ciência. As mudanças nos âmbitos econômico, cultural, jurídico e tecnológico da sociedade, no nível microsocial, propiciaram “novas práticas reprodutivas e sociais relativas também à maternidade, à paternidade, ao parentesco e à filiação” (Spanger; Cascaes; Carvalho, 2009, p. 146).

Porém, se, atualmente, muitas mulheres já podem decidir se querem ou não ter filhos, quando, a quantidade e com quem, e se vão se casar ou não, no que concerne àquelas que almejam uma carreira científica, ainda é comum situações de sobrecarga de papéis e de funções sociais, o que reforça – e, ao mesmo tempo é fruto – do dualismo e da histórica e estrutural exploração do sexo feminino por parte do sexo masculino. De fato, ainda se observa a existência, na vida acadêmica, da assimetria entre os sexos como algo comum (Melo; Lastres; Marques, 2004; Freitas, 2018).

Um dos motivos disso é que, historicamente, no Ocidente, a ciência veio sendo empreendida, na maioria das vezes, por homens, brancos, oriundos das classes abastadas e heterossexuais. Portanto, os padrões que hoje a definem como legítima – objetividade, neutralidade e universalidade – não são imparciais, mas, sim, o resultado de determinadas visões de mundo, que, ao longo dos séculos, produziram o que, atualmente, é tido como o conhecimento científico válido. Logo, no que se refere às relações de gênero, as características tradicionalmente associadas ao masculino – assertividade, frieza, cálculo – ainda talham o *ethos* científico ocidental. Em função disso, o termo *cientista* veio sendo constituído e reatualizado por meio de práticas sociais, de discursos institucionais e de *habitus* individuais como um atributo eminentemente masculino (Bourdieu, 2004).

A argumentação de Bourdieu (1990; 2004) é preciosa não somente para se pensar sobre a hegemonia masculina da cultura científica em si, mas também para se refletir sobre o seu impacto na esfera institucional do saber. O autor define *habitus* como um fenômeno histórico, que induz ou produz práticas tanto individuais quanto coletivas, garantindo a presença ativa de experiências passadas e fornecendo ou depositando em cada pessoa, na forma de esquemas de percepção, pensamento e ação. Sua definição postula que existe uma tendência impositiva nas normas culturais que podem, em certa medida, restringir a agência individual, perpetuando a ordem social existente. Contudo, trata-se de um elemento estrutural da sociedade extremamente dinâmico, sendo constantemente negociado nas mais variadas disputas que ocorrem micro ou macroestruturalmente na sociedade.

Suas explicações fornecem duas perspectivas interessantes: a) instituições (assim como a escola e a universidade) podem ser investidas da função de transmitir, consciente ou inconscientemente, esquemas culturais para indivíduos (Bourdieu, 1990); e b) instituições, mesmo havendo regras formais, como, por exemplo, cotas para a inserção de mulheres em determinados departamentos, podem ser cooptadas por esquemas culturais mais gerais da sociedade, induzindo, no caso de padrões de gênero, as desigualdades nas relações micropolíticas do cotidiano da universidade. Em outros termos, existiria um caráter extremamente complexo no manejo da cultura de organizações, que, por mais que sejam dotadas de capacidade de emancipar indivíduos, também podem ser cooptadas por preconceitos estruturais e culturais mais amplos (Bourdieu, 2004).

Ademais, do fator qualitativo e simbólico, há um aspecto quantitativo crucial do androcentrismo científico ainda hoje: a sub-representação das mulheres na área de ciências naturais e tecnológicas, o que não é exclusivo da sociedade brasileira. Batool e Sajid (2013) mostram que, ao redor do mundo, os níveis mais elevados e os cargos de gerência nas universidades são nichos ocupacionais em que as mulheres ainda são raras. No estudo por elas realizado, há um extenso levantamento, em vários contextos, sobre as barreiras que ainda influenciam a quase ausência de mulheres no topo das carreiras científicas no Paquistão e em países emergentes, como China, Brasil, África do Sul e Índia. Nas palavras das investigadoras, “a contínua sub-representação das mulheres nos mais altos escalões da gestão da educação superior tem chamado atenção. O desequilíbrio de gênero nas universidades parece ser um fenômeno global” (Batool; Sajid, 2013, P. 374, tradução livre).

Até hoje, ainda é mais árduo para as mulheres do que para os homens, em praticamente todos os contextos, alcançar posições de chefia e de liderança

nas universidades, o que faz das relações de gênero uma categoria central para se analisar as instituições, não somente de ensino superior, mas também as organizações de trabalho em geral. Com exceções, o que pesquisas em diversos países vêm constatando é que há 20 homens para cada mulher nas posições sênior e similares (Leta, 2014). Em países periféricos e nos islâmicos, por exemplo, como é o caso do Paquistão, as mulheres são apenas 16% dos professores associados (Batool; Sajid, 2013).

Outras pesquisas demonstram que as mulheres nos ambientes acadêmicos são prejudicadas por critérios burocráticos de promoção e pelo menor acesso às informações, aos recursos e aos prêmios (Freitas, 2018). A academia, assim, reflete as condições sociais mais abrangentes, nas quais as relações de trabalho, atravessadas por questões de gênero, estão assentadas. A literatura científica também mostra que as discentes possuem menos acesso à orientação (formal e informal) e à rede de relacionamentos dos cursos (convites para parcerias em pesquisas ou na escrita de artigos científicos, por exemplo), o que cria desvantagens, ao longo do tempo, para que elas progredam na carreira na mesma velocidade e/ou da mesma forma que seus pares homens (provocando o denominado Labirinto de Cristal).

De fato, “as barreiras estruturais e culturais – muitas vezes conceituadas por meio de metáforas como ‘pisos pegajosos’, ‘tetos de vidro’ ou ‘dutos sem saída’ – não desapareceram, como seria de se esperar, à medida que a academia numericamente se tornou feminilizada” (Blackmore; Moreno, 2015, p. iv, tradução livre). Embora não mais existam formas de segregação oficiais e/ou explícitas, preconceitos velados e barreiras simbólicas permanecem nas micropolíticas e nas estruturas organizacionais acadêmicas. Algumas teóricas, como Olinto (2011), chegam a afirmar que tais obstáculos de gênero (assim como raciais e outros) até mesmo se fortaleceram após as grandes mudanças neoliberais no sistema capitalista a partir da década de 1990, quando as instituições de ensino e pesquisa se tornaram mais competitivas para se adequar aos *rankings* e às avaliações internacionais.

Embora individualmente haja mulheres cientistas que não vivenciem tais questões, a maioria delas, nos anos iniciais da trajetória acadêmica, experimenta algum tipo de discriminação de gênero, seja intencional ou não, quer dizer, tais aspectos são válidos para as mulheres enquanto grupo, inobstante algumas tenham posição e prerrogativas iguais ou até superiores a alguns colegas homens. Tais recorrências não são apenas de origem macroestrutural, mas se devem também às micropolíticas das organizações, ou seja, entendendo-se um curso superior ou um departamento dentro de uma instituição como uma organização, em tais contextos, “as barreiras mais

fortes são as institucionais seguidas das socioculturais, enquanto as barreiras individuais são menores” (Batool; Sajid, 2013, P. 375, tradução livre).

As ponderações de muitas pesquisas são pertinentes a outros contextos, como o brasileiro (Leta, 2014; Lima, 2017) e o europeu (Morley, 1999; Aiston; Jung, 2015), e destacam que as mulheres se encontram sub-representadas nas instituições científicas de modo geral e ainda são escassas no topo hierárquico das organizações de ensino e pesquisa. Na gênese e na perpetuação desse fenômeno, encontram-se tanto questões culturais – como a permanência de discursos sexistas, a sobrecarga com o trabalho doméstico e a educação dos filhos, típicas de sociedades androcêntricas –, quanto fatores organizacionais micropolíticos – como processos de seleção, recrutamento e promoção generificados –, ou seja, mesmo que não propositalmente, algumas práticas organizacionais favorecem os homens.

Além disso, tais pesquisas atentam para o fato de que esse fenômeno, geralmente, se autoalimenta: como os homens estão em maior número na academia e/ou ocupam as posições de maior prestígio e poder, ou seja, tem “mais homens dando as cartas na academia, [...] a cultura masculina das instituições restringe as mulheres [...]. As mulheres, apesar de cumprirem todos os critérios, não estão sendo promovidas” (Batool; Sajid, 2013, p. 377, tradução livre). Concernente à situação brasileira, estudos de Ribeiro e Silva (2014) verificaram um processo similar. Não somente questões macroestruturais, políticas e econômicas cooperam para a compreensão desse fenômeno, mas vem se tornando corrente na produção científica sobre o tema “a importância de aspectos simbólicos, culturais e históricos como fatores de mediação entre políticas globais e práticas locais” (Blackmore; Moreno, 2015, tradução livre).

2 Cultura acadêmica e barreiras de gênero

Investigações relativas à posição, *status* e experiências de vida de mulheres acadêmicas têm atraído cada vez mais a atenção das/os investigadoras/es em décadas mais recentes (Olinto, 2011). Embora haja um crescimento do número de mulheres com acesso à educação universitária com progressão na hierarquia acadêmica, especialmente na condição de líderes sêniores, elas continuam aquém se comparadas aos homens. Nesses termos, a pergunta de Aiston e Jung (2015) é como e por que as diferenças de gênero são mantidas de forma multifacetada e internacionalmente nesse contexto. Essas pesquisadoras creem que a cultura e a estrutura das instituições científicas, em geral, ainda perpetuam e privilegiam práticas, valores e regras masculinas,

e que estereótipos de gênero ainda influenciam as atribuições femininas na academia, situando-as como cuidadoras, decorativas ou, no caso das mais velhas, matronas.

Diversos estudos (Chassot, 2003; Ribeiro; Silva, 2014) vêm demonstrando que, ainda hoje, a participação feminina nas ciências é pequena. No que concerne à Física, por exemplo, “a porcentagem de mulheres pesquisadoras tem sido a menor registrada em todos os campos associados às ciências exatas” (Lombardi, 2016, P. 3). As/os estudiosas/os defendem que um dos motivos para tal lacuna é que as estudantes são desencorajadas a ingressar na carreira acadêmica nesse campo e, quando o fazem, são, indiretamente, alijadas a cada etapa – Graduação, Mestrado e Doutorado –, sendo “empurradas” para a licenciatura e/ou estacionando em patamares menos avançados (Melo; Lastres; Marques, 2004).

Tal processo ocorre de modo sutil. Nas instituições de ensino, desde cedo, às meninas e aos meninos são apresentados o que podem ou não fazer, do que devem ou não gostar, considerando o que culturalmente seria próprio aos sexos masculino e feminino. Como alerta Marimón (1999) sobre a educação das garotas, a escola não é um ambiente neutro, podendo ser uma organização altamente discriminatória (não somente de gênero, como também de raça, classe, sexualidade etc.), que ratifica e efetiva práticas segregacionistas de gênero, o que se espraia pelas suas relações de trabalho, nas ações didáticas e nos currículos.

Já Acker (2017) assinala que as questões de gênero fazem parte da micropolítica escolar, um fenômeno multicausal que ultrapassa a divisão e a distribuição formal de trabalho e de atribuições no interior das instituições, envolvendo a própria cultura organizacional, que é a base das micropolíticas das organizações (não apenas escolares). De acordo com Ball (1989), a micropolítica organizacional, alicerçada na Sociologia da Ação, preconiza que o ser humano não pode ser considerado como uma ferramenta, como defendeu a visão taylorista das organizações, mas, sim, como um agente que tem a capacidade do cálculo e de criar e inventar em função das circunstâncias e do movimento dos seus parceiros.

Portanto, focar nas instituições de ensino e pesquisa sob o ponto de vista micropolítico enfatiza os processos de negociação e de deliberação, já que relações de poder, diversos discursos, conflitos, coalizões, disputas e alianças informais têm lugar ali (Ball, 1989). Esse processo é vagaroso, tácito e não impositivo, embora, algumas vezes, seja altamente prescritivo, como aponta Foucault (2004 *apud* Acker, 2017), ao discutir sobre as imbricações entre os discursos científicos e as relações de poder, que produzem certas verdades

e saberes, e apagam e/ou desautorizam outros discursos e conhecimentos.

Relativamente ao campo científico, em concordância com Ribeiro e Silva (2014, p. 459), é lícito afirmar que “a profissão científica se tornou, sem dúvida, um tipo muito particular de profissão moderna, a qual possui uma cultura específica no processo de aquisição dos requisitos básicos para pertencer à comunidade científica”. Nesse universo, Velho (2006) sublinha que, para serem bem-sucedidas, as mulheres precisam cultivar uma identidade profissional segundo valores culturais tradicionalmente associados ao sexo masculino, o que demanda, dentre outros aspectos, alta competitividade e dedicação integral às atividades acadêmicas, visto que a moeda corrente do mundo científico é a produção – publicações, financiamentos e orientações, pois, o processo de reconhecimento entre os pares está na base da constituição da identidade científica de homens e de mulheres.

Nesse regime de prestígio da educação superior, a produtividade em pesquisa é altamente recompensada. Estudos diversos indicam, entretanto, um desequilíbrio de gênero nesses índices em todo o mundo (Aiston; Jung, 2015), o que, em geral, é atribuído ao estado civil (ser casada, comumente, prejudica a mulher) e, secundariamente, às atribuições com os filhos. Porém, Aiston e Jung (2015) presumem que ter ou não família não é, em todos os casos, um influenciador negativo na iniquidade de gênero na ciência. Essas pesquisadoras argumentam que tornar as variáveis ligadas à família como centrais para as desigualdades de produtividade entre mulheres e homens, de certa forma, retira a atenção das práticas e dos fatores discriminatórios na estruturação da profissão de cientista e na organização do trabalho acadêmico nas instituições de ensino e pesquisa.

Historicamente, a liderança está cultural e implicitamente construída como masculina, fazendo com que as mulheres estejam mais conectadas à negociação entre trabalho e família. São forças que até hoje impedem as mulheres de exercerem a liderança nos centros de ensino e pesquisa na mesma proporção que seus colegas homens, ao invés de, principalmente, serem lideradas. Tais aspectos estão diretamente vinculados à projeção da/o cientista entre os pares, às suas prerrogativas no seu departamento, aos meios institucionais de conseguir financiamento e às conquistas simbólicas: “Como observa [Louise] Morley, o desempenho na pesquisa está implicitamente associado à uma economia do prestígio no Ensino Superior e é um caminho para a primazia acadêmica e um indicador de promoção” (Aiston; Jung, 2015, p. 206, tradução livre).

Várias pesquisas confirmam a assimetria de gênero na produtividade acadêmica em diferentes partes do mundo (Roque, 2015; Leta, 2014; Lima, 2013; Aiston; Jung, 2015). Em média, as acadêmicas publicam menos do que seus colegas do sexo masculino, e a consequência desse fenômeno, chamado de *gender gap*⁶ no sistema de prestígio universitário, é significativo para a preservação de uma ordenação acadêmica que privilegia a pesquisa em detrimento do ensino. Tais índices são medidos e comparados a partir de vários critérios, como, por exemplo, o número de artigos publicados em periódicos, as citações do/a autor/a em revistas indexadas, as orientações de doutorado e o número de financiamentos para pesquisa.

Com efeito, a questão da cultura acadêmica e das micropolíticas institucionais é assaz relevante para esse debate, conforme Morley (1999), já que pesquisas diversas constataram que, não propositalmente, acadêmicos do sexo masculino são menos predispostos a avaliar positivamente artigos científicos escritos por mulheres ou, quando em cargos de deliberação de financiamento, são mais relutantes em conceder subsídios para pesquisadoras. Esses são fatos que, no conjunto e ao longo do tempo, contribuem para reduzir as médias de produção científica feminina enquanto grupo (Freitas, 2018). Também se observou que existem menos mulheres como editoras chefes de periódicos científicos e nos comitês editoriais das revistas científicas.

3 A divisão informal do trabalho científico

Por meio de entrevistas com pesquisadoras em uma universidade pública federal, buscamos reconstituir e problematizar a trajetória acadêmica e os desafios de gênero persistentes ao fazer científico. Metodologicamente, optamos por entrevistas semiestruturadas, dado que a natureza de combinação de perguntas abertas e respostas facilitaria discorrer sobre o tema proposto (Boni; Quaresma, 2005). Deste modo, tivemos um roteiro previamente definido, entretanto, incluímos uma série de perguntas e/ou inferências de acordo com as respostas, os discursos e as emoções das interlocutoras. Acatamos as sugestões de Bourdieu (2007) com intuito de obter uma “narrativa natural” a partir de suas falas. O autor sugere que, muitas vezes, não é interessante fazer uma pergunta direta, mas fazer com que a/o entrevistada/o relembre parte de sua vida. Para tanto, o pesquisador

⁶ Termo de origem anglo-saxã utilizado na literatura acadêmica para descrever disparidades de gênero em diversas áreas e contextos (LIMA, 2013). Esse conceito vem ganhando popularidade, inclusive em português, sendo frequentemente adotado sem tradução direta. Ele é empregado para designar assimetrias mensuráveis e/ou simbólicas relacionadas a oportunidades, recursos ao longo da vida, salários, representação (por exemplo, na política), dentre outros aspectos, das experiências das mulheres.

pode ir suscitando a memória da/o pesquisada/o (Bourdieu, 2007; Boni; Quaresma, 2005).

Com efeito, buscamos captar dados subjetivos e objetivos da experiência de inserção desses sujeitos no meio acadêmico. Destacamos, nesse sentido, que tentamos recompor valores, opiniões e percepções, assim como emoções devidas às problemáticas de gênero. Por questões éticas, optamos por caracterizar nossas interlocutoras de forma anônima, apesar de que algumas prontamente se disponibilizaram para fornecer sua identidade de forma pública. Conduzimos 17 entrevistas com professoras do quadro permanente de uma universidade pública do Sudeste brasileiro e recortamos alguns trechos mais marcantes a seguir.

Uma das pistas epistemológicas para a condução deste trabalho esteve no depoimento de uma Professora de Ciência da Informação. Extremamente significativo, ele introduziu duas problemáticas que particularizam a cultura organizacional da universidade pública: o acesso recente de um significativo número de mulheres nesses locais e os desafios micropolíticos da vida cotidiana em um ambiente estruturado por meio de desigualdades simbólicas geracionais. Parte de sua trajetória retrata as mudanças sistemáticas geracionais que houve nas últimas décadas em termos de gênero, isto é, a tendência é que, futuramente, o número de mulheres docentes titulares seja bem maior, porque as pessoas que estavam nos cargos de professor titular à época da entrevista (2018) fizeram a Graduação em um contexto em que poucas mulheres seguiam a carreira acadêmica. Em síntese:

Houve um investimento muito forte nos governos do final do Fernando Henrique e no Governo Lula inteiro e no Governo Dilma também, em bolsas pra gente se doutorar, fazer o pós-doutorado e aí há um equilíbrio aqui [aponta o percentual de associados], mas ainda não se refletiu aqui [nos titulares]. [...] quando a gente chega a essas carreiras, principalmente do associado pro titular, é quando a gente tem uma compreensão mais política da carreira do que uma compreensão do salário ou das condições, porque muda muito pouco em termos do salário do associado pro titular (Vitória, Professora Titular de Ciência da Informação).

Sua perspectiva reforça outros estudos que apontam uma tendência positiva não só brasileira (mas também latino-americana) de uma recente investida (nas últimas três décadas) em políticas públicas que centralizaram esforços para a igualdade de oportunidades entre gêneros (Furlin, 2021; Arriagada, 2006). Empiricamente, o trecho atesta dados quantitativos de que tais políticas ampliaram diretamente o acesso de pesquisadoras na

universidade pública, fato amplamente reconhecido pelas próprias. Entretanto, as pesquisadoras permanecem com dificuldades, já que persistem inúmeras limitações culturais que dificultam ou impedem as mulheres de preencherem esses cargos na mesma proporção que os homens. Essa limitação é visível em termos simbólicos quando consideramos a diferença “política” de homens e mulheres em cargos de professores titulares em comparação ao cargo de associado. O grau de titular pode ser considerado o apogeu da carreira acadêmica, mesmo não havendo diferenças financeiras significativas. Sobre esse aspecto, a mesma interlocutora afirma:

[...] a titularidade é fruto, vamos dizer assim, do amadurecimento na carreira né, e ela tá muito implicada na liderança de laboratório, de grupo de pesquisa, de publicação de artigos, é uma trajetória, pelo menos no desenho da carreira, mais consolidada, e as mulheres têm que se equilibrar em tudo mais da vida aí fora e ter uma carreira; o homem que é professor titular ele só é professor titular, ele não é mais nada, ele não tem uma preocupação, esses homens titulares eles estão com que, 60, 70 anos agora, muitas vezes as mulheres deles não são nem acadêmicas, [...], ela tem tudo mais pra fazer e além disso construir uma carreira né, é mais difícil você moldar uma carreira quando você tem tudo mais na vida pra fazer. Tem a tendência da gente [mulheres] assumir muitas atividades administrativas, que sugam muito a energia da gente e acaba que isso não tem repercussão no desenho de uma carreira que se deseja de cientista, então é muito difícil (Vitória, Professora Titular de Ciência da Informação).

Quando consideramos a micropolítica dos atos cotidianos e os hábitos acadêmicos, encontramos uma diferença fundamental entre homens e mulheres. O nível “professor titular” pode ser considerado fruto de uma trajetória substancial no exercício científico, que abarca premiações, publicações, participação em eventos internacionais e nacionais etc. Entretanto, a maneira pela qual a vida da mulher é socialmente designada impacta justamente em sua trajetória acadêmica, afinal, ela exerce muito mais funções (como a maternidade) do que o homem, que, por sua vez, pode se dedicar integralmente ao trabalho. Em outras palavras, a estruturação social do mundo doméstico acarreta numa disparidade sistemática nas trajetórias da carreira científica, produzindo, como consequência, o menor acesso das mulheres aos níveis mais elevados nas universidades.

Dessa forma, ainda é um problema imprescindível que a trajetória das mulheres na ciência é constituída em uma cultura baseada no modelo masculino de carreira (Velho, 2006), que, inclusive, envolve compromissos de tempo integral para o trabalho, viagens, relações acadêmicas competitivas e

a valorização de características masculinas, que, em certa medida, dificultam, restringem e direcionam a participação das mulheres nesse contexto (Ribeiro; Silva, 2014). Acrescentaríamos que o *modus operandi* desse processo resulta de uma divisão informal do trabalho, que é reproduzida de forma inconsciente nas instituições. O que reforça essa análise é a tendência de pesquisadoras em desempenhar tarefas burocráticas e administrativas ao invés de exercer integralmente a pesquisa, como apresentado pelo depoimento abaixo:

Não, não é igual. O titular ele trabalha muito, mas ele trabalha pra mostrar, é uma “exposição” da universidade, ele não é aquele que pega o batente ali da Graduação, ele pode até pegar, há casos que sim, mas a maioria só quer trabalhar na pós. Então, o titular tem aquela coisa do brilho como se fosse o catedrático antigamente. Até hoje, eles não entendem porque eu não fiz concurso pra titular. Eu não faço exatamente por conta da discriminação. [...] Quando uma mulher é solteira, ela se dá inteira para a universidade. Quando ela tá casada, já não é igual (Verônica, Professora aposentada de Estudos Literários).

O universo de professores titulares respeita uma lógica de poder na qual o indivíduo emerge em um lugar de destaque na vida acadêmica, tendo maior capacidade de escolha para exercer funções do seu interesse. Trata-se, então, de um amplo privilégio. No topo da hierarquia acadêmica, sua tarefa é de representar a universidade simbolicamente, por meio de sua eficiência enquanto pesquisador, como se fosse um “gênio nato”. São obliteradas, nessa imagem pública, diversas condicionantes sociais ou marcadores que os propulsionaram para essa posição, sendo o gênero, um fator imprescindível para maior ou menor facilidade no acesso. Por essa perspectiva, mulheres, em sua grande maioria, associadas, preenchem funções consideradas inferiores, como dar aulas para a Graduação. Nesse caso, como problematizado por Leta (2014), apesar de as mulheres terem aumentado seu acesso acadêmico nas últimas décadas, como nas pós-graduações, a real participação feminina permanece aquém, especialmente porque esse espaço permanece sob o domínio masculino, mesmo que de maneira informal (como tanto a teoria quanto os relatos por nós coligidos reforçam).

Por outro lado, chama-nos atenção a maneira pela qual a professora se expressou em relação à disparidade no exercício da maternidade: “quando a mulher é solteira, ela se dá inteira para a universidade”. Enfaticamente, ela está apontando uma doação não somente do corpo físico para o marido e a criança, mas também cognitiva e emocional, que é resultado da responsabilização excessiva da mulher perante a família. A discriminação apontada pela interlocutora, portanto, está vinculada ao fato de que ela não pode se

tornar titular, provavelmente, porque a universidade exigia muito para tal: através de publicações, congressos internacionais etc. Tais discrepâncias são produzidas institucionalmente e podem ser observadas individualmente em diversas trajetórias, especialmente naquelas interceptadas pela maternidade. Vejamos, a seguir, outro caso:

[...] se você for pedir um projeto de pesquisa no CNPq, eles olham seu lattes nos últimos cinco anos... eles não querem saber se ali teve uma licença maternidade. Então, o que acontece, por exemplo, quando eu perdi a bolsa de produtividade, porque eu fiquei um ano sem publicar mesmo, aí você quer voltar pro sistema, eles vão olhar os últimos cinco anos. Você tem que esperar praticamente cinco anos até você voltar pro sistema, até aquele ano que você ficou sem produzir “sair”, ele deixar de aparecer, ou, então, você tem que voltar a mil por hora e produzir em dobro pra compensar aquele ano que você não produziu, porque ele vai ser contado. Durante cinco anos, aquele ano que você não produziu, ele vai ser contado. Pra ele sair fora da contagem, ou você espera cinco anos, produz normalmente, mas fica sem bolsa esse período, ou, em alguns dos anos posteriores, você tem que produzir loucamente. Então, assim, você voltar pro sistema é um preço muito alto (Solange, Professora Titular de Física).

Se o nível de titular aparece enquanto um universo dominado pelo masculino, trajetórias acadêmicas de sucesso femininas são constantemente interrompidas por trâmites institucionais que, conscientemente ou não, desconsideram problemáticas de gênero. Quando um filho nasce, por exemplo, em um casal em que ambos são acadêmicos, somente ela tem que lidar – individualmente – com a perda de produtividade científica no período de licença. Ao invés de ser criada alguma proposta relevante para solucionar essa desigualdade por parte da instituição, cabe à acadêmica a responsabilidade de compensar o período de licença. Sua tarefa é tentar manobrar – sem ou com pouca ajuda institucional – a dupla jornada de ser mãe e pesquisadora. Por outro ponto de vista, há também a questão da internalização subjetiva da mulher das regras comportamentais imputadas pela sociedade. Tais normas influenciam diretamente seu cotidiano, e o reconhecimento dessas “barreiras” é uma descoberta extremamente impactante, na maioria das vezes:

[...] eu fui perceber que tinha um telhado de vidro quando a X [colega do departamento] conversou comigo sobre isso uma vez e eu falei: “Ah X, eu acho que lá na Bioquímica não tem essas coisas não, eu nunca vi, a maioria dos professores são mulheres...”. Aí ela olhou pra mim e falou: “Ah é, quantas professoras titulares vocês têm?”. Não tinha nenhuma [enfática]. A primeira titular nossa foi em 2013. Aí eu pensei

assim: “Olha que coisa né, pessoas mais novas do que eu foram titulares antes de mim, porque que eu não fui?”. Eu nunca achava que tava pronta... E isso foi uma limitação que eu me pus e eu fico pensando se eu fosse homem se eu teria agido diferente. [...]. E eu percebi que tinham pessoas mais novas do que eu, homens titulares, e eu não era, é a menos valia feminina, é a falta de assertividade. A publicação de um artigo é uma coisa que é muito assertiva, porque você escreve aquilo da maneira mais agressiva possível, e aí vem o cara que te critica inteira. E aí você pode se recolher e lamber as feridas ou você vem e enfrenta o referido. E aí eu acho que a mulher é menos passível de enfrentar [...]. Eu acho que nós temos que aprender a ser mais agressivas (Iris, Professora Titular de Bioquímica e Imunologia).

A cultura que espera que uma mulher seja tímida e obediente ao marido, família, chefe, trabalho e sociedade cria um obstáculo para a sua inclusão em ambientes tradicionalmente dominados por homens. Isso pode ser visto no departamento mencionado, onde havia grande presença de mulheres, mas, na estrutura hierárquica, elas estavam em desvantagem significativa. O reconhecimento dessa barreira de gênero foi uma grande reflexão para a interlocutora, impactando a maneira pela qual ela passou a ver a si própria. Ela reconheceu que havia um sistema de atitudes internalizado, em que, talvez, lhe tenha faltado coragem para encarar o desafio de se inserir um espaço simbólico que era visto como não natural para as mulheres. Seu relato ilustra o que Lima (2013, p. 885) nomeia de inclusão subalterna ou exclusão vertical: “as mulheres estão presentes na comunidade acadêmica, porém poucas cientistas se tornam tão reconhecidas quanto seus pares homens”. Até mesmo a produção científica perpetua essa lógica, já que, para apresentar um artigo, seria necessário, segundo ela, possuir características tidas como masculinas, como a convicção manifesta através da agressividade. A dificuldade em se impor, sob o ponto de vista argumentativo, nesse ambiente, é reflexo dessa barreira de gênero. Outro depoimento complementa esse raciocínio, abordando como o meio acadêmico favorece uma estrutura de irmandade, que, por sua vez, favorece a ascensão masculina:

[...] no caso do titular, aparece mais forte o quanto que o campo científico dá mais espaço pro homem do que pra mulher. Assim, essa brodagem funciona muito mesmo. Se você for ver lideranças, diretores de unidade, pró-reitores, um conjunto de coisas que o fato de você ser titular te credencia, você vê que a brodagem funciona muito no sentido de que são os homens que permanecem e vão chegar junto, eles têm menos embaraços que as mulheres, porque eles têm muito mais possibilidades de ir daqui acolá sem essas amarras da vida

“ordinária”. Eles saem com uma malinha e vão numa banca de tese aqui, vão num congresso sem nenhum problema ali, sem ter que criar uma infraestrutura doméstica e sem ter de negociar muito no nível institucional. Parece que aquilo é mais que natural, ao passo que a mulher que deseja esse lugar é como se fosse um pecado: “Como assim você quer ser diretora?”. “Como assim você quer ser pró-reitora?”. Quer dizer, é como se fosse mais natural que o homem é que tenha que exercer essas atividades de liderança e de comando (Vitória, Professora Titular de Ciência da Informação).

Essa política da *brodagem* se torna um elemento imperativo para se pensar as relações masculinas de solidariedade que se estabelecem no meio acadêmico. Se, por um lado, homens são privilegiados socialmente por conseguirem exercer suas funções com bem menos demandas domésticas e familiares, por outro, estruturalmente, eles são favorecidos pelas redes de alianças e de reciprocidade masculinas, tradicionais nas sociedades patriarcais.

Dessa forma, nossos dados empíricos reforçam que essa categoria peculiar transcende um mero privilégio de gênero socialmente designado. Muito pelo contrário, trata-se de uma complexa interseção de privilégio social e um modelo operacional de solidariedade ou reciprocidade reproduzido de maneira mais ou menos consciente por homens no meio. Nessa rede de cooperação masculina, os homens se organizam e se assistem mesmo que de maneira inconsciente, penetrando novos e velhos renomados espaços de poder na cultura acadêmica.

A academia aparece como um local onde as desigualdades de gênero são perpetuadas, e essa professora capturou habilmente uma série de processos em que os homens são favorecidos de maneira simbólica e concreta, fazendo com que as mulheres, majoritariamente, sejam incluídas de forma marginal. Por fim, sua análise aponta para o fato de que a sociedade, de certa forma, desaprova as mulheres que desejam ocupar espaços dominados por homens, criando uma pressão moral e psíquica para que elas não sejam líderes.

4 Considerações finais

Os estudos e os movimentos feministas foram cruciais para demonstrar que o saber, a ciência e a tecnologia foram cultural, histórica e socialmente negadas às mulheres enquanto grupo, uma vez que, tradicionalmente, no Ocidente, elas vieram sendo concebidas como simples reprodutoras da espécie e cuidadoras da prole, do cônjuge, da família ou dos pais. Porém, mudanças ocorridas na economia, na política e na cultura, nas últimas décadas, alteraram esse quadro, desencadeando transformações tanto no comportamento de mulheres e de homens quanto nos pilares da sociedade de modo geral. Um exemplo disso são os novos arranjos familiares e de parentalidade, bem como a inserção gradativa, embora ainda aquém de sua participação na população em geral, de mulheres nos postos de poder e científicos mais valorizados.

Porém, apesar de não existirem leis que proibam as mulheres de terem acesso a qualquer nível de ensino ou de exercerem qualquer profissão, os aspectos legais sozinhos não são capazes de inibir completamente as manobras diretas e indiretas das exclusões de gênero ainda comuns nos ambientes acadêmicos. Faz-se necessário, assim, que as micropolíticas e as culturas institucionais deixem de ser permeadas pelo androcentrismo. Hoje, as práticas discriminatórias, já que veladas na maioria das vezes, não são fáceis de serem detectadas, uma vez que, em tempos de ações afirmativas, transmutam-se em novos formatos (o produtivismo e a meritocracia, por exemplo).

Em razão disso, ao longo deste artigo, foi salientado como tais processos de exclusão e de discriminação de gênero na ciência ocorrem estrutural e veladamente, combinando fatores macroestruturais, microsociais e subjetivos, e, em função do machismo estrutural da sociedade ocidental, podem ser promovidos até mesmo pelas próprias mulheres umas em relação às outras, não obstante que os principais agentes das situações de discriminação/exclusão sejam homens. Como postula Lima (2013), é um sexismo legitimado pela tradição e entranhado nas práticas organizacionais, encontrando, por isso, poucos modos de resistência e fazendo com que as próprias mulheres reproduzam essas exclusões de gênero.

Debruçar-se sobre as iniquidades e barreiras de gênero no campo da educação superior, em que se inclui o fazer científico, é uma das propostas da agenda dos movimentos e teorizações feministas desde os seus primórdios, tendo em vista a igualdade de gênero, “focada em permitir que homens e mulheres possam competir de forma igualitária no local de trabalho e no

mercado de trabalho e criar oportunidades iguais, eliminando barreiras estruturais ao sucesso das mulheres” (BATOOL; SAJID, 2013, p. 374, tradução livre). Pelos depoimentos aqui coligidos, verifica-se que esses fenômenos não pertencem ao passado, não são isolados, circunstanciais ou particulares a determinada instituição de ensino e pesquisa nem são produtos de fantasias paranoides das mulheres, embora as transgressões individuais às convenções e importantes transformações institucionais, assim como a assimetria de poder financeira e simbólica entre mulheres e homens nos contextos acadêmicos ainda são uma realidade estruturadora das atividades e das relações interpessoais e intergrupais no campo científico.

Tal estruturação social e cultura androcêntrica vieram se consolidando porque, dentre outras questões, somente no fim do século XIX as mulheres começaram a frequentar plenamente as universidades e a integrar centros de pesquisa no mundo ocidental. Logo, o reflexo desse “atraso” socialmente produzido é que, até o presente, muitas carreiras científicas e tecnológicas contam com uma esmagadora maioria masculina – como é o caso das ciências exatas, por exemplo. Embora as mulheres sejam numericamente maioria em muitos cursos de bacharelado e de licenciatura, não apenas no Brasil, à medida que se avança nos níveis acadêmicos, como o Mestrado e o Doutorado, a proporção de mulheres cai progressivamente (Lombardi, 2016).

De fato, a participação feminina nas ciências ainda se dá de forma dicotomizada, isto é, em áreas específicas e, geralmente, naquelas ocupações mais desvalorizadas no mercado de trabalho e aquém da sua presença nos cursos de Graduação em geral. Por exemplo: mulheres são cerca de 90% das discentes na Graduação em Enfermagem no Brasil, no entanto, na média, elas compõem “apenas” 65% do corpo docente da área, ou seja, as mulheres, até o presente, não cursam o Doutorado e não se tornam pesquisadoras na mesma proporção que os homens, mesmo em campos altamente feminilizados (Freitas, 2018).

Também cabe pontuar que as mulheres não ascendem na carreira na mesma proporção e velocidade que seus colegas do sexo masculino, o que se verifica na menor participação em altos cargos administrativos, no percentual de mulheres no topo da carreira docente (professoras titulares) e, especialmente, na concessão de bolsas de produtividade em pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Quanto a isso, várias referências teóricas mostram que deve ser relativizado o pressuposto de que somente e/ou principalmente as responsabilidades familiares comprometem a carreira acadêmica feminina. Assim, os contextos

internos das instituições de ensino e pesquisa, não intencionalmente, ainda são talhados pelos valores masculinos, afetando fortemente tanto o recrutamento quanto a retenção de mulheres na profissão de cientista.

A partir dos trechos acerca das trajetórias acadêmicas de algumas entrevistadas, é possível perceber como tais caminhos são traçados lenta, porém, incessantemente, em um universo micropolítico delineado por valores culturais e padrões institucionais androcêntricos, que ainda cerceiam, impedem e enviesam a plena participação feminina no âmbito científico. Além disso, os relatos salientam que muitas mulheres não têm suporte efetivo por parte das organizações quando são vítimas de trâmites e burocracias talhados a partir da realidade masculina, ou seja, em geral, elas devem adaptar seus *habitus* e realinhar suas rotinas aos parâmetros masculinos de trabalho, isto é, a uma cultura organizacional masculina, adequando suas individualidades e vidas privadas nesse sentido se quiserem ser bem-sucedidas ou, no mínimo, não excluídas do mundo científico.

Referências

ACKER, S. **Género y educación**: reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo. Madrid: Narcea Ediciones, 2017.

AISTON, S. J.; JUNG, J. Women academics and research productivity: an internacional comparison. **Gender and Education**, v. 27, n. 3, p. 205-220, mai. 2015.

ARRIAGADA, Irma. Cambios de las políticas sociales: políticas de género y familia. **Cepal – Série Políticas Sociales**, n. 110, p. 1-39, 2006.

BALL, S. **La micropolítica de la escuela**: hacia una teoría de la organización escolar. Barcelona: Paidós, 1989.

BATTOOL, S.; SAJID, M. Barriers faced by women at universities. **Middle East Journal of Scientific Research**, v. 13, n. 3, p. 374-378, 2013.

BLACKMORE, J.; MORENO, M. S. Editorial. Globalized re/gendering of the academy and leadership. **Gender and Education**, v. 27, n. 3, p. iii-vii, mai. 2015.

BONI, V., QUARESMA, S. J. 2005. Aprendendo a Entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-graduandos em Sociologia Política da UFSC**, v. 2, n. 1(3), p. 68-80, jan.-jul., 2005.

BOURDIEU, P. **Coisas ditas**. São Paulo: Brasiliense, 1990.

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

BOURDIEU, P. **A miséria do mundo**. Petrópolis: Vozes, 2007.

BUTLER, J. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do “pós-modernismo”. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 11, p. 11-42, 2013. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8634457>. Acesso em: 27 ago. 2024.

CARVALHO, M. G.; TORTATO, C. S. B. Gênero: considerações sobre o conceito. In: LUZ, N. S.; CARVALHO, M. G.; CASAGRANDE, L. S. (Orgs.). **Construindo a Igualdade na Diversidade**: gênero e sexualidade na escola. Curitiba: UTFPR, 2009. p. 21-32.

CHARYTON, C.; ELLIOTT, J. O.; RAHMAN, M. A.; WOODARD, J. L.; DeDIOS, S. Gender and Science: women Nobel laureates. **Journal of Creative Behavior**, v. 45, p. 203-214, 2011.

CHASSOT, A. **A ciência é masculina?** Porto Alegre: Editora Unisinos, 2003.

CLANCE, P. R.; IMES, S. A. The impostor phenomenon in high-achieving women: Dynamics and therapeutic interventions. **Psychotherapy: Theory, Research and Practice**, v. 15, n. 3, p. 244-247, 1978.

FREITAS, M. A. **Mulheres Cientistas**: percursos e percalços a partir da realidade da UFMG. Belo Horizonte: Editora Conhecimento, 2018

FURLIN, Neiva. Políticas educacionais com perspectiva de gênero nos governos de Michelle Bachelet e Dilma Rousseff. **Sociedade e Estado**, v. 36, n. 1, p. 133-156, 2021.

LERBACK, J.; HANSON, B. Journals invite too few women to referee. **Nature**, v. 541, p. 455-457, 2017.

LIMA, B. S. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Revista Estudos Feministas**, 21(3), set/dez. 2013, p. 883-899.

LETA, J. Mulheres na ciência brasileira: desempenho inferior? **Revista Feminismos**, v. 2, n. 3, dez/2014. Disponível em: www.feminismos.neim.ufba.br. Acesso em: 08 mar. 2016.

LOMBARDI, M. R. **Por que tão poucas?** Um estado da arte dos estudos em engenharia e gênero. São Paulo: FCC, 2016.

LOURO, G. L. **Gênero, Sexualidade e Educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Vozes, 1997.

MARIMÓN, M. **Como se ensina a ser menina: o sexismo na escola**. São Paulo: Moderna, 1999.

MELO, H. P.; LASTRES, H. M. M.; MARQUES, T. C. M. Gênero no Sistema de Ciência, Tecnologia e Inovação no Brasil. **Revista Gênero**, v. 4, n. 2, p. 73-94, 2004.

MORLEY, L. **Organising Feminisms: the micropolitics of the academy**. London: MacMillan, 1999.

NOGUEIRA, C. **Interseccionalidade e Psicologia Feminista**. Salvador: Devires, 2017.

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

PEREZ, C. C. **Mulheres Invisíveis**. O viés dos dados em um mundo projetado para homens. 1. ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2022.

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

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, jul./dez., 1995.

SPANGER, M. A. F. C.; CASCAES, T. R.; CARVALHO, M. G. Ciência e Tecnologia sob a Ótica de Gênero. In: LUZ, N. S.; CARVALHO, M. G.; CASAGRANDE, L. S. (Orgs.). **Construindo a Igualdade na Diversidade: gênero e sexualidade na escola**. Curitiba: UTFPR, 2009. p. 133-150.

VELHO, L. Prefácio. In: SANTOS, L. W. dos; ICHICAWA, E. Y.; CARGANO, Doralice de F. (Orgs.). **Ciência, tecnologia e gênero: desvelando o feminino na construção do conhecimento**. Londrina: IAPAR, 2006. p. xiii-xviii.

Recebido em maio de 2024.

Aprovado em setembro de 2024.