



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

CARREIRA ACADÊMICA IGUALITÁRIA? UMA ANÁLISE DE GÊNERO NA DOCÊNCIA DA ENGENHARIA CIVIL

Érica Jaqueline Soares Pinto (1); Rafaela Maria e Silva Ferreira (2); Maria Eulina Pessoa de Carvalho (3)

(Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa e Ação sobre Mulher e Relações de Sexo e Gênero - NIPAM; Universidade Federal da Paraíba, nipam@ce.ufpb.br)

Resumo: Nos últimos anos, no Brasil, houve o crescimento de mulheres na docência superior e na pesquisa científica, inclusive em Ciências Naturais, Tecnologia, Engenharia e Matemática (CTEM). Contudo, as marcas culturais do androcentrismo e as desigualdades existentes na carreira acadêmica persistem, como se pode observar na lenta evolução do ingresso de docentes e pesquisadoras mulheres em Engenharia. Fruto de um projeto financiado pelo CNPq, este estudo buscou compreender se as relações de gênero condicionam diferentemente a carreira de professoras e professores do curso de Engenharia Civil de uma IFES nordestina. A pesquisa envolve duas décadas docentes com ingresso equivalente na carreira. Fez uso de análise comparativa e se divide em duas etapas: análise dos currículos Lattes para conhecer as trajetórias (anos das titulações acadêmicas, atuação no ensino de graduação, pós-graduação e na pesquisa científica, categoria funcional, ocupação de cargos administrativos); e análise de entrevistas. Dados apontam que as e os docentes apresentam um desenvolvimento acadêmico contínuo da graduação ao ingresso na docência superior. Elas já ocuparam/ocupam cargos de gestão (chefe de departamento, coordenadora de curso), enquanto seus colegas homens se dedicam a atividades que conferem maior prestígio e remuneração na carreira científica (consultoria, bolsa de produtividade em pesquisa).

Palavras-chave: Gênero, Carreira acadêmica, Docência, Engenharia Civil.

1. INTRODUÇÃO: Atualmente, observa-se um crescimento feminino na docência superior e na pesquisa científica, principalmente, nos últimos 20 anos no Brasil (RISTOFF, 2008; TAVARES, 2008), inclusive em Ciências Naturais, Tecnologia, Engenharia e Matemática (CTEM). Contudo, “o ingresso das mulheres como docentes universitárias e pesquisadoras acadêmicas em Engenharia, por sua vez, tem evoluído muito lentamente” (LOMBARDI, 2013, p.112).

O crescente número de mulheres na docência da educação superior e na ciência não suprime o fato de que elas “obtem

sucesso de maneira negativamente proporcional em relação aos homens” (VELHO; LEON, 1998, p. 317). Elas têm menor produção científica (VELHO, LEON, 1998) e quanto mais alto for o nível/categoria da carreira acadêmica, menos elas estão presentes (LETA, 2003), revelando que o campo científico é configurado pelas marcas culturais do androcentrismo, que promove os homens e a masculinidade e, especialmente, “o modelo hegemônico de masculinidade, excluindo as mulheres de posições de privilégio e poder” (CARVALHO, ANDRADE, JUNQUEIRA, 2009, p. 7).



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

Desde 2010, o sexo dos pesquisadores CNPq¹ é equitativo, 50% são mulheres e 50% homens. No ano de 2016, o número de homens e mulheres “líderes” e “não-líderes”² de grupos de pesquisa também estava equilibrado, ainda que os homens fossem maioria entre os líderes: havia 2.234 homens a mais do que mulheres líderes; em contrapartida, 3.734 mulheres a mais do que homens não-líderes; ou seja, 53,4% dos líderes são homens e 51,1% dos não-líderes são mulheres. Em 2015, as bolsas de produtividade em pesquisa do CNPq correspondiam a um total de 14.105, sendo apenas 35,5% pertencentes às mulheres, percentual que diminui ainda mais à medida que se eleva o nível da bolsa³.

Os dados provam que não escapa ao mundo acadêmico um fenômeno descrito há muito tempo no setor privado, o chamado teto de vidro (*glass ceiling*) (MARRY, 2008), ou seja, a não progressão de mulheres aos níveis mais altos da profissão. São os homens que ascendem aos altos níveis da carreira acadêmica e são eles os pesquisadores mais qualificados, mesmo

que o crescimento da participação das mulheres seja relativamente superior (TAVARES, 2008). O desaparecimento das mulheres, à medida que se avança em direção às altas esferas do poder e do prestígio acadêmico e científico, põe “em dúvida o pressuposto segundo o qual o mundo acadêmico garantiria maior igualdade de carreira entre homens e mulheres em razão de seu modo de recrutamento por concurso mais ‘meritocrático’ e universal” (MARRY, 2008, p. 403).

É certo que as mulheres que ingressam em redutos masculinizados frequentemente enfrentam um “clima frio”, que inclui ações sexistas sutis como o maior encorajamento dos homens nas atividades acadêmicas, o uso de exemplos de masculinidade e feminilidade estereotipados, a atribuição das conquistas femininas a algo que não seja relacionado às suas competências, a omissão das contribuições culturais e individuais femininas, dificultando a permanência das mulheres nestes redutos e/ou dificultando sua ascensão aos níveis mais altos da carreira (COOPER e EDDY *et al*, 2010).

Concorda-se com Moschkovich (2013) ao defender que, para além do acesso aos postos/cargos/funções mais altos, as desigualdades e hierarquias entre os sexos na carreira docente se configuram nas práticas institucionais da academia e da

¹ Informação disponível em:

<<http://lattes.cnpq.br/web/dgp/pesquisadores-por-sexo>>. Acesso em: 10/2017.

² Os grupos de pesquisa registrados no diretório dos grupos de pesquisa do CNPq têm líderes e não líderes, estes últimos são colaboradores ou participantes docentes, discentes e técnicos.

Disponível em: <<http://lattes.cnpq.br/web/dgp/por-lideranca-sexo-e-idade>>. Acesso em: 10/2017

³ Informação disponível em:

<<http://cnpq.br/estatisticas1>>. Acesso em: 10/2017



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

pesquisa. Assim, este estudo, fruto do projeto guarda-chuva financiado pelo CNPq sobre “Relações de gênero em cursos masculinos: Engenharias Mecânica e Civil, Física, Matemática e Ciência da Computação⁴” (CARVALHO, 2014), busca compreender se as relações de gênero condicionam diferentemente a carreira de professoras e professores do curso de Engenharia Civil de uma Universidade Federal nordestina.

2. METODOLOGIA: Este estudo quanti-qualitativo divide-se em duas etapas. A **primeira** consiste na análise comparativa, por sexo, dos currículos Lattes de duas díades docentes ingressantes no magistério superior federal (seja a Instituição Federal de Educação Superior-IFES pesquisada ou não), uma 2006 (M1 e H1)⁵ e outra em 2010 (M2 e H2), do Departamento de Engenharia Civil e Ambiental. Todos/as têm vínculo de trabalho permanente e regime de dedicação exclusiva⁶, critérios importantes para visibilizar similaridades e contrastes entre os casos, partindo de casos “comparáveis” (COLLIER, 1993), pois o tempo de docência, vínculos e regimes de

trabalho diferenciados provavelmente acarretariam atuação e chances de progressão distinta na carreira. Também foi determinada uma data fixa para levantamento dos currículos, 18 de novembro de 2018, para que todos fossem sincronizados e comparados, já que é uma fonte de informação que está em constante transformação, realizada pelos/as usuários/as. Tais cuidados metodológicos são recomendados por Lijphart mencionado por Collier (1993) no que chama de uma comparação controlada. Partindo desses princípios, foram comparados através dos currículos: anos das titulações acadêmicas, atuação no ensino de graduação, pós-graduação e na pesquisa científica, categoria funcional, ocupação de cargos administrativos.

A **segunda etapa** refere-se à realização e análise de entrevistas com a díade ingressante no magistério superior em 2010, tendo em vista que um dos docentes ingressantes em 2006 não concedeu entrevista até a finalização deste texto. A entrevista abordou questões sobre identificação com a docência, pesquisa, extensão e gestão na carreira acadêmica; dificuldades e facilidades em ser docente de um curso masculinizado; e a percepção sobre a carreira acadêmica e científica brasileira para ascensão aos níveis mais elevados.

⁴ Este projeto é coordenado pela professora e orientadora deste estudo, Maria Eulina Pessoa de Carvalho, e integra alunas de doutorado, mestrado e bolsistas PIBIC de graduação.

⁵ Letras usadas para diferenciar o sexo dos sujeitos: M de mulher, H de homem.

⁶ Os dados foram confirmados no Portal da Transparência do Governo Federal (<http://www.transparencia.gov.br/servidores/>).

3. DESENVOLVIMENTO: A pesquisa se deu primeiramente pela análise do currículo Lattes das e dos docentes. Sendo assim, passamos a apresentá-las e apresentá-los brevemente, também em Quadro abaixo.

M1 finalizou sua graduação em 1998, o mestrado em 2001 e o Doutorado em 2005. Atualmente é professora associada da IFES. Foi chefe do seu departamento entre 2011 e 2016 e atua mais na graduação.

H1 se graduou em 1998, obteve os títulos de mestre e doutor em 2001 e 2006. Atualmente é professor associado. Atua nos níveis da graduação e pós-graduação e não apresenta em seu currículo Lattes informação sobre cargos administrativos.

M2 se graduou em 2003, tornando-se mestre e doutora em 2005 e em 2010, com estágio no exterior. Ingressou na IFES como docente em 2010. É professora adjunta e membro de programa de pós-graduação na sua área, desde março de 2012. Coordena o curso de Engenharia Ambiental.

H2 com a graduação em 2001, mestrado em 2003 e o doutorado em 2010, é professor adjunto da IFES desde setembro de 2010, onde atua também na pós-graduação. Foi coordenador do curso de graduação em Engenharia Ambiental 2014 a 2017.

QUADRO 1: Análise comparativa de diádes de docentes de Engenharia Civil, 2018.

VARIÁVEIS	M1	H1	M2	H2
Graduação	1998	1998	2002	2001
Mestrado	2001	2001	2005	2003
Doutorado	2005	2006	2010 (sanduíche)	2010
Ingresso IFES	Setembro/2006	Setembro/2006	Setembro/2010	Setembro/2010
Docência	Graduação	Graduação e Pós-graduação	Graduação e Pós-graduação	Graduação e Pós-graduação
Categoria funcional	Associado I	Associado I	Adjunto II	Adjunto III
Coordenação de Curso	-	-	<ul style="list-style-type: none"> Vice-coord.Eng.Ambiental (2016-atual) 	<ul style="list-style-type: none"> Coord.Eng.Ambiental (2014-atual) Vice-coor.do PPGEUA (2011-2013)
Chefia de Departamento	Chefe DECA (2011-2016)	-	<ul style="list-style-type: none"> Vice-chefe DECA (2011-2013) 	-
Participação em bancas avaliativas	<ul style="list-style-type: none"> Dissertações, TCC e concursos públicos 	<ul style="list-style-type: none"> Bancas de dissertações e TCC 	<ul style="list-style-type: none"> Comissão de Revalidação de Diploma 	<ul style="list-style-type: none"> Comissão de Revalidação de Diploma Colegiado do PPGEUA Comissão de seleção do mestrado
Projetos de pesquisa	<ul style="list-style-type: none"> Coord.: 0 Integrante: 4 	<ul style="list-style-type: none"> Coord.: 2 Integrante: 6 	<ul style="list-style-type: none"> Coord.: 6 Integrante: 5 	<ul style="list-style-type: none"> Coord.: 3 Integrante: 7
Projetos de extensão	<ul style="list-style-type: none"> -Coord.: 0 Int.: 1 	-	<ul style="list-style-type: none"> Coord.: 5 Integrante: 4 	<ul style="list-style-type: none"> Integrante: 2



Artigos em periódicos	Total: 4 A partir de 2006: 3	Total: 6 A partir de 2006: 6	Total: 11 A partir de 2010: 11	Total: 36 A partir de 2010: 21
Capítulos de livros	Total: 1 A partir de 2006: 1	Total: 1 A partir de 2006: 0	Total: 1 A partir de 2010: 0	Total: 6 A partir de 2010: 4
Trabalhos em Anais de Congresso	Total: 20 A partir de 2006: 14	Total: 15 A partir de 2006: 10	Total: 46 A partir de 2010: 35	Total: 51 A partir de 2010: 27
Total de produções	25 A partir de 2006: 18	22 A partir de 2006: 16	58 A partir de 2010: 46	93 A partir de 2010: 52
Revisor/a de periódico	-	2 periódicos	5 periódicos	10 periódicos
Revisor/a de projeto de fomento	-	-	0	4 projetos de fomento
Membro de corpo editorial	-	-	0	1 periódico
Orientação de TCC	17	8	23	20
Iniciação científica	1	3	30	37
Orientação de dissertação	Coorientadora: 1	2	11	15
Orientação de tese	-	-	1	4
Bolsa de produtividade	-	-	-	Bolsista de produtividade CNPq

Fonte: realizado pelas autoras

Os dados demonstram que as trajetórias acadêmicas das dâdes docentes se dão em tempos semelhantes quanto às titulações. A dâde que ingressou na carreira do magistério superior em 2006 consegue seus títulos de bacharel e mestre/a nos mesmos anos e o de doutor/a varia em apenas um ano, enquanto que a segunda dâde de ingressantes de 2010, por intermédio do mesmo concurso, obtém título de doutore no mesmo ano.

M2 e H2 ocupam(ram) cargos administrativos. Os dois também participam(ram) de bancas avaliativas, ele mais do que ela. Na pesquisa, ele progrediu

mais do que ela: tem um total de 93 produções científicas, dentre artigos em periódicos, capítulos de livros e trabalhos em anais de congresso, e ela, 58. Contudo, ela tem mais projetos de pesquisa e extensão sob sua coordenação. No entanto, ele já é Bolsista de Produtividade em Pesquisa (PQ) do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e ela ainda não.

Sabe-se que os critérios adotados pelos Comitês de Assessoramento do CNPq⁷ para concessão, qualificação e

⁷ Informação disponível em: <http://cnpq.br/criterios-de-julgamento>. Acesso em: fevereiro de 2018



progressão de bolsista de produtividade, contemplam os seguintes itens: a) relevância, originalidade e repercussão da produção científica; b) formação de recursos humanos; c) contribuição científica, tecnológica e de inovação, incluindo patentes; d) coordenação ou participação principal em projetos de pesquisa; e) inserção internacional do proponente; f) participação em atividades editoriais e de gestão científica e acadêmica. Diante desses critérios, ele tem produções nacionais e internacionais mais relevantes após 2010: 21 artigos publicados em periódicos, contra 11 artigos dela. Além disso, enquanto ela é revisora de 5 periódicos, ele é revisor de 10, sendo 8 internacionais, como também é membro do corpo editorial de uma revista científica e revisor de 4 projetos de fomento.

As trajetórias entre esse professor e essa professora demonstra a existência de desigualdade produtiva entre ele e ela, o que confirma o que a literatura denuncia a respeito dos entraves que mulheres enfrentam para adentrar e progredir na carreira acadêmica, especialmente na área de CTEM conforme já referido.

A outra díade analisada, M1 e H1, apresenta anos de titulações também próximos, diferindo apenas o ano do título de doutorado, o qual ela obtém em 2005 e ele em 2006, configurando uma trajetória acadêmica similar. Os dois são da mesma

categoria e nível funcional, apresentam menos produção científica do que a outra díade, mesmo que ambos integrem projetos de pesquisa e ele seja professor da pós-graduação. Após ingresso na carreira do magistério superior, ela publicou 18 produtos e ele 16. M1 possui experiência em cargo administrativo, enquanto que H1 não.

Viu-se que as duas professoras estudadas ocupam cargos administrativos. Isto indica uma tendência feminina no cenário do projeto maior ao qual esse texto se vincula, fenômeno que pode ser explicado pelo fato de que já que a mulher precisou/a aprender, de forma árdua, a gerir o sobrepeso da articulação entre o público e o privado em sua própria vida, ela pode assumir cargos administrativos. A governança entre a vida pessoal e profissional é um fator determinante para que as mulheres desenvolvam a habilidade de gestão, tanto com experiências de chefia da família quanto com o convívio em uma equipe de trabalho (FISHER; MARQUES, 2001).

Em contrapartida, é possível vislumbrar que homens não mais se preocupem tanto em ocupar esses espaços porque encontram no desenvolvimento da pesquisa melhores oportunidades de crescimento e reconhecimento acadêmico e melhorias financeiras, além dos cargos administrativos serem reconhecidamente



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

mais desgastantes do ponto de vista de relações interpessoais e de acúmulo de trabalho, como revelaram Carvalho e Silva (2012). As autoras viram, em pesquisa realizada em Honduras, que os homens preferem se envolver com a docência e a pesquisa do que com a gestão, já que esta confere muito trabalho. Ademais a gratificações por cargos administrativos nas IFES não são atrativas.

Partindo para análise de entrevistas, ao serem perguntados sobre a preferência na carreira do magistério superior, M2 e H2 relataram que gostam de ministrar aula e de desenvolver pesquisa científica. Sobre a extensão e a gestão diferem em suas opiniões: ela afirmou que se apaixonou pela extensão e que se identifica menos com a gestão e ele disse gostou da atuação na gestão e que a extensão é a que menos o atrai.

Eu gosto de tudo o que eu faço, a extensão é o mais recente na minha carreira, eu confesso que eu relutei um pouco por causa do tempo. Eu já comecei com a pesquisa e o ensino aqui (...). Em menos de um ano eu consegui PIBIC e estava no laboratório (...). Mas aí veio o desafio da extensão, uma amiga de materiais me chamou (...). Aí pronto, me apaixonei, achei tempo. Não me vejo mais sem extensão. A gestão acho que é o que eu menos me identifico. Mas não é que eu não goste, eu acho que minha preocupação seja nas outras áreas que eu vou ter que dar uma reduzida na pesquisa e na extensão. Então, queira ou não, vai diminuir meu tempo. Mesmo que o marido não goste muito, o filho fica meio... Eu gosto de fazer isso, é uma parte que me envolve. A felicidade é que é temporário. Somente 2 anos, se Deus quiser, volto pra minha rotina. Isso

alimenta! Eu incentivo os alunos: faça o que você gosta (M2, 2017).

Eu gostei da atuação na coordenação. Mesmo que entrando nela eu não me desfiz dos outros. Continuei com pesquisa. Gosto de dar aula, me motiva muito, mesmo quando a turma é difícil. Eu tento fazer tudo bem feito. A extensão é a que menos me atrai. Estamos com projeto agora, mas é mais voltado para o curso e para algumas escolas. Não é nem porque não goste de fazer, é porque vejo mais dificuldade. O transporte, o tempo que se gasta, tem que organizar. É mais desafiador, mais propostas, mais métodos. Se tivesse mais apoio seria melhor (H2, 2017).

M2 e H2 justificaram suas posições sobre gestão e extensão, respectivamente, pela questão do tempo. Mas M2 ainda completa que mesmo que o marido e filho não gostem de sua falta de tempo, inclusive nos fins de semana, ela se sente bem profissionalmente e ainda estimula suas alunas a fazerem o que gostam. Isto aponta uma quebra de padrões do que se espera socialmente para as mulheres, que é a atenção maior para a maternidade e vida pessoal do que para profissão. Ao mesmo tempo, H2 em nenhum momento relatou desgosto de familiares diante de sua dedicação à profissão. Ele afirma, inclusive, que aumentou sua “eficiência profissional”, depois da paternidade: “É raro eu ficar de bobeira conversando. Estou conversando com aluno e rendendo alguma coisa, tudo tem que render, sem desperdiçar muito tempo. Evito ficar de papo, tomar cafezinho, porque em casa tá precisando”.



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

A “eficiência profissional” destacada por H2 é também vislumbrada em seu relato sobre a ascensão na carreira acadêmica e na pesquisa científica. Ele diz que os/as docentes são cobrados muito pouco, que “qualquer coisa que a gente faça, consegue aquele patamar”. Para ele falta estímulo, inclusive financeiro, para que docentes produzam mais e independente de ser mulher ou homem, consegue-se ascender na carreira acadêmica:

Acaba que é tão fácil ascender. Você só precisa dessa pontuação mínima. Todo mundo que dá entrada consegue. Só se você realmente deu a costas para a universidade (...). A gente é cobrado muito pouco. A ascensão o patamar é baixíssimo. Qualquer coisa que a gente faça consegue aquele patamar, a gente é cobrado pelo mínimo, o mínimo de horas que tem que dar. Se eu fizer orientar tantos alunos não ganho nada com isso financeiramente. Ou se progredir mais, o que é que eu ganho? Ganho mais trabalho (...). Tem que ter tantas horas aulas por semestre e no mínimo fazer mais uma atividade, ou extensão, pesquisa, fazer uma atividade. Ou registrar a pesquisa no departamento que não é CNPQ, nem nada, mas que comprove. Qual estímulo que eu tenho? Eu tenho pessoas da família que me questionam: por que eu trabalho tanto? O que tu ganha com isso? Mas a gente gosta de trabalhar, acho que falta estímulo da gente produzir mais, ganhar mais alguma coisa financeiramente. Os pontos mínimos são 140, você fez 340, não muda nada, você progride da mesma forma (H2, 2018).

Já M2 lembra que as mulheres fazem muito mais coisas do que os homens, como se fosse próprio da mulher querer contribuir/ajudar. Não são estratégicas como eles e acabam desfocando do propósito de ascensão ou de produtividade.

Nós mulheres temos que fazer muito mais coisas que os homens, abraçar muito mais coisas, e isso faz com eu a gente se disperse também. Tem que focar, quantas orientações, pensando em ser bolsista de produtividade, né? Mas eu oriento, tenho projeto PIBIC, mas enfim, se isso vai gerar um número pra produtividade... Então os homens da engenharia são mais estratégicos e nós mulheres, por essa coisa meio mãe, eu acho, a gente, ou mulher mesmo, nem precisa ser mãe, mas mulher acaba querendo fazer mais e contribuir sem essa estratégia de ascensão, vai ramificando. Eu acho que a maioria das mulheres, não de um modo geral, mas se você observar, você está fazendo muito mais coisas do que os homens. Isso eu tenho quase certeza (M2, 2017).

Ao serem indagados sobre as facilidades e dificuldades que enfrentam como docentes em um curso masculinizado, H2 responde que os/as discentes “mantêm o respeito”, apesar de admitir que existem áreas dentro da Engenharia mais masculinizadas, como a estrutural por exemplo, em que há preconceito, não somente pelo fato de ter mulher, mas pelo estereótipo da feminilidade, expresso pela fragilidade e doçura na voz, que algumas mulheres podem apresentar. Já M2 chama atenção para o que já vem sendo estudado sobre os efeitos de gênero na carreira acadêmica (MOSCHKOVICH, 2013), o fato de que as mulheres precisam se preocupar o tempo todo em convencer seus pares de que elas são igualmente capazes e que conseguem fazer exatamente o que eles conseguem. Na entrevista de H2 esta preocupação não aparece.



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

Não sei. Eles mantêm o respeito. Mas a postura do professor já diz muito. Vai depender da área. Existe diferença de área. Área ambiental não. Calculo estrutural, por exemplo, já vem na cabeça que é mais masculino. Eu acredito que professora mulher teria mais dificuldade (...). Não só por ser mulher, mas mulher que aparenta ser mais frágil, a voz, a forma de se colocar, já soa subalterna. O que não era pra ser. Mas há aquela carguinha a mais de preconceito (...). Porém eu acho que isso vem sendo vencido bastante (H2, 2018).

Acho que ser mulher num curso masculinizado na área de engenharia civil é mostrar que você é um bom profissional, independente do gênero. E como mulher é justamente mostrar que você pode desenvolver tanto quanto, tão bem quanto eles. Acho que é mostrar uma igualdade mesmo, com o seu jeito, com sua personalidade. Como mulher na engenharia, nós temos que realmente amar o que fazemos, como em qualquer profissão. Mas em engenharia, por ser tão tradicional o homem, o homem é a força, é o que carrega, é o que vai pra rua, é o que mede, então nós mulheres precisamos mostrar que também podemos fazer isso, não levantando e não querendo ser o homem, mas juntos no mesmo nível. Se não vai ele, vai eu fazer, sem problema nenhum quanto a isso (M2, 2017).

“Os estereótipos de gênero, sejam positivos ou negativos, reforçam relações assimétricas, hierárquicas e de poder, no marco da heteronormatividade, veiculando a (falsa necessidade de) desigualdade e complementaridade entre os sexos” (PINTO; AMORIM, 2015, p. 8). As características associadas à mulher como a fragilidade e docilidade, destacadas por H2, podem se contrapor ao modelo de carreira associada à imagem de masculinidade da especialidade “Estruturas” dentro da Engenharia, área mais antiga e, talvez por

isso, mais atribuída ao homem. Vale lembrar o conceito de habitus de Bourdieu (2011) compreendido como um sistema socialmente constituído de disposições incorporadas coletivamente que orientam pensamentos, comportamentos e ações de forma naturalizada. O habitus feminino (docilidade, discricção, submissão, simpatia) não corresponde, portanto, ao habitus da especialidade “Estruturas” da Engenharia (dureza, racionalidade, força) por isso H2 acredita que a professora que aparenta ser mais frágil enfrenta mais dificuldade.

Mas, como lembra Lombardi (2005), muitos estereótipos de gênero que contribuem para a segregação de mulheres na Engenharia vêm caindo. Mesmo que a divisão sexual do trabalho ainda se reproduza internamente nas especialidades, a configuração das relações de gênero no interior do grupo profissional está em movimento favorável às mulheres, mesmo que elas ainda tenham de dar provas de contínua determinação, perseverança e resistência, como destacou M2 anteriormente. Para Lombardi (2005, p. 248), “o crescimento da presença feminina nas engenharias também se deve a esse desejo das mulheres de mostrar que, como os homens, elas também são capazes de obterem êxito na área profissional”.



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS: Este trabalho teve o objetivo de analisar se as relações de gênero condicionam diferentemente a carreira de professoras e professores de uma IFES nordestina, tomando como ilustração o curso de Engenharia Civil.

Viu-se que os pares de docentes, ingressantes em 2006 e 2010, têm trajetórias acadêmicas parecidas, tanto em temporalidade das titulações, como na atuação em cargos administrativos, fator este que chamou atenção, já que o lugar de comando é historicamente atribuído aos homens. As duas mulheres entrevistadas vêm ocupando esse espaço, o que pode ser atribuído à facilidade que as mulheres contemporâneas têm em gerir a vida pessoal e profissional, desenvolvendo assim habilidade e gosto pela gestão, mas também ao fato dos homens não quererem mais ocupá-lo para poderem se dedicar mais à pesquisa científica, que confere mais prestígio e crescimento na carreira acadêmica.

Nas análises das entrevistas, realizadas apenas com uma díade, observou-se que a questão do tempo demandado para as atividades da docência do magistério superior foi algo destacado, tanto por M2 como por H2. Porém, os dois trilham caminhos diferenciados para driblar essa dificuldade: ele é estratégico e qualquer coisa que faça na universidade

rende trabalho, para que não o leve ou leve pouco para casa. M2, por sua vez, reconhece que é expansiva, que se envolve em várias demandas ao mesmo tempo e não usa de estratégia para ascensão na carreira. Talvez por isso, H2 seja Bolsista de Produtividade em Pesquisa (PQ), que se traduz em alto reconhecimento entre os pares (GUEDES; AZEVEDO; FERREIRA, 2015) e ela ainda não, embora tenha produção maior que ele após ingressarem na carreira acadêmica como docente, conforme o Quadro 1.

H2 ainda destaca o descontentamento com a facilidade em ascender na carreira acadêmica e científica. Relata que os docentes são cobrados muito pouco e qualquer coisa que façam conseguem o patamar desejável. Em contrapartida, M2 lembra que as mulheres fazem muito mais coisa que os homens, como se fosse próprio da mulher querer ajudar e se envolver em várias coisas, desfocando o propósito de ascensão.

A partir dos relatos, surgem dúvidas a serem exploradas futuramente: primeiramente, essa percepção sobre a facilidade de crescer na carreira acadêmica é geral entre os professores homens? E entre as professoras mulheres, como elas veem isso? A segunda questão diz respeito às relações de ensino e aprendizagem. Até que ponto um foco na carreira meramente estratégico e competitivo impactaria



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

negativamente o ensino e, se os homens seguem essa tendência restaria às mulheres a dedicação ao ensino e as relações interpessoais envolvidas na gestão, assim se reproduzindo as relações gênero? Será que ao ingressarem mais mulheres na Engenharia, como vem acontecendo, as características rígidas do perfil profissional e da docência vão ganhando nova roupagem?

REFERÊNCIA

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helene Kuhner. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

CARVALHO, M. E. P. de; ANDRADE, F. C. B.; JUNQUEIRA, R. D. **Gênero e diversidade sexual**: um glossário. João Pessoa: Ed. Universitária/ UFPB, 2009.

CARVALHO, M. E. P. de. **Relações de gênero em cursos masculinos: engenharias mecânica e civil, física, matemática e ciência da computação**. Projeto de pesquisa. Chamada MCTI/CNPQ/MEC/CAPEs Nº 22/2014 - Ciências Humanas, Sociais e Sociais Aplicadas. Processo: 471892/2014-9. Universidade Federal da Paraíba, 2014.

CARVALHO, M. E. P. de.; SILVA, T. A. P. Educação superior, gênero e gestão universitária em Honduras. Entrevista com a professora Rutília Calderón. **Revista Lusófona de Educação**, v. 21, n. 21, p. 219-234, 2012.

COLLIER, D. The comparative method. In: FINIFTER, A. W. (Org.). **Political Science: The state of discipline II**. Washington: American Political Science Association, 1993. p. 105-119.

COOPER, J. et al. Improving gender equity in postsecondary education. In: KLEIN, S. S.(Ed.). **Handbook for achieving gender equity through education**. New York: Routledge, 2010. p. 631-653.

FISCHER, I. R.; MARQUES, F. Gênero e exclusão social. **Fundação Joaquim Nabuco**: Trabalhos para discussão, n.113, agosto, 2001. Disponível em: <<http://periodicos.fundaj.gov.br/index.php/TDP/article/viewFile/1382/1216>>. Acesso em: 11 de novembro de 2018.

GUEDES, M. de C.; AZEVEDO, N.; FERREIRA, L. O. A produtividade científica tem sexo? Um estudo sobre as bolsistas de produtividade do CNPq. **Cadernos Pagu**, n. 45, 2015.

LETA, J. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, p. 271-284, 2003.

LOMBARDI, M. R. Formação e docência em engenharia, na ótica do gênero: um balanço de estudos recentes e dos sentidos da feminização. In: YANNOULAS, S. C. (Coord.). **Trabalhadoras**: análise da feminização das profissões e ocupações. Brasília: Editorial Abaré, 2013. p. 137-156.

_____. **Perseverança e resistência**: a engenharia como profissão feminina. Campinas. Tese de doutorado em Educação. Unicamp, 2005.

MARRY, C. As carreiras das mulheres no mundo acadêmico. O exemplo da Biologia. In: COSTA, A. de O.; SORJ, B. BRUSCHINI, C.; HIRATA, H. **Mercado de Trabalho e Gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008, p. 403-419.

MOSCHKOVISCH, M. B. **Teto de vidro ou paredes de fogo?** Um estudo sobre gênero na academia e o caso da UNICAMP. 2013. 160fls. Dissertação (Mestrado em



XX REDOR

Encontro da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero

Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.

PINTO, E. J. S.; AMORIM, V. G. . Gênero e Educação Superior: um estudo sobre as mulheres na Física. In: **37ª Reunião Nacional ANPEd**, 2015, Florianópolis. Trabalhos, 2015. p. 1-17.

RISTOFF, D. A mulher na educação superior brasileira. In: RISTOFF, D.; TAVARES, I.; MELO, H. P.; LETTA, J.; MARTINS, F.; LOMBARDI, M. R.; CARVALHO, M. G.; SILVA, J.; WELLER, W. Simpósio Gênero e Indicadores da Educação Superior Brasileira, Brasília-DF, 6 e 7 de dezembro de 2007. **Anais...** Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2008, p.13-29.

TAVARES, I. A participação feminina na pesquisa: presença das mulheres nas áreas do conhecimento. In: RISTOFF, D.; AVARES, I.; MELO, H. P.; LETTA, J.; MARTINS, F.; LOMBARDI, M. R.; CARVALHO, M. G.; SILVA, J.; WELLER, W. Simpósio Gênero e Indicadores da Educação Superior Brasileira, Brasília-DF, 6 e 7 de dezembro de 2007. **Anais...** Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2008, p. 31-62.

VELHO, L.; LEON, E. A construção social da produção científica por mulheres. **Cadernos Pagu**, 2012, p. 309-344.