



**Mulheres na academia: estudo de caso sobre gênero e carreira docente
na Universidade Federal do Rio Grande do Sul**

**Women in academia: case study on gender and teaching career at the
Federal University of Rio Grande do Sul**

**Mujeres en la academia: estudio de caso sobre género y carrera
docente en la Universidad Federal de Río Grande do Sul**

DOI: 10.55905/oelv23n11-115

Receipt of originals: 10/20/2025

Acceptance for publication: 11/11/2025

Juliane Borba Minotto

Doutoranda em Educação em Ciências

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Endereço: Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil

E-mail: juliane.minotto@ufrgs.br

Luiza Pecis Valenti

Doutora em Economia do Desenvolvimento

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Endereço: Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil

E-mail: luizapvalenti@gmail.com

Julia Vargas de Souza

Graduada em Estatística

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Endereço: Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil

E-mail: julia.vsouza2001@gmail.com

Márcia C. Barbosa

Doutora em Física

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Endereço: Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil

E-mail: marcia.barbosa@ufrgs.br

Aline Cristiane Pan

Doutora em Energia Solar Fotovoltaica

Instituição: Universidade Politécnica de Madri

Endereço: Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil

E-mail: aline.pan@ufrgs.br

RESUMO

A equidade de gênero na carreira acadêmica e na pesquisa é um problema enfrentado por universidades em diversos países, incluindo o Brasil. Apesar de evidências científicas demonstrarem que a diversidade é essencial para o progresso e o desenvolvimento tecnológico, ainda há muito a fazer para atingir a equidade de gênero, raça e classe nas universidades brasileiras. No topo da carreira acadêmica estão os docentes, em especial os que ocupam o nível de titular, e, na pesquisa, os que são bolsistas de produtividade de pesquisa (PQ) nível 1A do CNPq. Este estudo propõe-se a levantar dados sobre o percentual de docentes homens e mulheres em cada um dos níveis da carreira, ou como bolsistas de produtividade em pesquisa do CNPq, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), a fim de compreender os desafios da carreira sob a ótica da equidade entre os sexos. Para tanto, serão apresentados dados gerais da universidade considerando os sexos homem e mulher, bem como as respectivas proporções entre os docentes titulares, os ocupantes de cargo de chefia e os bolsistas PQ do CNPq. Apesar do percentual de mulheres ser maior do que o de homens na maioria dos níveis analisados, entre os docentes titulares e bolsistas PQ do CNPq, o percentual de mulheres é menor que o dos homens, de tal forma que o viés de gênero aparece como um fator na progressão funcional de docentes, mesmo que de forma implícita. Os dados da UFRGS seguem os padrões observados em outros estudos e demonstram que a Universidade apresenta uma situação superior à média nacional em alguns aspectos. Assim, os dados encontrados no estudo sugerem que, apesar da presença feminina na universidade ser cada vez maior, inclusive em cargos de chefia, ainda é preciso melhorar os critérios de valorização e prestígio profissional, especialmente para a progressão na carreira a nível de titular e para a concessão de bolsa PQ do CNPq.

Palavras-chave: Instituições de Ensino Superior, Pesquisa, Gênero, Carreira Docente.

ABSTRACT

Gender equity in academic careers and research is a problem universities face worldwide, including in Brazil. Although scientific evidence shows that diversity is essential to technological progress and development, much remains to be done to achieve gender, racial, and social equity in Brazilian universities. At the top of the academic career are professors, especially those at a tenured level, and in research, those who are CNPq level 1A productivity research fellows. This study aims to collect data on the percentages of male and female professors at each career level and on those who are CNPq research productivity fellows at the Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS) to understand career challenges from a gender-equality perspective. To this end, general data from the university will be presented, considering male and female professors, as well as the respective proportions between full professors, those occupying leadership positions, and CNPq PQ scholarship holders. Although the percentage of women is higher than that of men at most levels analyzed, among full professors and CNPq PQ fellows, the percentage of women is lower than that of men, suggesting that gender bias may be a factor in the functional progression of teachers, even if implicit. UFRGS data follow patterns observed in other studies and show that the University is in a better position than the national average in some areas. Thus, the data from this study suggest that although

the presence of women at universities is increasing, including in leadership positions, it is still necessary to improve the criteria for professional recognition and prestige, especially for career progression at the CNPq PQ fellow level.

Keywords: Higher Education Institutions, Research, Gender, Professor Career.

RESUMEN

La equidad de género en las carreras académicas y la investigación es un problema que las universidades enfrentan en todo el mundo, incluida Brasil. Aunque la evidencia científica muestra que la diversidad es esencial para el progreso tecnológico y el desarrollo, aún queda mucho por hacer para lograr la equidad de género, racial y social en las universidades brasileñas. En la cima de la carrera académica se encuentran los profesores, especialmente aquellos en nivel titular, y en investigación, aquellos que son investigadores con nivel 1A de productividad del CNPq. Este estudio tiene como objetivo recopilar datos sobre los porcentajes de profesores masculinos y femeninos en cada nivel de carrera y sobre aquellos que son becarios de productividad de investigación del CNPq en la Universidad Federal de Rio Grande do Sul (UFRGS) para comprender los desafíos de carrera desde una perspectiva de igualdad de género. Para ello, se presentarán datos generales de la universidad, considerando a profesores masculinos y femeninos, así como las respectivas proporciones entre profesores titulares, aquellos que ocupan cargos de liderazgo y becarios del CNPq PQ. Aunque el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres en la mayoría de los niveles analizados, entre profesores titulares y becarios del CNPq PQ, el porcentaje de mujeres es menor que el de hombres, lo que sugiere que el sesgo de género puede ser un factor en la progresión funcional de los docentes, incluso si es implícito. Los datos de la UFRGS siguen patrones observados en otros estudios y muestran que la universidad se encuentra en una mejor posición que el promedio nacional en algunas áreas. Así, los datos de este estudio sugieren que, aunque la presencia de mujeres en las universidades está aumentando, incluso en posiciones de liderazgo, aún es necesario mejorar los criterios de reconocimiento y prestigio profesional, especialmente para la progresión en la carrera a nivel de becarios del CNPq PQ.

Palabras clave: Instituciones de Educación Superior, Investigación, Género, Carrera Docente.

1 INTRODUÇÃO

O ensino superior no Brasil é um setor em rápida evolução, sendo a busca pela equidade social, racial e de gênero um de seus principais desafios. Apesar de algum progresso nas últimas décadas, as mulheres, sobretudo as negras, pardas e indígenas, continuam sub-representadas nas instituições de ensino superior (IES) brasileiras,

especialmente em áreas de ciências exatas, tais como física, matemática, engenharias e computação (AREAS et al., 2020). Por outro lado, diversidade é essencial para o progresso intelectual e tecnológico, uma vez que diferentes perspectivas de mundo possibilitam novas ideias e discussões (HOFSTRA et al., 2020; HUNT et al., 2015). Além disso, no contexto da carreira acadêmica, Souza et al. (2021) defendem que a equidade de gênero também é um fator importante para a manutenção da saúde física e mental dos docentes universitários. Desta forma, tratar da equidade de gênero em IES é fundamental para a melhoria de suas atividades, em especial da pesquisa científica e da carreira docente, que dependem de ideias inovadoras e de produção contínua.

É importante destacar que a menor representatividade feminina nas instituições de ensino superior (IES) não é um fenômeno exclusivamente brasileiro. O relatório da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) publicado em 2022 sobre gênero em universidades pelo mundo verificou que, apesar de a maioria analisada acompanhar a proporção de homens e mulheres que ingressam nas instituições, a permanência e trajetória acadêmica das mulheres não são rastreadas, não havendo assim dados contundentes para compreender a redução da participação feminina na academia, especialmente em cargos mais elevado (BOTHWELL et al., 2022).

A falta de dados é também o desafio das universidades brasileiras, as quais não possuem de forma regular e ininterrupta dados sistematizados sobre a presença feminina ao longo de sua trajetória na instituição, bem como estudos sobre os fatores que resultam na predominância masculina em cargos de relevância na instituição (FERRARI et al., 2018). Para que sejam propostas políticas eficazes de inclusão e promoção de equidade social, racial e de gênero, faz-se necessário conhecer as particularidades de cada instituição. Assim, este trabalho se propôs a reunir dados sobre a situação das mulheres docentes na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) em 2022, em comparação com dados da literatura sobre a situação em outras IES brasileiras, a fim de estabelecer o cenário atual da carreira docente na UFRGS no que se refere à equidade entre os sexos.

2 MÉTODO

Esta é uma pesquisa quantitativa aplicada, de caráter descritivo, para um estudo de caso na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Os dados foram obtidos junto ao Painel de Dados da universidade, plataforma de acesso público (UFRGS, 2023); às unidades acadêmicas e às páginas oficiais da UFRGS; à Pró-Reitoria de Pesquisa (PROPESQ) e à Superintendência de Gestão de Pessoas (SUGESP). Todas as informações obtidas foram anonimizadas e os dados foram analisados em seu conjunto, não sendo usados dados pessoais dos docentes vinculados à universidade.

Para este trabalho foram analisados os seguintes dados: 1) Proporção de homens e mulheres docentes ativos nas diferentes unidades acadêmicas da UFRGS em 2022; 2) Proporção de homens e mulheres ocupantes de cargos de direção e chefia de departamento nas diferentes unidades acadêmicas da UFRGS entre 2002 e 2022; 3) Proporção relativa de homens e mulheres docentes bolsistas de produtividade em pesquisa (PQ) do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) em 2022; e 4) Proporção de homens e mulheres entre os servidores docente no nível de titular em 2022.

Diferentemente do conceito de gênero, cuja definição incorpora construções sociais e culturais (COEN; BANISTER, 2012), os registros de dados na UFRGS são, até o presente, integralmente binários; ou seja, os dados são divididos entre “homens” e “mulheres”, e não há opções como “não binário” ou “não informado” nas planilhas e nos dados obtidos. Assim, optou-se por adotar o termo “sexo” em vez de “gênero” neste trabalho.

A carreira docente nas universidades federais brasileiras é regulamentada pela Lei nº 12.772/2012 e dividida em cinco classes hierarquizadas: A, B, C, D e E. A progressão de nível na carreira ocorre a cada 24 (vinte e quatro) meses se aprovado na avaliação de desempenho. Visando analisar o fator sexo na progressão de carreira, este estudo considerou os docentes da classe E, Titular, nível mais alto da carreira, e o tempo decorrido desde seu ingresso na instituição.

Por fim, os dados também foram analisados em relação às diferentes áreas do conhecimento. A classificação dos cursos e departamentos em grandes áreas seguiu a

adotada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), e foram consideradas como áreas STEM: Ciências Agrárias, Ciências Biológicas, Ciências da Saúde, Ciências Exatas e da Terra e Engenharia. Os dados quantitativos foram tabelados e comparados.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A UFRGS é uma autarquia de direito público e, portanto, a contratação de seus servidores docentes é realizada por meio de concurso público. A UFRGS é a maior universidade do sul do Brasil, sendo eleita a melhor universidade federal brasileira em 2023 segundo o ranking internacional *Times Higher Education*¹. A universidade é composta por aproximadamente 47 mil alunos de graduação e pós-graduação *strictu sensu*, e por 5.320 servidores, dos quais quase três mil são docentes (UFRGS, 2023).

Ao analisarmos os dados da universidade sob a perspectiva de sexo, percebemos que a proporção geral entre homens e mulheres é bastante equilibrada em quase todos os níveis (Tabela 1). O estudo de Cunha et al. (2021) demonstrou que as mulheres representam 57,2% das alunas de graduação e 54% na pós-graduação, mas, historicamente, ocupam cerca de 35% das bolsas PQ do CNPq. Os dados da UFRGS seguem esse mesmo padrão, pois enquanto as mulheres são maioria em todos os níveis da graduação à pós-graduação, elas representam 46% dos docentes e 38,95% dos bolsistas PQ – CNPq.

Tabela 1. Números gerais da UFRGS por sexo em 2022.

Vínculo	Total	Mulheres		Homens		
		#	%	#	%	
Alunos	Graduação	34248	16942	49,47%	17306	50,53%
	Mestrado Acadêmico	6187	3387	54,74%	2800	45,26%
	Mestrado Profissional	490	247	50,41%	243	49,59%
	Doutorado	6009	3191	53,10%	2818	46,90%
	Pós-graduação <i>latu sensu</i>	374	191	51,07%	183	48,93%
Profissionais	Administrativos	2328	1174	50,43%	1154	49,57%

¹ O *Times Higher Education World University Rankings 2023* está disponível em: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/world-ranking>



Docentes	2965	1365	46,04%	1600	53,96%
Pós-doutores	471	250	53,08%	221	46,92%
Bolsistas PQ - CNPq	688	268	38,95%	420	61,05%

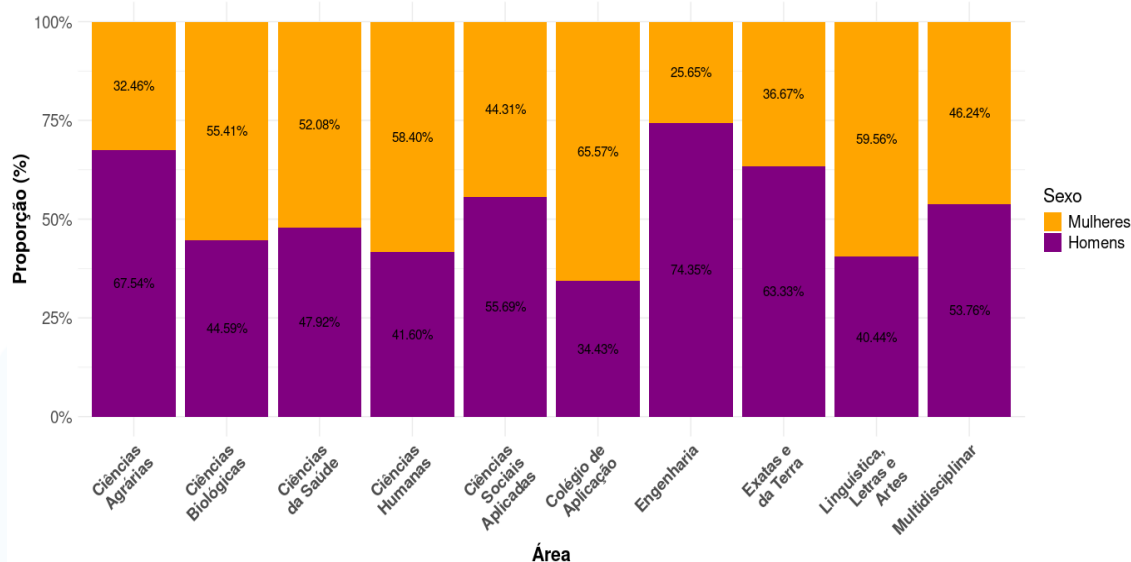
Fonte: Painel de Dados (UFRGS, 2023).

A fim de verificar se há diferença estatística entre os níveis estudados, foi aplicado o teste estatístico qui-quadrado com os dados da Tabela 1. O teste resultou em p-valor menor que 0,01, sugerindo diferença estatisticamente significativa entre as distribuições de homens e mulheres nos diferentes níveis. Ao analisarem-se os resíduos padronizados do teste, que permitem identificar quais níveis contribuem mais para a estatística do teste ser significativa, constatou-se que as maiores diferenças estão entre os níveis de mestrado acadêmico e de bolsistas PQ-CNPq.

No caso específico dos docentes, a diferença entre os sexos se acentua em algumas áreas do conhecimento, uma vez que 25% e 37% são mulheres nas áreas de Ciências Agrárias, Engenharia e Ciências Exatas e da Terra (Figura 1). Por serem a maioria nas Ciências Biológicas (55%) e nas Ciências da Saúde (52%), a média de docentes mulheres em todas as áreas STEM (do inglês Science, Technology, Engineering and Mathematics) é de aproximadamente 40%, o que permanece menor que a proporção total de mulheres da UFRGS (46,04%).

Os percentuais encontrados na UFRGS refletem a tendência de escolha profissional de homens e mulheres, o que se traduz também no número de pesquisadores e docentes nas diferentes áreas da ciência, como discutido por Artes (2017). A autora encontrou que o número de mulheres que ingressavam em cursos na área da saúde era três vezes maior que o de homens em 2010 e em 2015, e mais de duas vezes maior na área de educação, enquanto na área de engenharia o número de homens era mais do que o dobro do das mulheres no mesmo período. Artes (2017) atribui essa diferença principalmente ao prestígio e ao reconhecimento financeiro dos cursos de engenharia e tecnologia, que são tradicionalmente ocupados por homens brancos, enquanto cursos de menor prestígio e retorno financeiro são ocupados por mulheres e pessoas negras.

Figura 1. Proporção de homens e mulheres docentes da UFRGS por área em 2022.
Proporção de Homens e Mulheres Docentes na UFRGS em 2022



Fonte: Painel de Dados (UFRGS, 2023).

Os percentuais encontrados na UFRGS refletem a tendência de escolha profissional de homens e mulheres, o que se traduz também no número de pesquisadores e docentes nas diferentes áreas da ciência, como discutido por Artes (2017). A autora encontrou que o número de mulheres que ingressavam em cursos na área da saúde era três vezes maior que o de homens em 2010 e em 2015, e mais de duas vezes maior na área de educação, enquanto na área de engenharia o número de homens era mais do que o dobro do das mulheres no mesmo período. Artes (2017) atribui essa diferença principalmente ao prestígio e ao reconhecimento financeiro dos cursos de engenharia e tecnologia, que são tradicionalmente ocupados por homens brancos, enquanto cursos de menor prestígio e retorno financeiro são ocupados por mulheres e pessoas negras.

O trabalho de Christie et al. (2017) buscou compreender os motivos da sub-representação feminina em carreiras STEM, especialmente nas engenharias e nas ciências exatas, e concluiu que o ingresso de meninas e mulheres nessas carreiras é baixo em diversos países. Políticas públicas e institucionais de incentivo ao ingresso e à permanência feminina em cursos STEM têm contribuído para reduzir a disparidade entre os sexos em nível mundial. No entanto, vieses de gênero e situações de assédio e

discriminação na academia e no mercado de trabalho contribuem negativamente para o aumento do número de mulheres em cursos STEM.

Em relação aos cargos de liderança e chefia, identificou-se que, no período de 2002 a 2022, a UFRGS teve uma reitora e duas vice-reitoras mulheres. É importante esclarecer que, em situações normais, a reitoria de uma universidade federal é um cargo eletivo com mandato de quatro anos. Logo, no período analisado, houve cinco eleições e possíveis trocas de reitoria na universidade. Os cargos de direção das unidades acadêmicas também são eletivos, com mandatos de quatro anos, e a UFRGS possui 27 unidades acadêmicas, além do Colégio de Aplicação. Ao longo do período analisado, a proporção de mulheres ocupantes de cargos de direção cresceu a partir de 2013, tornando-se a maioria a partir de 2020 (15 dos 27 diretores eram mulheres em 2020, passando para 18 de 27 em 2021), como se pode observar na Tabela 2. Considerando que o cargo de diretor de unidade acadêmica, além de poder decisório local, implica participação obrigatória no Conselho Universitário (CONSUN), órgão colegiado máximo da universidade, o maior número de diretoras mulheres nos últimos anos também representa maior participação feminina nas decisões administrativas e políticas da universidade.

Tabela 2. Número de homens (H) e de mulheres (M) ocupantes de cargos de direção na UFRGS entre 2002 e 2022.

CARGOS DE LIDERANÇA - Diretores de Unidades Acadêmicas - UFRGS																						
Área CAPES	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Ciências Agrárias	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2
Ciências Biológicas	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Ciências da Saúde	2	5	2	5	1	6	1	6	1	6	2	5	2	5	3	4	3	4	2	5	2	5
Engenharias	0	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	3	1	2	1	2	1	2	1	2	0	3
Ciências Exatas e da Terra	1	4	2	3	2	3	1	4	1	4	1	4	0	5	1	4	1	4	1	4	1	4
Ciências Sociais Aplicadas	1	4	1	4	1	4	0	5	0	5	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
Ciências Humanas	1	1	1	1	1	1	2	0	2	0	2	0	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Linguística, Letras e Artes	1	1	1	1	1	1	0	2	0	2	0	2	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Total	6	21	7	20	6	21	4	23	4	23	6	21	6	21	8	19	8	19	7	20	6	21
CARGOS DE LIDERANÇA - Diretores de Unidades Acadêmicas - UFRGS																						
Área CAPES	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022			
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
Ciências Agrárias	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2
Ciências Biológicas	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Ciências da Saúde	2	5	2	5	2	5	2	5	3	4	4	3	4	3	4	3	6	1	6	1	6	1
Engenharias	0	3	0	3	0	3	0	3	0	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
Ciências Exatas e da Terra	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
Ciências Sociais Aplicadas	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	4	1	4	1	4	1

CARGOS DE LIDERANÇA - Diretores de Unidades Acadêmicas - UFRGS																				
Ciências Humanas	2	0	2	0	2	0	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Linguística, Letras e Artes	1	1	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	2	0
Total	9	1	9	1	9	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	9

Fonte: As autoras.

Para verificar se o critério “sexo” interfere na progressão e no sucesso na carreira acadêmica docente, foram coletados e analisados dados sobre a produtividade de bolsistas do CNPq (Tabela 3) e o tempo de progressão pelos níveis da carreira de magistramento do ensino superior federal (Tabela 4). O CNPq tem a missão de fomentar a pesquisa científica brasileira, formulando políticas para o seu desenvolvimento, entre as quais está a concessão de bolsas de produtividade em pesquisa e desenvolvimento tecnológico destinadas a pesquisadores que se destacam entre seus pares em suas áreas de estudo. A Bolsa de Produtividade em Pesquisa – PQ é também um reconhecimento do trabalho científico de um pesquisador e um critério de prestígio entre os docentes.

Tabela 3. Número e percentuais relativos de homens e mulheres docentes da UFRGS com bolsa de produtividade do CNPQ (bolsa PQ) em 2022.

Bolsistas PQ - CNPq - UFRGS - 2022 (% relativo*)						
Área	Total		Mulheres		Homens	
Ciências Agrárias	37	32,46%	9	24,32%	28	36,36%
Ciências Biológicas	83	56,08%	37	45,12%	46	69,70%
Ciências da Saúde	136	18,26%	75	19,33%	61	17,09%
Engenharia	118	38,31%	30	37,97%	88	38,43%
Exatas e da Terra	155	31,06%	42	22,95%	113	35,76%
Ciências Sociais Aplicadas	65	12,75%	28	12,39%	37	13,03%
Ciências Humanas	61	23,28%	24	15,69%	37	33,94%
Linguística, letras e artes	31	13,78%	22	16,42%	9	9,89%
Multidisciplinar	2	2,15%	1	2,33%	1	2,00%
TOTAL	688	23,20%	268	19,63%	420	26,25%
STEM	529	29,16%	193	25,10%	336	32,15%

* Percentual relativo = número de bolsistas PQ dividido pelo número total de docentes da área ou dentro de cada sexo.

Fonte: Pró-Reitoria de Pesquisa da UFRGS.

Ao analisar a distribuição de bolsas PQ, independentemente do nível, entre os docentes da UFRGS, verifica-se que a maioria das áreas apresenta disparidade entre os sexos, tanto em números absolutos quanto relativos, especialmente nas Ciências Agrárias, Engenharia e Ciências Exatas e da Terra, nas quais a proporção de docentes mulheres

com bolsa PQ é inferior a 28%. Se considerarmos os valores em termos relativos (número de mulheres bolsistas PQ dividido pelo número total de mulheres da área, e o mesmo para os homens), podemos perceber que o percentual é maior entre os homens nas áreas STEM, com exceção das Ciências da Saúde. O percentual é maior entre as mulheres apenas em Linguística, Letras e Artes, enquanto nas Ciências da Saúde, Engenharia, Ciências Sociais e Aplicadas e Multidisciplinar, os percentuais relativos são muito semelhantes entre ambos os sexos.

Cunha et al. (2021) estudaram a distribuição de bolsas PQ, considerando fatores como região, gênero e raça, nas três grandes áreas do CNPq: Ciências da Vida (CV); Engenharia, Ciências Exatas e da Terra (Ecet); e Ciências Humanas e Sociais Aplicadas (CHSA). Os dados apresentados na Tabela 3 seguem o mesmo padrão observado pelas autoras, pois os bolsistas PQ em áreas STEM, que correspondem às áreas CV e Ecet do CNPq, representam 76,88% do total de bolsistas PQ da UFRGS. Mesmo com o número de docentes mulheres nos cursos STEM sendo baixo, especialmente nas Engenharias, Ciências Agrárias e Ciências Exatas e da Terra, a proporção relativa de bolsistas PQ é maior entre os docentes homens. Assim, apesar do grande número de bolsas PQ nas áreas STEM, as mulheres representam 35,6% de todos os bolsistas CNPq, e na área de Engenharia e Ciências Exatas e da Terra (Ecet) apenas 18,25% dos bolsistas são mulheres. Ademais, Oliveira et al. (2021) chegaram à conclusão de que não há diferença estatisticamente significativa entre as médias de produção de homens e mulheres, nem entre os níveis de publicações, considerando o Qualis, o que reforça a existência de vieses de gênero e a falta de reconhecimento da produção feminina.

Tabela 4. Número e percentuais relativos de homens e mulheres docentes da UFRGS no nível de progressão na carreira de Titular e a média de tempo de vínculo com a universidade em 2022.

Área	Docentes Nível Titular - % relativo										
	Total			Mulheres				Homens			
	# todos	# titular	% rel	# todos	# Titular	% rel	Tempo (anos)	# todos	# Titular	% rel	Tempo (anos)
Ciências Agrárias	130	47	36.15%	43	9	20.93%	16.1	87	38	43.68%	30.4
Ciências Biológicas	98	50	51.02%	53	28	52.83%	27.6	45	22	48.89%	26.3
Ciências da Saúde	762	167	21.92%	424	83	19.58%	21.0	338	84	24.85%	21.8

Engenharia	276	89	32.25%	70	18	25.71%	16.2	206	71	34.47%	26.9
Exatas e da Terra	438	139	31.74%	139	38	27.34%	20.4	299	101	33.78%	28.7
Ciências Sociais Aplicadas	411	64	15.57%	186	23	12.37%	14.4	225	41	18.22%	24.7
Ciências Humanas	264	59	22.35%	149	29	19.46%	20.8	115	30	26.09%	20.0
Linguística, letras e artes	211	48	22.75%	126	24	19.05%	26.4	85	24	28.24%	28.8
Multidisciplinar	120	16	13.33%	52	5	9.62%	15.5	68	11	16.18%	29.3
Total	2710	679	25.06%	1242	257	20.69%	19.8	1468	422	28.75%	26.3

* Percentual relativo = número de bolsistas PQ dividido pelo número total de docentes da área ou, dentro de cada sexo, pelo número total de docentes desse sexo.

Fonte: Superintendência de Gestão de Pessoas da UFRGS.

A desigualdade entre os sexos pode ser identificada também na progressão da carreira docente. Cerca de 25% dos docentes da UFRGS estão no nível mais alto da carreira, Titular, e o percentual relativo entre as mulheres (20,7%) é inferior ao dos homens (28,7%). A Tabela 4 apresenta o percentual relativo dos docentes em nível de titular, considerando os totais de docentes da UFRGS e o fator sexo. O tempo, em anos, representa a média de anos que os docentes da área estão na UFRGS, o que poderia indicar tempo de progressão na carreira ou de antiguidade na instituição. No entanto, ao longo deste estudo, verificou-se que há muitas variáveis que influenciam esse dado, uma vez que docentes do mesmo sexo podem ter ingressado na universidade em níveis diferentes da carreira, o que impacta o tempo que levam para atingir o nível de titular. Além disso, por se tratar do topo da carreira, o dado não leva em consideração os docentes que estão nesse nível há poucos ou muitos anos. Assim, não podemos afirmar que o tempo de vínculo com a universidade esteja relacionado à progressão na carreira docente ou seja influenciado pelo sexo.

Cabe esclarecer que, conforme preconiza a Lei nº 12.772/2012, a progressão na carreira da magistratura pública federal decorre do decurso do tempo, desde que atingidas as metas propostas para o período, o que ocorre na vasta maioria das vezes. No entanto, para a progressão no último nível, de Associado 4 (nível D) para Titular (nível E), o docente deve obter aprovação de memorial que considere as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou a defesa de tese acadêmica inédita no período. Ou seja, para a última progressão, prevê-se um

processo de avaliação diferente, a ser conduzido por uma comissão especial, o que aumenta a subjetividade da etapa final. Essa subjetividade pode ser permeada por vieses de gênero, o que explicaria o maior percentual relativo de homens que atingem o nível de titular, quando comparado ao das mulheres em quase todas as áreas do conhecimento.

Considerando a subjetividade dos processos avaliativos para a progressão na carreira docente e para a concessão de bolsas de produtividade do CNPq, alguns elementos podem ser responsáveis pela não permanência e ascensão das docentes mulheres, tais como: assédio moral e assédio sexual (BRITO et al., 2022); estereótipos de gênero acentuados em algumas áreas de pesquisa (BIAN et al., 2017); e o viés inconsciente, que reforça os papéis de gênero comumente estabelecidos (MOSS-RACUSIN et al., 2012). Além disso, a maternidade é um fator que leva à diminuição da participação de mulheres na vida acadêmica, questão central do projeto *Parent in Science* criado por um grupo de cientistas brasileiras (STANISCUASKI et al., 2023).

Deve-se também considerar a divisão social do trabalho, que impacta significativamente a produção acadêmica e a trajetória profissional das mulheres. Conforme discutido por Federici (2021), o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado recai quase exclusivamente sobre as mulheres, sendo um dos pilares da sociedade capitalista patriarcal. Esse impacta diretamente a capacidade das mulheres de se dedicarem à carreira acadêmica e à produção científica, contribuindo para a desigualdade de gênero nas instituições de ensino superior. O desequilíbrio entre os sexos na progressão docente reflete o caráter cada vez mais competitivo e meritocrático da carreira acadêmica, especialmente nas áreas exatas e tecnológicas, o que pode contribuir para o agravamento da situação e para a piora nos indicadores de saúde física e mental desses profissionais. Autores como Souza et al. (2021) e Hoffmann et al. (2017), ao estudar os aspectos envolvendo a saúde mental e física de docentes considerando também as questões de gênero, verificaram que o esgotamento profissional parece estar associado à falta de reconhecimento entre pares e à dificuldade em conciliar o trabalho docente e a pesquisa com a vida privada. A maternidade e a culpa por não estar com os filhos são outros fatores que contribuem para o esgotamento profissional das docentes (SOUZA et al., 2021). Desta forma, a literatura demonstra que fatores sociais e estruturais ligados ao

gênero regem a relação entre a vida pessoal e o trabalho, influenciando significativamente a trajetória das mulheres nas ciências.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho reuniu dados sobre a situação dos docentes na UFRGS sob a ótica da equidade entre os sexos e verificou que, em termos gerais, a universidade apresenta uma situação melhor do que a descrita na literatura para instituições similares. Ainda assim, a análise dos dados da UFRGS mostra que, embora as mulheres sejam a maioria entre os estudantes de pós-graduação e representem uma parte significativa do corpo docente, estão sub-representadas nos níveis mais altos da carreira acadêmica, como docentes titulares e bolsistas de produtividade do CNPq. Importa destacar que a UFRGS não possui gerência, como instituição, no processo seletivo e decisório do CNPq, mas, como instituição de prestígio nacional, pode exercer influência política e promover ações que fortaleçam o reconhecimento de suas mulheres docentes e pesquisadoras.

A menor representatividade feminina nos cargos de maior prestígio e responsabilidade reflete um padrão observado em outras instituições de ensino superior, tanto no Brasil quanto internacionalmente. Fatores como assédio moral e sexual, estereótipos de gênero, viés inconsciente e a divisão desigual das responsabilidades domésticas são apontados como obstáculos significativos à progressão na carreira das mulheres na academia. A subjetividade dos processos avaliativos para a progressão na carreira e a concessão de bolsas de produtividade também contribuem para a manutenção dessas desigualdades. Para abordar essas questões, é crucial implementar políticas institucionais que promovam a equidade de gênero e sexo de forma mais efetiva. Isso inclui a criação de programas de mentoria e suporte para mulheres, o desenvolvimento de mecanismos para combater o assédio e a discriminação, e a promoção de um ambiente de trabalho que reconheça e valorize a diversidade. Além disso, é fundamental realizar um acompanhamento contínuo e sistemático da trajetória acadêmica das mulheres, o que permite uma compreensão mais detalhada das barreiras enfrentadas e da eficácia das políticas implementadas.

REFERÊNCIAS

AREAS, R. et al. **Gender and the scissors graph of Brazilian science: from equality to invisibility**. [s.l.] Open Science Framework, 29 jun. 2020. Disponível em: <<https://osf.io/m6eb4>>. Acesso em: 12 dez. 2023.

ARTES, A. A Presença de Mulheres no Ensino Superior Brasileiro: Uma Maioria Sem Prestígio. **13º Mundos de Mulheres e Fazendo Gênero 11**. 2017. Disponível em: https://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1496748817_ARQUIVO_fazendogenero_final.pdf. Acesso em: 20 jan. 2024.

BASTOS, V. C. **Classificação de Periódicos no QUALIS/CAPEs**. ICS/UFPA. 2011. Disponível em: https://www.biblioteca.ics.ufpa.br/arquivos/QUALIS-rev_26_11.pdf. Acessado em: 09 jun. 2024.

BIAN, L. et al., A. Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. **Science**, v. 355, n. 6323, p. 389–391, 27 jan. 2017.

BOTHWELL, E. et al. **THE Report: Gender Equality: How Global Universities are Performing**. [s.l.] UNESCO, 2022. Disponível em: <<https://www.iesalc.unesco.org/en/2022/03/08/global-universities-address-gender-equality-but-gaps-remain-to-be-closed/>>.

BRITO, C. et al. Harassment in Brazilian universities: how big is this problem? The Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS) as a case study. **Anais da Academia Brasileira de Ciências**, v. 94, n. 2, p. e20201720, 2022.

COEN, S.; BANISTER, E. **What a difference sex and gender make: a gender, sex and health research casebook**. CIHR Institute of Gender and Health. DOI: 10.14288/1.0132684. 2012

CHRISTIE, M. et al. Understanding why women are under-represented in Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) within Higher Education: a regional case study. **Production**, v. 27, n. spe, 2017.

CUNHA, R. et al. Desigualdades de gênero por área de conhecimento na ciência brasileira: panorama das bolsistas PQ/CNPq. **Saúde em Debate**, v. 45, n. spe1, p. 83–97, out. 2021.

FEDERICI, S. O Patriarcado do Salário. 1. ed. **Editora Boitempo**, 2021.

FERRARI, N. C. et al. Geographic and Gender Diversity in the Brazilian Academy of Sciences. **Anais da Academia Brasileira de Ciências**, v. 90, n. 2 suppl 1, p. 2543–2552, ago. 2018.

HOFFMANN, C. et al. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos Avançados**, v. 31, n. 91, p. 257–276, dez. 2017.

HOFSTRA, B. et al. The Diversity–Innovation Paradox in Science. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 117, n. 17, p. 9284–9291, 28 abr. 2020.

HUNT, V. et al. **Diversity Matters**. McKinsey & Company, 2015. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.pdf>>.

MOSS-RACUSIN, C. A. et al. Science faculty’s subtle gender biases favor male students. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 109, n. 41, p. 16474–16479, 9 out. 2012.

OLIVEIRA, A. et al. Gênero e desigualdade na academia brasileira: uma análise a partir dos bolsistas de produtividade em pesquisa do CNPq. **Configurações**, n. 27, p. 75–93, 17 jun. 2021.

SOUZA, K. R. D. et al. Trabalho docente, desigualdades de gênero e saúde em universidade pública. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, n. 12, p. 5925–5934, dez. 2021.

STANISCUASKI, F. et al. Bias against parents in science hits women harder. **Humanities and Social Sciences Communications**, v. 10, n. 1, p. 201, mai. 2023.

UFRGS. **Painel de Dados da Universidade Federal do Rio Grande do Sul**. 2023. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/paineldedados/>>