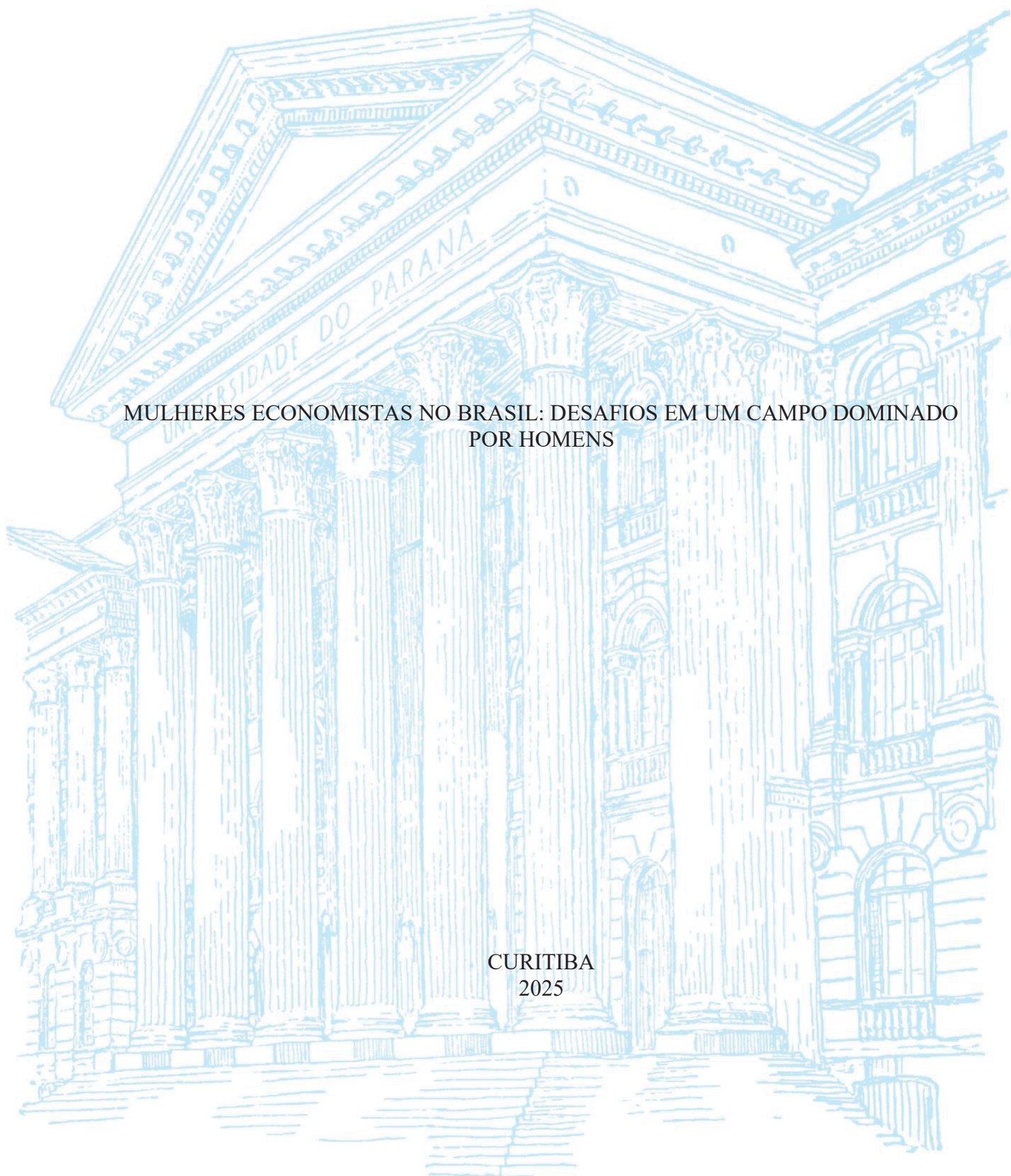


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

BÁRBARA DE LIMA MORAIS

MULHERES ECONOMISTAS NO BRASIL: DESAFIOS EM UM CAMPO DOMINADO
POR HOMENS

CURITIBA
2025



BÁRBARA DE LIMA MORAIS

MULHERES ECONOMISTAS NO BRASIL: DESAFIOS EM UM CAMPO DOMINADO
POR HOMENS

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Desenvolvimento Econômico, setor de Ciências Sociais
Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná, como
requisito parcial à obtenção do título de Doutor em
Desenvolvimento Econômico.

Orientador(a)/Professor(a): Prof. Dr. Marco Antônio
Cavaliere Ribas
Profa. Dra Danielle Guizzo

CURITIBA
2025

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Moraes, Bárbara de Lima
Mulheres economistas no Brasil: desafios em um campo dominado por
homens / Bárbara de Lima Moraes. – 2025.
1 recurso on-line: PDF.

Tese (doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências
Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento
Econômico.

Orientador: Marco Antônio Cavalieri Ribas.
Coorientadora: Danielle Guizzo.

I. Desenvolvimento Econômico. 2. Mulheres. 3. Economistas. 4.
Estereótipos (Psicologia social). I. Ribas, Marco Antônio Cavalieri.
II. Guizzo, Danielle. III. Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências
Sociais Aplicadas. Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento
Econômico. IV. Título.

Bibliotecário Livia Rezende Ladeia – CRB – 9/2199



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO - 40001016024P0

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da tese de Doutorado de **BÁRBARA DE LIMA MORAIS**, intitulada: **Mulheres Economistas no Brasil: desafios em um campo dominado por homens**, sob orientação do Prof. Dr. MARCO ANTONIO RIBAS CAVALIERI, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de doutora está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 06 de Março de 2025.

Assinatura Eletrônica
11/03/2025 18:07:46.0
MARCO ANTONIO RIBAS CAVALIERI
Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica
12/03/2025 06:39:09.0
SOLANGE REGINA MARIN
Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA)

Assinatura Eletrônica
17/03/2025 20:24:05.0
CAROLINA BAGATTOLLI
Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica
12/03/2025 18:24:07.0
CIBELE DE BIASI DA SILVA
Avaliador Externo ()

Assinatura Eletrônica
11/03/2025 20:28:52.0
KÊNIA BARREIRO DE SOUZA
Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica
12/03/2025 08:15:02.0
DANIELLE CRISTINA GUIZZO
Coorientador(a) (UNIVERSITY OF BRISTOL)

AV. PREFEITO LOTHARIO MEISSNER, 632 - CURITIBA - Paraná - Brasil

CEP 80210-170 - Tel: (41) 3360-4400 - E-mail: ppgde@ufpr.br

Documento assinado eletronicamente de acordo com o disposto na legislação federal Decreto 8539 de 08 de outubro de 2015.
Gerado e autenticado pelo SIGA-UFPR, com a seguinte identificação única: 428640

Para autenticar este documento/assinatura, acesse <https://siga.ufpr.br/siga/visitante/autenticacaoassinaturas.jsp> e insira o código 428640

Para vó Dorinha, que pode até não ter sido professora como gostaria, mas me
ensinou a ver o mundo por inteiro

AGRADECIMENTOS

Ouvi algumas vezes que o processo da tese era algo solitário, com horas debruçadas na frente de um computador, lendo artigos, tecendo ideias, fiando parágrafos. A parte artesanal estava certa – assim como uma tecelã, construí uma tapeçaria interdisciplinar para analisar questões que são caras a mim. Mas nunca estive sozinha, em momento algum. Das mulheres incríveis que me deram aula durante minha jornada de estudante às amigas que fiz durante a pós-graduação, cada uma delas estava em minha mente enquanto escrevia. Mas a lista de agradecimentos é grande, e é melhor não me demorar.

Primeiramente, sou muito grata a todo o apoio que minha mãe, meu pai, meu irmão e minhas tias me forneceram em todas as etapas desse processo. Desde o início o incentivo de todos vocês foi fundamental, e eu nem sei se chegaria até o fim sem o apoio incondicional na reta final.

Depois, agradeço muito ao PPGDE, e em especial ao meu orientador, Marco Cavaliere, que me indicou o caminho a percorrer e auxiliou em cada mudança de percurso que decidi fazer. Obrigada por todo o apoio nessa jornada! Também agradeço à Laís Rocha, secretária do programa, pela paciência e por todas as dúvidas tiradas e o auxílio nos processos administrativos; e ao coordenador Felipe Almeida, que também auxiliou bastante nos processos burocráticos e nos contatos que precisamos fazer para esta tese ser finalizada.

Tive o privilégio de ser contemplada com uma bolsa de Doutorado Sanduíche da CAPES, e nesse processo, conheci uma das economistas mais brilhantes da minha geração, a professora Danielle Guizzo. Dani, muito obrigada por ter me acolhido, por ter me ajudado a organizar melhor as ideias, pelos bolinhos sem glúten e pelas risadas. Agradeço ao amor e acolhimento da Ali, que topou me receber na casa dela e dividir apartamento comigo, e é uma das pessoas mais extraordinárias que já conheci. Agradeço também à CAPES pelo financiamento não apenas dessa experiência, mas de todo o meu trabalho de pesquisa.

Às mulheres incríveis que toparam participar da pesquisa, desejo tudo do melhor. Aprendi tanto com cada uma delas, com suas vivências, com suas histórias, e agradeço por terem concordado em compartilhar suas dores e suas alegrias. A economia no Brasil só tem a ganhar com mulheres como vocês, e espero que possamos acolher as novas pesquisadoras da área com todo o carinho que vocês demonstraram.

Agradeço também às professoras que fizeram parte da banca de qualificação e da banca de defesa por todas as observações, sugestões e ideias incríveis para a melhoria e continuidade desta agenda de pesquisa. Também sou muito grata a todos que ouviram minhas

ideias durante o doutorado e deram sugestões, entraram no debate e contribuíram para o trabalho que está aqui hoje. Essa tese é colaborativa em vários aspectos, e um deles é o encorajamento que recebi da comunidade acadêmica ao apresentar uma ideia com uma abordagem não muito comum dentro da economia.

Ao Luís, ao Kel, à Ingridhe e ao Bruno: muito obrigada por tudo durante esse período do doutorado. As coisas teriam sido menos divertidas e mais complicadas sem a parceria de vocês. À Ingridhe e ao Bruno, em especial, agradeço a companhia na reta final da tese e pelos surtos compartilhados. Nós conseguimos! Vocês são foda demais.

Por fim, não posso esquecer de quem me ajudou a manter a sanidade nesse período: Carol, Val, Nath, Marina, Koda, Gih, Claw, Tassi, Iris, Franklin, Renato, Laura, Lacie, Luísa, Lorena... Sem essas amigadas que me apoiaram, que compartilharam a jornada comigo, que me distraíram e se divertiram comigo, eu não sei se teria chegado até aqui. Muito obrigada a todos vocês por tudo!

(...) vi nascer uma área de conhecimento num espaço intelectual masculino, demarcado e proprietário. Foi o nascimento dos estudos feministas e de gênero como espaço disciplinar. Naquele momento, as mulheres acrescentavam, à luta por seus direitos, um direito novo: *o direito de interpretar*. Os currículos eram postos em questão, as bibliografias repensadas, os departamentos invadidos por demandas até então impensáveis. Os livros de teoria de gênero saíam das livrarias com rapidez incomum. Traziam novos olhares que interpelavam o pensamento marxista, teológico, psicanalista, enfim, todo um edifício epistemológico de concreto armado que molda a produção de conhecimento universitário. Pressenti o barulho de uma onda gigante se aproximando. O avanço do pensamento feminista, desde os anos 1980, vem, efetivamente, transformando os paradigmas da produção de conhecimento estruturalmente masculina e branca.

(TEIXEIRA, 2025, n.p)

RESUMO

As Ciências Econômicas são uma área dominada por homens, possuindo uma grande disparidade de gênero em todas as suas instâncias, incluindo entre os docentes da disciplina. No Brasil, o cenário é semelhante, mesmo que haja estruturas diferentes das presentes em outros países, como os Estados Unidos. Assim, esta tese explora os desafios enfrentados pelas mulheres acadêmicas na área no Brasil, buscando compreender os desafios e barreiras que enfrentam e os motivos para tal diferença de interesse. Através de entrevistas semiestruturadas e um questionário, analisa-se as particularidades da experiência feminina brasileira na área sob uma ótica feminista, com o auxílio de teorias sociológicas e psicológicas de estereótipos de gênero e masculinidades em ambientes de trabalho para interpretá-las. A partir disso, identificamos, dentre outras coisas, as dificuldades e as estratégias de sobrevivência que acabam adotando para sobreviver em um ambiente de trabalho hostil, bem como as percepções que tem da disciplina e de si mesmas e se elas estão em consonância. No final, analisa-se os principais pontos e sugere-se algumas mudanças que podem ser feitas para alterar o cenário.

ABSTRACT

Economics is a male dominated field, with a huge gender gap around the world in all instances, including Academia. Brazil is no exception to this rule, even with all the differences in institutional structures when compared to other countries like the United States. Thus, this dissertation dells on the challenges faced by women professors of Economics in Brazil, trying to understand the challenges and barriers women face in academia. Using semi structured interviews and a survey, we investigate women's experience using a Feminist approach, with the help of sociological and psychological theories of gender stereotypes and masculinities in workplaces. After this analysis, we identify, amongst other things, the difficulties and the survival strategy to the aggressive climate within the departments, as well as the self-perception of these Professors and how it conflates with the stereotypical views of Economics. Finally, we point out the main findings and give some suggestions of actions to make the field more inclusive.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Escolaridade da avó	51
Gráfico 2 – Escolaridade da Mãe	52
Gráfico 3 - Respostas à pergunta 28 do questionário	111
Gráfico 4 - Respostas à pergunta 29 do questionário	111
Gráfico 5 - Respostas à pergunta 30 do questionário	112
Gráfico 6 - Respostas à pergunta 31 do questionário	112
Gráfico 7 - Respostas à pergunta 32 do questionário	112
Gráfico 8 - Respostas à pergunta 33 do questionário	113
Gráfico 9 - Respostas à pergunta 36 do questionário	113
Gráfico 10 - Respostas à pergunta 37 do questionário	114
Gráfico 11 - Respostas à pergunta 38 do questionário	114
Gráfico 12 - Respostas à pergunta 39 do questionário	114
Gráfico 13 - Respostas à pergunta 40 do questionário	115
Gráfico 14 - Respostas à pergunta 41 do questionário	115
Gráfico 15 – Respostas à pergunta 44 do questionário	116

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfil das entrevistadas	44
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil racial das docentes que responderam o questionário.....	45
Tabela 2 - Cargos das docentes que responderam o questionário	46
Tabela 3 - Tipo de instituição em que trabalha	47
Tabela 4 - Estado civil das docentes que responderam o questionário	47
Tabela 5 - Número de filhos das docentes que declararam tê-los	47

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

ANPEC	- Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia
INEP	- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira
CAPES	- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
AEA	- American Economic Association
CSWEP	- Committee on the Status of Women in the Economics Profession
STEM	- Sigla em inglês para as áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática
ENADE	- Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
GEMAA	- Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa
SBE	- Sociedade Brasileira de Econometria
IAFFE	- International Association for Feminist Economics

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
2 INVESTIGANDO A PARIDADE DE GÊNERO NA ECONOMIA – POSSÍVEIS CAUSAS E EXPLICAÇÕES .	18
2.1 NÚMEROS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NA ACADEMIA DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS.....	21
2.2 BARREIRAS ENFRENTADAS POR MULHERES E SUAS POSSÍVEIS CAUSAS.....	24
2.3 ANDROCENTRISMO NA ECONOMIA E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	31
3 METODOLOGIA.....	39
3.1 ENTREVISTAS.....	41
3.2 QUESTIONÁRIO.....	45
4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	48
4.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO E INFLUÊNCIA FAMILIAR NOS ESTUDOS.....	50
4.2 AMBIENTE DE TRABALHO.....	56
4.2.1 <i>Produtividade e autocobrança</i>	61
4.2.2 <i>Promoção, maiores cargas administrativas e desrespeitos em sala de aula</i>	64
4.2.3 <i>Casos de assédio sexual e moral</i>	68
4.2.4 <i>Sensação de não-pertencimento e estratégias de “guerra”</i>	71
4.3 FAMÍLIA E CARREIRA.....	75
4.4 VISÕES A RESPEITO DA ECONOMIA.....	81
4.4.1 <i>Trajetória de Carreira</i>	82
4.4.2 <i>Estereótipos da economia e visões de melhoria</i>	87
5 DISCUSSÃO E PRÓXIMOS PASSOS.....	93
6 REFERÊNCIAS.....	101
7 APÊNDICE I – PERGUNTAS DO QUESTIONÁRIO.....	107
8 APÊNDICE II – ROTEIRO BASE DAS ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS.....	109
9 APÊNDICE III – GRÁFICOS RESULTANTES DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO.....	111

1 INTRODUÇÃO

Existe um problema de paridade de gênero na economia. De acordo com o *Women in Economics*, organização dedicada a mapear a quantidade de mulheres na profissão, dentre os cem maiores autores listados no IDEAS/REPEC em 2022, apenas sete eram mulheres. Nos principais departamentos de economia do mundo, correspondiam a apenas cerca de 22,3%¹ do corpo docente e esse cenário se repete em outras áreas de atuação econômica — seja o governo, seja no mercado privado. Conforme se avança nas hierarquias da profissão, há cada vez menos mulheres ocupando cargos importantes e diretivos, fazendo com que a economia seja uma profissão predominantemente masculina.

No Brasil, o cenário não é diferente. O problema se inicia na graduação, em que, de acordo com dados do Censo do Ensino Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira (INEP), cerca de 35% dos egressos de cursos de economia eram mulheres no ano de 2021, e se estende por toda a carreira acadêmica, com uma diminuição da participação conforme os cargos. Em sua pesquisa para 2020, o grupo EconomistAs verificou que 26,67% das docentes permanentes eram mulheres, e desse total, cerca de um terço eram professoras assistentes e apenas 19,51% eram professoras titulares.

Com base nessas discrepâncias, esta tese investiga a realidade das professoras nos departamentos de economia do Brasil, em uma tentativa de compreender não apenas os desafios que enfrentam, mas também como lidam com eles, como se organizam e como “sobrevivem” em um ambiente dominado por homens. Também é norteadada por uma inquietação pessoal: se os números de participação feminina nas ciências econômicas são tão parecidos entre países diferentes, com culturas distintas, organizações institucionais diferentes, tipos diferentes de financiamento e avaliação de pesquisa, qual é o fator em comum? O que faz com que as mulheres não se interessem ou sintam-se bem-vindas na economia?

Para entender melhor essa realidade, me utilizo de um arcabouço teórico feminista, com um foco em uma crítica ao androcentrismo na ciência e nas organizações. usando a teoria feminista do ponto de vista (*Feminist Standpoint Theory*), que propõe que é impossível estabelecer conhecimentos neutros, uma vez que a produção do conhecimento é influenciada

¹ Segundo a mesma pesquisa, regionalmente, mulheres representavam 26,7% do corpo docente das principais universidades europeias, 24,4% das asiáticas, 20,4% das da América Latina, 19,1% das da América do Norte. As duas regiões com a maior quantidade de mulheres nos corpos docentes de suas principais universidades naquele ano foram a Oceania, com 32,7% e a África, que é o único continente que chega perto da paridade de gênero, apresentando 49,2% de mulheres no corpo docente de seus principais centros.

pelo contexto social, incluindo o gênero do pesquisador (Hewitson, 1999), como base não apenas para analisar, mas também para explicar a importância de uma maior diversidade dentro das ciências econômicas.

Fatos sociais influenciam o processo científico na seleção de agendas de pesquisa, na escolha do que é relevante, na linguagem utilizada e na explicação dos processos, que não estão isentos de serem interpretados conforme o contexto social do pesquisador (Hewitson, 1999). A solução para um conhecimento mais objetivo, de acordo com essa teoria, é usar e reconhecer o papel da identidade do cientista na pesquisa. Logo, uma maior diversidade de gênero e raça leva a debates mais interessantes e apresenta diferentes pontos de vista a respeito de um mesmo assunto (May, 2022; May et al., 2013), uma vez que a identidade do cientista e sua pesquisa são indissociáveis.

Há estudos que indicam que, na Economia, homens e mulheres com o mesmo treinamento acadêmico tendem a ter visões diferentes de alguns temas econômicos, principalmente no que os autores chamam de “questões de compaixão” (May et al., 2013). Mulheres em geral tendem a apoiar menos soluções de mercado quando comparadas com intervenções governamentais, além de serem mais propensas a defenderem a necessidade de uma maior equidade na distribuição de renda (idem). Esses aspectos corroboram a noção de que a falta de diversidade na disciplina pode ser prejudicial para o debate de ideias e a forma como a ciência é conduzida, deixando de lado temas importantes. Corsi et al. (2018) também apontam como a diversidade das pessoas que estudam e pesquisam economia impacta no pluralismo de ideias, e como muitas vezes a própria identidade da pessoa pode ser um obstáculo para que ela avance a carreira. Nesse aspecto, investigar a experiência das mulheres economistas na academia no Brasil nos possibilita compreender melhor não apenas a forma como a predominância masculina influencia no discurso e na forma como a economia é percebida, como também as barreiras e dificuldades que surgem em um ambiente predominantemente masculino e branco, que criam um clima hostil para quem não se alinha com essas identidades.

A maioria dos estudos quantitativos internacionais a respeito dos obstáculos das mulheres na academia (como van den Brink e Benschop, 2016 e Guarino e Borden, 2017) e, mais especificamente, em economia (como Gartner e Schneebaum, 2021 e Hengel, 2022), se foca nos Estados Unidos ou na Europa, lugares que muitas vezes possuem contextos acadêmicos e sociais muito diferentes do brasileiro. Desde a forma como o sistema acadêmico é estruturado e avaliado até a maneira como as ideias econômicas são discutidas no país, conseguimos identificar diversas explicações na literatura estrangeira, mas que não

necessariamente se encaixam na nossa realidade. Estudos qualitativos, por outro lado, são mais raros, como em Emami e Olson (2002), mas fornecem uma visão interessante dos desafios enfrentados pelas entrevistadas.

Já no Brasil, a quantidade de literatura a respeito da disparidade de gênero na academia de ciências econômicas é diminuta. Pereda et al (2020) investigam as diferenças de gênero no financiamento acadêmico no Brasil para todos os cursos, apontando que critérios de produtividade, como os promovidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), acabam prejudicando mulheres por premiar mais o currículo e publicações passadas, e uma abordagem focada em análise de projetos, como as da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), parece produzir resultados mais igualitários. Rocha et Al (2021) analisam as diferenças de gênero na academia brasileira do corpo docente ao discente, incluindo a análise de participação em feiras e quantidade de mulheres em cada subdisciplina. Já Rosa (2021) apresenta um trabalho semelhante ao apresentado nesta tese, com foco para no estado de Minas Gerais. As entrevistas feitas pela autora com 31 professoras de universidades do estado relatam suas vivências e as situações de discriminação que percebem, além de identificar as dificuldades adicionais do ambiente acadêmico percebidas pelas entrevistadas, com o uso de um roteiro de entrevistas fixo, e focado mais na experiência de trabalho e de conciliar vida pessoal e trabalho.

A presente tese surge em consonância com um interesse crescente pelo tema no país, e, através de revisão bibliográfica que priorizou o trabalho de pesquisadoras, entrevistas semiestruturadas e o uso de um questionário, analisa questões como o background socioeconômico das docentes e aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, como a autocobrança, questões relativas a promoções e cargos de chefia e a sensação de não-pertencimento ao ambiente. Também analisa questões relativas à conciliação entre carreira e família e as visões que essas profissionais tem a respeito da economia, tanto da imagem que a disciplina projeta como o que consideram mais importante dentro da profissão.

A escolha pelo uso de entrevistas e questionários foi feita com base no entendimento de sua importância para tentar destrinchar aspectos distintos da experiência feminina como docente de ciências econômicas no Brasil com mais nuance. Tradicionalmente, métodos qualitativos são usados nas ciências sociais com o pressuposto de que é impossível isolar fenômenos sociais e que sujeitos sociais interpretam sua própria realidade antes de agir dentro dela (Alonso, 2016). São métodos que buscam prover descrições textuais complexas de como uma população vivencia um fenômeno em particular, possibilitando uma análise mais profunda de como as interações entre normas sociais, crenças e experiências culturais influenciam o

tópico estudado (Ramnarain e Picbourn, 2016). Basole e Ramnarain (2016) apontam como as técnicas que fazem parte da caixa de ferramentas da etnografia, como as entrevistas, utilizadas neste trabalho, são importantes para mapear a natureza, características e dimensões de um fenômeno social, como a discriminação.

Assim, esta tese se divide em mais quatro capítulos. O segundo capítulo se dedica a uma rica revisão bibliográfica da literatura relacionada ao assunto, abarcando diversos recortes de pesquisa e as formas como a economia insere gênero em seu estudo, bem como críticas ao androcentrismo tanto na disciplina quanto na organização do trabalho em um ambiente acadêmico. O capítulo seguinte se dedica a explicar a metodologia utilizada e, no quarto capítulo, analisamos as entrevistas e os questionários a fundo. Por fim, há as considerações finais e discussões relacionadas ao que foi apresentado nesta tese.

2 INVESTIGANDO A PARIDADE DE GÊNERO NA ECONOMIA – POSSÍVEIS CAUSAS E EXPLICAÇÕES

A presença de pensadoras econômicas e acadêmicas de economia não é algo recente e, desde o fim do século XVIII e início do XIX, mulheres participam e contribuem para a disciplina² (Rostek, 2018). Groenewegen e King (1994) apontam como no período do início de 1900 até 1939, cerca de 6,8% da autoria de artigos nos cinco maiores periódicos dos Estados Unidos e do Reino Unido (*Quarterly Journal of Economics*, *Journal of Political Economy*, *American Economic Review*, *Economica*, *Economic Journal*) era feminina, com os artigos em que participavam correspondendo a 5,3% do total. Houve picos na década de 1930, mas há, em geral, uma tendência de diminuição ao longo do período. Os autores apontam que dadas as inúmeras barreiras enfrentadas e o ambiente hostil, é até de se espantar o volume da produção feminina no período.

Hoje, apesar haver barreiras menos aparentes, a participação feminina nos periódicos mais relevantes não teve um crescimento expressivo enquanto proporção do total. De acordo com Hengel (2022), artigos de autoria exclusivamente feminina representam apenas entre 4 e 5% dos publicados nos quatro maiores periódicos internacionais (*Econometrica*, *American Economic Review*, *Journal of Political Economy* e *Quarterly Journal of Economics*), e artigos cuja maioria dos coautores eram mulheres apresenta uma porcentagem semelhante desde a

² Que, apesar dos obstáculos apresentados a elas no período, analisavam a economia, em grande parte, com uma ótica de gênero (ou sexo, para utilizar o termo preferido à época), formulando ideias que iriam ressurgir no século XX (Rostek, 2018).

década de 1990³. Essas discrepâncias permeiam todas as estatísticas relativas à participação feminina na academia, desde a porcentagem de mulheres que apresentam trabalhos em conferências (Lundberg e Stearns, 2019) à quantidade de mulheres que são professoras titulares (Hengel, 2022), na maioria dos lugares do mundo (Shuetz et al, 2024). Quando comparada com outras ciências sociais, ou até mesmo ciências exatas, a economia tem números baixos de participação feminina (Bayer e Rouse, 2016; Ferber, 1995; Lundberg e Stearns, 2019). Lundberg e Stearns (2019) também apontam como, nos últimos vinte anos, as estatísticas relacionadas à participação das mulheres na economia permaneceram as mesmas ou pioraram, enquanto em outras disciplinas igualmente dominadas por homens, elas apenas melhoraram.

No Brasil, o cenário é semelhante. Regulamentado em 1945, o curso de ciências econômicas até hoje forma mais homens do que mulheres no Brasil. Segundo Petterini (2020), em um levantamento dos candidatos que prestam o exame da Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia (ANPEC), principal prova de ingresso nas pós-graduações da área no país, mulheres correspondiam a 33,6% dos inscritos para o mestrado e 36,8% dos inscritos para o doutorado. Já quando comparado com outros cursos superiores, vê-se que menos mulheres se formam em Economia em proporção a outras ciências sociais aplicadas e a outros cursos, inclusive algumas engenharias. De acordo com o Censo do Ensino Superior do INEP, em 2021, 61% dos concluintes de ensino superior no Brasil eram mulheres. Na área de Negócios, administração e direito, as mulheres correspondiam à 56,8% dos formandos e, em Ciências sociais, comunicação e informação, categoria que abarca a economia, eram 72%. O valor para as engenharias era 36%, enquanto o de economia oscilava em torno de 35% dos egressos.

Conforme se avança na carreira docente no ensino superior, os números vão se reduzindo: em sua pesquisa para 2020, o grupo EconomistAs verificou que 26,67% das docentes permanentes eram mulheres, e desse total, cerca de um terço eram professoras assistentes e apenas 19,51% eram professoras titulares. Os dados da CAPES indicam valores semelhantes, cerca de 34% dos doutores em economia titulados em 2020 são mulheres. Já como docentes, correspondiam a cerca de 20%. Da mesma forma, May (2022) indica como, nos Estados Unidos, mulheres da área das ciências econômicas têm muito mais dificuldade de subir na carreira acadêmica, demoram mais tempo para serem publicadas e fazem menos artigos em coautoria.

³ No entanto, houve uma evolução um pouco maior no quadro geral, pois na década de 2010, artigos com ao menos uma coautora chegavam a 25% do total. Os dados correspondem à autoria exclusivamente feminina.

Em alguns países, a atenção para esse fenômeno e a movimentação em prol de ações para investigar e mitigar tal efeito são feitas há anos. Em 1971, a *American Economic Association* (AEA) criou um comitê dedicado à investigar as condições das mulheres na economia e garantir condições de igualdade para todos os economistas, o *Committee on the Status of Women in the Economics Profession* (CSWEP). Desde 1972, o CSWEP publica um relatório anual a respeito do estado da profissão, baseado nos anais dos encontros da AEA e na quantidade de docentes afiliados às principais universidades dos Estados Unidos. Outras associações possuem comitês semelhantes, como o *Women's Comitee* da Royal Economic Society, no Reino Unido, ou o *Women in Economics in LAC*, subcomitê da Asociación de Economía de América Latina y el Caribe, e compartilham seus objetivos. No Brasil, no entanto, a preocupação é extremamente recente e apenas em 2024 foi criada a Rede de Mulheres Economistas do Brasil. primeiro grupo vinculado à ANPEC com objetivos semelhantes.

Por ser um fenômeno tão consistente, há uma vasta literatura que busca compreender as possíveis causas e consequências dessa falta de paridade, com as mais diversas abordagens. Lundberg e Stearns (2019) dividem as barreiras impostas às mulheres nas ciências econômicas em duas categorias: as que abordam as diferenças de produtividade entre homens e mulheres e as que apontam como as avaliações entre eles são diferentes. Existem ainda autores que dividem em fatores de oferta e demanda (Bayer e Rouse, 2016) ou se focam em questões relacionadas à entrada na profissão (Gartner e Schneebaum, 2023). A crítica feminista à disciplina também investiga o tema e aponta, entre outras coisas, o fato de mulheres não serem parte das teorias que são ensinadas em sala de aula e o possível desinteresse na disciplina já na graduação (Ferber, 1995).

Mas o principal argumento da crítica feminista é que vários aspectos dos modelos e metodologias das ciências econômicas são erroneamente percebidos como neutros de gênero e imparciais, quando na verdade são enviesados para o gênero masculino, refletindo um padrão associado ao masculino de autonomia e desconexão (Nelson, 1995). Nelson (1992) defende que a forma como a economia neoclássica mainstream foi construída e é praticada até hoje é não apenas sexista, num sentido de considerar o que é masculino hierarquicamente superior ao feminino, mas também construído de forma a proteger tal masculinidade. Nesse contexto, em que o masculino é lido como neutro e gênero é visto como inexistente, a ausência de mulheres sequer é um problema relevante. Mas a economia feminista é apenas uma das abordagens que incluem gênero e questões relativas à mulher na economia, e a chamada economia de gênero surge como alternativa à abordagens neoclássicas, inserindo temas como desigualdade de

gênero, minorias e maternidade em análises que tradicionalmente eram feitas sem os considerarem.

Neste capítulo, revisaremos a literatura a respeito do tema para entender melhor como a questão é abordada. Na primeira parte, desenharemos o cenário atual com base em relatórios de órgãos que acompanham a questão e outros artigos acadêmicos e, subsequentemente, apresentamos algumas explicações usuais na literatura para a disparidade de gênero na academia. Na última parte, entraremos na crítica feminista à economia e em como a teoria econômica é permeada por metáforas e imagens do masculino. Da mesma forma, muitas vezes organizações se estruturam em torno de disputas de masculinidades, e os processos de associações de estereótipos e valores atua de forma semelhante.

2.1 NÚMEROS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NA ACADEMIA DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

De acordo com Shuetz et al. (2024), mulheres representam cerca de 22% do corpo docente das principais universidades de economia do mundo, como medidas pelo *QS World Universities Ranking*. A África é o continente com a maior quantidade de mulheres no corpo docente, chegando próximo de 50% e da paridade, seguido pela Oceania, que possui em média 33% de seu corpo docente composto por mulheres. Esses números se refletem na publicação — ambos continentes são os que possuem mais mulheres entre os economistas mais relevantes no IDEAS/RePec. Na América Latina, apenas 20,4% do corpo docente das melhores cinco universidades é composto por mulheres, número que é maior apenas que a América do Norte, em que professoras representam apenas 19,4% do corpo docente das universidades mais renomadas.

Pela desigualdade tão grande e por ser um dos primeiros países a acompanhar a questão, o maior corpo de estudos a respeito das barreiras às mulheres dentro da academia de ciências econômicas e suas consequências é em relação aos Estados Unidos. Auriol et al. (2022) apontam como a Europa é mais heterogênea em relação a gênero que os Estados Unidos, e que, além disso, há uma tendência global de que instituições com maiores posições nos rankings de melhores universidades tenham menos mulheres em posições de senioridade. No Reino Unido, por exemplo, cerca de 29% dos acadêmicos eram mulheres entre 2021/2022 (Costa-Dias et al, 2023), com mais mulheres em posições de ensino (correspondendo a 40% do total dos empregados nessa área) do que de pesquisa (correspondendo a 27% do total dos empregados nessa área), com um crescimento considerável na última década. Em países de outros

continentes, como a Índia, a porcentagem de mulheres nos corpos docentes das universidades de elite é mais alta do que nos Estados Unidos, em alguns países da Europa e do que no Brasil, correspondendo a cerca de um terço do total (Dongre et al, 2024).

Além de ser o país com um dos menores índices de paridade de gênero, os Estados Unidos apresentaram uma estagnação em relação à participação feminina na academia, e por vezes até mesmo uma diminuição, um movimento contrário ao que vem acontecendo em outras disciplinas com disparidade de gênero semelhante (Auriol et al, 2022; Lundberg e Stearns, 2019; May, 2022). May (2022) também nota que quando se considera intersecções de raça, o número final de mulheres é baixíssimo — enquanto 30% da população dos Estados Unidos é negra ou hispânica, apenas 6,3% das professoras titulares dos departamentos de economia não são brancas.

Ao comparar os números de títulos de doutorado concedidos para mulheres e minorias⁴ raciais entre disciplinas nos Estados Unidos no período entre 1995 e 2014, Bayer e Rouse (2016) reportam que no período entre 1995 e 2005, há um aumento no número de mulheres doutoras na Economia, subindo de 30,5% para 37,5%, mas na década subsequente o número cai, e em 2014 apenas 31,4% dos títulos de doutorado em economia no país foram dados a mulheres. Em outros campos, como Administração, Ciências Sociais, Humanidades e as áreas conhecidas como STEM (sigla em inglês para as áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática), a tendência foi de crescimento no período, com todas as áreas tendo uma proporção de mulheres maior do que a Economia. Em Ciências Sociais e as áreas de STEM, mais de 50% dos títulos foram para mulheres.

Na graduação, as autoras encontram dados ainda mais discrepantes. Enquanto a maioria das disciplinas consideradas está próxima de atingir uma paridade de gênero, com 50% ou mais do corpo discente sendo composto por mulheres, a Economia oscila ao redor de 30%. Quando se trata das minorias raciais, as mesmas tendências são vistas, com a Economia tendo o pior números entre todas. Ao contrário das outras disciplinas, na Economia, o desequilíbrio de gênero começa na graduação e vai se acentuando conforme se avança na carreira. A trajetória

⁴ Neste trabalho, usamos minorias conforme a definição de Wirth (1945), que as define como “(...) as a group of people who, because of their physical or cultural characteristics, are singled out from the others in the society in which they live for differential and unequal treatment, and who therefore regard themselves as objects of collective discrimination. The existence of a minority in society implies the existence of a corresponding dominant group enjoying higher social status and greater privileges. Minority status carries with it the exclusion from full participation in the life of the society. Though not necessarily an alien group, the minority is treated and regards itself as a people apart” (pp. 347).

das mulheres é comparada a uma “*leaky pipeline*”, com vazamentos ao longo do caminho em que as mulheres desistem de seguir na carreira acadêmica e partem para outros caminhos.

No Brasil, o padrão é semelhante. No levantamento de Petterini (2020) dos candidatos que prestam o exame da Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia (Anpec), as mulheres correspondiam a 33,6% dos inscritos para o mestrado e 36,8% dos inscritos para o doutorado. No último Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade), apenas 34,6% dos alunos que fizeram a prova em 2022 são mulheres, uma queda de 15% quando comparado com os dados de 2018.

Quando comparado com outros cursos superiores, a Economia também figura entre os cursos com menor percentual de mulheres em seus corpos docentes. De acordo com o relatório de mulheres na ciência brasileira do Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA) da UERJ, que faz um levantamento da composição de gênero dos professores afiliados nas pós-graduações para o ano de 2020, apenas 42% do total de docentes em todos os cursos era mulher. O levantamento foi feito por áreas, e em Economia, as mulheres eram apenas 20% das docentes, números semelhante aos das Ciências da Computação, de Direito e de Filosofia, por exemplo, mas inferiores aos de Engenharia de Transportes, Matemática, Engenharia Metalúrgica e Estatística. No todo, mulheres só alcançam equidade ou passam a quantidade de homens em 34% dos cursos do levantamento, e vários dos cursos com uma quantidade expressiva de mulheres são da área de saúde (como Fonoaudiologia, que tem 85% de mulheres entre os docentes) ou Educação (que conta com 64% de mulheres). A lista apresenta um padrão em que os cursos dominados por mulheres são os relacionados a áreas de cuidado ou educação, enquanto as dominadas por homem são mais relacionadas às áreas STEM.

Há também trabalhos que avaliam outros aspectos da experiência acadêmica brasileira. Rocha et al (2021) identificam os gargalos da carreira acadêmica brasileira e suas peculiaridades, demonstrando que, entre 2009 e 2019, os centros de pós-graduação mais competitivos aprovaram apenas 19% de mulheres, enquanto os menos, aprovaram cerca de 32%. Programas com uma avaliação da CAPES mais baixa tendem a ter mais mulheres entre seus alunos, assim como universidades que possuem apenas cursos de mestrados. Também existe uma diferença entre a composição de gênero dos corpos docentes de universidades particulares⁵ e das públicas, tendo as públicas uma maior participação feminina nos estágios

⁵ As autoras notam que o pool de candidatos das universidades particulares analisadas é composto de pessoas que fazem seu PhD no exterior e têm um mestrado em uma instituição com avaliação máxima da CAPES, dois recortes em que a porcentagem de mulheres é mais baixa.

iniciais da carreira, apesar de seus processos seletivos serem mais elaborados (idem). O desenho da trajetória de carreira é semelhante ao observado em outros países, com mais professoras na base do que no topo.

Além disso, ao analisarem as submissões para duas das principais conferências acadêmicas do Brasil (da ANPEC e da Sociedade Brasileira de Econometria), Rocha et al (2021) apontam como nas submissões de artigos para a ANPEC entre 2007 e 2017, a porcentagem de mulheres que submeteram artigos para a conferência oscilou entre 23,8% (2007) e 29,5% (2016), e na maioria dos casos, a porcentagem de aceitação foi menor do que a de submissão, se mantendo em torno de 24% por mais da metade do período analisado. Além disso, apenas 10% dos artigos submetidos nesse período são de autoria exclusiva feminina. No mesmo período, a SBE possui uma quantidade de submissões femininas ainda menor. Ao se analisar as subáreas da conferência da ANPEC, a maior concentração de artigos com autoria feminina está em economia do trabalho, seguido por economia da saúde, uma tendência similar ao que se observa no exterior (Hengel, 2022). Áreas como microeconomia e finanças, economia agrícola e economia internacional são as com menos artigos de autoria feminina.

Já Pereda et al (2022) investigam as diferenças na distribuição de recursos entre pesquisadores homens e mulheres no financiamento de pesquisa, agrupando as áreas STEM com economia por suas características compartilhadas quando se trata de distribuição de gênero, em um acrônimo que chamam de STEEM. Percebem que há um diferencial de gênero maior em processos mais competitivos e com foco no histórico dos candidatos (como as bolsas de produtividade do CNPQ) do que em processos que focam no projeto em si (como as bolsas da Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de São Paulo, FAPESP). No entanto, ao analisarem as bolsas da FAPESP, percebem que mulheres solicitam e recebem valores menores de financiamento de projetos do que os homens com o mesmo perfil.

As tentativas de explicar esses fenômenos são variadas, e desde o século XIX existem algumas sugestões de interpretação, indo de tratá-lo como uma mera escolha pessoal a críticas de como a disciplina se apresenta para os alunos e o público em geral. Na próxima sessão, tecemos um desenho das principais explicações encontradas na literatura, incluindo algumas teorias feministas a respeito de ambientes masculinos e como seus desenhos são hostis a mulheres

2.2 BARREIRAS ENFRENTADAS POR MULHERES E SUAS POSSÍVEIS CAUSAS

No século XIX e na primeira metade do século XX, era comum encontrar explicações para a disparidade de gênero nas ciências econômicas baseadas em vantagens comparativas entre os sexos ou preferências distintas (Lundberg e Stearns, 2019); May (2022) aponta como as teorias de capital humano, como as de Gary Becker e Jacob Mincer, compreendem as diferenças de gênero no mercado sob a ótica de que mulheres escolhem racionalmente investir menos tempo em seu capital humano levando em conta que vão ter interrupções na carreira quando tiverem filhos. No entanto, Ferber (1995) nota como a segregação ocupacional não é resultado de uma escolha voluntária das mulheres, e sim de uma série de processos que as colocam em condições altamente desfavoráveis quando comparadas com seus colegas homens.

As questões já começam na escolha de cursar economia. Nos Estados Unidos, ao contrário do Brasil e de outros países, os alunos escolhem as especializações de suas graduações (chamada de *major*) apenas após o ingresso na universidade na maioria das áreas, incluindo economia. Gartner e Schneebaum (2023) dividem a literatura existente relativa à baixa presença de mulheres na graduação em quatro principais razões: a falta de professoras-modelo, mentoras e orientadoras; informações incompletas a respeito da disciplina; uma percepção de que há certa distância entre o assunto em questão e os interesses das alunas; e certo desconforto com o ambiente de sala de aula por parte das estudantes.

A falta de professoras-modelo e mentoras é considerável não apenas na economia, mas também em outras disciplinas tradicionalmente dominadas por homens (Gartner e Schneebaum, 2023). Parte-se da hipótese de que mentoras têm um grande impacto no desempenho acadêmico e profissional de jovens acadêmicas e levam a um aumento na quantidade de mulheres em uma disciplina. Há artigos que avaliam se mentorias e orientações dentro das instituições influenciariam na quantidade de mulheres que escolhiam se formar em economia, com a conclusão de que alunas que tiveram contato com profissionais bem-sucedidas na área tinham 8% a mais de chance de cursar cursos mais avançados de economia (Avilova e Goldin, 2018 apud Gartner e Schneebaum, 2023). A presença de mulheres no corpo docente também diminui a taxa de desistência de mulheres (Ferber 1995; Gartner e Schneebaum, 2023). Bayer e Rouse (2016) também notam como professores com vivências diferentes falam de economia de forma não-tradicional na sala de aula, logo professoras podem abordar a economia de forma mais próxima dos interesses das alunas.

Esse é outro talvez a percepção da aplicabilidade da economia e do seu objeto de estudo seja imperfeita. Ao tentarem investigar as causas para que mulheres se agrupem no estudo de certos tópicos na Economia, Beneito et al (2021) explicam como o público em geral tem mais contato com assuntos relacionados à macroeconomia, uma das áreas que mais são

dominadas por homens na Economia, enquanto as áreas que têm mais mulheres economistas não possuem tanta atenção fora da academia. Assim, a economia com frequência é vista como algo dominado pela macroeconomia e que tem apenas homens, e é com base nessa informação que a maioria dos alunos faz a escolha de sua graduação. Na Espanha, tal como no Brasil, o estudante já entra na universidade tendo escolhido seu curso de graduação, e ao tentar medir o interesse de cada gênero nas principais subáreas da economia durante a graduação na Universidade de Valencia, os autores perceberam que em comparação aos homens, mulheres têm mais interesse em microeconomia do que macroeconomia, e que consideram que a microeconomia é mais alinhada com problemas sociais.

Gartner e Schneebaum (2023) também descrevem estudos que indicam que mulheres são mais interessadas em problemas como pobreza, desigualdade e salários, e que acabam se afastando da Economia por acreditarem que seu objeto de estudo é mais voltado para finanças e macroeconomia. Também apontam que o ensino da economia como é feito hoje nos Estados Unidos acaba por excluir vários tópicos de interesse feminino, algo que indica que a barreira pode vir da própria maneira que a economia é ensinada.

Ferber (1995) aponta como, na época, poucos dos autores citados nos livros-texto mais importantes da disciplina eram mulheres, que poucos citavam tópicos de interesse femininos e que discussões sobre as diferenças entre homens e mulheres na sociedade eram frequentemente ignoradas. A teoria econômica ensinada nas universidades dificilmente inclui o crescimento da participação feminina na força de trabalho, não incluem o trabalho não-remunerado no PIB, raramente mencionam gênero e raça quando tratam de redistribuição de renda, dentre outras coisas. Não houve muita mudança nesse sentido nos trinta anos desde seu artigo, e as mudanças muitas vezes dependem da boa vontade de uma docente de incluir os temas nas aulas. Como Gartner e Schneebaum (2023) explicam:

“The dominance of mainstream economics and the lack of pluralism in economics teaching has been viewed as a structural barrier to women’s underrepresentation in the discipline. Feminist scholars have argued that the use of neoclassical analytical frameworks (at early stages of an economics education) is neither descriptive nor relevant to the lives of many students and fails to account for the economic activity of women in particular.”

Segundo as autoras, a insistência em continuar ensinando a teoria neoclássica do século XIX e início do século XX na graduação, que tem baixa presença de questões como bem-estar social, pobreza, e não consideram mulheres em sua teoria, pode ser uma das barreiras à presença de mais mulheres nas salas de aula de economia. Por outro lado, nos

desenvolvimentos mais modernos da teoria mainstream e nos trabalhos empíricos mais novos, há uma tentativa cada vez maior de inserir esses temas, em especial com a área de economia de gênero. Um currículo mais atualizado seria uma maneira de contornar esse problema.

Por fim, o desconforto sentido em sala de aula pode ser um dos problemas (Gartner e Schneebaum, 2023), que pode gerar uma decisão baseada na antecipação da discriminação (Hengel, 2022). Embora não existam pesquisas específicas sobre o clima da sala de aula, essa é uma hipótese relevante quando se leva em consideração o tratamento das mulheres quando elas começam a seguir uma carreira na economia, em especial na academia.

Ao entrevistarem diversas economistas americanas que receberam o título de doutora entre 1950 e 1970, Emami e Olson (2002) trazem um retrato de como a discriminação acontecia em meados do século XX. Várias entrevistadas relatam dificuldades para conseguir promoções se uma mulher já tivesse sido promovida no mesmo departamento, mulheres sendo obrigadas a pegar funções administrativas, preocupações a respeito de como iriam conciliar a família e o emprego, muitas vezes resultando na admissão em cargos menores do que colegas homens com a mesma experiência e escolaridade, dentre outros. Suzanne Helburn (pp.103) resume a experiência em uma frase: *“I have experienced being marginalized as a woman. The experience of being a woman in a man’s field has been demeaning.”*

Hoje, esse tipo de discriminação aberta não é aceita na maioria das universidades, e, nas universidades norte-americanas, existiram esforços para diversificar seus corpos docentes por muitos anos, mas não quer dizer que ele tenha desaparecido (Bayer e Rouse, 2016). No entanto, há várias instâncias de discriminação implícita, que produz comportamentos que podem até divergir das crenças de um indivíduo, baseada em atitudes e estereótipos inconscientes (idem, 2016). May (2022) aponta como há uma discrepância imensa entre a percepção que homens e mulheres têm quanto ao clima da profissão, com apenas 25% das mulheres se sentindo valorizadas no trabalho.

Os problemas são diversos. Ao analisar todos os artigos em inglês publicados entre 1950 e 2015 nos periódicos *American Economic Review*, *Econometrica*, *Quarterly Journal of Economics* e *Journal of Political Economics*, Hengel (2022) mostra que os *abstracts* de artigos de autoria feminina são entre 1 e 6% melhores de ler, considerando os parâmetros de clareza apresentados nos periódicos com base em testes já utilizados para tal, e que a diferença de legibilidade entre gêneros aumenta de duas a três vezes quando comparamos artigos em trabalho e os artigos publicados. Artigos de autoria feminina passam mais tempo sob revisão do que os de autora masculina, e considerando todos os parâmetros constantes, a autora não encontrou evidências de que homens compensam a menor facilidade de leitura com algum outro

parâmetro. O resultado é que mulheres passam mais tempo reescrevendo artigos em relação aos homens, e que possivelmente são submetidas a padrões editoriais mais rigorosos.

Sarsons et al. (2021) investigam se existem diferenças na forma como mulheres e homens são creditados em trabalhos em equipe nos quais não é possível aferir quanto de trabalho foi feito por cada integrante. Descobrem que, na Economia, quando homens e mulheres são autores sozinhos, não há diferença em chances de obterem promoções de carreira para artigos de igual qualidade. No entanto, quando se trata de coautoria, as chances de promoção para homens se tornam maiores do que para as mulheres, e homens que publicam artigos em coautoria têm a mesma probabilidade de serem promovidos do que os que publicam sozinhos. Além disso, mulheres têm menos probabilidade de escreverem artigos em coautoria com professores mais avançados na carreira e têm mais mulheres como coautoras (Sarsons et Al, 2021).

Já Dupas et Al (2021) fazem um levantamento com base em conferências da NBER no ano de 2019, chegando à conclusão de que mulheres recebem em média quase três perguntas a mais do que homens, muitas delas com sugestões e pedidos de clarificação, além de várias com tons condescendentes e hostis. Dongre et al (2024) trazem relatos de acadêmicas indianas que sentem que são bombardeadas com perguntas durante conferências em comparação a seus colegas homens. Devemos considerar também que mulheres são sub-representadas em grandes conferências de economia (Lundberg e Stearns, 2019; Rocha et Al, 2021).

Além disso, mulheres na Economia possuem menores redes de contatos (Hengel, 2022; Lundberg e Stearns, 2019), o que diminui suas chances de mentorias, coautorias, financiamentos de pesquisa e posições de trabalho. Na academia como um todo, mulheres estão sujeitas a pegarem mais trabalho administrativo (Guarino e Borden, 2016) e a uma série de questões relacionadas a gênero como um todo — de uma maior chance de assédio sexual (Zacchia, 2021) a terem suas habilidades subestimadas e questionadas em diversos contextos.

Em Zacchia (2021), a autora investiga, com base no ranking RePec, quais fatores influenciam na presença de mulheres na lista de economistas considerados como do topo do ranking, um índice que vem sendo utilizado cada vez mais no exterior como avaliação tanto para promoções quanto para que alguém se torne professor titular. A autora identifica e analisa o viés por trás das avaliações para promoção quando se leva em consideração esses números do RePec, observando que os rankings que mais prejudicam mulheres são aqueles baseados em quantidade de publicações, bem como rankings que consideram apenas artigos em periódicos, uma vez que além de o processo de publicação demorar mais para mulheres, como já visto,

também há todas as expectativas derivadas das normas de gênero tradicional, ocupando-as com maior parcela do “trabalho do cuidado” do que seus colegas homens.

As medidas mais igualitárias são as baseadas em citações, em especial as ponderadas pelo número de artigos. No entanto, quando se trata da avaliação para promoção na carreira, mulheres são mais medidas pela métrica de número de publicações e os homens, pelo número de citações. Zacchia (2021) conclui, então, que os critérios de avaliação de excelência reproduzem um problema sistêmico de subestimação e minimização das qualificações femininas, com o parâmetro para as mulheres ficando muito mais alto do que para os homens. Como diz em sua introdução:

"the (re)production of a false gender binary could lead to the misguided conclusion that all women economists have equal opportunities to succeed in the profession. It is therefore important to analyse women at the top of the economics profession, to identify whether there are biases in the way the discipline is conceiving excellence."

No artigo, Zacchia (2021) argumenta que a natureza da excelência é socialmente construída e não é neutra quando se trata de gênero, além de existirem retornos específicos para cada gênero quando se trata dos economistas considerado como os melhores no ranking RePec. Os critérios levados em consideração apenas parecem neutros de gênero (como mérito ou excelência) e levam a mulheres e outras minorias a interpretar suas atividades e sua própria presença como de menos mérito, ou que acabem tentando se adequar e promover ideias *mainstream* do que significa excelência. Este último comportamento, a autora nota, acaba por diminuir o pluralismo de pensamento na profissão. Além dos resultados encontrados, a autora também observou como 70% das mulheres que chegam às listas de top economistas terminaram seus doutorados nas melhores universidades do mundo, mas para homens, esse valor é de apenas 45%.

Os sistemas de avaliação acadêmica atual partem dessa pressuposição de neutralidade de gênero, mas estão inseridos em um contexto social e sujeitos a influências culturais e políticas (van den Brink e Benschop, 2011). O que é considerado aceitável ou não, excelente ou não, é socialmente construído e indissociável do contexto em que o parâmetro é criado. No Brasil, por exemplo, o exame de admissão para as pós-graduações afiliadas à ANPEC é composto de questões em que uma certa anula uma errada, e uma resposta em branco não resulta em penalidade, o que adiciona um componente estratégico e competitivo ao exame, algo que parece bastante neutro à primeira vista. No entanto, ao analisarem os microdados do exame, Rocha et Al (2021) percebem que este tipo de desenho acaba por influenciar na distribuição de

gênero dos programas mais bem avaliados, com uma quantidade pequena de mulheres no top 50 de maiores notas (14,7%). Uma das possíveis explicações para isso vem das diferenças de gênero percebidas quanto a perfeccionismo, autocobrança e autoconfiança, com o fato de que as mulheres possuindo uma menor expectativa em relação às suas performances influenciando na hora de responder a prova (Rocha et Al, 2021).

Esse pressuposto de neutralidade de gênero permeia toda a experiência acadêmica da Economia. No entanto, Acker (1990) aponta como “*gender is difficult to see when only the masculine is present*”. A autora explica como homens tendem a considerar seu comportamento como humano, universal, mas a estrutura do mercado de trabalho e das relações de trabalho são influenciadas pelos símbolos de gênero, pelas identidades de gênero e pelas desigualdades materiais entre homens e mulheres. Por exemplo, van den Brink e Benschopo (2011) apontam como pesquisadores que possuem uma pausa na carreira acabam perdendo chances de serem promovidos por estarem mais velhos; ao mesmo tempo, mulheres inevitavelmente terão uma pausa em suas carreiras se decidirem ter filhos.

Além disso, May (2022) aponta como características consideradas estereotipicamente masculinas, como a competitividade, têm um status maior na academia, enquanto as consideradas femininas são mais neutras. Estereótipos de gênero variam entre disciplinas e são reforçados por parâmetros e práticas profissionais, e a autora aponta como é provável que uma disciplina que tenha a competição em seu centro valorize mais esse atributo em especial, e reforce certos pressupostos presentes na própria teoria econômica. Dentro dessa lógica, há toda uma literatura relacionada às formas que a masculinidade molda as relações de trabalho dentro de uma instituição. Van Veelen e Derks (2021) mostram que, entre mulheres acadêmicas, há uma barreira invisível, psicológica, que chamam de *lack of fit*, uma sensação de não-pertencimento. São traços individualistas os mais associados ao masculino em nossa sociedade, em vez dos comunais, mais associados ao feminino, que caracterizam os estereótipos de sucesso na academia; e ocorre que um descasamento entre a imagem profissional que fazem de si mesmos e os estereótipos da profissão é maior entre as mulheres do que entre os homens.

Culturas masculinas em uma disciplina enviam sinais para mulheres que resultam nesse sentimento de não-pertencimento e, na economia em especial, a própria abordagem teórica de algumas áreas pode reforçar essa cultura, diminuindo a probabilidade de que mulheres se interessem pela disciplina.

Essas críticas têm como base a teoria feminista do ponto de vista (*feminist standpoint theory*), que questiona o ponto de vista positivista e empiricista das ciências e argumenta que a produção do conhecimento é baseada no contexto social e no gênero de quem o pratica

(Hewitson, 1999), o que também serve de ponto de partida para as críticas que a economia feminista faz à Economia, que se relacionam, em seu ponto de vista, diretamente com a relativa baixa quantidade de mulheres na área. Na sessão a seguir, exploraremos mais tais aspectos e entenderemos como essa teoria — e a Economia Feminista — aborda a relação entre gênero e ciência, e como isso influencia no número de mulheres em uma área. Também faremos contraponto com a Economia de Gênero, uma abordagem que insere assuntos relacionados a mulheres e a questões sociais na Economia mainstream.

2.3 ANDROCENTRISMO NA ECONOMIA E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As críticas feministas à ciência surgem, de forma mais contundente, a partir de meados do século XX. Bandeira (2008) aponta como o conhecimento científico é historicamente considerado um domínio reservado aos homens, e como isso gera resistência à presença de mulheres, em parte por práticas, relações sociais e marcas culturais sexistas.

Harding (2019) nota como o esforço inicial da teoria feminista foi uma reinterpretação “[d]as categorias de diversos discursos teóricos de modo a tornar visíveis as atividades e as relações sociais das mulheres analiticamente no âmbito das diferentes tradições intelectuais” (pp. 95). A lógica era que, se a natureza e as atividades femininas são tão sociais quanto as dos homens, os discursos presentes nas teorias seriam capazes de revelar a vida feminina com tanta clareza e detalhe quanto se supõe que o fazem para homens; assim, as abordagens tradicionais se tornariam mais objetivas, mesmo que inicialmente não o fossem por excluir uma parcela da população (*idem*). No entanto, ao realizar este esforço, tornou-se claro que nem as atividades das mulheres nem as relações de gênero⁶ podem ser simplesmente acrescentadas nos discursos

⁶ Gênero, na teoria feminista, é um conceito relacional, onde masculino e feminino são definidos em relação um ao outro (Bandeira, 2008). Lauretis (2019) descreve a relação entre gênero, história e sociedade da seguinte forma: “As concepções culturais de masculino e feminino como duas categorias complementares, mas que se excluem mutuamente e nas quais todos os seres humanos são classificados, formam, dentro de cada cultura, um sistema de gênero, um sistema simbólico ou um sistema de significações que relaciona o sexo a conteúdos culturais de acordo com valores e hierarquias sociais. Embora os significados possam variar de uma cultura para outras, qualquer sistema de sexo-gênero está sempre intimamente interligado a fatores políticos e econômicos de cada sociedade. Sob essa ótica, a construção cultural do sexo em gênero e a assimetria que caracteriza todos os sistemas de gênero nas diferentes culturas (embora cada qual a seu modo) são entendidas como ‘sistematicamente ligadas à organização da desigualdade social’(pp. 126). Neste contexto, estereótipos de gênero são os valores relacionados socialmente a cada um dos gêneros e que os diferencia.

sem distorcê-los e deturpar os conceitos. Não é um problema simples de ser resolvido, uma vez que várias das teorias vigentes e hegemônicas dentro das ciências sociais ao mesmo tempo têm aspectos que se aplicam e que não se aplicam às mulheres e às relações de gênero.

Assim, um dos grandes desafios da crítica feminista foi fazer a contraposição aos eixos epistemológicos hegemônicos, às categorias, métodos e conceitos de uma ciência androcêntrica, de forma a “não reproduzir com espelho distorcido as próprias categorias do sistema de dominação científica que tomou como objeto de crítica” (Bandeira, 2008, 211). Era necessário pensar fora do sistema de dominação do conhecimento tradicional, compreendendo como os processos de interação com movimentos sociais e as experiências das próprias pesquisadoras influenciam em seus trabalhos (*idem*).

A teoria feminista do ponto de vista (*feminist standpoint theory*) surge como uma proposta de abordagem a esse desafio e defende que é impossível estabelecer um conhecimento neutro, sem viés de gênero, pois a produção científica é influenciada pelos contextos sociais de quem a faz (Hewitson, 1999). Crenças sobre gênero, sobre características e papéis sociais de homens e mulheres, fazem parte do processo científico (Nelson, 1995), e influenciam desde a seleção de agendas de pesquisa até o tipo de linguagem que se é utilizada (Hewitson, 1999). No entanto, ao contrário de outras correntes feministas, como o feminismo empiricista, as críticas da *standpoint theory* não acreditam que uma ciência com um viés masculino é uma ciência “mal feita”, que pode ser eliminada com uma aderência mais próxima ao método científico e a remoção das influências sociais que moldam os indivíduos, mas sim que a identidade de quem faz a pesquisa seja considerada relevante e levada em conta no processo além da consciência de que sua prática é moldada pelo seu ponto de vista, levando a uma ciência mais objetiva (*idem*).

A partir dessa ideia, a Economia Feminista desenvolve sua crítica à economia neoclássica e mainstream na década de 1990, no que Nelson (1995) chama de “segunda revolução feminista” da economia. Ferber (1995) aponta como “os pecados de omissão”, o nome que a autora dá para a exclusão de mulheres como objeto de estudo da economia, têm atenção há muito tempo. Hewitson (1999) explica que houve um crescimento na literatura econômica que trata das questões relativas às mulheres nos anos 1970, seja ela feminista ou não, algo que a autora atribui à extensão de fundações microeconômicas rigorosas ao comportamento das famílias, uma maior visibilidade de mulheres no mercado de trabalho, o

interesse feminista e a pressão para que a disciplina seguisse as revoluções sociais da década de 1960. No entanto, é apenas em 1990 que surge uma organização de pesquisadoras com pensamentos afins, com a fundação da *International Association for Feminist Economics* (IAFFE), em uma abrangência de posicionamentos que têm em comum, principalmente, a compreensão da economia como uma forma de provisionamento social e que colocam o gênero como uma categoria analítica central (Agenjo-Calderon e Gálvez-Muñoz, 2019). Também há esforços para encorajar uma maior presença feminina na profissão (Nelson, 1995).

Paralelamente, os modelos desenvolvidos na década de 1970, na abordagem que foi chamada de *new home economics*, tomam um novo corpo, no que Becchio (2019) chama de “economia neoclássica de gênero”. Baseada no entendimento de que a desigualdade de gênero possui formas diferentes e depende de estruturas políticas, busca explorar modelos teóricos com a inclusão de mais de um gênero, se utiliza de trabalhos empíricos que trabalham com diferenças e semelhanças entre gêneros e realizam análises de como políticas econômicas afetam gênero de forma diferente.

A diferença entre a economia de gênero e a economia feminista consiste, basicamente, na abordagem que se dá à inclusão de gênero na teoria econômica. Enquanto, por um lado, a economia de gênero se utiliza das teorias mainstream para embasar seus achados, a economia feminista se propõe a questionar e romper com os raciocínios teóricos mais frequentes (Becchio, 2019). Por exemplo, a economia de gênero pode interpretar uma discriminação de gênero à luz de teorias a respeito de imperfeições de mercado ou informações imperfeitas, enquanto a economia feminista buscaria uma interpretação com base em como o trabalho é organizado sob uma lógica androcêntrica que acaba excluindo mulheres. As abordagens são diferentes, mas os objetivos são os mesmos: inserir o debate de gênero na economia, seja conversando com a economia mainstream, seja rompendo com ela.

Na economia feminista, as críticas iniciais partem de Nelson (1992), que defende que as metáforas dualísticas e hierárquicas de gênero permeiam a forma como se pensa a economia num geral. A autora parte da definição de metáfora como uma forma básica de compreensão do mundo e de comunicação entre pessoas, e argumenta que a linguagem que se utiliza apresenta uma associação cognitiva de conceitos e valores. Assim, compreende que gênero, nesse contexto, é uma conexão metafórica de fenômenos não-biológicos com uma experiência física de diferenciação biológica, com base na ideia da teoria feminista de que a maioria (se não todas)

das características consideradas como essencialmente masculinas ou femininas biologicamente são, na verdade, compostas por fatores culturais⁷.

Em um contexto ocidental e anglófono, como o da autora e de muitos teóricos importantes da economia, a concepção de gênero é dualista e associa conceitos como superior/racional/controle ao masculino e, por outro lado, inferior/emocional/submissão ao feminino. Bandeira (2008) aponta como, historicamente, mulheres foram excluídas da ciência a partir dessa dicotomia, que associa mente, objetividade e a própria ciência aos homens, que é visto como hierarquicamente superior e melhor em contraposição ao corpo, à subjetividade e à natureza, que são ideias associadas às mulheres. O viés masculino está presente em todas as ciências, de acordo com a teoria do ponto de vista feminista, e a entrada de mais mulheres em sua prática contribui para a transformação da disciplina, uma vez que tornam visíveis os vieses de gênero e os rituais daquela ciência, chamando atenção para os que ocorrem em outros níveis (Nelson, 1995).

Nas ciências econômicas, Nelson (1992) aponta como essa concepção dualística e hierárquica de gênero costuma se manifestar em dois aspectos diferentes: tanto a forma como a economia é definida como parte do que se constitui “ciência” e como a economia se diferencia de outras disciplinas científicas, em especial outras ciências sociais. Como uma ciência social, a economia se posiciona em um papel “feminino” comparado à matemática e outras ciências exatas, uma vez que o comportamento humano é visto como algo menos objetivo, menos adequado ao uso de métodos quantitativos do que a natureza ou a matemática abstrata. Já em relação a outras ciências sociais, a economia é distintamente posicionada em um papel “masculino” e considerava mais valiosa em rankings de *journals* mais relevantes, além de possuir um “protótipo” do trabalho ideal, que é fortemente alinhado com conceitos de objetividade, racionalidade, individualidade e o uso de métodos quantitativos, menosprezando métodos ou abordagens mais próximas da sociologia, por exemplo⁸.

Além da associação entre matemática e masculinidade, Nelson (1992) aponta como a concepção dos economistas de uma pessoa enquanto um agente autônomo é bem diferente da

⁷ Portanto, quando se afirma que algo é masculino, não quer dizer que algo é relacionado a características intrínsecas a homens reais, mas sim às ideias que são associadas com a masculinidade e a categoria de “homem”. Tais características são mutáveis e distintas em diferentes culturas, e se atribui valores a objetos e características com base na concordância geral de uma sociedade (Nelson, 1992). Essa ideia se relaciona a Butler (2019), que descreve gênero em termos de um “acordo tácito coletivo de performar, produzir e sustentar gêneros discretos e polares como ficções culturais (pp. 217)”.

⁸ Observa-se que a própria Nelson, em seus textos, precisa se justificar com frequência quanto à validade de seus argumentos, em especial em seu texto de 1995, e o modelo exposto no artigo, que propõe uma economia sem vieses de gênero, ainda segue uma lógica cartesiana.

ideia de um sociólogo de pessoas agindo em papéis sociais. As ciências econômicas lidam com conceitos relativos ao individual, à atividade, à escolha, à competição; todos conceitos relacionados ao masculino em nossa cultura. Ferber (1995) aponta como esse agente racional, autônomo, maximizador de lucro, independente de necessidades e influências é incompatível com diversas áreas que são culturalmente atribuídas a mulheres, como o serviço de cuidado, que é gratuito e não funciona sob uma lógica de mercado. Em seu texto de 1995, Nelson aponta como o *homo economicus* parece ter surgido do nada, negligenciando diversos aspectos da vida estereotipicamente femininos, vistos como “naturais” ou pouco interessantes, não sendo um bom descritor ou uma boa metáfora para nenhum humano, independente de gênero.

A autora defende que, dentro das metáforas dualistas baseadas em gênero, modelos alternativos a esse tornam a economia “menos masculina”, uma economia “castrada”(Nelson, 1992), e uma definição do que é “boa economia” que se baseia nesse modelo é uma estratégia eficiente para, em uma ciência dominada por homens até hoje, podar visões alternativas. Assim, uma mudança de paradigmas seria um ataque à própria masculinidade e algo que deve ser evitado. Em um ponto de vista que o masculino é neutro, em que gênero supostamente não importa, a presença de mulheres pesquisando economia não é relevante, sequer é um problema. Nelson (1992) então defende que é a desvalorização sistemática do feminino em múltiplos aspectos é a conexão entre mulheres e a forma como alguns saberes são menosprezados. A proteção da “masculinidade” da economia tem um lugar central na construção da disciplina, e essa estrutura pode ser um dos fatores que mantém mulheres distantes de seu estudo. Nelson (1992) também nota que o mesmo argumento pode ser feito para relações raciais, outro aspecto em que a economia deixa muito a desejar.

Essa lógica nos ajuda a entender e a explicar porque há certas áreas de estudo que são mais receptivas à mulheres e outras mais hostis dentro da economia. Hengel (2022) mostra como há uma grande porcentagem de mulheres publicando em temas como educação, saúde e bem-estar, áreas tradicionalmente relacionadas ao cuidado e a valores alinhados com o feminino, enquanto temas como métodos quantitativos ou finanças, mais alinhados com o masculino, possuem muito menos mulheres; Rocha et al (2021) encontram resultados semelhantes para o Brasil. Talvez por isso, as áreas com maior predominância feminina também são as mais propícias para análises sob uma ótica de Economia de Gênero.

As críticas não se restringem apenas à economia neoclássica — a economia marxista, por exemplo, pode não partir do pressuposto do agente racional, mas em sua construção tradicional da retórica de classe e os interesses de classe, a exploração do lar fica em cenário secundário, sendo os homens considerados como os chefes de família e principais provedores

e a família, sua mera extensão (Carrasco, 1999). Danby (2004) aponta que embora haja aproximações entre a teoria pós-keynesiana e a teoria feminista, principalmente quanto ao interesse na forma que processos materiais ocorrem ao longo do tempo, a teoria pós-keynesiana apresenta alguns pressupostos que a limitam uma abordagem que inclua gênero, como a presença de um homem de negócio que toma decisões de investimento, uma separação entre mercado e não-mercado que ignora as atividades das famílias e uma neutralidade legal, aspectos em que a teoria mais se aproxima de uma abordagem neoclássica. Mesmo em abordagens que buscam algum grau de realismo, o fato de terem sido construídas por homens, em cima de uma pretensa neutralidade, faz com que muitas vezes prescindam um entendimento de mundo que também comporte categorias relacionadas ao feminino.

Além de revestir o aspecto teórico, as noções de masculinidade também ocupam um espaço importantíssimo para as dinâmicas em ambientes predominantemente masculinos, tornando esses espaços locais de disputa e prova das masculinidades, e se as regras de trabalho forem moldadas por tais lógicas, acaba ocorrendo uma exclusão sistêmica de mulheres e homens que não se conformam a tais normas (Berdahl et al, 2018). É o que as autoras chamam de *masculinity contest cultures* (MCC), e em um ambiente estruturado ao redor desse tipo de cultura organizacional, muitas ações em prol da diversidade não funcionam tão bem por consistirem apenas em inserir novas pessoas naquela dinâmica, sem modificá-la.

O que ocorre é que em um sistema de gênero que é baseado em uma hierarquia que posiciona homens/maior masculinidade a ter domínio sobre quem não se adequa às práticas, características, interações e dinâmicas que constituem ser homem “de verdade”, a masculinidade precisa ser constantemente provada (idem). Berdahl et al (2018) explicam que enquanto a feminilidade é considerada uma característica inata, homens sentem uma pressão contínua de mostrar, muitas vezes publicamente, o quão másculos são. É um critério socialmente dado, que depende da visão e da deferência dos outros, e faz com que a masculinidade seja condicional e tênue, algo que facilmente pode ser perdido. As autoras explicam: *“The need to repeatedly prove masculinity can lead men to behave aggressively, embrace risky behaviors, sexually harass women (or other men), and express homophobic attitudes, when men feel that their masculinity is threatened.”*

Tais provas se dão por exhibições de feitos masculinos e pela diminuição de valores, características e interesses culturalmente considerados femininos. Em ambientes dominados por essas disputas de masculinidade, homens estão negociando suas próprias identidades o tempo inteiro, e acabam por valorizar características como não demonstrar fraqueza, mostrar força e resiliência, colocar o trabalho à frente de tudo e entrar em competições brutais entre si

(idem). Todos os que participam de uma organização com tal cultura são sujeitos a ela, e mulheres e homens que não se conformam com esses ideais acabam ou ocupando espaços que são estereotipicamente associados ao feminino (como cargos administrativos), ou se adequando às exigências e abrindo mão de aspectos de sua própria identidade.

Essas concepções ficam ainda mais claras quando se considera a teoria de Butler (2019) que vê gênero como uma performance, com punições para quem se desvia dos papéis esperados. Berdahl et al (2018) apontam como homens que desviam da masculinidade são mais severamente punidos. No entanto, mulheres que se comportam de forma mais masculina até são criticadas, mas tal comportamento pode elevar seu status nos domínios masculinos, mostrando que ela tem “o que é necessário”.

O que é interessante é que, em geral, tal cultura é normalmente dominada por um pequeno grupo de homens que detém o controle das regras (Berdahl et al, 2018). Com frequência, parte dos homens de uma organização não concorda com os valores impostos ou com a forma como precisam performá-los, mas ficam em silêncio por acharem, erroneamente, que todos os outros aceitam e concordam com aquelas práticas (Munsch et al, 2018). Assim, mesmo que o indivíduo discorde pessoalmente de algo, ele ainda se conforma e exige conformidade do grupo, com menos chance de intervir em situações que causam desconforto e aumenta a segregação. As autoras explicam: “(...) *in jobs with a higher proportion of men, workers may assume masculinity contest norms are particularly strong, established, and popular, and this may discourage workers from talking with coworkers about their own private norm endorsement.*”

Assim, temos que a desigualdade de gênero está presente em diversos aspectos da vivência acadêmica, e parâmetros que à primeira vista parecem ser neutros, não necessariamente o são. Acker (1990) aponta que “[i]mages of men's bodies and masculinity pervade organizational processes, marginalizing women and contributing to the maintenance of gender segregation in organizations. (pp. 139)”. Isso parece ser duplamente verdade quando se trata das ciências econômicas, em que não apenas os ambientes são dominados por homens, mas também em que as teorias mais visíveis para o público são centradas em suas vivências e a ciência em si é toda codificada como masculina em comparação a outras ciências sociais (Nelson, 1992). Além disso, diversas questões-chaves dentro dos conceitos de masculinidade, como o controle de recursos (Berdahl et al, 2018), são centrais ao seu estudo e é bem provável que tais dinâmicas apareçam como algo central à construção das regras e da convivência de trabalho dentro dos departamentos.

No entanto, como Reid et al (2018) notam, cada tipo de ocupação e de organização gera um formato diferente de disputa por masculinidade, e é preciso analisá-la sob essa ótica para compreender a forma ela se insere em uma estrutura. Ao longo do capítulo, as barreiras apontadas são diversas e incluem questões inerentes à forma como os parâmetros de avaliação e as expectativas quanto ao trabalho acadêmico acabam prejudicando-as, os aspectos psicológicos associados à identificação com a disciplina e os ambientes de trabalho e à imagem que as ciências econômicas têm na nossa sociedade. E por mais que haja melhorias incrementais quanto à participação feminina na área em alguns países, os avanços na paridade de gênero são muito mais lentos e alguns fenômenos, persistentes. A teoria a respeito das *masculinity contest cultures* aponta que em locais em que ela está presente, com o foco de uma organização sendo a performance de masculinidade, ações de diversidade comuns não têm efeitos tão significativos – e as mudanças precisam ser mais profundas (Berdahl et Al, 2018).

De tal maneira, desenha-se um cenário em que, partindo da *Standpoint Theory*, a diversidade na profissão é essencial para uma melhor abordagem científica, levando a repensar a forma como se aborda a economia, questionando pressupostos e revendo categorias. No entanto, uma vez que a economia é construída a partir de um lugar em que a proteção da “masculinidade” é central (Nelson, 1992) e a própria forma de estudá-la e apresentá-la pode ser permeada por uma disputa constante de masculinidades, as aberturas para a diversidade são muito tênues.

3 METODOLOGIA

Em alguns locais, como nos Estados Unidos, a consciência da necessidade de mais mulheres na Economia está presente há muito tempo, refletindo uma preocupação mais ampla com direitos femininos e participação feminina na década de 1960 e 1970 no país (Chassonnery-Zaïgouche, 2019). Essa consciência se traduz na existência de uma vasta literatura relacionada ao tema, que apresenta os diversos parâmetros e aspectos que podem influenciar na assimetria de gênero observada na Economia, assim como críticas mais profundas à forma como a própria disciplina se apresenta.

No Brasil, embora haja diversos estudos a respeito da questão de gênero na academia e da participação das mulheres nas ciências, muitos deles qualitativos (Almeida et al, 2012; Silva e Ribeiro, 2014; Freitas, 2018; Barros, 2020), os focados em economia são poucos e esparsos. Os estudos do exterior não necessariamente se aplicam aqui. No entanto, certos aspectos culturais são difíceis de captar se utilizando apenas de métodos quantitativos, e algumas relações são complexas e precisam de uma análise mais aprofundada, com mais contexto.

Por exemplo, ao tentar compreender as nuances de como normas socioculturais e a organização acadêmica da Índia influenciam na participação feminina na economia, Dongre et al (2024) se utilizam de entrevistas semiestruturadas e investigam as barreiras que podem surgir desses aspectos, muitas delas diferentes das apresentadas pela maior parte da literatura sobre o assunto. Um dos achados é que a presença de uma expectativa social em torno de uma idade “ideal” para se casar e ter filhos acaba afastando as mulheres da pós-graduação e que o casamento atrapalha a permanência nos programas. Os prospectos de casamento para alguém com um emprego corporativo são muito melhores do que para alguém que está cursando um doutorado, por exemplo, o que traria um medo de seguir por esse caminho e “atrasar” o próprio casamento. É um aspecto cultural muito específico, que dificilmente seria notado ao observar apenas dados numéricos.

Ao se estudar um fenômeno social como a discriminação, entrevistas e outros métodos que fazem parte da caixa de ferramentas da etnografia são úteis para mapear a natureza, características e dimensões de um fenômeno social (Basole e Ramnarain, 2016) e auxiliam na compreensão de como certas experiências são interpretadas e contextos em que algumas ações podem ocorrer. A decisão pelo uso de entrevistas para este trabalho parte justamente do princípio de que, através delas, conseguimos adicionar uma camada cultural adicional à análise, informada pelos principais pontos presentes na literatura atual, mas não limitada a eles. No

Brasil, Rosa (2021) realiza um trabalho semelhante, apresentando entrevistas com professoras dos departamentos de ciências econômicas no estado de Minas Gerais, com um roteiro fixo e centrado em alguns pontos que também são cobertos por este trabalho: a discriminação nos departamentos, como as professoras conciliam o papel da maternidade e do *care work* com suas vidas profissionais e aspectos que as levaram a escolher a carreira. No entanto, apresento análises adicionais, como a de aspectos socioeconômicos relacionados a cada uma das entrevistadas e os padrões que formam, e uma análise sob a ótica de dinâmicas de masculinidade no ambiente de trabalho e estereótipos e ideias relacionadas à profissão, em contraponto com a visão que têm de si mesmas.

Para este trabalho, optei por utilizar questionários e entrevistas para cobrir uma amostra maior de docentes, além de poder, assim, usufruir das vantagens e benefícios que ambos oferecem. O uso de entrevistas semiestruturadas permite que as entrevistadas apontem o que acham mais relevante, e que os pontos de tensão e os assuntos relevantes surjam naturalmente (Basole e Ramnaraim, 2016). Tal tipo de vantagem foi perceptível durante as entrevistas, pois muitas profissionais de gerações mais antigas relataram não perceber tanta discriminação ou comentaram que é difícil separar o que aconteceu com elas por serem mulheres ou não. Porém, com perguntas adicionais, acabaram por lembrar ou contextualizar situações de clara discriminação.

Já questionários são mais fixos, mas ainda valiosos para analisar a percepção geral de uma população, fazendo inferências a seu respeito e possibilitando o desenho de alguns perfis distintos (Cardão-Pinto, 2016). O uso de questões abertas também possibilitou o acréscimo voluntário de informações adicionais que enriquecem e complementam a análise possibilitada pelas entrevistas.

As entrevistas utilizadas para o presente trabalho foram realizadas entre novembro de 2024 e janeiro de 2025, presencialmente e via *Google Meets*. A análise das entrevistas foi feita com base em uma análise temática (Braun e Clarke, 2016) na qual temas em comum nas respostas puderam ser identificados e analisados. Depois, foram filtrados e organizados em quatro eixos: um a respeito do incentivo aos estudos e ao background socioeconômico das entrevistadas; um a respeito dos aspectos relativos ao trabalho; um relacionado à família e, por último; um a respeito da visão que as entrevistadas têm da economia enquanto disciplina e do papel das mulheres nela.

Nos tópicos desta sessão, desenho a metodologia e o perfil geral das profissionais que responderam ao questionário e às entrevistas e, para maior fluidez, realizo a devida análise no capítulo seguinte.

3.1 ENTRE VIST AS

O uso de entrevistas, uma das ferramentas dos métodos qualitativos, é interessante por ser uma forma de prover descrições complexas de como uma dada população experimenta um fenômeno em particular, ao prover uma análise da complexidade das interações dos sistemas humanos (Ramnarain e Picbourn, 2016). Assim, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, que permitem uma maior flexibilidade para explorar pontos de tensão que surgem naturalmente (Basole e Ramnarain, 2016) e, através de interações com as entrevistadas, possibilitam a descoberta de algo previamente desconhecido (Ramnarain e Picbourn, 2016). Em um trabalho como este, que visa investigar os desafios das acadêmicas de economia no Brasil, as entrevistas semiestruturadas são um instrumento útil para compreender padrões e dinâmicas específicas da nossa realidade.

Braun e Clarke (2006) apontam como a identificação, a análise e o relatório de padrões nas transcrições são fundamentais para análises qualitativas, organizando e descrevendo um conjunto de dados ao mesmo tempo em que interpretam aspectos do tópico de pesquisa. Uma análise temática com frequência envolve um número de escolhas que não são explicadas com detalhes (ou discutidas na parte de metodologia, como esta), mas as bases que as suportam precisam ser explicitamente consideradas e discutidas — ou seja, as perguntas a serem respondidas devem ser feitas antes da análise das informações, e toda a análise é construída com base em um diálogo reflexivo entre quem pesquisa e a informação obtida (Braun e Clarke, 2006).

Assim, torna-se relevante entender o raciocínio por trás do roteiro das entrevistas (APÊNDICE II). As principais categorizações dentro do roteiro seguiram aquelas presentes em *Engendering Economics*, obra em que Emami e Olson (2002) entrevistam mulheres economistas que conseguiram seus títulos de doutora entre 1950 e 1975 nos Estados Unidos, e desenham um cenário cheio de nuances a respeito da dinâmica de gênero nas ciências econômicas no século XX, fornecendo informações valiosas para compreender como essas mulheres selecionaram suas agendas de pesquisa e seus empregos. A ideia para o presente

trabalho foi tentar manter as informações próximas do trabalho já realizado, abrindo a possibilidade futura de comparações entre os trabalhos e outros que possam surgir nessa linha. O roteiro de perguntas foi adaptado para adicionar questões pertinentes a aspectos culturais específicos do Brasil, como a escolaridade dos avós, e a outros que foram elencados como barreiras no capítulo anterior e também guiaram as perguntas adicionais que surgiram durante as entrevistas para explorar melhor alguns aspectos das respostas recebidas. Questões como as redes de contato (Hengel, 2022; Lundberg e Stearns, 2019), maior carga em trabalhos administrativos (Guarino e Borden, 2016) ou episódios de assédio (Zacchia, 2021) foram mais bem explorados com perguntas adicionais, feitas caso a caso.

Apesar deste roteiro inicial, ao final da análise optei por fazer um conjunto de divisões com base nas prevalências temáticas, agrupando temas em conjuntos coerentes. Em uma análise temática, a prevalência de algum tema é dada tanto em termo de espaço dentro de cada entrevista, mas também no conjunto de entrevistas – aqui, o julgamento do pesquisador se torna extremamente relevante para a determinação e a análise dos temas mais relevantes (Braun e Clarke, 2006). Nesta pesquisa, a prevalência de temas foi guiada pelos principais aspectos e barreiras elencados na literatura revista no Capítulo 2 e, dentro de um tema — uma análise temática teórica, informada pelo interesse teórico do pesquisador, em busca de uma análise detalhada de um aspecto da informação (idem) —, foram incluídas todas as opiniões a respeito deste, mesmo que apresentem ideias opostas. Ao final da análise, houve a ocorrência de diversos aspectos que não eram tão bem explicados pela literatura que embasou o roteiro, que era referente, em grande parte, às docentes de economia. Para tentar explicar um pouco mais alguns dos padrões encontrados, recorreu-se, então, à literaturas da psicologia relacionadas à discriminação dentro de ambientes de trabalho, como o *Lack of Fit* (Van Veleen e Derks, 2021) e as culturas de disputas de masculinidade em ambientes de trabalho (Berdahl et al, 2018).

A análise se deu em algumas etapas: primeiro, as informações foram transcritas com o auxílio do programa *Transkriptor* e depois revisadas junto com o áudio; depois, uma codificação inicial foi utilizada com o software *Taguette*, que ajuda a agrupar as citações de um conjunto de dados que possuem os mesmos códigos. A etapa seguinte foi separar essa codificação em temas e, por fim, os próprios temas foram revistos. A transcrição e a codificação foram feitas muito próximas e, durante as entrevistas, tomei notas de temas e pontos importantes conforme surgiram, o que facilitou a análise subsequente.

Ao todo, na análise inicial, foram identificados 68 códigos. Aqueles com a maior quantidade de entradas são relacionados a relatos de situações de machismo vividos por pesquisadoras mais jovens, grupo com 69 ocorrências, composto por todas as que obtiveram o

doutorado de 2010 em diante. Para comparação, o código dedicado às pesquisadoras mais velhas obteve apenas 28 ocorrências, mesmo com o grupo tendo apenas uma profissional a menos do que o das mais novas, o que, a uma primeira vista, dá a impressão de que havia menos incidência de machismo no passado. No entanto, ao analisar o conteúdo dos códigos, há a percepção de que muitas vezes só se percebe que certas situações foram assédio ou machismo depois, e de que até pouco tempo, havia menos conscientização para tais temas. Foi esse tipo de análise que guiou o agrupamento em temas, que foram refinados até chegarem na estrutura vista na próxima parte deste trabalho. Alguns códigos foram deixados de lado para que a análise se centrasse melhor nos principais temas e por não serem tão relevantes ao recorte escolhido para a análise (como, por exemplo, a diferença de natureza entre o trabalho universitário e o de um cargo no setor público, que surgiu em apenas uma entrevista).

Quanto à escolha das entrevistadas, o processo iniciou-se com um levantamento dos corpos docentes de universidades públicas selecionadas, inicialmente partindo de uma universidade por estado da federação e, em estados com mais de uma instituição pública, filtrando-as com base na classificação da CAPES⁹. A partir daí, selecionei uma lista de 30 pesquisadoras levando em consideração seus currículos, as universidades das quais fazem parte e os estados onde atuavam, na esperança de conseguir ao menos dez entrevistas. O objetivo, com essa lista, era alcançar uma diversidade de perfis, ter ao menos uma entrevistada por região do país e abarcar diferentes realidades acadêmicas. No entanto, poucas pessoas responderam a um primeiro contato e tornou-se necessário utilizar outros métodos — primeiro, incluir no questionário um campo para as interessadas em auxiliar na pesquisa se voluntariarem. Depois, me utilizei do método *snowballing* (Streeton et al, 2004), no qual se utiliza uma participante para conseguir contato com outras, e as próprias entrevistadas atuam como pontes em suas redes. Por fim, entrei em contato com minha própria rede, através de colegas que serviram como pontes até suas orientadoras e professoras. No final, o perfil das entrevistadas não é amplo como esperado na lista inicial, contemplando apenas afiliadas a universidades do centro-oeste, sul e sudeste do país, o que, por si só, já levantou questões a respeito da integração entre pesquisadoras do centro-sul e do norte e nordeste —tais pontos serão abordados de forma suplementar no Capítulo 5. Tampouco consegui entrevistar alguma das poucas professoras negras do país, tornando o recorte desta pesquisa majoritariamente branco. Identidades se

⁹ A avaliação da CAPES (2020) para a área de Economia avalia três grandes fatores: o programa, a formação e o impacto social.

sobrepõem, e os pontos em comum aqui descritos não necessariamente se aplicariam a outros recortes raciais da mesma forma.

Das onze entrevistadas finais, duas são aposentadas, três iniciaram sua carreira docente nos anos 1990 e as demais de 2003 em diante. Cinco são pertencentes a centros com avaliação CAPES sete ou seis, três são pertencentes a centros com avaliação cinco ou quatro, uma é afiliada a um centro com avaliação três e duas são de instituições que não possuem pós-graduação. Com o objetivo de manter a anonimidade das entrevistadas, todas as referências que poderiam identificá-las foram suprimidas ou alteradas para pseudônimos e os nomes das entrevistadas foram substituídos por nomes de flor. A análise feita no Capítulo 4 realizada com base nas entrevistas dadas por Violeta, Peônia, Magnólia, Lavanda, Girassol, Gardênia, Dália, Azaleia, Hibisco, Hortênsia e Copo de Leite, realizadas entre novembro de 2024 e janeiro de 2025, tanto presencialmente quanto pelo *Google Meets*.

Quadro 1 - Perfil das entrevistadas

Entrevistada	Perfil
Peônia	Professora que obteve o doutorado nos anos 2010, de um centro com alta avaliação da CAPES, um filho
Gardênia	Professora que obteve doutorado na década de 1990, de um centro com alta avaliação da CAPES, três filhos
Magnólia	Professora que obteve doutorado na década de 1990, de um centro com alta avaliação da CAPES, dois filhos
Azaleia	Professora aposentada, de um centro com alta avaliação da CAPES, um filho
Hortênsia	Professora que obteve doutorado na década de 2000, de um centro com alta avaliação da CAPES, um filho
Copo de Leite	Professora que obteve doutorado na década de 2020, de centro com avaliação intermediária da CAPES, sem filhos
Dália	Professora que obteve doutorado nos anos 2010, de centro sem pós-graduação, um filho
Lavanda	Professora que obteve o doutorado na década de 2010, de um centro sem pós-graduação, sem filhos
Hibisco	Professora que obteve o doutorado na década de 2020, de um centro particular sem pós-graduação, sem filhos
Violeta	Professora aposentada, de um centro com avaliação baixa na CAPES, dois filhos
Girassol	Professora que obteve o doutorado na década de 2010, de um centro com avaliação intermediária na CAPES, sem filhos

Dentre elas, três trabalham com macroeconomia, cinco trabalham com abordagens feministas da economia ou economia de gênero, duas são dedicadas a mercado de trabalho, e três possuem linhas de pesquisa extremamente diversas e interdisciplinares.

3.2 QUESTIONÁRIO

O questionário (APÊNDICE I) foi elaborado com base nas perguntas do roteiro das entrevistas, adicionando informações socioeconômicas e transformando algumas perguntas em escalas de mensuração (Dalmoro e Viera, 2014). As perguntas seguiram a literatura a respeito das barreiras encontradas por docentes de economia em outros países, como uma maior carga de trabalho, a impressão de produzir menos que os colegas e aspectos relacionados a possíveis discriminações, assédios e comentários desagradáveis que possam ter ouvido. A primeira parte foi dedicada a traçar um perfil das professoras que responderam ao questionário, para entendermos melhor o contexto das respostas. O questionário também possuía perguntas abertas, cuja resposta é optativa, e que foram feitas para todas as entrevistadas, com o objetivo de coletar a maior quantidade possível de percepções a respeito das visões que as docentes possuem da economia e de ocorrências de discriminação que não foram cobertas pelas perguntas iniciais.

Com 67 respondentes, o questionário foi enviado para as universidades afiliadas à ANPEC, grupos de pesquisa relacionados à economia de gênero e economia feminista e outras redes de contato de economistas, como a Rede de Economistas Pretos e Pardos (REPP), na tentativa de diversificar ao máximo as respostas. As respostas são um pouco mais diversas que o perfil das entrevistadas, com cerca de 15% das professoras sendo não-brancas. Nota-se que mesmo buscando uma rede voltada para economistas pretos e pardos, apenas 13% das respondentes se identificou como tal — e quando se faz o recorte de afiliadas ou não à pós-graduação, os números são ainda menores¹⁰. Quanto a sexualidade, a maioria (88%) se declarou heterossexual, com 4% das docentes se declarando lésbicas e 4%, bissexuais. Essa é outra camada de identidade que pode mudar a vivência dentro do ambiente de trabalho.

Tabela 1 - Perfil racial das docentes que responderam o questionário

Raça	Total	%	Afiliada a PG	%	Não Afiliada a PG	%
Branca	57	85,07%	30	91%	27	79%
Preta	2	2,99%	0	0%	2	6%

¹⁰ A opção por desenhar o perfil das docentes que responderam separando as afiliadas à pós-graduação e não afiliadas foi baseada em evidências na literatura de que ter ou não uma pós-graduação afeta, em partes, a composição de gênero de uma universidade (Rocha et al, 2021), e na tentativa de traçar as possíveis diferenças de perfis.

Parda	7	10,45%	2	6%	5	15%
Amarela	1	1,49%	1	3%	0	0%
Indígena	0	0%	0	0%	0	0%
Total	67		33		34	

FONTE: Elaboração própria.

Quando se trata de remuneração, ainda sob o recorte racial, cerca de 58% das mulheres brancas do questionário recebem acima da maior faixa salarial (mais de R\$ 15.001,00). Dentre as negras e pardas, apenas 22% estão nessa faixa salarial. Dessas, uma é afiliada à universidade particular e outra, à universidade pública. À exceção dessa, todas as outras professoras pretas e pardas afiliadas à instituições públicas estão nos degraus mais baixos da carreira. Além disso, o grupo possui a única pessoa na menor faixa salarial que obteve resposta (entre R\$ 3.000,00 e R\$ 5.000,00), com uma professora afiliada a uma universidade particular.

Tais números apontam para um cenário em que mulheres não brancas são absoluta minoria dentro dos corpos docentes e para a existência de certa disparidade salarial entre brancas e negras, em grande parte reflexo de onde estão na carreira, e talvez isso se espelhe nos corpos discentes. As questões apresentadas por Zacchia (2021) a respeito dos critérios de produtividade terem vieses de gênero podem se estender à raça, criando uma barreira adicional a estas mulheres. Esses números também podem ser reflexos das políticas de cotas raciais adotadas nas universidades públicas nos últimos vinte anos, e é possível que, no passado, o número tenha sido ainda mais baixo. No entanto, nossa pesquisa optou por não abordar o aspecto da disparidade racial, uma vez que não conseguimos complementar os dados obtidos com entrevistadas que não são brancas.

Quanto aos cargos que ocupam, o perfil das respondentes foi, em sua maioria, de professoras adjuntas, seguido de professoras associadas e professoras titulares.

Tabela 2 - Cargos das docentes que responderam o questionário

Cargo	Total	%	Afiliada a PG	%	Não Afiliada a PG	%
Professora Substituta	6	9%	0	0%	6	18%
Professora Assistente	4	6%	2	6%	2	6%
Professora Adjunta	30	45%	15	45%	15	44%
Professora Associada	19	28%	11	33%	8	24%
Professora Titular	8	12%	5	15%	3	9%
Total	67		33		34	

FONTE: Elaboração própria.

Além disso, o questionário também conseguiu atingir um número maior de professoras afiliadas a instituições particulares do que as entrevistadas, trazendo uma amostra um pouco mais diversificada, mesmo que a maioria esmagadora seja afiliada a universidades públicas.

Tabela 3 - Tipo de instituição em que trabalha

	TOTAL	%	Afiliada a PG	%	Não Afiliada a PG	%
Universidade Particular	19	28%	5	15%	14	41%
Universidade Pública	48	72%	28	85%	20	59%
total	67		33		34	

FONTE: Elaboração própria.

Em questão de composição familiar, a maioria das professoras foram (12%) ou são casadas (60%). Observa-se que há uma proporção maior de professoras casadas afiliadas a programas de pós-graduação. Dentre as entrevistadas, uma é divorciada, duas são solteiras e o restante é casada ou em união estável.

Tabela 4 - Estado civil das docentes que responderam o questionário

Estado Civil	Total	%	Afiliada a PG	%	Não Afiliada a PG	%
Solteira	19	28%	8	24%	11	32%
Casada	40	60%	22	67%	18	53%
Divorciada	6	9%	3	9%	3	9%
Viúva	2	3%	0	0%	2	6%
Total	67		33		34	

FONTE: Elaboração própria.

Quanto ao número de filhos, o padrão é semelhante – uma parcela maior das afiliadas a programas de pós-graduação possui filhos (22 das 33), e a maioria possui apenas um filho. Dentre as não-afiliadas, apenas 10 das 34 declararam ter filhos.

Tabela 5 - Número de filhos das docentes que declararam tê-los

Filhos	Total	%	Afiliada a PG	%	Não Afiliada a PG	%
Um	15	47%	12	55%	3	30%
Dois	15	47%	9	41%	6	60%
Três ou mais	2	6%	1	5%	1	10%

Total	32		22		10	
-------	----	--	----	--	----	--

FONTE: Elaboração própria.

Assim, o perfil médio das docentes que responderam o questionário, com base nas respostas mais frequentes, é o de mulher branca, professora adjunta, casada, que trabalha em uma instituição particular. A questão dos filhos é bem dividida, mas uma pequena maioria tem ao menos um filho. Com base nesse contexto, utilizaremos as respostas das demais perguntas para complementar a análise das entrevistas, que será realizada a seguir.

4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Quando iniciei a análise temática, o fiz informada pela literatura a respeito das principais barreiras enfrentadas pelas mulheres na economia, como exposto no Capítulo 2, com um olhar para como as particularidades brasileiras podem modificar o cenário. Dentre aspectos e falas que foram quase idênticas entre professoras que sequer se conheciam, e dinâmicas particulares de certos departamentos, organizei os temas em quatro eixos distintos, que guiam o recorte dos temas em cada uma das análises. Temas com poucas ocorrências que não se enquadraram em nenhum lugar foram descartados, em uma tentativa de manter certa concisão e uma conexão entre o que será abordado. Alguns dos tópicos descartados são mencionados no Capítulo 5 como possibilidades futuras de pesquisa, pois abrem questões interessantes a serem mais aprofundadas.

Este capítulo possui quatro sessões, cada uma dedicada a um dos eixos — perfil socioeconômico e influência familiar; ambiente de trabalho; família e carreira e visões a respeito da economia. As análises finais, com uma síntese de tudo, serão feitas apenas no capítulo seguinte.

No primeiro eixo, referente ao perfil socioeconômico e a influência da família nos estudos, observamos um certo padrão entre os backgrounds socioeconômicos das entrevistadas, com quatro das cinco profissionais afiliadas a centros com pós-graduação de alta avaliação na CAPES sendo filhas de ao menos um pai com curso superior, mas três delas têm mães com curso superior também. Para as que têm pais de menor escolaridade, foi evidente como ressaltam o papel da mãe ou da avó no incentivo aos estudos, e a importância que tiveram em moldar a trajetória das professoras. Muitas delas o fizeram sob uma ótica de independência feminina, e várias relataram mães ou avós que queriam muito ter estudado, mas foram impedidas pelas circunstâncias e por machismo.

No segundo eixo, a respeito do ambiente de trabalho, a sensação mais recorrente nas entrevistas é a de não-pertencimento, de se sentir perdida em seus departamentos, como algo a parte. Tais sensações são condizentes com o que a literatura descreve como *lack of fit* (Van Veelen e Derks, 2021), em que o descasamento das expectativas para a profissão e as características percebidas por si mesma faz com que as profissionais não se sintam adequadas. A sensação de que não é suficiente, de que não é capaz de produzir como os colegas também foi um tema que emergiu, e é mais um indício para essa visão.

Outros aspectos desenham uma cultura de muitos confrontos, em que o relacionamento com os colegas homens é, em geral, muito ruim e muitas chegam a trocar de departamentos, fazer pós-doutorados em outras cidades ou buscar trabalhos administrativos para fugir dos colegas. Para as mais novas, há a percepção de que são diminuídas ou descreditadas por serem jovens; para as mais velhas, o fato de serem mães e terem uma família foi citado por algumas como um fator para serem diminuídas. Esses aspectos conversam com a ideia de que certos ambientes de trabalho são permeados por disputas de masculinidade (Berdahl et al, 2018), e em ambientes assim, as mulheres ou se adequam e começam a participar das disputas, ou se contentam com espaços mais “femininos”, que não são tão disputados. Esse padrão também é algo que emergiu nas análises — muitas apontaram como é necessário ter um certo tipo de personalidade, mais assertiva, com características que são lidas como masculinas. Algumas chegam a chamar de “estratégia de sobrevivência”. Por outro lado, ao investigar a maior presença em cargos relacionados à graduação, muitas explicaram como homens preferem cargos que trazem algum prestígio, e uma coordenação de graduação não é tão interessante quanto uma chefia de faculdade, por exemplo.

Mesmo com tudo isso, algumas relatam como é importante a presença de homens que as apoiam e as tratam bem, e que a presença desses “aliados” muitas vezes é importantíssima para a trajetória acadêmica delas; igualmente, algumas relatam como outras mulheres muitas vezes as tratam pior do que os próprios homens e como a desunião torna a situação mais complicada.

Na terceira parte, analisamos como conciliam família e carreira e o impacto do *care work* e de filhos na carreira. Todas as entrevistadas tiveram o primeiro filho com mais de 30 anos e, a mais velha, teve o primeiro filho com 42 anos. Mesmo dentre as que relatam que a decisão não foi influenciada pela carreira, há o reconhecimento de que acabou sendo algo positivo para suas carreiras que tenham tido filho tão tardiamente. Da mesma forma, em algumas entrevistas surge o tema da importância de creches e de uma rede de apoio nesse período. Dentre as que não tem filho, a carga adicional de trabalho envolvido com cuidar da

casa ou do cônjuge é apontada como um fator que pesa. Outro aspecto relevante é como algumas relataram que após terem filhos, muitas mulheres param de comprar brigas ou assumir cargos de chefias dentro dos departamentos.

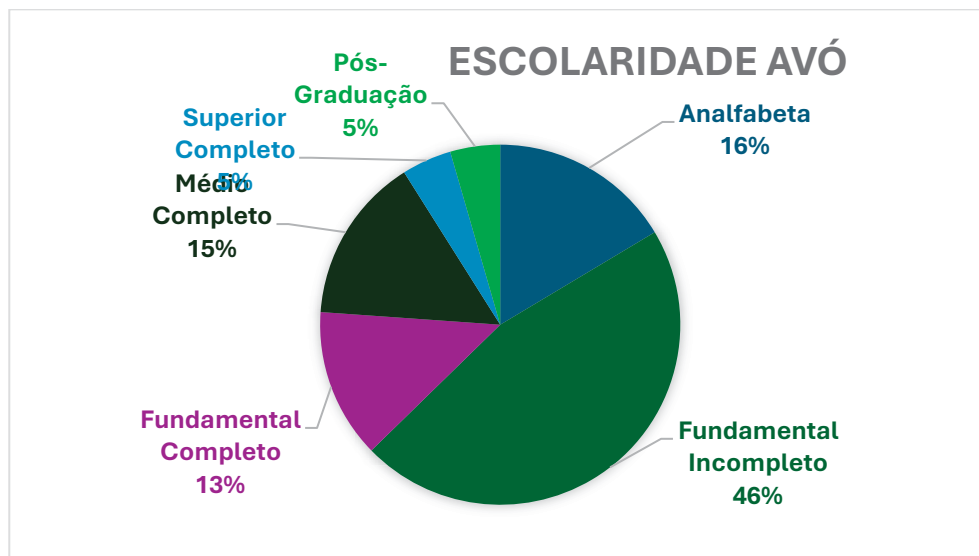
A última parte é relacionada às visões da economia que essas mulheres possuem. Não apenas a forma como escolheram o curso — em sua maioria, sabendo muito pouco a respeito do assunto e meio que por acidente —, como também suas visões a respeito das próprias linhas de pesquisa, de como a economia é vista de fora e quais fatores são vistos como falhos quando se trata de atrair novos alunos, e, em especial, alunas. Aqui, é possível ver exatamente como há um descasamento entre a visão e as expectativas para a economia e acadêmicos de economia e a própria identidade das entrevistadas. Várias ressaltaram como economistas são chatos, uma descreveu em termos de “chatice expressiva”. Algumas citaram estereótipos físicos, outras de personalidade. Quando falam da própria linha de pesquisa, é perceptível como se desenha uma trajetória de algumas se sentirem perdidas e sem rumo até encontrarem uma área em que se sentem contempladas, principalmente dentre as que trabalham com gênero. E, na pergunta referente a um conselho para uma aluna que acabou de entrar em economia, é visível como há uma valorização generalizada de pluralismo, de curiosidade, de participação, de uma comunalidade que é diametralmente oposta à visão que apontam como algo que impede que mulheres escolham a profissão.

4.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO E INFLUÊNCIA FAMILIAR NOS ESTUDOS

A compreensão do perfil socioeconômico das professoras dos departamentos de economia permite ter uma perspectiva de como sua carreira foi moldada pela classe social da qual pertencia. No questionário, uma das perguntas feitas para medir a classe de origem das pesquisadoras foi a escolaridade das mães e das avós. No Brasil, a educação feminina se iniciou tardiamente, e a preocupação com a educação feminina só surge de meados do século XIX em diante, nascida da ideia de que as mulheres precisavam ensinar seus filhos (Lajolo e Zilberman, 2020). Até meados do século XX, o acesso de mulheres à educação era precário e raro, e o ensino superior priorizava a elite (Beltrão e Alves, 2009). Só depois de 1961 que o cenário começa a se reverter.

Os resultados para a escolaridade das avós são um reflexo dessa questão educacional feminina histórica. A maior parte das professoras que responderam o questionário têm avós que mal terminaram o ensino fundamental, e uma parcela significativa tem avós que sequer foram alfabetizadas. Há pouquíssimas com superior completo, mas pode-se inferir que muito provavelmente são pessoas de alta classe de origem.

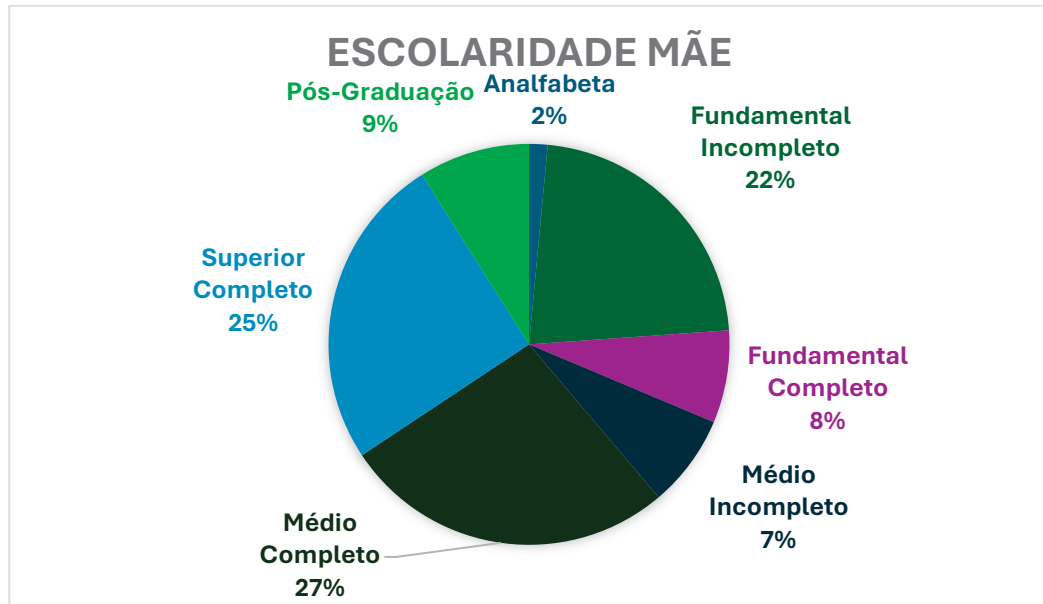
Gráfico 1 - Escolaridade da avó



FONTE: Elaboração própria.

Já quando se trata da mãe, os resultados são mais uniformes, sendo a escolaridade mais frequente o ensino médio completo, seguido pelo ensino superior e o fundamental incompleto. Isso desenha um cenário em que há certa diversidade de classe dentre das acadêmicas de economia, com pessoas de diversos backgrounds socioeconômicos compondo os corpos docentes. Ao dividir entre as que fazem parte de pós-graduações e as que não fazem, a porcentagem de professoras afiliadas a programas de pós-graduação cujas mães tem apenas o fundamental incompleto sobre para 34% — e tal fenômeno pode ocorrer devido à uma idade média maior das profissionais com esse perfil.

Gráfico 2 – Escolaridade da Mãe



FONTE: Elaboração própria.

Quando se trata da formação básica das docentes, não há muita diferença entre quem teve sua educação de ensino médio em instituições públicas (cerca de 47,7%) e em privadas (cerca de 52%). Nota-se que quando se trata das afiliadas à programas de pós-graduação, a proporção se inverte – 51% das docentes cursaram o ensino médio em instituições públicas. Já nas não afiliadas à PG, a maioria estudou em escolas particulares. Junto com a diferença a respeito da escolaridade da mãe, que é menor, na média, para as que são afiliadas à pós-graduações, percebe-se um perfil de classe e talvez geracional um pouco diferente das que não fazem parte de um programa de pós-graduação.

TABELA 6 – Instituição de ensino em que cursou o ensino médio

Escolaridade EM	Total	%	Afiliada a PG	%	Não Afiliada a PG	%
Escola Pública Estadual	27	40,30%	15	45,45%	12	35,29%
Escola Pública Federal	5	7,46%	2	6,06%	3	8,82%
Escola Particular	35	52,24%	16	48,48%	19	55,88%
Total	67		33		34	

FONTE: Elaboração própria.

As entrevistas nos oferecem um cenário um pouco mais complexo e multifacetado, com uma clara diferença de perfil socioeconômico dependendo da instituição em que são

afiliadas. Dentre as cinco entrevistadas que pertencem a centros com avaliação 6 ou 7 da CAPES, quatro tem um background composto de ao menos um dos pais com ensino superior. Gardênia é filha de professor universitário e cresceu em uma cidade universitária, no entanto, sua mãe não possuía educação formal. Magnólia é filha de um economista e uma geógrafa e os avós eram professores. Tanto o pai quanto a mãe de Peônia são engenheiros e Azaleia tem pai médico e mãe química. Além delas, a única outra entrevistada a ter pais com ensino superior é Girassol, que tem um pai agrônomo e uma mãe geógrafa.

Chama a atenção também que quatro das cinco professoras de centros mais bem avaliados pela CAPES sejam descendentes de imigrantes europeus. Magnólia, Peônia, Azaleia e Hortênsia são todas netas ou bisnetas de imigrantes, apesar de serem de classes sociais de origem diferentes. Por exemplo, Peônia declara que quando entrou na universidade pública levou um choque de realidade:

“(…) quando eu entrei na [universidade], um dos comentários que eu fiz para minha mãe foi (…) ‘nossa, mãe, por que o pessoal sempre dizia que a universidade pública é cheia de gente rica? (…) se isso for verdade, o Brasil é muito pobre’. (…) eu nasci numa bolha muito grande.”(Peônia)

Por outro lado, Hortênsia vem de uma família que passou muitas dificuldades e a história dela se mistura com grandes marcos da história do Brasil. Seus avós vieram da Itália para o Brasil e tanto o pai quanto a mãe não tinham condições, e a terra que fora prometida ao seu pai foi roubada. Passaram, então, a viver de trabalhar na lavoura de café dos outros e tanto a mãe quanto o pai não tiveram um alto nível de escolaridade. Quando o governo Vargas proibiu que se falasse italiano e outros idiomas estrangeiros no Brasil, precisaram aprender português do zero e só então terminaram algum tipo de educação formal. É um grande contraste comparado à história das demais.

Também foi possível ver como o ensino superior dos pais influenciou em algum aspecto importante para a carreira de algumas filhas. Magnólia relata como seus pais fizeram um curso na CEPAL, equivalente a um mestrado, “[E]ntão o negócio meio que estava dentro de casa”. Azaleia aponta como para seus pais, estudar, ter curso superior, era visto como um valor. Peônia relata como nunca se questionou se mulheres eram boas ou não em matemática porque sua mãe era engenheira, e sempre a ajudava com o dever de casa. Ela relata:

“E a minha mãe... [...] e aí a minha mãe... ela sentava eu e as minhas amigas. Eu lembro de uma imagem: era eu e umas 4, 5 meninas na mesa de jantar, e a minha mãe sentada, resolvendo os exercícios de matemática com todo mundo. E hoje eu vejo que ela fazia isso porque nenhuma outra mãe tinha condições de dar aula de matemática. (...) Então, isso para mim era uma coisa muito natural, a ideia de que minha mãe era boa em matemática.” (Peônia)

Para outras, a escolaridade do pai influenciou nas perspectivas de estudo e na vontade de fazer pós-graduação. Gardênia, filha de professor universitário, relata que decidiu continuar

estudando pois seu pai possuía mestrado e doutorado e queria seguir o seu exemplo, e adiciona: “(...) e durante esse processo eu vi e falei, não, eu gosto dessa área mesmo, eu quero dar aula e quero fazer pesquisa e fiquei”.

Já Girassol tinha um pai que sempre teve vontade de ter feito pós-graduação e nunca ter conseguido, mas ter estimulado os filhos ao ponto de que tanto ela quanto o irmão fizeram doutorado e hoje são professores universitários – o irmão na área de física, ela, na economia. Ela também tinha um tio que é doutor em economia e a aconselhou na hora de escolher o curso. Ela explica a situação como a seguinte:

“(...) meu pai, ele sempre teve uma vontade... Teve um sonho, que ficou adormecido, de ter feito mestrado e doutorado, né. E ele não fez, nunca fez. Mas sempre estimulou, desde pequeno, tanto eu quanto o meu irmão, a seguir (...) Primeiro, pra gente era meio que uma coisa... (...) o mínimo que a gente deveria fazer na vida seria ter um doutorado, sabe? Eu acho que a vontade dele era tão forte que ele repassou isso para a gente.” (Girassol)

Por outro lado, o perfil das professoras afiliadas a universidades com menor avaliação da CAPES, estaduais sem pós-graduação e particulares é composto em sua maioria por famílias em que os pais no máximo completaram o ensino médio. São as primeiras a se formarem na universidade na família ou da primeira geração a fazer isso. Seus avós não possuem educação formal e muitos trabalhavam como pequenos agricultores. As mulheres, em geral, tem uma escolaridade maior do que a de seus parceiros, algumas por terem retornado aos estudos depois de mais velhas.

O que chama a atenção é a profissão dos pais dentro da amostra de entrevistadas com pais sem educação superior – todas são filhas de algum tipo de comerciante. Quatro são filhas de caminhoneiros e alguns se tornaram comerciantes ao longo da vida, uma é filha de um carpinteiro que trabalhou em comércio no início da vida, e uma tem um pai que tem um comércio de bebidas. Já as mães, duas também trabalharam com comércio em algum momento (em lojas de pais ou parentes) e três eram costureiras. Uma é filha de doméstica. Apesar da coincidência da ocupação dos pais, nenhuma relatou que a profissão deles influenciou a escolha do curso ou na jornada de estudos.

Entretanto, a influência e o incentivo da mãe para continuar os estudos foi um ponto extremamente recorrente, especialmente entre as de menor escolaridade. Algumas gostariam de ter estudado mais, mas as oportunidades e as circunstâncias não permitiram. Hortênsia e Hibisco falam um pouco mais a respeito disso:

“E minha mãe foi costureira a vida inteira. Mas ela gostava muito de estudar, de escola. Ela não devia ter casado, ela queria ter virado freira (...), porque a freira prometia que ia levá-la para o colégio. Ela queria estudar.” (Hortênsia)

“Então, a minha mãe sempre gostou muito de estudar, mas minha mãe engravidou cedo. Então, eu acho que isso deixou ela com aquela vontade de estudar um pouco mais, que não conseguiu. Ela terminou o Ensino Médio depois que ela já tinha tido as três filhas.” (Hibisco)

A importância desse incentivo também é notada em outras gerações, e Gardênia aponta como a escolaridade da família de seu pai foi diretamente influenciada pela atuação da avó e seu direcionamento. Em comparação, a família de sua mãe não compartilhava do mesmo entendimento e ninguém obteve o mesmo nível de escolaridade. Ela descreve a situação nesses termos:

“(…) mas a minha avó por parte do meu pai era muito inteligente, né? Ela teve 11 filhos e todos os 11 filhos têm ensino superior. Já a minha avó do lado materno não tinha essa percepção. Então, do lado da minha mãe, as pessoas não fizeram ensino superior e a minha mãe também não.” (Gardênia)

Há uma outra parcela de mães que apresentaram o estudo às filhas como uma forma de obter independência financeira e individualidade, e uma chance de ter uma liberdade e uma existência que não dependesse da boa vontade de um cônjuge. Lavanda comenta como o incentivo ao estudo se deu em duas partes: o incentivo a prestar um curso superior se deu nos lares em que sua mãe trabalhava, mais especificamente por uma patroa de sua mãe que só tinha meninos que a adotou e a auxiliava nos estudos; mas sua mãe lhe incutiu a necessidade de estudo desde pequena, conjugada com sua visão da relevância que o estudo tinha na vida de uma mulher:

“Mas (...) a minha mãe também, mesmo sendo analfabeta, me ensinou a ler e escrever em casa com quatro anos. E plantou ali uma sementinha. (...) Ela falava desde que eu era pequenininha... Eu lembro, com quatro anos, ela falava: ‘Lavanda, você tem que estudar para não depender de homem nenhum, porque eles vão embora e pelo menos você tem o estudo’. Porque eu sou filha de pais separados, ela foi abandonada, então era uma forma dela me preparar. (...) [E]ra uma forma de, vamos dizer assim, dos homens não me abandonarem. Era muito nítido que ela usava essa estratégia. Então, era um incentivo dela.” (Lavanda)

A mãe de Hortênsia é outra que entende o estudo como forma de independência, e ela aponta como uma das primeiras referências quanto ao pensamento feminista, mesmo que ela não percebesse à época. Eram três irmãs, e das três, Hortênsia e outra se formaram, fizeram pós-graduação e atuaram como docentes. Ela descreve a mãe nos seguintes termos:

“(…) minha mãe, eu fico lembrando disso... ela era uma feminista, mesmo não sendo feminista. Sem saber. Só percebi isso muito mais tarde, mas foi um ensinamento que ela passou para a gente. Ela ensinava coisas do tipo assim: as mulheres têm que ter sua renda. Imagina você ter que pedir ao seu marido o dinheiro para você comprar roupas. Para ela era o máximo da decadência. (...) Segundo, como eu falo para o meu marido, eu percebo as coisas melhor hoje. O que ela mais elogiava na gente era a inteligência. (...) O que ela elogiava era que a gente ia bem na escola. Muito consciente, uma ideia, uma cabeça muito interessante. Então, estudar para a gente era uma coisa, era assim... é por aí que você vai, é isso que faz você bacana, é isso que é legal, porque ela via assim. Então, ela teve um papel importante nisso.” (Hortênsia)

Assim, com base em nossas entrevistas, observamos que há algum tipo de padrão entre as mulheres que são professoras em centros universitários com pós-graduação com alta

avaliação de produtividade, com a maioria delas sendo de classes mais altas, com pais com curso superior. Por outro lado, as universidades de menor avaliação ou as que não possuem centros de pós-graduação possuem professoras de classes mais baixas, em que a universidade representa algum tipo de ascensão social. Como Copo de Leite coloca:

“E a mãe sempre me batendo essa tecla. Ai, porque a educação, porque a educação (...) E a mãe trabalhava, assim, das seis à meia-noite. em casa, má postura. (...) É estranho porque é meio que uma dubiedade dentro de mim. Porque ao mesmo tempo que eu vejo (...) Aquele conto de que educação salva vidas. Ao mesmo tempo, a minha história foi um pouquinho assim... salvou a minha vida. Eu não queria ter a vida que meus pais tiveram.(...) eu queria uma vida diferente, eu queria viajar (...) Eu queria ter uma qualidade de vida melhor” (Copo de Leite)

4.2 AMBIENTE DE TRABALHO

Nesta sessão, tentamos compreender alguns aspectos dos departamentos de economia que surgiram como desafios e podem ser barreiras para a entrada, permanência e promoção de mulheres dentro deles. Como Lundberg e Stearns (2019) notam, “*An adversarial and aggressive culture within academic economics is often advanced as a causal force in women’s stalled progress in the profession, though its impact is difficult to quantify.*” (pp. 19). Aqui, não buscamos quantificar, mas entender as dinâmicas específicas dos departamentos brasileiros. A percepção geral, no entanto, é semelhante à das pesquisadoras: os departamentos de economia são ambientes extremamente machista e desgastante, e várias precisam adotar estratégias de ‘sobrevivência’ para se manter na carreira.

Os principais pontos apontados a seguir desenham um padrão que sugere que exista uma dinâmica de *masculinity contest culture* dentro das ciências econômicas brasileiras. Berdahl et al (2018) explicam que tal cultura surge em espaços de trabalho em que a masculinidade está sempre sendo posta a prova, e é guiado por noções e valores associados à masculinidade hegemônica. Como visto no Capítulo 2, a construção da própria ideia de masculinidade é feita em oposição à feminilidade, em uma hierarquia que posiciona um acima do outro.

Em organizações, isso se traduz em valorização de características entendidas como masculinas, e extrema desvalorização de características femininas. Berdahl et al (2018) elencam quatro normas que podem ajudar a identificar ambientes com estruturas assim, com base na concepção ocidental de masculinidade: *show no weakness*, que se traduz em ser tão confiante

que não há margem para dúvidas e erros, e a supressão de qualquer emoção lida como “feminina”; *strenght and stamina*, que estão diretamente associados a conseguir o respeito e reconhecimento dentro do ambiente de trabalho; *put work first*, que valoriza a separação entre trabalho e lar e a valorização extrema do ambiente de trabalho, despindo-o de qualquer aspecto pessoal, como obrigações familiares; e a “*dog-eat-dog*”, que caracteriza o ambiente de trabalho como hipercompetitivo, um lugar onde os “vencedores” exploram os que não são tão fortes quanto eles. A mera presença desses atos não significa que existe uma cultura de disputas de masculinidade; ela se torna presente quando é a forma do trabalho ser feito, determinando as regras de distribuição de recompensas, o tratamento entre colegas e as atitudes em relação ao equilíbrio entre família e trabalho.

A forma como tais normas se manifestam dependem do tipo de trabalho que é feito e da organização de tal trabalho (Reid et al, 2018), e em ambientes assim, não apenas mulheres são penalizadas, mas todos que se recusam a performar dentro das normas implícitas dessa disputa.

As respostas às perguntas do questionário relativas ao ambiente de trabalho nos desenham um cenário interessante, a luz dessa teoria. As perguntas 28 à 44 dizem respeito ao assunto, e os gráficos de resultado estão no APÊNDICE III. Elas usam escalas de intensidade para medir a percepção das docentes, interrogando-as em aspectos apontados como barreiras e questões para docentes na literatura especializada (como em Bayer e Rouse, 2016; Lundberg e Stearns, 2019; Hengel, 2022). Como o padrão do *masculinity contest culture* emergiu após a análise dos dados, não foram feitas perguntas nesse sentido.

A percepção dos questionários é um pouco diferente do que as entrevistas apresentam. No entanto, nota-se que nas entrevistas, a maioria das professoras ofereceu voluntariamente histórias de animosidade dentro dos departamentos quando perguntadas de como era seu relacionamento com os colegas; e algumas, quando perguntadas diretamente sobre alguns tipos de ocorrência, não lembraram de episódios específicos. Bayer e Rouse (2016) apontam como muitas vezes, o tipo de discriminação ocorrida nos departamentos de economia é a implícita, que decorre não de crenças que indivíduos demonstram, mas sim em atitudes e associações inconscientes que são feitas.

Algumas professoras apontaram como muitas vezes é difícil discernir o tipo de discriminação que está sofrendo dentro dos departamentos. Muitas vezes, vários aspectos se sobrepõem, incluindo área de pesquisa, idade da pesquisadora, trajetória dentro dos departamentos:

“Com relação a essa coisa de, sei lá, de identificar algum tipo de preconceito, alguma coisa assim, né? E eu fiquei pensando assim, sempre quando toca nesses pontos eu fico tentando identificar, porque eu acho que uma das coisas mais difíceis é a gente conseguir isolar o quanto isso se deve ao fato de ser mulher mesmo.” (Girassol)

“No fundo tinha tudo misturado, gênero, heterodoxia, porque sempre, essas duas coisas, eu não conseguia separar exatamente o que é uma coisa e o que é a outra.” (Magnólia)

Isso nos ajuda a compreender melhor os resultados das primeiras quatro perguntas, que foram direcionadas à discriminação quanto a serem mulheres. Quando perguntadas a respeito da presença de comentários desagradáveis relacionados a mulheres no ambiente de trabalho, a maioria escolheu um número entre 0 (nunca) e 4 (poucas vezes), correspondendo a 55,22% das respostas. Esse é um aspecto que varia de cultura departamental para cultura departamental e também entre indivíduos. Em sua entrevista, Azaleia, ao ser perguntada se já se sentiu mal com algo relacionado à gênero ou a lugares não democráticos, nota: “Eu senti, mas é assim, de pessoas específicas, entendeu? Eu não vou identificar (...) [a] atitude da pessoa com, digamos assim, uma cultura, um instituto da instituição.”

Além disso, cerca de 12% das respostas foram em uma nota intermediária, cinco, que nesse contexto poderia ser compreendido como uma vez ou outra. É possível que parte dessa percepção seja fruto da forma como os colegas se portam e se comunicam. Por exemplo, nas entrevistas, Lavanda aponta como o departamento dela tem um perfil de professores que não faz ofensas ou comentários diretos, mas que mesmo assim geram incômodo. Ela explica:

“É muito que eu falo em reunião (...) para eles. Vocês são todos passivo-agressivos. Vocês não são de ofensas diretas, mas sempre eu saio de reunião de departamento pensando em tal fala, as pessoas não perceberam que o indivíduo foi violento. É o perfil muito assim, e aí isso para mim ficou muito exaustivo.” (Lavanda)

Quando perguntadas se sentiam-se ouvidas no ambiente de trabalho, em uma escala de 0 (nunca) a 10 (o tempo todo) a maioria das respostas foi de 4 para cima, com apenas sete respostas nas frequências mais baixas. A resposta mais frequente foi sete, um número que significaria que na maioria das vezes são ouvidas e suas ideias consideradas. Quando se trata da valorização das ideias das mulheres do departamento, os números também são bem altos, com cerca de 20% das respostas no oito da escala, em uma frequência ainda maior do que a apresentada na pergunta a respeito de ter as ideias levadas em consideração. Percebemos, então, em que existe uma sensação de respeito pelas ideias que apresentam, ainda que nem sempre sejam aplicadas.

No entanto, os resultados são bem diferentes para a pergunta “Você sente que você e suas colegas recebem mais críticas e são avaliadas mais duramente do que seus colegas?”, em

uma escala que 0 significava um julgamento mais leve do que o dos colegas e 10, mais rigoroso. A maioria das respostas está entre 6 e 10 (correspondente a cerca de 64% das respostas) e a avaliação mais repetida foi 8 (20,9%). A impressão geral é que há uma régua de julgamento mais pesada para as mulheres dentro dos departamentos, o que gera a pergunta do quanto isso afeta a performance e a autocobrança dessas docentes. As ideias são aceitas e valorizadas por que só falam algo que acreditam passar por essa regra? Se o julgamento é mais pesado, será que as ideias realmente são valorizadas? O quanto da percepção anterior se dá por um costume de viver em um ambiente dessa forma?

Nas entrevistas, a questão de existir um parâmetro de avaliação para mulheres distinto do dos colegas com frequência foi acompanhada pela sensação de precisar lutar para ser ouvida ou ser levada a sério. Peônia conta que entrou na carreira universitária muito nova e com um ímpeto de ser participativa, de “mudar o mundo”. No entanto, seus colegas de departamento não viram isso com bons olhos. Sua sensação era a seguinte:

“E a minha impressão é que me viam como a pirlalha insolente. Que me desvalorizavam, porque eu era mulher, porque eu era uma menina, porque eu era uma... Tipo, me infantilizavam. E aí, assim, acho que isso até contribuiu com esse meu processo de autoestima. De me sentir sempre a menina, a menina fora de lugar.” (Peônia)

Quando perguntada a respeito do departamento em que trabalha, Copo de Leite comenta como a sua sensação é que “[o]u não é ouvida ou você é louca”. Além disso, observa como percebe que as críticas são direcionadas a mulheres com mais frequência, quase como indiretas que servem para ela também. Quando perguntada se sente que as mulheres tem voz em seu departamento, a resposta que deu foi a seguinte:

“Eu acho que elas têm voz, mas elas têm que se fazer serem ouvidas. Eu acho que às vezes a opinião delas pesam menos. E sempre que eu escuto uma crítica a colegas, não que não tenha críticas a homens, mas eu acho que as críticas repousam mais sobre as mulheres. É assim, “nossa, viu Fulaninha lá, não quer dar aula”. Ah, ‘viu Fulaninha lá, não produz’. E me parece... Tem, obviamente, críticas aos homens também, em relação a isso. Mas essa questão é maior para as mulheres, assim. Eu tenho a sensação, sabe?”(Copo de Leite)

Em sua entrevista, Gardênia comenta que o ambiente em seu departamento é bastante tóxico, com colegas que são mais agressivos. Não apenas isso, mas também sente uma divisão, com os contatos com os colegas se dando apenas em fóruns formais. Ela explica: “É difícil, né? Porque tem horas que dá vontade mesmo de falar ‘meu Deus, o que eu tô fazendo aqui’(...) E tem um certo ambiente tóxico mesmo, também. Isso é um fato, né? O homem acadêmico, ele é agressivo” (Gardênia).

Outro aspecto apontado por diversas das entrevistadas é como nem todas as mulheres do departamento agem de acordo com os próprios interesses e não apenas os homens tornam o

ambiente tóxico. Magnólia, por exemplo, nota como “[e] tem um monte das mulheres que na hora que tem que se posicionar, se posicionam no lado errado”. Dália comenta como as instâncias em que o machismo e o preconceito vêm de outras mulheres são muito mais violentas e doloridas do que quando vêm dos homens, e que é necessária uma compreensão da situação, em especial quanto a pontos em comum da vida de uma mulher:

“(…) eu vejo que muitas vezes o machismo, o preconceito, a discriminação, ela é muito mais violenta quando ela é simbólica e quando ela vem de outras mulheres. Existe, eu vivenciei muito, vislumbro muito. Eu até brinco que a gente tem que colocar a causa feminina, a mulher na maternidade, a mulher na menopausa, porque muitas vezes a gente tem que passar por essa fase para entender que a pessoa não está surtando, não está ficando preguiçosa, há uma mudança. E eu acho que é isso, nós sofremos com essas mudanças hormonais e mentais e emocionais de uma forma muito mais intensa do que os homens. Então, essa sensibilidade, essa humanidade para com as colegas, sermos também economistas do acolhimento. Eu acho que isso é muito importante. Então, trabalhar isso, que eu acho que a violência é ainda mais violenta e simbólica quando ela é silenciosa, quando ela vem de outra mulher. E a gente tem que se policiar, a gente tem que se educar também, porque às vezes a gente faz sem se dar conta, né?” (Dália)

Gardênia observa que em seu departamento, até as mulheres se tornam mais individualistas, algo que ela entende como uma estratégia de sobrevivência. Mas ainda assim, os homens possuem suas redes de contato que as excluem:

“(…) até com mulheres é complicado, porque a gente também tem essa ilusão de que a mulher na academia também é generosa, ela é cooperativa, não é verdade. Principalmente na geração mais nova (….) Teve uma coisa adaptativa, né? Como forma de sobrevivência, onde você fica... Individualista, né? Você não fica tão diferente do seu colega homem. Mas é difícil, eu vejo também as pessoas mais novas aqui no departamento, falam lá, eles não chamam para um *happy hour*, não chamam para um almoço, não chamam... que são esses momentos em que também essas coisas acadêmicas vão aparecendo. Então é difícil.” (Gardênia)

Ao descrever algumas características relacionadas a ambientes que possuem a *masculinity contest culture*, Bendhal et al (2018) explicam como, uma vez que tanto homens quanto mulheres estão participando dessas disputas, existem expectativas dos papéis específicos a serem ocupados por cada gênero. Para as mulheres e outras minorias, espera-se que ocupem os papéis de apoio, e não de competição; e ao entrar na competição, tendem a ser hostilizadas ou diminuídas, ainda que ganhem o respeito. Também notam como para competir e performar esses aspectos de masculinidade requeridos nesse ambiente, é necessário se afastar de suas outras identidades e, no caso de mulheres, envolve se afastar e diminuir outras. É a dinâmica que vemos pelas entrevistas, desenhando um ambiente de trabalho que é

pretensamente individualista e acaba por isolar as mulheres, enquanto os homens que passam por esse teste de masculinidade se unem e fazem redes de contato.

Tais dinâmicas também transparecem em outros aspectos das expectativas e percepções a respeito do ambiente de trabalho acadêmico, incluindo as pressões por produtividade, uma maior carga de trabalho relacionado a graduação e outros cargos mais administrativos que não trazem prestígio, casos de assédio e nas estratégias de sobrevivência. Nos próximos tópicos, cobriremos cada um desses aspectos separadamente.

4.2.1 PRODUTIVIDADE E AUTOCOBranÇA

Ao argumentar como a natureza da excelência é socialmente construída, Zacchia (2021) nota como muitas vezes os critérios de produtividade adotados acabam por levar mulheres e outras minorias a lerem a própria presença com menos mérito. No momento da análise dos temas, este ponto ficou bem claro: quando se falou de produtividade, a autocobrança vinha logo depois.

No questionário foram realizadas três perguntas a respeito de publicação e o sentimento das docentes a respeito do assunto, e a impressão geral é que as docentes percebem uma grande dificuldade em publicar. A primeira pergunta das três indagava *O quão difícil é para você publicar artigos?*. Cerca de 79% das respostas esteve entre 5 e 10, em uma escala em que 0 representa nenhuma dificuldade e 10, muita dificuldade. A dificuldade percebida é bem alta (a maioria das respostas está entre 6 e 8), no entanto, poderia se argumentar que a profissão como um todo se tornou muito mais competitiva e difícil nos últimos vinte anos. A carreira de Gardênia, por exemplo, acompanhou esse desenvolvimento da economia e como é afiliada a um centro bastante voltado para publicação e produtividade, descreve a mudança que vivenciou assim:

“quando eu voltei (...) do doutorado, por exemplo, as pessoas não publicavam em lugar nenhum, gente, ninguém publicava, não existia. Então, a gente voltou começando a falar que a gente tinha que publicar, que tinha que publicar nas revistas brasileiras, depois nas revistas estrangeiras. Então, tinha uma pressão que era muito difícil, porque você quer mudar uma cultura de um lugar, então você tem que se provar superprodutivo. Então, tinha essa dificuldade, mas se você também não fizesse, não tinha tanta cobrança. E a profissão mudou, a profissão virou uma profissão muito competitiva, muito competitiva.” (Gardênia)

No entanto, quando se conjuga esse resultado com a pergunta seguinte, que traz como questionamento *‘Você sente que seus colegas homens publicam mais rápido do que você?’*, as respostas revelam um cenário em que 46% das docentes acreditam que sim, pois os colegas homens escrevem mais rápido do que elas; e 24% acreditam que eles também conseguem ser

aceitos mais rápido. Setenta por cento das respostas ao questionário apontam para a impressão de que elas produzem menos, por um motivo ou por outro, do que seus colegas. Dos 30% restantes, 28% acham que os tempos são semelhantes e apenas 2% das docentes acreditam que publicam mais rápido do que seus colegas. Quanto a coautoria, 37% acreditam que conseguem ter artigos aceitos mais rápidos quando escrevem em conjunto do que sozinhas. Hengel (2022) aponta como há evidências de que mulheres sejam submetidas a critérios editoriais mais rígidos do que seus colegas homens, o que corrobora essa impressão.

A questão da publicação se relevou uma angústia para várias docentes no início de suas carreiras. Copo de Leite declarou como sempre percebeu que produzia menos do que seus colegas, e adicionou como até preencher o questionário achava que era uma questão pessoal, e não sistêmica:

“O que eu sinto, às vezes, é uma pressão para a publicação. Mas eu sinto assim, até era uma pergunta que tu fez lá no trabalho, que era a questão de publicação. Fiquei... Achei que era algo exclusivo, porque eu não me sentia tão produtiva e tal. Mas eu vejo que é meio que padrão, assim. **[Mas você sente que você produz menos do que os seus colegas?]** Eu sinto muito, muito, muito, muito, muito, muito. E eu tento pensar o porquê. Falei, nossa, será que em casa talvez eu esteja tendo uma carga mental maior, assim?” (Copo de Leite)

A preocupação de achar que não é capaz de publicar artigos, achar que não era seu perfil, aparece em outras entrevistas. Peônia conta como nos primeiros anos de carreira, se cobrava muito e achava que não era tão capaz quanto os colegas, e achava pesquisa muito difícil. Com isso, optou por se dedicar mais às aulas do que à pesquisa:

“Eu tinha aquela sensação também que eu não ia conseguir publicar, porque eu sempre achei pesquisa muito difícil. Na época eu achava pesquisa muito difícil, (...) E nos meus primeiros exercícios de mandar artigos da tese também, as revistas nem sempre são gentis, vamos dizer assim, né? Um dia vai sair... É um processo de rejeição mesmo, entendeu? (...) Você tem que normalizar isso, exatamente. Você tem que normalizar isso na sua vida. Então assim, o começo pra mim foi assim, eu tinha muita dificuldade de achar que eu tinha condições, que eu era capaz. E aí eu comecei a querer melhorar, melhorar, melhorar, melhorar, melhorar. Então assim, por um lado eu achava que eu tinha aquela característica de professor... Se fosse uma particular, a gente fala horista, vamos dizer assim, de ser voltada para o ensino, entendeu? Tanto que eu me dedicava muito mais às minhas aulas antigamente e achava que eu não tinha esse perfil de pesquisa.” (Peônia)

Ela chegou a ir fazer uma segunda graduação em estatística no intuito de melhorar o que achava que era falha de conhecimento, mas no final, aponta como essa insegurança estava relacionada a questões pessoais: “Percebi que muito não era a falta de... eu não tinha problema de conhecimento, eu tinha problema (...) de reconhecer que eu sabia, entendeu?”. Também explicou como quando foi trabalhar em um cargo administrativo na reitoria e começou a fazer pesquisas para a instituição em que trabalha, descobriu que seu currículo era um dos melhores do departamento, apesar de sua percepção de que não era suficiente.

Além disso, algumas relatam episódios em conferências em que um homem apresentando um trabalho que elas consideravam muito aquém do trabalho que elas próprias faziam as deixaram um pouco mais confiantes das próprias capacidades. Nesse aspecto, conseguimos ver indícios de uma cultura de *show no weakness*, seguindo os pontos apresentados por Bendahl et al. (2018), em que os homens apresentam uma postura extremamente confiantes e a imagem que constroem de si mesmos não necessariamente condizem com seu real desempenho; por outro lado, por questões de criação e outros aspectos, mulheres tem uma autocobrança muito maior e se posicionam com muito menos confiança.

Essa diferença de percepção de confiança entre homens e mulheres é notada por Gardênia, que aponta como percebe que os colegas se sentem mais aptos a falarem em situações em que não tem tanto domínio do tema e que, com frequência, ela tinha a sensação de que não era apta a falar do que não conhecia tão bem, e identifica como esse sentimento conversa com a literatura a respeito do tema:

“(…) E eu vejo que o homem fala daquilo que ele conhece e daquilo que ele não conhece. Sobretudo. Não que ele não conheça, eu também conheço, mas estou falando do que eu não conheço muito bem... eu não me sinto à vontade de falar. Então acho que não foi uma coisa de não me ter sentido à vontade, de ter me sentido desprestigiada. Nesse sentido que não é um lugar que era meu, para mim. Era mais, eu acho, que conversa com essa literatura, mas essa literatura das... habilidades diferentes ou das cobranças diferentes que a gente tem enquanto homens e mulheres profissionais.” (Gardênia)

Por outro lado, algumas entrevistadas apontam como alguns aspectos foram muito importantes para lhes dar a confiança. Lavanda, por exemplo, fala que apesar das dificuldades que teve, seus orientadores a ajudaram bastante a construir suas habilidades de pesquisa e confiar nelas: “(…) eu sou muito organizada para fazer pesquisa e aprendi a escrever. Eu sou muito boa para escrever, porque eu tive orientadores muito exigentes.” (Lavanda).

Magnólia não apenas foi incentivada por suas orientadoras, mas entrou na universidade em um ambiente muito propício para o desenvolvimento de suas ideias e planos, com figuras fortes que a incentivaram a continuar na área acadêmica e a fazer pesquisa. Desde o ensino médio tinha interesse pelo assunto e tinha uma personalidade que a fazia ir atrás de congressos, reuniões, etc, e isso foi alimentado pelo clima que encontrou quando entrou na graduação:

“Na graduação, tinha um número razoável de mulheres. No PET, tinha algumas mulheres, três ou quatro. E eu era muito amiga de uma colega minha [do ensino médio], a gente entrou aqui junto, a gente fazia quase tudo junto. (...) E ela era uma pessoa absolutamente brilhante. E isso era muito legal porque, assim, as discussões eram muito ricas e a gente inventava maluquices juntas. Essa história de... Ah, a gente quer um curso de não sei o que. Enquanto não tivesse, a gente não sossegava. A gente tinha uma relação muito próxima com o departamento. Também com mulheres, [duas professoras] foram muito importantes nessa história. E com [um professor do departamento], (...) [que] não tinha nem direito de achar ruim, se achasse ruim. (...). Então eram todas mulheres muito fortes e isso gerava um clima assim de que... ‘Por que eu tenho que perguntar se pode?’ A gente fazia e pronto, entende?’” (Magnólia)

Vale notar que o caso de Magnólia é excepcional dentre as entrevistadas. Não apenas foi orientada por mulheres em todos os pontos de sua vida acadêmica (graduação, mestrado, doutorado), como suas orientadoras também foram orientadas por mulheres.

Outro aspecto relacionado a produtividade e publicação que surgiu durante as entrevistas é como certas cargas administrativas e necessidades do departamento podem entrar no caminho do interesse por pesquisa das docentes. O currículo de Violeta, por exemplo, é todo voltado para docência, com vários cargos administrativos relacionados à graduação, extensão e estágio. Ao ser perguntada se achava que esse rumo de carreira tinha sido influenciado pelos seus filhos ou aspectos familiares, explicou que não – a questão era outra:

“Assim, eu gosto muito de escrever e realmente o tempo... A gente tem que se desdobrar para conseguir fazer, mas foi muito mais, assim, a pressão de ter, por exemplo, precisa ter coordenador de estágio. Ninguém quer ser coordenador de estágio. Então, assim, foram muito mais as pressões próprias do trabalho, etc., que me levaram a escrever muito menos do que eu gostaria e poderia escrever, do que os filhos, né? Porque, na verdade, nunca foi uma dificuldade.” (Violeta)

A maior dedicação à graduação e docência é algo que aparece em diversas entrevistas, nem sempre atrapalhando a carreira de pesquisadora das docentes, mas em geral, a impressão média das entrevistadas é que, em certos departamentos, há mais mulheres interessadas na área. Para maior fluidez, analisaremos esse aspecto e outros relacionados à promoção e às cargas de sala de aula no próximo tópico.

4.2.2 PROMOÇÃO, MAIORES CARGAS ADMINISTRATIVAS E DESRESPEITOS EM SALA DE AULA

Nas universidades públicas, as regras de promoção são estabelecidas pela lei 12.772 de 2012, e embora alguns aspectos fiquem a cargo das universidades e departamentos (como a avaliação de desempenho), as regras são mais ou menos as mesmas. O esperado, nesse cenário, é que a percepção de desigualdade nas chances de promoção seja próxima de uma igualdade – e, de fato, recortado para esse público, vemos que 62,5% das respostas quanto a essa percepção estiveram entre 0 e 2, em que 0 é o entendimento de que as chances são iguais às dos homens. No entanto, os 37,5% restante está na parte superior da escala, entre 5 e 10, indicando que mesmo essas regras não garantem a percepção de uma igualdade de oportunidades em todos os departamentos. Além disso, outros fatores podem ocorrer que não são captados apenas por essa pergunta. Por exemplo, ao contar de sua trajetória, Magnólia revela um desafio adicional que pode ocorrer após ser promovida: a animosidade de colegas de departamento.

“No departamento, a gente tem sempre alguns problemas, né? (...)O machismo era muito forte. (...) Por exemplo, eu fui titular super jovem, né? E aí, o tipo de coisa...

quando começaram a discutir o concurso... eu lá olhando, eu falei, ‘ué, mas eu sou professora há mais tempo que esse povo’ (...) E aí, assim, foi uma briga.” (Magnólia)

Nas instituições particulares, em que as regras variam entre instituições, a percepção é outra – 36,84% acham que é muito difícil (de 8 a 10 na escala) que as mulheres de seus departamentos serem promovidas. Ao todo, 73,68% das respostas foram entre 05 e 10 na escala de percepção, indicando um desequilíbrio muito mais acentuado do que o apresentado nas universidades públicas. Hibisco, a única entrevistada afiliada a um centro particular, relata que tem a sensação de que está como “carregadora de piano” em seu departamento, enquanto seus colegas homens com currículos semelhantes recebem privilégios e promoções:

“Todos os homens que entraram ou perto da minha contratação, ou depois, eles estão com algum nível de privilégio. Seja, ele estar dando aula na parte internacional do curso, (...) ganhando um pouco mais, ou um outro que ganhou promoção... e eu fico pegando disciplinas novas, (...) fico com horários que não são os melhores. E não tem promoção nenhuma, não estou ganhando mais.” (Hibisco)

Hibisco também relata uma carga muito maior de alunos para orientar, bancas para participar, e explica o que observa acontecer: “eu sinto que [na universidade em que trabalho], quando você é mulher, você é mais convidada para fazer atividades que exigem mais tempo, gasto. Mas as atividades remuneradas(...) pra fazer trabalhos que envolvem horas pagas, (...) eu não sou chamada”.

Violeta relata algo semelhante em sua universidade. Ela foi entrevistada no dia em que se aposentou e, ao ser perguntada de como avaliava a mudança quanto à cobrança dentro dos departamentos ao longo de sua carreira, explicou como sente que as mulheres de seu departamento parecem contribuir mais, mas ter menos reconhecimento:

“Aumentou bastante a cobrança. E é engraçado, porque ao mesmo tempo que cobram mais da gente, esperam mais da gente... (...) eu vejo que as mulheres estão muito ativas em todas as atividades. A gente vê uma grande contribuição e, ao mesmo tempo, a gente vê que não existe uma contrapartida. Ao contrário, se for para ter algum ganho, alguma coisa, acaba ficando... Acho que os homens acabam tendo mais crédito.” (Violeta)

Outras entrevistadas também relatam essa impressão de que os homens preferem cargos que levam mais crédito e dão mais status, e que as mulheres acabam pegando os cargos que “sobram” e não dão tanto prestígio. A sensação de que o trabalho de graduação é algo que “ninguém quer” também foi ecoado por várias professoras.

“Eu fico pensando que tem certas coisas que são muito (...) associadas a mulheres. Eu às vezes vejo que apesar da importância [de certos cargos], talvez não sejam coisas que interessem tanto a homens quanto a gente acha que interessa sabe. (...) Digamos, sei lá, (...) diretor da faculdade, talvez seja uma coisa que interesse mais, por exemplo, do que ser coordenação, coordenador da graduação, sabe? (...) acho que tem coisas que trazem um retorno maior do que esse (tipo de) posto, por exemplo” (Gardênia)

“Acho que nunca tivemos uma mulher chefe do departamento. Tivemos uma mulher diretora (...). Tivemos coordenadoras, sim, tivemos. (...) eu fui vice coordenadora, depois não fui ser coordenadora porque, quando era minha vez de ser coordenadora, eu estava com um monte de projetos. Eu falei, gente, eu não vou estar aqui. Eu não queria abrir mão dos projetos. Mas as mulheres se sentem menos à vontade. Na pós, tem mais coordenadoras. (...) E o número de mulheres na pós não é tão grande, mas elas... Parece que talvez fique assim, o trabalho fique com elas. Porque o trabalho da coordenação é trabalho pra caralho. E ser diretor da faculdade, ser chefe do departamento dá um status. Aí as mulheres são menos chamadas. Ou elas se sentem menos à vontade de serem candidatas. de ir lá e colocar a candidatura.” (Hortênsia)

“Mas gosto, porque eu acho que quando eu escolhi ser da universidade, eu escolhi por isso. Esse era o tipo de trabalho que eu queria fazer. Chefia de departamento, coordenação de graduação. Ninguém gosta de coordenação de graduação. Eu adorava a coordenação de graduação. Fui coordenadora por [muitos] anos. Não existe isso na universidade, porque todo mundo odeia.” (Magnólia)

No questionário, na pergunta relativa à uma maior carga administrativa, a opinião geral foi bastante dividida. 46,27% acreditam que a carga administrativa distribuída é igual entre elas e seus colegas; e 46,27% acreditam que é maior. Como vimos anteriormente, esse aspecto varia entre universidades, e algumas instituições tem esquemas de organização que tentam distribuir mais igualmente (como o exemplo da de Hortênsia, que fala que na vez de ser a coordenadora, ela não pôde ocupar o cargo); por outro lado, é possível que em departamentos onde as mulheres se mostram mais dispostas a ocuparem esses cargos “indesejáveis”, a carga realmente recaia desproporcionalmente. Tanto Magnólia quanto Violeta tem reclamações semelhantes quanto à isso — serem cargos que demandam muito trabalho, mas que não vem com a contrapartida financeira correspondente.

“E aí o salário faz falta, porque eu trabalho como todo mundo, só que eu não tenho as complementações que as outras (atividades) coisas têm. (...) Eu gosto do contato com a aluna. Eu acho que aluno de graduação é onde você forma as cabeças, onde você consegue movimentar as pessoas no sentido certo. Então eu gosto disso. Agora, quando eu saí [de um cargo administrativo], eu olhei para um lado, olhei para o outro e falei, vou fazer o quê? Virei Tutora do PET. (...) É o salário, (...) o problema.” (Magnólia)

“Olha, eu fui coordenadora dessa especialização, na época do início da montagem do curso, porque eram as primeiras turmas. Eu fui coordenadora bastante tempo (...) cada pouco eu precisava de coordenador, ninguém queria, porque não conta muita carga horária, a carga horária não é real, conta no que a gente trabalha, não tem remuneração.” (Violeta)

Quanto à carga de aulas, a percepção da maioria (67%) é que a carga é igual. Também sentem que há uma grande liberdade para realizar projetos próprios, em grande parte pela flexibilidade que a universidade pública apresenta. No entanto, no campo livre para relatar outras situações do questionário, uma das docentes afiliadas à uma instituição particular relatou que na distribuição das matérias a serem dadas, o coordenador duvidou da capacidade dela de lecionar uma certa disciplina — e ela precisou se provar capaz.

“Leciono aula de [matéria], e o coordenador na hora de distribuir as disciplinas do semestre disse que essa disciplina seria muito difícil para ministrar - tirando a minha capacidade. Agora ele quer que eu fique

com todas as disciplinas relacionadas a [matéria], porque viu que eu dei conta muito bem “ (Professora 5)

Esse tipo de descrédito foi relatado não apenas vindo de superiores, mas também vindo de alunos, principalmente quanto a professoras mais jovens. Algumas professoras mais jovens que foram entrevistadas relataram certa animosidade da parte dos alunos. Hibisco relata que por um lado, como a imagem de uma mulher jovem lecionando economia é tão rara, as alunas parecem se identificar com ela; por outros, os alunos ficam testando seu conhecimento e, por um tempo, ela teve uma postura muito mais rigorosa na tentativa de obter respeito:

“Acho que sempre tem alguns alunos que ficam muito interessados e se identificam porque você é nova (...) No curso de economia, tem poucas mulheres, e eu sinto uma identificação muito grande das alunas. Elas têm um respeito muito grande por mim, e de algumas eu já escutei, do tipo, ‘ai, como é bom ter aula de uma mulher’, ‘a gente já tá aqui há muito tempo sem ter aula de uma mulher’. (...) por um lado muito ruim, tem os alunos que fazem perguntas que são testes, e eles querem te desafiar ao longo da aula. São pessoas que querem te testar para ver até onde você vai, se você vai ficar aguentando aquelas dúvidas. Que, na verdade, são formas de te questionar. E você já sabe quando a pessoa está querendo só te questionar ou quando ela realmente tem aquela dúvida, sabe? Então, sempre vem de alunos. E são os alunos, os meninos, que vão vir com uma pergunta para saber assim, será que ela é fraquinha? Essa é a impressão que me gera.” (Hibisco)

Girassol tem uma percepção semelhante, de que seus alunos tentam testá-la e não dão crédito ao seu conhecimento, além de serem desrespeitosos na questão de horário e outros aspectos e atribui isso à falta de associação da imagem de uma mulher jovem com a economia:

“Você ser uma mulher nova já é uma coisa. (...)o que eu realmente observo, que eu acho que talvez o que mais me deixa em tristeza, não é nem esse preconceito dentro do departamento, entre os próprios professores, sabe? (...) Eu acho que o pior, eu acho que é realmente com o aluno. (...) E é curioso, assim, que é de menina também em relação à professora. Não é só menino, sabe, de não dar crédito. Mas é muito essa coisa de ficar testando, sabe? Tentando validar, sabe? Ah, ‘porque eu li, é isso’, sabe? Essa coisa assim, tentando sempre... Colocar você numa situação de descrédito, talvez. E ser muito menos respeitoso no sentido, assim, não de respeito direto, assim. Com comportamento geral, chegar atrasado, essas coisas, sabe? Isso eu acho que talvez seja o mais difícil de mudar. E é curioso, porque assim... são jovens, né, então eles já veem muito mais mulheres nesses locais, mas ainda é um local que não é o... talvez o *default* deles não é uma mulher professora, nem nova, enfim, é uma pessoa mais... talvez mais velha e mesmo as professoras que talvez encarnem mais sejam mais fechadas ... Enfim, que vistam e se aproximem mais desse padrão, mesmo elas tem esse sentimento. Então eu acho que talvez isso seja o mais revelador da nossa profissão.” (Girassol)

Copo de Leite acredita que ela sofre mais descrédito por ser mais jovem do que por ser mulher, mas que os alunos a respeitam bastante nas aulas. Mas a questão da juventude parece pesar muito:

“Eu acho que a questão de ser mais nova pesa mais, me parece, assim. Às vezes eu ia achar que, sei lá, eu tenho 20 anos e aí achar que sou amiga deles, assim. Mas nunca teve uma situação de desrespeito, de assédio. Sempre foram muito respeitosos. Respeito, respeito, mas respeito, ponto final. Mas acho que por ser mulher, eu nunca percebi. Por ser mais nova, eu sinto que sim. (...) Eu acho que talvez eles não levem tão a sério. Esse é o ponto. Eu nunca tive um homem que me testou, sabe? Mas que não leva a sério, sim.” (Copo de Leite)

Nos questionários, a segunda maior ocorrência relatada foi em relação à postura em sala de aula e a diferença de tratamento dos alunos em relação a elas. Uma relata que os alunos e alunas são mais agressivos em aulas lecionadas por mulheres, em especial nas disciplinas de

macroeconomia, econometria e finanças; outra relata que sente que são mais exigentes, e criticam mais professoras, em especial as que se apresentam de forma mais rigorosa; outra apontou que quando mais nova, era desrespeitada pelos alunos homens em sala de aula.

A primeira, infelizmente, foi as instâncias de assédio sexual e assédio moral sofridas pelas docentes. Como as perguntas relacionadas a esses pontos foram indiretas, tentando capturar instâncias que poderiam ser interpretadas como alguma das duas violências, várias voluntariaram histórias e casos que passaram ou ocorreram em seus departamentos.

No tópico a seguir, abordamos os principais aspectos que surgiram nas entrevistas e nos questionários a respeito desse assunto.

4.2.3 CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Na tentativa de tentar mapear situações que poderiam ser entendidas como assédio sexual ou assédio moral, foram elaboradas questões indiretas, que não perguntavam “você já sofreu esse tipo de assédio?”. Em parte, essa escolha foi tomada porque existem circunstâncias em que é muito difícil identificar a violência sofrida como assédio e só se tem essa percepção algum tempo após o ocorrido. Lavanda, por exemplo, explica ao falar de um assédio que sofreu: “(...) inclusive, com o tempo, a gente vai aprendendo a identificar... que eu fui assediada (...) sem saber. Lá na graduação, né?”.

Por isso, foram feitas quatro perguntas diferentes em relação ao assunto. A primeira pergunta foi em relação à pressão de professores com mais tempo de carreira, em que uma pequena maioria acredita que não teria a carreira muito prejudicada por não seguir ‘sugestões’ de um colega mais renomado. No entanto, 43,28% acreditam que seriam sim, prejudicadas, de alguma forma. A resposta mais frequente foi 7, em uma escala em que 0 corresponde a nunca e 10, o tempo todo, o que aponta para um ambiente institucional em que paira uma ameaça à carreira das docentes caso não sigam o que é esperado delas. As onze professoras que escolheram o sete na escala eram de cargos mais baixos (substitutas, associadas, assistentes e adjuntas), sem nenhuma titular nessas circunstâncias.

A maioria relata que é raro que ouça comentários constrangedores vindo de colegas, mas 37,31% declaram que os escutam com certa frequência. Quanto a toques inapropriados, a maioria (49%) declara que nunca se viu em uma situação em que sofreu toques inapropriados de colegas ou viu colegas em situações semelhantes. No entanto, dezoito docentes escolheram as opções de maior frequência (5 a 9), correspondendo a mais de $\frac{1}{4}$ da amostra, indicando um

cenário em que ao menos uma em quatro docentes que responderam o questionário já passaram ou presenciaram situações de assédio sexual.

A próxima pergunta foi relacionada a assédio sexual que não envolve toques e é seguido por ações que constroem a vítima ou algum outro tipo de assédio moral, e questionava “*você já se sentiu prejudicada por não corresponder a propostas indecorosas feitas por colegas?*”. Uma pequena maioria, 51%, respondeu que nunca se viu em uma situação assim nem conhece alguém que tenha passado por algo do tipo. No entanto, 15% já passaram por uma situação semelhante e conhecem outras que passaram, e 34% não passaram pela situação, mas conhecem quem passou. Não houve nenhuma resposta na opção “sim, mas sou o único caso que conheço”. Esse padrão de respostas indica que o problema raramente é isolado, e acena para um cenário em que as mulheres acabam se comunicando a respeito do ocorrido e compartilhando suas experiências com outras vítimas.

Nas entrevistas, três das onze entrevistadas relataram ter sofrido algum caso de assédio moral ou sexual; no questionário, três relataram sofrer assédio moral e duas, assédio sexual, sem prover mais detalhes. No caso de Dália, ela saiu do departamento de economia devido ao assédio moral de um professor que “a perseguia de todas as formas”, mas o fazia com outras pessoas do departamento também. Foi no novo departamento em que não apenas ela, mas também alunas sofreram assédio de um mesmo professor. Além disso, passou por situações constrangedoras envolvendo um cargo em que colegas faziam comentários de cunho sexual, desmerecendo sua competência:

“E, infelizmente, foi dentro do âmbito do curso de Direito que eu sofri um assédio, e as meninas também. A gente tem casos de... Porque é quase que um combo. A gente tem um perfil também de homens bastante conservadores, machistas, dentro do curso de Direito. (...) [Em outra situação,] Eu me coloquei à disposição pra trabalhar no relatório e tal e aí ele (o diretor) montou uma sala pra mim, com mesa, computador (...) E isso, assim, isso causou ciúmes, sei lá. E aí eu ouvi em uma roda de professores, eram três professores homens, e perguntavam: ‘o que você deu pro professor pra ele te dar essa sala?’ Mas veja você, isso foi em 201x. E só me dei conta da gravidade da situação depois. E assim, eu era minoria, era um patinho fora da lagoa, quem sou eu pra causar qualquer coisa com o sujeito? Num outro momento, eu conversando com um colega economista, ele falou, ‘você não processou? Você não abriu uma sindicância?’ Não, até porque assim, quem seriam as minhas testemunhas? E eles são extrema, eles assim, eles brigam internamente, mas eles estão extremamente unidos em prol do curso de conquistas e tal. Eu ia ser uma perturbação e ia assinar meu atestado de óbito junto, né? Então...” (Dália)

Essa sensação de impotência diante de um assédio e da denúncia é ecoada por outras docentes. A Professora 10 relata, no questionário, que foi humilhada pelo chefe do

departamento, “mas não tinha como provar o que ele havia me dito, pois estava sozinha na sala com ele. E na época estava em estágio probatório”. A Professora 37 diz ter precisado de trocar de orientador na pós-graduação devido a um caso de assédio. Hibisco, que passou por situação semelhante, comenta como ao tentar pedir ajuda ao departamento para mudar de orientação, se viu em uma situação em que o departamento não flexibilizava as regras e como isso impactou em sua saúde mental:

“(…) eu sinto que os departamentos não estão nem pouco preparados para lidar com a questão de assédio, ainda que existam algumas medidas paliativas para tentar suavizar algum dano, alguma, digamos assim, algum ônus da vítima, mas eles não estão nem um pouco preparados e eu sinto que a própria estrutura da academia, do jeito que os professores mais antigos acabam ficando mais tempo... Eu sinto que o ciclo vai sendo perpetuado, porque quanto mais a pessoa é renomada, mais orientandos vão atrás dele, mais orientandos, mais vítimas se for mulheres, né? Porque se for homem, eu acho que pode existir algum tipo de assédio moral, mas de outra forma, e isso não envolve gênero. E aí, quando o caso é mulher, é assédio sexual e moral. Então, eu sinto que, na média, ninguém está muito preparado para trabalhar com isso. E eu sinto que há, pelo menos, aquela máxima de que alguém que está sofrendo algum assédio deveria ser menos prejudicado do que já está sendo (com o assédio). Eu sinto que eles não flexibilizam nenhuma regra (...) para que não saia tão ferrado das ideias (...) Tipo, eu estava completamente pirada. Porque eu demorei para sair daquele... porque eu estava presa. (...) Então, eu sinto que as regras também não estão nem um pouco preparadas para isso”. (Hibisco)

Lavanda explica como, em seu departamento, lidar com situações de assédio sexual é muito complicado e há forte resistência dos professores mais antigos. Relata como fez parte de um grupo de trabalho que foi formado após uma das alunas do curso denunciar um professor do departamento, como parte de um movimento maior dentro de alunos da universidade para denúncia e conscientização sobre abuso sexual. Os chefes de departamento à época concordaram não levar o caso ao público, mas o centro acadêmico exigiu que o grupo de trabalho fosse formado, buscando aprimorar as relações entre professores, alunos e técnicos do grupo, que faz campanhas de conscientização, recebe denúncias, dentre outras coisas. Ela relata que “tem sido muito difícil, porque os próprios professores, que são os mais opressores também, não nos apoiam”. Esses mesmos indivíduos são os que mais recebem denúncia. Além dessa situação, também foi vítima ela mesma de assédio e perseguição e a abalou muito:

“E aí juntou, como eu sou muito envolvida nas coisas, no ano passado eu participei do comitê eleitoral (...) E fui assediada [por um candidato], em um ambiente muito violento. Eu venho de um ano de muito assédio moral, sexual, de um desgaste muito grande. Eu precisava realmente de uma pausa, assim, e foi uma chapa que ganhou extremamente violenta, que persegue as pessoas. Sabe quando você perde a esperança? Eu cheguei a pensar em redistribuição, pra você ter uma ideia. Tipo assim, já deu, tô lá há [xx] anos e tô secando gelo. Não tenho mais conseguido lidar com a mediocridade, tem sido um ambiente muito violento.” (Lavanda)

O caso de Lavanda, especificamente, aponta para um departamento em que a dinâmica da *masculinity contest culture* é visível. Em geral, ambientes permeados por essas disputas de

masculinidade são dominados por um pequeno grupo de homens que controlam as regras do jogo e brigam para se manter nesse controle. Homens e mulheres que são vistos como perdedores ou inferiores a esse grupo são, com frequência, vítima de assédios e outros tipos de comportamentos punitivos, dentro da perspectiva hipercompetitiva (Berdahl et al, 2018), e aceitar que as regras sejam mudadas por outras pessoas que não eles é abrir mão do poder e ser visto como fraco. Cria-se, assim, um ambiente, em que parece ser difícil que qualquer denúncia vá para frente.

Apesar desse cenário, com a resistência de algumas instituições e indivíduos de apresentarem soluções para o problema, a Professora 68 relata que sofreu um assédio moral do superior imediato quando trabalhava em um organismo internacional e fez a denúncia e, apesar de ter sido demitida, foi a primeira pessoa a ganhar uma causa pública em tal organismo internacional no mundo inteiro. Mesmo sendo punida com a demissão, ela continuou com o processo até que conseguisse fazer seu direito ser válido.

Nas entrevistas, esse tipo de assertividade foi um ponto que foi levantado por várias docentes, com a observação de que precisavam achar uma maneira de “não ser engolida” e de obter respeito dos colegas. Ainda assim, várias relatam uma sensação de não-pertencimento com seus departamentos, como se existissem como algo a parte. Ambos os aspectos estão diretamente relacionados à forma como são percebidas e aos estereótipos associados ao masculino e ao feminino, e, a seguir, desenvolvemos mais a ideia.

4.2.4 SENSACÃO DE NÃO-PERTENCIMENTO E ESTRATÉGIAS DE “GUERRA”

Em ambientes extremamente masculinos, mulheres estão negociando suas identidades constantemente. Os estereótipos de gênero atribuem a mulheres posturas menos individualistas, e em ambiente guiado por normas de masculinidade e relacionado a conceitos como competição e individualidade, como a academia e, mais especificamente, as ciências econômicas, elas acabam por precisar encontrar uma forma de equilibrar ambas as performances (Van Veleen e Derks, 2021). Há uma sensação de descasamento entre autoimagem e as expectativas para aquela profissão que criam uma sensação de falta de pertencimento.

Essa sensação foi uma das mais recorrentes durante as entrevistas, um sentimento de estar no lugar errado, de não ser bem-vinda, de estar perdida. A experiência de Hortênsia é bastante sintomática desse fenômeno — antes de entrar como professora em uma universidade pública, ela trabalhou em um órgão público em uma área de pesquisa que trabalhava de forma

extremamente colaborativa e o contraste de como se fazia trabalho em tal órgão e na universidade a deixou desnordeada:

“E aí eu fiquei, nesses anos todos, fiquei em um limbo. (...) eu estava muito perdida. Então é assim, eu me senti não absorvida na faculdade, eu me senti meio isolada, meio sozinha, tanto que eu passei por várias crises e eu falava com o meu marido, ‘vou fazer prova, concurso para [Órgão público], vou voltar para [lá], porque [lá] eu me sentia muito bem’. E era um lugar de fazer pesquisa muito legal. Tinha muita discussão, muita participação, muito apoio. Você tinha uma dúvida de um negócio, você saía do corredor, batia na porta da pessoa que estava ali. E era só gente parruda, gente que sabia muito. Você batia na porta e falava, ‘olha só, eu queria fazer isso. Como é que você me ajuda?’ As pessoas sempre ajudavam. (...) Era um lugar muito legal de trabalhar. E aí eu caí num vazio. Gente, eu achei que a universidade era um lugar vivo. E, para mim, era um lugar morto. As coisas não aconteciam.” (Hortênsia)

Fica clara a diferença o choque e o impacto das diferenças entre culturas de trabalhos, com a cultura mais individualista que ela encontrou na academia a fazendo se sentir perdida, uma vez que sua carreira como pesquisadora se deu em um ambiente muito mais colaborativo. Essa sensação de isolamento é ecoada em outras entrevistas, em especial quanto às redes de contato e colaboração de pesquisa. As mulheres se sentem excluídas de certas redes de contato, o que conversa com achados da literatura estrangeira que apontam para menores redes de contatos femininas (Hengel, 2022; Lundberg e Stearns, 2019). Isso, por sua vez, cria um efeito em cascata de menor colaboração, menor quantidade de convites, menores possibilidades de coautores. Copo de Leite e Gardênia comentam um pouco a respeito disso:

“É uma área que eu me sinto respeitada, durante o congresso. Mas parece que fora, parece que há ali uma outra exclusão, sabe? Uma exclusão, outra de novo. Não sei se é eu ou se são eles. Mas essa exclusão, eu não me sinto inserida no grupo. Parece que é um travamento. Me sinto só, isolada.” (Copo de Leite)

“A gente só tem contato com os nossos colegas também nos fóruns formais. Na conversa, no café, na hora do almoço, onde várias ideias surgem de pesquisa, de trocas, a gente não participa.” (Gardênia)

Hibisco adiciona outra camada na dificuldade de socialização feminina. Com frequência, ela se vê em situações constrangedoras envolvendo colegas de trabalho por ser simpática e não corresponder ao estereótipo esperado para uma mulher na economia, que se aproximam com segundas intenções e, ao serem rejeitados, começam a trata-la de forma diferenciada e a excluí-la. No entanto, também explica que tem a ciência de que, em um ambiente profissional cercado de homens, é inviável para a carreira dela deixar de se aproximar de colegas de profissão só por medo desse processo de represália, porque na macroeconomia, isolar-se de redes masculinas a faz perder inúmeras oportunidades.

“Então, (...) eu sou uma pessoa que está sempre muito aberta e sempre vem algum homem que quer ser meu amigo, e assim, eu sigo a amizade tranquilamente, mas eu sinto que quando esse homem... isso já aconteceu tantas vezes que eu já cheguei a falar isso numa roda de amigos (...) esse ciclo que é eu encontrar uma pessoa legal, conversar com ela, querer ser amiga, trocar com ela. Ela vê que ela não vai conseguir nada além disso comigo, e aí começa a meio que a virar a

cara e virar meu inimigo. E isso, esse movimento eu estou acostumada há tanto tempo que eu já dou de ombro. (...) Tem um estudo que diz que pessoas atraentes, se você se considera atraente, é uma pessoa que tem mais projeção profissional, que tem mais vantagens. Pois eu diria o seguinte, esse estudo conta com as represálias de quem foi colocado na friendzone? Porque eu passei por isso a minha vida inteira. (...) especialmente profissional, a pessoa vai, se aproxima (...) [e quando] ela vê que não vai acontecer, do nada, começa a te prejudicar no trabalho, você começa a saber que a pessoa simplesmente virou a cara.” (Hibisco)

Por outro lado, Peônia aponta a importância da união e da força das mulheres em seu departamento em sua experiência como professora. Mesmo tendo certa insegurança quanto às próprias habilidades, não demonstrou nenhum sentimento de não achar que pertencia ao ambiente universitário, apenas uma falta de confiança no próprio trabalho. O departamento no qual ela é afiliada não tem uma porcentagem alta de mulheres, com menos de 30% do corpo docente sendo feminino, mas as professoras vinculadas à área de economia política se comportam como uma unidade. Ela considera que suas colegas mais velhas como mentoras, e há uma parcela de professoras com linhas de pesquisas semelhantes e visões de mundo parecidas que colaboram entre si com frequência, tanto academicamente, quanto internamente:

“[A]qui dentro desse departamento uma das coisas que é verdade, eu, [e outras professoras], (...) a gente pode ter 500 mil problemas entre nós, a gente nunca vai lavar roupa suja, um pouco, nunca, nunca. Eu nunca vou falar um ai. Nunca. Eu sou tipo assim... As minhas, elas são tipo... É como se diz a... *sisterhood*, entendeu? (...) Fechei com vocês e não abro, entendeu? E o que eu aprendi na minha vida é isso, eu tenho várias mentoras, eu nunca tive um mentor.” (Peônia)

Magnólia é do mesmo departamento que Peônia, e com as histórias das duas, desenha-se um cenário de um departamento com mulheres com uma personalidade bastante assertiva, bem forte, que se posicionam perante o resto do departamento para conseguir o que querem. Esse ponto específico foi um dos padrões que mais emergiram — praticamente todas as entrevistadas citaram alguma característica que possuem ou que acham necessárias para que uma mulher “sobreviva” na carreira e não desista.

Copo de Leite nota como acredita que é necessário ter algum tipo de estratégia para poder continuar:

“Eu acho que sim, tem que ter uma estratégia. Eu nem sei se sobrevivência ou de guerra, porque me parece que é meio que 8 ou 80. Ou você é uma ninguém, você aceita e não quer briga e deixa pra lá. Ou é ser aquela que dá voz. Mas é chato ficar falando o tempo todo. Parece que a gente nunca é razoável.” (Copo de Leite)

Dália aponta como sua personalidade é bastante assertiva apesar de contrastar com as expectativas produzidas por sua aparência hiperfeminina, mas com o tempo foi se suavizando e criando estratégias para não se desgastar tanto. Ela aponta como aprendeu a escolher as brigas

e tomar decisões de carreira com base nisso — por exemplo, fala que como quer evitar brigas, não pega cargos de chefia. Descreve a situação em relação à sua personalidade assim:

“As minhas irmãs... eu falo que a gente é muito ‘mulher macho’. (...) apesar dessa cara de Barbie, a gente é muito impositiva porque é inconscientemente uma forma de se defender. (...) [Mas] a gente vai amadurecendo também. Aprendendo a ser mais delicada (...) Até um colega meu disse assim, ‘Dália, você pode xingar qualquer um que a pessoa nem percebe que você está xingando. Você tem essa voz pequena, delicada’. Então você vai criando subterfúgios, estratégias, né?” (Dália)

Gardênia observa um viés de seleção ao longo da sua carreira, em que as mulheres de personalidade bem forte permanecem mais tempo na carreira acadêmica, e que esse comportamento muitas vezes é necessário ou justificado pela predominância masculina. Magnólia também tem uma opinião parecida, mas sob sua ótica de pesquisadora heterodoxa, acredita que seja necessária ainda mais assertividade para uma mulher nessas linhas de pesquisa do que para uma mulher em linhas de pesquisa mais *mainstream*.

“[T]alvez tem até um viés de seleção, vamos dizer assim, de pessoas que vivem na carreira sendo mulheres. São mulheres que... não sei se elas já são assim, ou se elas ficam assim... mas são mulheres de personalidade bem forte. São pessoas que, se você não pedir por favor, não vai dar. Então, já são pessoas que têm uma tendência de saber colocar bem os limites e de tentar se impor o máximo que der, porque se você for se mostrar muito frágil mesmo, (...) sem postura, você acaba envolvida pelos caras, então... Mas aí eu não sei o que vem primeiro e o que vem depois, entendeu? Se é endógena que entra, já é porque tem a personalidade assim, ou se você entra e para sobreviver você fica assim, sabe?” (Gardênia)

“Talvez ela tenha que ter um pouco assim... não se perguntar se ser mulher é um problema. (...) Porque você não é dominante, você tem que ser muito mais forte do que quando você está lá no mainstream, entendeu? E aí eu diria que as mulheres da heterodoxia são mulheres muito mais fortes, muito mais, talvez, radicais do que os homens. Fazem muito pouca concessão. Entende? Mesmo porque se a gente não for assim, a gente é engolida. Se a gente for ser boazinha. E aí eu acho que é meio que isso que gera a Conceição (Tavares) e outras, entende? (...) Eu sou super assertiva. Não dá pra você contemporaneizar.” (Magnólia)

A ideia de que é necessária a assertividade para não ser engolida pelos colegas está presente de alguma forma em quase todas as entrevistas e são sentimentos ecoados repetidamente, seja em descrição de situações específicas, seja falando de si mesma. A forma como ela se expressa é diferente, mas é uma característica claramente compartilhada:

“Grito quando eles não deixam falar. Bato a mão na mesa.” (Lavanda)

“(...) eu sempre fui muito justiceira, assim, e justiceira de mim também. Porque essa é uma coisa que para mim... eu nasci para me defender, eu não vou ficar escutando qualquer coisa.” (Hibisco)

“Eu sou meio esquentada, não levo desaforo para casa. Não que eu seja agressiva, mas se eu achar que eu devo responder, eu respondo. E geralmente quero responder educadamente para a pessoa não ficar puta comigo, mas ficar puta com o que ela fez.” (Hortênsia)

No entanto, algumas indicam como nem todas as professoras em seus departamentos são assim, e reconhecem a necessidade de ter que escolher suas batalhas, como Dália comenta.

No caso específico de Lavanda, o fato de ser uma das únicas do departamento a ter essa postura tem se tornado insustentável.

“E essa também é uma... uma coisa que eu tenho que trabalhar e eu tô sofisticando, eu não estou silenciando, mas sofisticando com o tempo na vida, no trabalho, que é assim, beleza, eu devo me defender, até que ponto eu tenho que escutar abobrinha e até que ponto eu dou uma tirada estratégica. Então, essa é uma arte que eu ainda não domino.” (Hibisco)

“O ambiente lá estava bem pesado. Não estou dando mais conta de lidar com os homens de lá. Porque eu sou a única solteira, a mais jovem, (...) a que tem letramento em raça e gênero. Então assim, eu sou a que mais peita, as outras três não peitam. Então tem sido muito exaustivo eu bater de frente com tudo que acontece.” (Lavanda)

Há uma diferença clara entre o relato de Peônia e Lavanda que ressalta a importância da união feminina em prol dos mesmos interesses em um departamento, até em relação aos desgastes e à sensação de pertencimento. Lavanda relatou que chegou a considerar pedir redistribuição, dado ao clima tenso e insustentável de seu departamento; por outro lado, Peônia exibe uma confiança e faz parte de uma *‘sisterhood’*, para usar seus termos, e isso acaba impactando também na forma como ela concilia família e carreira.

Na próxima sessão, exploraremos um pouquinho essas nuances e como certos arranjos dentro dos departamentos facilitam ou complicam a vida das mulheres.

4.3 FAMÍLIA E CARREIRA

A conciliação entre as responsabilidades familiares e as da carreira é um aspecto mais presente na vida das mulheres, que possuem uma carga de expectativas de gênero em torno disso. No entanto, em um ambiente que valoriza aspectos masculinos, que é regido por uma norma de botar o trabalho primeiro, a maternidade pode representar um desafio e mais uma camada de discriminação. Além disso, os ambientes de trabalho não estão muito prontos para lidar com a questão, e, até 2011, a CAPES sequer dava a possibilidade de uma licença maternidade às mestrandas e doutorandas que fossem bolsistas.

Dentre as entrevistadas, foi observada uma idade média para o primeiro filho acima dos 30 anos. A entrevistada que teve o primeiro filho mais nova foi aos 30 anos, durante o mestrado; a mais velha, aos 42. A idade média para o primeiro filho dentre as entrevistadas foi 35 anos. Uma das questões levantadas por Freitas (2018) é como grande parte do início da carreira acadêmica e de sua consolidação se dá nos anos mais férteis das mulheres, e a decisão de ter filhos acaba sendo adiada.

Girassol, uma das entrevistadas que não tem filhos, tem uma visão semelhante. Como o esposo também trabalha como professor universitário e se conheceram no mesmo ponto da carreira, acaba que sentem que os desafios que ambos enfrentam são os mesmos e não parece ser o momento:

“É, é triste, né? É porque a nossa... é essa coisa, né? Você é um mestrado, doutorado, e aí entra e começa... você vai empurrando sempre pra frente, né? Não tem jeito, assim. (...) E o meu excelentíssimo, ele também é... Também é professor [universitário], né? Então... Ah, então ótimo! Sim, e a gente se conheceu no mestrado, então assim, a gente teve essa... teve a felicidade de compartilhar essas... ou as angústias, né? As felicidades e as angústias de todas essas fases. Então, é muito bom porque, né? Tem esse... Tá vivendo as mesmas coisas, a gente vive exatamente as mesmas dificuldades.” (Girassol)

A questão do peso das exigências da carreira também é observada por outras professoras. Gardênia, a única entrevistada que possui três filhos, explicou que o fato de seus primeiros filhos terem nascido quando ela tinha mais de trinta anos não teve a ver com carreira e sim outros motivos, mas nota que suas amigas acadêmicas todas também tiveram filhos mais ou menos na mesma idade, entre trinta e trinta e cinco anos, o que era raro na época delas. Mas observa como a profissão e as exigências eram outras:

“Mas eu acho também que isso, (...) acho que quando eu tive filhos, a vida acadêmica era mais generosa, com todo mundo (...) não era só mais generosa com as mulheres, era mais generosa com os homens também. A gente tinha um número menor de pessoas com doutorado (...) E a profissão mudou, a profissão virou uma profissão muito competitiva, muito competitiva. Então, eu fico imaginando que hoje deve ser muito difícil você começar uma carreira hoje (...) Eu vejo muito porque tenho um filho que está acabando o doutorado (...), vejo a vida dele, falo, ‘Meu Deus do céu, se eu tivesse que fazer isso hoje, mãe de três filhos, seria impossível, impossível.’” (Gardênia)

Duas das entrevistadas, Dália e Hortênsia, tiveram o primeiro filho ainda durante a pós-graduação, período que várias entrevistadas apontam como desafiador. Hortênsia teve seu filho durante o mestrado, e durante a fase de amamentação do bebê, se planejava para deixar tudo pronto para o marido alimentá-lo. O marido foi um apoio essencial no momento — como também é acadêmico, tinha horários flexíveis durante os primeiros anos do bebê e eles dividiam o cuidado da criança igualmente. Hortênsia narra um episódio em que o apoio dele foi fundamental e como dividiam essa carga de trabalho:

“Tinha uma pessoa que trabalhava na casa e que ajudava nos horários que não tinha, mas eu dividia muito com meu marido os horários, como ele tinha um horário mais flexível também, então a gente fazia uma conta de chegar. (...)Teve um dia que eu pedi pra ele não ir trabalhar, que eu tinha que lhe entregar uma prova. E aí eu lembro que eu sacudia meu filho e eu ditava pra ele. Aí depois ele pegava meu filho e eu continuava escrevendo. Pra terminar. Então, a prova ficou com duas letras, assim. (...) Eu lembro que a gente ficou cinco anos sem ir ao cinema juntos, ia separado. Eu ia com as minhas amigas, depois ele saía com os amigos dele. E só dava para sair junto coisas assim, um churrasco, uma praia, uma viagem, um negócio que era... O horário compatível. Se não era horário compatível era sempre você hoje, eu depois, eu hoje, você depois e assim ia. Mas foi legal porque a gente conseguiu dividir bem a tragédia. Foi um perrengue, mas eu não lembro como uma coisa muito dramática. Eu consegui levar, nós três conseguimos levar.” (Hortênsia)

Para Dália, o marido a incentivou a seguir na pós-graduação, tanto no mestrado e no doutorado, e quando ela descobriu que estava grávida no doutorado, o cônjuge a auxiliou no período em que precisaria estar fora da cidade para fazer as disciplinas obrigatórias, inclusive pedindo ajuda para funcionários do departamento para auxiliá-la quando ele não estivesse lá. A maior preocupação dela era de conseguir conciliar o doutorado com ser mãe, nas circunstâncias em que ela se encontrava, e encontrou acolhimento em um lugar que não esperava: seu orientador na época.

“Mas aí eu tive essa experiência... (...) eu morrendo de medo lá do doutorado, de contar que eu tava grávida [para o meu primeiro orientador]. As minhas irmãs diziam que eu tinha que trancar o doutorado, a gente já se viu ficar grávida, longe do marido, porque eu ia ter que ir para [cidade do doutorado] fazer um período de disciplinas, né? E aí eu cheguei e falei para esse professor (...) E aí ele disse assim, ‘olha Dália, você tem a vida inteira para fazer um doutorado, mas você não tem a vida inteira para ter um filho’. Cara, eu não esperava (...) que esse acalanto viesse de um homem.” (Dália)

Quanto às que já tiveram filho na carreira acadêmica, Magnólia conta que planejou sua primeira gravidez com detalhes, e se organizou para deixar um estoque de coisas para sair nos primeiros anos da criança. O apoio dos alunos e a compreensão da parte deles também foi muito importante em toda a sua trajetória como mãe, porque ela relata que quando ficava sem ter onde deixar a criança e a levava para a sala de aula.

“(...) eu era toda burocrata. Aí, o que que eu fiz? Eu falei, ‘ó, tem que ter um mestrado, um doutorado, depois eu preciso fazer concurso e depois eu vou ter filhos’. (...) E aí (...) o meu primeiro filho foi calculado milimetricamente. Era para engravidar em novembro, porque aí julho, ele nasceria em julho, eu pegaria o segundo semestre... (...) O único problema é que não deu (...) Porque teve uma greve, aí jogou tudo para frente. (...) e eu errei em um mês a data da gravidez. O que foi ótimo, olhando de trás para frente. Então, jogou tudo um mês para frente, mas aí teve a greve e o último mês de aula, em que era para estar tranquila, o último mês de gravidez... eu estava repondo o curso todo (...) resultado, eu dava aula de manhã, tarde e noite, e os meninos olhavam para minha cara e falavam assim: ‘esse menino vai nascer aqui’” (Magnólia)

Peônia não teve o mesmo nível de planejamento — a decisão de ter filho mais tarde não foi influenciada pela carreira mas por outros fatores da vida, porém ela reconhece como foi positivo que só o tivesse mais tarde, quando já estava mais consolidada. No entanto, ela ressalta como percebe que poderia trabalhar muito mais se não fosse pelo peso de cuidado que recai sobre ela, mesmo com todo o apoio que tem do marido, e tem um conselho que é oposto ao do orientador de Dália:

“o fato de eu ter tido filhos com 10 anos de carreira, isso é uma sorte! (...) não vou dizer que a minha carreira não sofreu, porque eu teria feito muito mais (...) eu teria conseguido trabalhar muito mais (...) Durante a gravidez, que eu não teria me sentido tão cansada, e depois disso, porque eu não teria que ter... Que mesmo com a babá você não consegue, entendeu? Não é porque você tem a rede que o negócio funciona (...) Em última instância é você (...) Não é porque o pai ajuda, não é porque... Em última instância é você. E isso foi uma coisa que assim, é o que eu falo, assim, se eu puder dar um conselho pra qualquer pessoa é isso, entendeu? Assim, adie o máximo possível. O máximo, o máximo, o máximo, o máximo possível. Porque pesa, pesa, pesa,

pesa, pesa demais, entendeu? Assim, isso... Que é exatamente isso. Tipo assim, você nunca mais tá... Assim, você nunca mais é dona do seu horário, entendeu?” (Peônia)

Há uma carga de cuidado adicional imposta às docentes que foi visível inclusive no processo de marcação das entrevistas — das onze, ao menos quatro precisaram remarcar a entrevista por motivos que envolviam o cuidado de algum familiar, não apenas filhos, nas mais diversas situações. Com uma das entrevistas que foram feitas presencialmente, terminamos a conversa enquanto buscávamos o filho da entrevistada na creche. E é um peso que não é exclusivo para quem tem filho. Copo de Leite comenta como sente que gasta muita energia com coisas relacionadas à casa, como decidir o que vai comer, administrar o que precisa ser comprado, lavado, limpo. Essa carga de trabalho doméstico já foi pior quando ela era estudante, e apesar de dividi-la com o parceiro, percebe que existem alguns aspectos em que a criação dos dois foi diferente e ainda precisa fazer algum tipo de administração das tarefas a serem feitas. Adicionar filhos nesse contexto no momento da carreira em que está a deixa preocupada:

“Sabe qual é o meu primeiro pensamento em ter filho? A minha vida profissional. Gente, é inacreditável. ‘Ai, ele vai chorar de madrugada’. Não, eu sei que eu vou ter que... Eu não estou preocupada com isso. Ai, eu vou... Ai, eu não estou preocupada com o meu corpo. Sim, claro, mas é uma preocupação, eu sei. Mas o que mais me preocupa... Sabe por quê? Porque eu já não produzo agora com meus colegas homens. Quando eu tiver filho, ferrou. E tem a questão do tempo, né? Tô com 3x anos, sei que eu posso ter um pouquinho mais tarde, mas aí começa a ficar mais difícil e tal. E eu penso, cara... comecei a vida profissional agora. Eu acho que nem me sinto boa ainda o suficiente. Daí eu vou interromper esse processo. E agora, poxa, agora o negócio é da coisa que em dois anos eu quero ter um filho. Então, cara, é a única coisa que eu penso quando penso em ter filho. ‘Ah, vai acabar meu casamento, meu companheiro vai cair fora’. Beleza, eu me viro. Não vou me preocupar com isso. Mas a vida profissional e o processo de produção é a única coisa que eu penso, é inacreditável.” (Copo de Leite)

A questão das percepções diferentes entre homens e mulheres também foi observada por Dália, que observa como mesmo com um marido que a apoia e a auxilia, como o parceiro de Copo de Leite, “tem coisas que a gente acaba tendo que fazer, até pela nossa sensibilidade, pelas coisas que a gente assume pra gente”.

Diversas das entrevistadas também observam como o impacto em suas carreiras foi minimizado por terem uma rede de apoio, em especial babás e diaristas, que as auxiliaram durante a infância das crianças. A importância das creches foi observada por todas elas, mesmo com alguém que as auxiliasse em casa, como uma babá, em especial creches dentro do Campus que permitiam um contato mais próximo. Azaleia tinha um cargo de direção quando teve seu primeiro filho e observa como a creche modelo da universidade em que trabalhava a ajudou muito nos primeiros anos, e enquanto ainda amamentava, a creche no campus a permitia ir amamenta-lo e retornar ao trabalho; Violeta comenta como na universidade que trabalhava, a

creche afiliada tem um nível máximo de renda para poder ser utilizada por servidoras e professoras e fazia muita falta para algumas de suas colegas; Dália e Peônia dependeram ou dependem de creches para deixar suas crianças e seguirem suas atividades.

No entanto, chama a atenção a postura de duas das entrevistadas, que são afiliadas ao mesmo departamento. Enquanto a maioria delas explicou que mantinha as esferas pessoais e a família bem separadas, algumas planejando os calendários de aula para considerar eventuais doenças ou imprevistos com as crianças; ou preferir faltar ao trabalho à levar a criança para ele, Peônia e Magnólia observam como incluem os filhos em sua atuação e não deixam de participar de atividades de chefia ou reuniões por imprevistos relacionados a eles. Magnólia sempre buscou incluir os filhos em suas atividades, para mostrar para eles o que ela estava fazendo; levava-os para a universidade quando não tinha com quem deixá-los, combinava reuniões de orientação em parquinhos enquanto ficava com os filhos. Quando assumiu um cargo de chefia importante, buscou fazer mudanças para incluir espaço para as crianças no ambiente em que os pais trabalhavam. Ela explica como não fazia concessões:

“Então, assim, é porque quando eu [fui para um cargo mais alto], o impacto foi muito maior, porque aí a demanda era muito maior. Eu [viajava] toda semana e não tinha jeito. (...) Às vezes eu nem dizia que estava viajando. Mas aí eu fazia deliberadamente A informação de, por exemplo, ia ter [conferência], eu levava junto. Para eles verem o que eu estava fazendo. Meu marido ficava puto, falava ‘isso é assunto seu, não é assunto deles’. Eu falava, ‘não, porque eles sabem o que eu estou fazendo. Eu não estou fora porque estou (...) passeando. Estou fora porque eu estou fazendo outras coisas’(...) E aí funcionou bem, mas sempre nessa história de eu informar o porquê eu não estava em casa (...) Tinha situações assim, uma vez (...) tinha uma exposição na escola e eu ia viajar no dia seguinte, eu falei, vai abrir 7h30 querendo ou não querendo.” (Magnólia)

Peônia, por sua vez, explica como, quando sua rede de apoio falha, ela não pensa duas vezes antes de levar o filho para o trabalho, para reuniões e outros eventos que tiver. A entrevista que fizemos, por exemplo, terminou na creche quando ela foi buscar seu filho.

“Então (...), por exemplo, teve uma reunião de colegiado... que eu vim e eu estava sem babá E aí eu vim com [o bebê] no colo (...) antes de ter filho, (...) não sei o que que eu... Talvez eu olhasse isso com maus olhos. Hoje eu não estou nem aí. (...) Eu já fui em reunião com o secretário executivo com [o bebê] no colo. Porque é tipo isso (...) estou sem babá. Você quer falar comigo? Entendeu? (...) De que, assim, você me quer, vai levar ele junto, entendeu? Não porque eu acho que ele tem que aparecer, mas é porque às vezes eu não tenho o que fazer, sabe? Não tem opção e pronto (...).” (Peônia)

É interessante notar esse tipo de comportamento, pois como citado na sessão anterior, há um grupo muito unido de mulheres que se apoiam dentro do departamento. Magnólia, mais velha do que Peônia, muito provavelmente abriu um precedente no departamento para esse tipo de comportamento e tornou a presença de crianças algo comum, sem haver uma separação estrita entre o ambiente de trabalho e o ambiente familiar, quebrando um pouco com ideias

preconcebidas do que é apropriado ou não em um ambiente de trabalho. Acker (1990) aponta como os ambientes de trabalho são feitos pensando no masculino, sem levarem consideração as necessidades relacionadas ao feminino. Se na primeira infância uma criança é mais dependente da mãe, um espaço acolhedor para mulheres também deveria ser acolhedor para crianças, e é isso que parece acontecer no departamento em questão, mas não em outros.

Um dos problemas que advém de ambientes muito masculinos, é que os trabalhos são pensados sob uma ótica de *put work first*, em que um dos marcadores de masculinidade e, por consequência, de competência é o trabalho vir antes da família (Berdahl et al, 2018), além de uma valorização de longas horas de trabalho. Hortênsia nota como em sua área dentro de seu departamento, as pessoas sequer comentam se têm filhos pequenos ou não; por outro lado, na área de seu marido, que tem mais mulheres, eles fazem mais acomodações de horário.

Além disso, em um ambiente mais competitivo, mulheres acabam abrindo mão de cargos de chefia pois as demandas, as exigências e os horários são incompatíveis com suas prioridades. Nem todos os departamentos possuem creches de qualidade como o de Azaleia, que possibilitaram que ela tivesse um cargo de chefia enquanto seu filho estava na primeira infância, nem são abertos para a presença de crianças, como o departamento de Peônia e Magnólia.

Lavanda, uma das duas entrevistadas que é solteira e sem filhos, fala que em seu departamento observa muito como ela acaba assumindo diversos cargos de liderança por ser solteira e sem filhos, e as colegas que tem filhos muitas vezes acabam não ocupando esses espaços e os problemas que isso gera:

“Agora, uma coisa que também, né, vejo que não é só o problema de não entrar, é o problema de não continuar. (...) Por exemplo, eu assumi vários cargos de liderança, vários cargos de comando, porque eu sou solteira, não tenho filho, sou muito livre, livre de tempo. As mulheres ao meu redor, a maioria são casadas, têm filhos, então em algum momento elas abrem mão, vão se cansando de ocupar esses espaços e também vão sendo expulsas desses espaços. É a dificuldade tanto de entrar quanto de se manter.” (Lavanda)

Dália ecoa essa ideia, ao falar que após ter filha, começou a escolher melhor com o que se estressar, abrindo mão de cargos de chefia no processo para evitar adoecer, preocupada com a filha:

“(...) quando eu entrei na universidade, eu tinha 2x anos, a maturidade muito específica para aquela idade, tanto é que eu bati de frente lá [com o chefe]. Depois eu aprendi, falei, ‘gente, eu não quero ter um AVC com 40 anos, eu tenho uma filha’. Então você vai remodelando quais brigas, quais embates valem a pena. E hoje, de novo, na universidade, por exemplo, eu não quero brigar com ninguém, então eu não assumo cargo de chefia nenhum. Porque o cargo de chefia, ele vem não só com a sua capacidade técnica, mas você tem que fazer uma dança política. E essa dança política, muitas vezes, é fazer concessões que, do ponto de vista moral e de valores, para você não funciona. E isso adocece. Então, nesse sentido, eu me limito, dou um passo atrás, vou ficar aqui no âmbito que eu domino” (Dália)

Mas não é apenas a falta de espaços que consigam acomodar as necessidades femininas que influenciam nesse aspecto. Dentre as entrevistadas e as docentes que responderam o questionário, comentam-se situações em que houve alguma situação constrangedora ou comentários desagradáveis. No questionário, a Professora 20 observa que sofreu uma animosidade palpável quando retornou de licença maternidade: “Engravidei enquanto desempenhava um cargo de direção e foi muito estranho pois durante minha licença maternidade houve um silêncio de muitos colegas, sequer me parabenizando por ter tido o filho. Foi muito esquisita a situação.” Gardênia relata um episódio em que, grávida do terceiro filho, um colega perguntou a ela se ela conhecia a teoria malthusiana. Azaleia avalia a situação como a seguinte:

“porque aí eu acho que o processo agrega um conjunto de preconceitos, porque não é simplesmente ser mulher, é ser mulher-mãe. Nos espaços institucionais em que você está trabalhando, na universidade e fora da universidade, tá? De que você trabalha, mas você é mãe, você amamenta, você cuida do seu filho, etc. Há pessoas, pelo menos nas minhas experiências, que foram capazes de fazer comentários atrozés.” (Azaleia)

No final, Dália observa como muitas vezes a compreensão só vem quando as pessoas passam pela situação de ter que conciliar filhos com a carreira, e que sempre se planejou bastante para dar conta de qualquer imprevisto que pudesse acontecer, porque seu departamento não era aberto para a presença de crianças.

“Infelizmente os homens ou mesmo mulheres se solidarizam só depois que vivenciam o mesmo tipo de experiência na época. Mas eu já me cobrava demais, então ninguém precisava me cobrar. Eu já sou muito caxias com horário, com planejamento, com cronograma, com... com tudo, né? E é assim, criança, adocece. Ou na segunda, que é pra você começar a semana inflada, ou na sexta, que é pra você não descansar no fim de semana. E aí você vai fazendo malabarismo, né? Você vai equilibrando o prato. Você dá uma atividade a distância, você vai... Pede para alguém repor e depois você vai. Então, como assim, foi muito planejada, tinha uma gordura, assim, no calendário, né? Eu conseguia administrar, né? Mas foi... Claro que agora a gente esquece, já não acha que foi tão difícil, mas... Sim, no período foi, né? E com o suporte também do meu marido, né? E da família dele, a irmã mais velha vinha também nos ajudar quando fosse necessário.” (Dália)

4.4 VISÕES A RESPEITO DA ECONOMIA

Nesta sessão, vamos abordar aspectos mais amplos relacionados às visões a respeito da economia das entrevistadas. Como parte das críticas à economia perpassam a forma como ela é apresentada e ensinada, é relevante compreender como as professoras entendem a disciplina, como se relacionam com ela e como se interessaram por ela. Além disso, ao perguntar como escolheram o que iriam cursar na universidade, como chegaram em suas linhas

de pesquisa, e como enxergam a questão da disparidade de gênero na economia, é possível distinguir alguns estereótipos que elas guardam e como se enxergam em relação ele.

É curioso perceber que, tirando algumas das entrevistadas mais velhas, a maioria escolheu economia sem saber ao certo do que se tratava, algumas com base em aptidões específicas (ser boas em história e matemática), outras por curiosidade por temas geopolíticos, outras por ser uma das poucas opções nas universidades próximas à sua residência.

A maioria relata algum tipo de indisposição com o curso durante a graduação, e alguma vontade de desistir, mas em algum momento, encontraram uma matéria que despertou o interesse e as fez seguir. A iniciação científica também tem um papel importantíssimo na trajetória de várias delas, inclusive as de menor renda, por possibilitarem que se dedicassem exclusivamente à universidade em vez de manter um emprego paralelamente.

Quanto à linha de pesquisa, muitas encontraram o que trabalha até hoje na pós-graduação; outras já na carreira acadêmica, em especial as que trabalham com gênero. Por ser um tema mais recente, observa-se um padrão de trabalho interdisciplinar, e elas valorizam bastante isso — também são as que parecem ter redes mais fortes paralelamente ao departamento. As de macroeconomia, independente de idade, relatam a dificuldade de se relacionar com os homens da área.

Quando questionadas a respeito do motivo pelo qual a economia não tem mais mulheres, os estereótipos relacionados à economia apareceram em peso. Muitas descreveram em termo de chatice, de como a profissão projeta ou uma imagem desinteressante ou uma imagem misteriosa; as mudanças de currículo e um foco em aspectos mais quantitativos, deixando de mão questões sociais mais profundas, também foi algo que apareceu com frequência. Ressaltou-se, também, que uma das maneiras deste cenário se modificar é com mais divulgação científica que fuja da imagem que foi construída por economistas que dão opinião em jornal.

E, ao final, perguntou-se qual seria a recomendação que dariam para uma menina entrando no curso, com o objetivo de pegar a percepção delas dos desafios e do que é necessário para ter resiliência na área, e grande parte deu muita ênfase a conhecer teorias além das apresentadas pelos cursos padrão, de ser curiosa, explorar. Também foi importante e recorrente a ideia de que você não pode deixar ninguém te dizer o que se pode fazer ou não, e que todo mundo é capaz de tudo, ressaltando a importância da autoconfiança na carreira.

4.4.1 TRAJETÓRIA DE CARREIRA

Gartner e Schneebaum (2022) apontam como dentre as questões que fazem com que menos mulheres escolham cursar economia é a ideia equivocada do que a economia ou o que uma economista faz, incluindo as áreas de atuação. Durante as entrevistas, a percepção geral é que mesmo entre quem escolhe cursar economia, as estudantes não faziam ideia do que se trata o curso e a escolha se dá meio que por acaso, com base em gostos próprios que acham que a economia vai cobrir.

Seis das entrevistadas declararam que consideraram economia por gostarem de história e geografia, e acharem que o curso tem algo a ver com isso. Quatro tinham a combinação de gostar de história e ter aptidão ou gostar de matemática, algo que associavam à economia; e uma escolheu por ser boa em matemática e ser o curso próximo de casa que mais parecia combinar com suas aptidões. Percebe-se, assim, uma forte associação da economia como uma disciplina que une história e matemática no imaginário brasileiro.

É interessante notar também que Azaleia, que é a mais velha das entrevistadas, não sabia ao certo do que se tratava economia, mas que depois que entrou no curso, as matérias que mais gostava eram as relacionadas à história. Mas Gardênia e Magnólia, que fizeram suas graduações na década de 1980, declararam ter uma ideia da economia como algo que tratava de desigualdades, com uma visão da disciplina mais voltada para o desenvolvimento econômico, algo que pode ser atribuído ao papel que os economistas tinham na época no imaginário popular, com o envolvimento de profissionais da área na questão relacionada à hiperinflação, a decadência do modelo de desenvolvimento da ditadura militar e as discussões do novo rumo do Brasil com a abertura política.

“Eu queria fazer economia. Eu sempre quis fazer economia e veio muito desse desejo de entender o mundo, de por que o mundo se dividia nessas pessoas (...) que tinham oportunidades e pessoas que não tinham oportunidades. Então, sempre foi uma coisa que sempre me chamou atenção, essa coisa da desigualdade, de... Algumas nações são desenvolvidas, outras não. Sempre essa preocupação e eu resolvi fazer economia e sempre fui... Me identifiquei muito com essa área de economia.” (Gardênia)

“Aí, no ensino médio, eu comecei a me interessar muito pela história convencional. Geografia, história, não tinha problema com matemática... (...) E no segundo ano, tinha um professor que meio que viu que eu gostava da história, e me chamou para ir para um seminário no Congresso. Aí estavam lá o Fernando Henrique, Guido Mantega e um monte de gente (...) Obviamente que eu entendi um texto, mas achei muito divertido aquele negócio (...) E aí, quando acabou... Eu inventei, eu já conheci algumas pessoas dos sindicatos professores e eles tinham uns seminários sábado à tarde, umas coisas assim. E aí eu convenci uma amiga minha que a gente tinha que ir pra esse seminário. (...) No terceiro ano eu me mudei pra [universidade] de mala e cuia (...) e domingo eu ia para a biblioteca porque eu também achava divertidíssimo. Então meio que eu já fui vivendo [a universidade] e já tinha certeza que eu queria economia.” (Magnólia)

Todas as outras declaram não saber ao certo do que a disciplina se tratava. Três consideraram fazer arquitetura em algum momento, uma considerou direito e uma considerou

jornalismo antes de finalmente chegar em economia. Um dos fatores relevantes para várias entrevistadas era a proximidade da universidade a suas casas, principalmente das com renda mais baixa, e, para algumas, as opções eram bastante limitadas e, dentre os cursos disponíveis, a economia era o que parecia mais atrativo.

“Eu, muito pobre, pensava, para eu conseguir passar em uma federal, eu preciso de uma federal que seja próxima daqui. Você está me ouvindo? Eu pensava assim eu tenho que estudar em algum lugar que eu consegui voltar para a minha cidade porque eu não tenho condição de morar. E aí [na cidade ao lado] (...) tinha a possibilidade de você estudar lá à noite e voltar de ônibus. (...) aí quando eu olhei os cursos que tinham, eu sou uma pessoa que sempre foi muito boa em matemática, naquela época, [década de 1990], sem nenhum teste de aptidão, na minha cabeça economia era uma ciência exata. Então, eu entrei pensando, ah, eu sou boa em matemática, então eu vou conseguir mandar bem em economia, que é totalmente equivocado. E aí, consegui, né, passei (...) e fiz isso durante um ano e meio, esse bate e volta de 5 horas da tarde, pego um ônibus, vai pra cidade assistir aula, chego uma hora da manhã e volto. E foi esse batidão bem pesado. Depois, eu consigo iniciar a iniciação científica e me mudei [para a cidade ao lado].” (Lavanda)

‘[E] desde o primeiro vestibular eu passei, só que na minha cidade só tinha dois cursos naquela época, era uma faculdade, depois tornou-se [uma universidade], e tinha só filosofia ou economia, então eu escolhi ciências econômicas, passei, comecei lá, fiz um ano, daí aquele sonho de ir para uma cidade maior foi realizado. Uma amiga que foi para lá me convidou, que foi pra [capital], e aí eu transferi para [capital].’ (Violeta)

“E aí foi assim, eu escolhi porque era a opção que tinha na Universidade Federal, era a opção que mais me agradava sem saber muito o que fazer, como seria a vida profissional depois, ainda mais [no meu estado]. Eu lembro de um professor da faculdade que ele falava, o desafio do economista é esse, porque o cara que vai fazer odontologia, sabe que ele vai lá extrair um dente, consertar o dente, mas e o economista? O que ele faz(...)?” (Dália)

Pelo conjunto de respostas, a associação com macroeconomia e finanças que a literatura aponta como sendo algo que pode afastar as mulheres na literatura estrangeira não parece ser a ideia geral que se tem da economia no Brasil, ao menos até o período em que as entrevistadas entraram na graduação. O histórico de economia fechada, a discussão de desenvolvimento econômico, e a tradição de economia política parecem pesar muito mais no imaginário, em especial na mistura entre história e matemática, unindo duas áreas que no imaginário são opostas (humanas e exatas). A ideia de que o economista “sabe de tudo”, quase como um generalista, também está subjacente a isso, e Copo de Leite explica que na época de sua escolha do curso, como gostava de múltiplas áreas, decidiu pesquisar sobre mais profissões na internet e a economia apareceu:

“Eu lembro que, na época, eu coloquei no Google, né? A profissão que sabe de tudo. Eu já não acredito! Apareceram duas, jornalismo e economia. Aí eu fui para a economia. Foi muito assim, eu tinha 18 anos, 17 anos na época. Eu vim lá que sabia um pouquinho sobre empresa, andava com dinheiro, sabia um pouquinho de macro, já tinha outros temas sociais, e daí eu escolhi assim, sabe? Porque ela sabe de tudo. E eu era muito curiosa, gostava de tudo, né? Ia bem, assim, de tudo. Hoje em dia, obviamente, eu sei que isso não é verdade, mas era porque eu sabia que me dava bem. Então eu escolhi a economia.” (Copo de Leite)

Durante o período como estudantes, diversas consideraram o início do curso muito desinteressante e algumas consideraram desistir. O interesse só veio quando tiveram contato com alguma matéria de economia política, desenvolvimento econômico ou as relacionadas a história. Azaleia chegou a fazer uma graduação complementar em ciências sociais, que a ajudou bastante na linha de pesquisa que seguiu, de mercado de trabalho.

“Aí eu fiquei na economia, certo? Mas eu achava um curso absolutamente detestável. Naquele momento, por uma série de razões, eu acabei não largando. (...) Primeiro eu não tinha afinidade com a visão tradicional de onde eu entrei. (...) Hoje é mais plural, mas eu me identificava com algumas disciplinas, a coisa de história. Aí eu falei, não, eu vou fazer, eu vou, dei um *bypass*, falei, eu vou complementar isso aqui com curso de ciências sociais. E aí eu fui para ciências sociais.” (Azaleia)

“Eu, no segundo ano do curso, que são quatro anos, estava tendo aquelas disciplinas lá, já tinha tido macro, micro, acho que macro faltava só mais uma, e eu não via sentido nenhum daquilo. E eu me perguntava isso, cara, o que eu ia fazer depois? Eu não sabia, eu pensei em desistir do curso. Nessa época, eu já olhei duas opções, eu queria trocar pra administração ou pra contábeis. Porque eu via mais aplicabilidade e, tipo, cara, eu não sabia o que uma economista fazia ainda. Aí, eu entrei em uma disciplina chamada Desenvolvimento Econômico. (..) e eu comecei a brilhar um pouco o olho, sabe? Tipo, nossa, isso aqui é muito legal e tal. Comecei a gostar, tipo, a ver, gostar. Eu nunca tinha gostado do curso até então.” (Copo de Leite)

“No meio do curso, você fica com aquela apreensão, porque boa parte do curso, pelo menos até o quarto período, (...) Parecia que não era algo que eu tinha idealizado. Eu achava as disciplinas um pouco chatas, especialmente as de cálculo. eu já estava um pouco cansada, mas ao mesmo tempo, (...) acho que o que me manteve no curso (...) foi muito... uma necessidade de estabilidade que alguém que tem uma família pobre tem, muito mais que alguém que tem uma família estabilizada(...) E segunda coisa, pra qual outro curso que eu vou? (...) Aí foi quando eu tive a economia brasileira, lá pelo quinto período, que eu comecei a falar assim, não, acho que eu estou no curso certo. E a economia brasileira é uma coisa que me prendeu (...)” (Hibisco)

“Olha, eu, assim, de cara gostei de estudar economia, mas a parte, a economia política, a parte do primário, a parte das escolas, a parte, vamos dizer assim, o pensamento econômico me atraiu muito, gostei muito e acredito que foi, assim, 90% do que te fez continuar em economia. Gosto demais, tanto que em vários momentos eu dei aula de economia política.” (Violeta)

A iniciação científica e programas de educação tutorial (PET) também tiveram um papel muito importante em auxiliar as docentes a encontrarem áreas de interesse dentro da economia, e cinco das entrevistadas participaram de um dos dois programas, e eventualmente seguiram pela carreira acadêmica após essa experiência. Os programas também foram muito relevantes para a manutenção de algumas no curso, com a bolsa (como o caso de Lavanda) ou para apresentar figuras relevantes e mentoras (como é o caso de Copo de Leite).

Quanto à linha de trabalho, Magnólia encontrou o tema que trabalha até hoje já na pós-graduação, após fazer uma matéria específica, com uma abordagem que as interessou. Peônia é mais pragmática, e sua agenda de pesquisa varia conforme as bolsas e financiamentos disponíveis. Já Gardênia teve uma mudança grande de sua linha de pesquisa, saindo de assuntos macroeconômicos e indo para microeconomia ao longo da carreira, em uma trajetória que reflete um pouco como o estudo da economia mudou no Brasil.

“Então, foi nas disciplinas de macro que eu odiava monetária com todas as minhas forças, porque eu estava certa que monetária era multiplicador e eu odiava aquilo, falava coisa burocrática, besta, não sei o que. Aí quando eu entrei no mestrado, [um professor] estava dando macro. [Ele] fez uma grande HPE de macro. Aí eu falei, cara, isso aqui é muito legal.” (Magnólia)

“A minha agenda de pesquisa é escolhida, assim, eu não tenho uma escolha muito... não é pensado, não. Assim, muitas vezes é tipo assim, se você me pagar eu faço. Assim, eu sou o tipo de pessoa que eu preciso pagar as contas. Assim, as pessoas geralmente me entendem desse jeito, porque eu sou o tipo de pessoa que, cara, eu preciso pagar as contas, entendeu?” (Peônia)

“(...) a minha vida acadêmica se confunde com a história da própria economia. Então, quando eu me formei, um economista era mais generalista, a gente não tinha tanta especialização quanto a gente tem hoje. Por exemplo, eu vejo os grandes economistas da minha geração, (...) eram pessoas que sabiam um monte de coisas, né? Economia não era como é hoje, né? Depois, quando eu fiz o doutorado, depois que eu voltei (...), é que comecei mais a me especializar mesmo, porque a própria área mudou” (Gardênia)

Devido à natureza do trabalho, houve uma grande participação de entrevistadas trabalham com algo relacionado à economia de gênero ou economia feminista. Em todos os casos, elas só entraram em contato com a área ou durante a pós-graduação ou quando já eram professoras e trabalhavam com o assunto. No caso de Girassol, ela já trabalhava com aspectos relacionados à gênero, mas entrou em contato com a economia feminista apenas num curso que fez durante o doutorado. Hortênsia começou a incorporar a economia feminista em sua pesquisa macroeconômica depois de ser convidada por uma colega a integrar um programa voltado para aumentar a participação política de mulheres e se aprofundar no tema. Copo de Leite teve contato com a área quando já era professora e começou a se aprofundar no pensamento econômico de mulheres. O contato de Lavanda com o tema é o mais diferente, e se deu por meio de uma aluna, que já tinha interesse no tema por sua aproximação com movimentos sociais:

“Eu lembro que foi uma aluna em específico, que hoje em dia continua trabalhando com a economia feminista, inclusive na prática, porque ela é do movimento agrário. É do movimento sem terra. Então, na época, ela conversando com a galera militante[sic], descobriu a economia feminista e falou, ‘opa, isso aqui me agrada, concorda com a minha visão de mundo’, e aí ela quis trazer [a demanda de criar um grupo de estudos]”(Lavanda).

Uma grande parcela da literatura aponta como a macroeconomia é mais dominada por homens do que algumas outras áreas de estudo, como economia do trabalho (Beneito et al, 2021; Gartner e Scheebaum, 2023; Lundberg e Stearns, 2019). Dentre as entrevistadas, Magnólia, Hortênsia e Hibisco são todas mulheres que trabalham com macroeconomia heterodoxa até o presente momento; Gardênia iniciou na macroeconomia heterodoxa e mudou para microeconomia. O que é notável é que todas que ainda trabalham na área têm opiniões muito semelhantes quanto à hostilidade que recebem por ser mulheres e o desconforto em

algumas situações – e desenham um cenário de uma área com homens com egos inflados e bastante individualistas.

“E acho assim, dentro de macro, os homens, falando no geral, sem colocar nomes, mas na média é assim... excessivamente arrogantes quando se relacionam com você, mulher.”(Hortênsia)

“Eu vi isso [em uma conferência] (...) eu estava numa sala que devia ter umas 70 pessoas e todas elas eram homens. (...) E eu estava apresentando e não tinha nenhuma mulher. Aí você vai na sala de mercado de trabalho, uma penca de mulher. Você vai na sala de ambiental, um monte de mulher.” (Hibisco)

A impressão de Lavanda, em seu departamento, é que os homens mais velhos do seu departamento de áreas que não são a economia aplicada também exibem um comportamento muito mais hostil quanto às mulheres do departamento. É um perfil diferente, que ela chama de hipócrita, por ter um discurso inconsistente com suas ações:

“É nítido, assim, o fato de serem homens mais velhos, de uma área específica, eles são muito voltados para a área de pensamento econômico, os famosos esquerdo-macho, é um perfil muito nítido assim deles, sabe? Que os alunos gostam, que eles têm um bom discurso em sala de aula, mas que fora da sala de aula são um bando de hipócritas. O pessoal da área de aplicada é assim, eles não são militantes, mas também não são... Eles são dedicados, não são letrados, mas não... Sabe? Eles cumpriam o papel deles. A galera do pensamento econômico é a do gogó e que está em disputa de poder entre eles o tempo todo.” (Lavanda)

Com base nisso, podemos perceber indícios de que cada área possui um tipo de dinâmica específica, e áreas com mais homens são particularmente mais propensas a se desenharem em torno de disputas de masculinidades, que podem inclusive se confundir com disputas de legitimidade de teorias, no caso de escolas mais heterodoxas. No entanto, como esse não era o escopo deste trabalho, não foram feitas investigações adicionais a esse respeito.

4.4.2 ESTEREÓTIPOS DA ECONOMIA E VISÕES DE MELHORIA

Duas perguntas foram feitas a todas as entrevistadas com o objetivo de entender a percepção delas da disciplina como um todo. A primeira, é o por quê, na opinião delas, não havia mais mulheres na economia e a segunda, uma recomendação que daria para uma garota entrando na economia agora. A primeira atua como um resumo da questão na visão delas, permitindo observar alguns aspectos de dinâmica de gênero que não apareceram até essa questão e a imagem que a economia enquanto ciência projeta. Em algumas entrevistas, foi só quando chegamos nesse ponto que as instâncias de discriminação sofrida ficaram mais óbvias, e houve uma articulação mais clara do que enxergam como obstáculo para a carreira.

Mesmo as que estudam a questão não tem uma resposta direta e simples. A maioria das entrevistadas comenta sobre como a imagem que se tem da economia na maioria das vezes não condiz com o que ela abrange, isso quando existe uma imagem do que a profissão faz e estuda. Peônia aponta como não são apenas mulheres, mas todas as minorias que não se atraem pela área — mas ressalta como a política de cotas dos últimos anos tem forçado uma mudança na cara do curso, ao incluir pessoas de renda mais baixa, pessoas negras e indígenas.

“Porque a economia, ela tem uma dificuldade no Brasil, principalmente, que a maior parte das pessoas não conhece um economista. Elas não sabem o que um economista faz. E quando elas pensam num economista, elas associam muito o economista a... aquela economia do Jornal Nacional de juros, inflação, PIB, essas coisas. É uma parcela muito pequena dos economistas que faz aquilo, entendeu?” (...) muitos dos que ficam, ficam na sorte. No sentido de que ‘eu achava que era outra coisa, mas eu descobri que não era e gostei ainda assim (...) Então não é um curso que faz uma publicidade própria muito boa, vamos dizer assim. Não tem uma relação públicas muito boa, entendeu?” (Peônia)

Várias citam a extrema matematização dos currículos nos últimos anos como um motivo para afastar mulheres, mas não por falta de aptidão, mas por conta das limitações e associações que são feitas na criação das meninas e por falta de incentivo do que por qualquer outro motivo.

“Eu acho que as meninas... As pessoas, em geral, elas não têm uma boa noção do que é estudar economia. As pessoas pensam muito logo, só matemática, só cálculo. Não é assim, né? Na verdade, nós temos uma... É até uma distorção, né? De achar que tem que ter muita matemática, que tem que ter matemática pesada, né? Na verdade, é uma ferramenta, né? Então, eu acho que tem essa distorção principal de achar que tem muita matemática, né? E eu acho que essa é a principal. Porque, por exemplo, eu tive muitas alunas, (...) que vieram da física, né? Estavam fazendo física e trancaram o curso para fazer economia. Então, que gostam de cálculo, (...)E a queixa, geralmente, delas é isso mesmo, né? Que aí tem algumas disciplinas que puxam muito, né, a parte quantitativa e acabam sendo uma dificuldade para elas. Então, eu acho que é esse o caso principal.” (Violeta)

“Eu acho que tem muito a ver com papéis sociais de gênero. Primeiro, essa visão de que economia é uma ciência matematizada. É uma ciência exata. Eu falo mal ao meu redor. Toda vez que eu falo que eu sou economista, eu falo, sabe investir, sabe gastar. (...) Então, essa forma de nos criar, né, dizendo que mulheres são para humanas, que é para fazer pedagogia, não sei o quê. Homens têm um perfil mais agressivo, de investidor, de empreendedor, então a economia vai ser bom para homens. Eu acho que isso implanta de alguma forma no subconsciente dessas mulheres e elas na hora que vão olhar as opções, acabam não entendendo que a economia também é um mundo para elas. Eu acho que tem muito essa visão, né, essa visão androcêntrica mesmo da economia, eu acho que isso interfere.” (Lavanda)

“Em relação a mulheres, eu acho que tem um problema, e ainda tem outro problema, (...) eu sei que cada universidade tem um projeto pedagógico diferenciado, então isso talvez não se aplique em outros lugares. Aqui [na universidade], ele é um curso que é muito forte em matemática também, (...) as pessoas normalizam essas dificuldades em matemática, porque você é mulher, então você não assim, é normal você ter dificuldades em matemática.” (Peônia)

A análise da economia como algo muito associado ao masculino, com uma imagem relacionada a um tipo bem específico de performance de masculinidade também apareceu em algumas respostas, inclusive de docentes que não estudam economia feminista ou usam essa abordagem. Azaleia, que está afastada há mais tempo da academia por ter saído da carreira docente para trabalhar no setor público, aponta como houve uma mudança na imagem da economia nos últimos cinco anos e que falta divulgação científica para desmistificar a profissão e a área.

“Eu acho que é o seguinte, tem uma... uma mística que é alimentada pelos discursos das figuras públicas, que economia um negócio difícil de entender. As pessoas acham uma coisa muito difícil. Então, acho que isso pode ser um fator. (...) Aqui tem uma mística de ser difícil, uma coisa chata. Porque ninguém sabe o que é também quando tá fora, então acho que é. Tipo juro e não sei o quê.(...) Qual é a importância disso? O que exatamente isso afeta a tua vida (...) E ninguém para pra explicar também. (...) Vai difundindo uma visão que é a pior possível. É uma caixa preta, entendeu? Pode ser uma imagem negativa... Muito atrelada a uma masculinidade específica. Acho que tem esses fatores para os últimos cinco anos. Pode ser uma chatice expressiva. (...) Os economistas são chatos.” (Azaleia)

Copo de Leite ressalta como as abordagens com as quais as pessoas entram em contato excluem mulheres, não as incluem como objetos de estudo e muitas vezes, a pessoa só vê algo relacionado ao assunto em Desenvolvimento Econômico. Adiciona como os próprios símbolos relacionados à economia são extremamente masculinos e relacionados a um tipo de agressividade: “Eu quando penso em *Wall Street*, eu penso naqueles homens, nas bolas do touro, né? Nos homens, aquela loucura. E vejo uma mulher lá perdida, né? Porque é um ambiente agressivo, agressividade não é uma característica culturalmente feminina, né?” (Copo de Leite).

Hibisco atribui grande parte do problema ao ambiente insalubre para as mulheres, em grande parte pelas coisas que os colegas sentem a liberdade de falar, questões básicas de reprodução de preconceitos da sociedade que não são confrontados, e é um ambiente com uma dinâmica de reforço social desse tipo de comportamento, que incentiva a uniformização desses homens — e é um tipo de ambiente que também abre margem para todo tipo de assédio, porque não há a coragem de confrontar certas figuras de poder dentro dessa estrutura.

“Ali ninguém tem uma personalidade, assim, uma peculiaridade que valorize, até porque o importante é ficar parecido com todo mundo. (...). E quando a gente reforça pra parecer, pra pertencer, esse pertencimento sempre vai ser de um cara [com um perfil muito específico]. Então, eu acho que esse é um dos pontos. Mas assim, para além disso, eu acho que o ambiente é pouco acolhedor, eu acho que não tem muitas questões que consigam unir, para além das variáveis econômicas, e aqui eu tô falando variáveis propositalmente, porque... Essa curiosidade de lidar com o povo, com cuidado, com questões sociais, ela em muitos centros não é acolhida(...). E essas áreas que você acha que consegue contemplar essas discussões são muito estereotipadas, assim. São tipo, ah, você vai participar de uma área completamente heterodoxa (...) que vai te deixar numa ilha, em termos de currículo. (...) Então você não consegue estudar alguma coisa que se importe minimamente com as pessoas e essas áreas mais lotadas para ter esses ambientais de cuidado, que não envolvam também um *approach* muito mainstream,

muito violento. E, aí outro ponto, é um lugar pouco acolhedor (...)eu acho que o docente também por esse perfil mais narcisista, é muito caso de assédio, já é um espantamulheres porque assim (...) deve ser campeão de assédio. (...) só do que a gente escuta falar de casos de assédio, que todo mundo sabe, mas ninguém consegue parar. Então, (...) a gente não ter ferramentas reguladoras desse tipo de comportamento, simplesmente rola solto. (...) Eu acho que o narcisismo, o pouco acolhedor, as discussões são totalmente, eu não vou dizer masculinizadas, mas eu acho que elas estão muito voltadas para esse aspecto *mainstream*, que desconsidera todo o resto, inclusive estrutura produtiva, que é algo que é muito burro de se fazer. Eles olham o *mainstream* puro americano, que só é aplicado nos Estados Unidos, e ele vai morrer por aquilo, pode ter certeza.” (Hibisco)

Hibisco também toca em um ponto que Magnólia comenta — como abordagens heterodoxas e alternativas da economia, que em geral abordam mais questões sociais, parecem atrair mais as mulheres do que abordagens mais *mainstream*, em termos muito semelhantes. Magnólia relata que ao discutir com duas colegas da mesma linha de pesquisa, concluiu que questões relativas a como mulheres são ensinadas a entender o mundo, de forma menos cartesiana e mais realista, faz com que se interessem pelas abordagens heterodoxas:

“Por que tem tantas mulheres na heterodoxia relativamente à ortodoxia? É que mulheres conseguem lidar com conceitos que são menos definidos do que homens. A gente consegue lidar com sistemas abertos e coisas do estilo, a gente cria conceitos e sai da caixa muito mais fácil. E aí elas achavam que ia por aí e eu acho que faz sentido, ou seja, você aceitar lidar com essas coisas menos definidas. E a economia foi virando algo cada vez mais apartado da realidade e cada vez mais que vem junto com a matematização. O que não quer dizer que mulher não saiba matemática. Mas é porque a matemática, ela não vem só. Ela vem junto com esse casamento da apartação (...) da realidade. E aí eu acho que virou uma coisa pouco atraente, eu diria. Se os homens tivessem dois neurônios, iam perceber que para qualquer um. Mas as mulheres, eu acho que reagem mais a isso.” (Magnólia)

Por fim, uma das questões cruciais da área é que como mulheres são minoria, elas participam menos em fóruns de tomada de decisão. Hortênsia aponta que como as bancas são formadas por maioria masculina, há um viés inconsciente na hora de selecionar e contratar novos professores. Gardênia concorda com essa visão e é pessimista quanto ao futuro do curso, porque enquanto essa estrutura se manter, a tendência é que essa desigualdade continue.

“Pois é, eu não sei, mas acho que a explicação possível é que, como tem mais homens, as bancas geralmente são formadas por homens. Então, acho que tem um viés, sim. E acho que tem esse viés por conta do que aconteceu na orquestra... A orquestra de Nova Iorque, acho que foi a primeira a fazer isso, passou a selecionar às cegas. A pessoa tocava atrás de uma cortina e, a partir disso, entrou muito mais mulheres na orquestra do que antes. Então, eu acho que sim, tem um viés, e tem um viés porque tem, por exemplo, no curso, a gente tem em torno de 30% de meninas, (...) Nos professores é menor. o número é menor. Então historicamente tem menos mulheres as bancas geralmente tem maioria ou a totalidade de homens analisando. Então eu acho que isso enviesada. O viés tem a ver com a banca que seleciona.” (Hortênsia)

A segunda pergunta fornece um contraponto a essa, ao ressaltar aspectos que as docentes acham essencial para a disciplina no futuro, e para a sobrevivência. Elas também mostram um pouco do aprendizado que tiveram durante a carreira, e permitem um vislumbre

da autoimagem dessas docentes. Praticamente todas ressaltaram a importância de explorar todas as áreas que a economia tem a oferecer, todo tipo de abordagem, e de preferência dialogando com outras disciplinas e exercendo o pensamento crítico. É visível como é uma visão contrastante com a que muitas apontaram anteriormente, de uma certa rigidez mental e limitação teórica.

“Mas não ter medo de estudar o diferente. Eu acho que economistas convencionais tem de monte. Agora, ser um economista audacioso, disruptivo e fora da caixinha é muito bom. Eu acho que é isso que humaniza a gente. Eu falo que eu tenho um economista que eu sou fã, (...) que é um cara que dialoga com a sociologia, com a filosofia. (...) não ter medo, não ter receio de fazer o diferente, de pesquisar o diferente” (Dália)

“Eu diria, procure estar no centro de pensamento crítico. Sim. E... Leia, debate, pense.” (Azaleia)
 “Nossa, que ela abraça todas as áreas possíveis de conhecimento dentro da economia, para ela se entender dentro do curso, porque eu não fiz isso, eu fui levada. (...) por muitas vezes, assim, eu me senti muito deslocada no curso, porque eu falava, ah, tá, eu gosto de economia, mas eu não concordo muito com isso aqui, ah, isso aqui... E a Economia Feminista me veio para ver, assim, eu consigo fazer diferença no mundo. Antes eu achava que era só mais um, então eu estava fazendo só o artigo.” (Lavanda)

“Se dedique, não desista. O curso de economia (...) é um curso... não é difícil de entrar, mas é difícil de sair, mas quem se forma tem uma ótima formação. Há muitas possibilidades, né? Eu acho que há muitas novas áreas na economia, e também acho que uma formação dupla (é uma boa ideia), né? Então, quem faz um curso superior, hoje é pouco, né? Fazer quatro anos, geralmente, né? É pouco tempo. e em vez de fazer especialização, uma coisa assim, de repente você alia dois cursos, né? Então, eu acho que economia, ela pode ser aliada com vários cursos, com várias, dá uma formação muito boa e abre muitas portas e gerar muitas oportunidades” (Violeta)

“Eu vou falar algo que falavam para mim e eu não acreditava, mas eu acho que as pessoas têm que se conectar com o campo (...) que brilha o olho, porque a economia é um mundo e você facilmente perde o encanto quando você simplesmente fala, ah tá, mas é mais ou menos isso aqui que eu vi até aqui (...) Eu acho que a gente precisa alimentar alguma curiosidade sobre coisas que a gente realmente gosta. Se ela for uma mulher, eu diria para ela ser muito aberta, ter estômago, continua a mente aberta, curiosa, e alimentando as curiosidades para elas não morrerem, mas tente aprender a se posicionar de uma maneira mais estratégica, porque eu acho que sem isso você não sobrevive até o doutorado e muito menos até a vida acadêmica.” (Hibisco)

“Eu acho que tem que se expor a tudo que está disponível. Não só para mim, mas para todo mundo. se expor a tudo que está disponível e viver a universidade, porque essa história de você estar imersa na universidade é o que faz você seguir com a carreira acadêmica, entende? Alguma coisa você gosta. Aí quando você descobre o que você gosta, é só você ser tihoso que você vai fazendo as coisas acontecerem, entende? Mas você não tem como saber o que você gosta se você é daqueles que vem aqui, (...) tchau, vai embora. Isso, assim, é receita do fracasso.” (Magnólia)

Outras ressaltaram a questão da autocobrança, das limitações que são tanto autoimpostas quanto impostas por questões sociais, e como é importante buscar seu potencial e o que a interessa. Muitas das que deram essa recomendação tiveram uma trajetória dentro da academia que atravessou esse questionamento das próprias habilidades, mas que conseguiram conquistar confiança com o tempo. Algumas ressaltam como as alunas que tem são extremamente capazes, mas muitas vezes não conseguem reconhecer o próprio valor.

“Faz aquilo que você acredita, entendeu? Não deixe outra pessoa ou outras pessoas dizerem para você o que você é capaz de fazer. Acho que a gente hoje está num estágio da economia onde a gente já vê,

tudo bem, não é um número absurdo, mas a gente já vê mulheres em bancos, no mercado financeiro, vê economistas bem-sucedidas, principalmente no exterior. Se a gente for pensar, gente, o que tem de mulher é boa, né? Na academia internacional. Então, se você quer ou isto ou aquilo, vá. Não deixe um colega seu dizer para você, o meio dizer para você... o meio que é totalmente masculino, dizer para você o que você é capaz. E você é capaz. Agora, também faça aquilo que te faz feliz. E não aquilo que é a felicidade do outro, que eu sempre falo. A boa aluna e o bom aluno, eles têm que fazer uma ANPEC e tem que depois fazer o doutorado e assim por diante. Eu falei, não, você... Isso pode ser bom para outra menina, mas não pra você. Procura a sua felicidade, mas seja ela aonde for, acredite que você é capaz.” (Gardênia)

“Assim, eu não sei se seria pra economia, mas eu falaria isso pra alguém mais novo na verdade. Calma que vai dar certo. Assim, nenhum dos seus receios provavelmente vão se compensar. Assim, a única coisa que você tem que se preocupar é de fazer o seu melhor.” (Peônia)

“Primeiro, esquecer que tem diferença de homem e mulher. Agir naturalmente, tipo assim, não se importar com essa diferença e pisar fundo, empurrar a porta. A porta fechada bate, empurra. Eu acho que é não ter medo de ser feliz, primeira coisa. (...) na sala, a maioria das pessoas são homens, as meninas são minorias. Então, às vezes, você pega uma menina mais arretada, mais faladeira, (...), termina que ela fala mais. Então, ela puxa. Aí, as outras meninas também se sentem um pouco mais à vontade. Mas tem uma certa retração, assim. Então, acho assim, a gente tem que começar a perder esse... Esse sentimento de inferioridade. Será que eu vou falar merda? (...) Então, assim, tem um certo medo. E aí é de meninos e meninas. E aí, como tem minoria de meninas, as meninas são mais retraídas. (...) E, no entanto, elas têm notas melhores, na média. A gente fez uma pesquisa com dados da economia aqui, de formandas, (...) Pegaram os dados de estudantes e estudantes de economia que tinham já saído, pegavam o CER e mostraram que as meninas tinham um percentual de saída maior (...) Então, é uma coisa assim, elas precisam acreditar nisso. Então, não sei, a gente tinha que anunciar mais isso para elas, falar, olha só, vocês são boas para caramba, vocês são ótimas. Não é para desmerecer os garotos, mas é para dizer, vocês são capazes. Acho que a gente tinha que fazer uma campanha assim de... Não é só para a economia, acho que vai ser para tudo, mas para dizer para a garotada, gente, sabe, você tem que perguntar, você tem que discutir, você tem que não aceitar o que o professor ou a professora falou.” (Hortênsia)

Percebe-se, com esse conjunto de respostas, como se tem uma dualidade entre a visão que acreditam que a economia projeta e o que consideram importante na formação e na postura de uma boa economista. De um lado, apresentam a imagem da economia como algo relacionado à matematização, à rigidez de pensamento, à um perfil agressivo e a um tipo de performance de masculinidade, a um ambiente hostil, ao individualismo extremo, chegando ao narcisismo. São todos conceitos explicitamente androcêntricos.

Por outro lado, as características que elas consideram mais importantes para quem estuda a área são a interdisciplinaridade, a abertura para novas abordagens, a audácia, a curiosidade, o questionamento, e a confiança. São pontos que não são necessariamente associados ao feminino, mas tem muito mais a ver com flexibilidade e aceitação do diferente do que a visão que fazem da disciplina como um todo. Também se percebe que se misturam as características que as pesquisadoras consideram parte importante da formação com as que acham essencial para a sobrevivência dentro da profissão, como a confiança e não deixar que ninguém limite o que se pode fazer ou não.

5 DISCUSSÃO E PRÓXIMOS PASSOS

Enquanto entrevistava Magnólia, perguntei a ela sobre sua percepção quanto à preocupação com questões de gênero dentro da ANPEC e a resposta dela foi, imediatamente: “*Parece não ser um problema, né?*”. Gardênia também me explicou como a Rede de Mulheres Economistas Brasileiras não surgiu por demanda própria da ANPEC, e sim por uma demanda de uma organização externa, a WELAC, em conjunto com o grupo de pesquisa EconomistAs, da USP. Dentro dos departamentos, as que estudam economia feminista apontaram como percebem que são tratadas como uma não-área, uma delas fala de companheira de universidade que fez sua carreira estudando sobre gênero em outras áreas, porque na economia só aceitavam seus trabalhos em história econômica. A impressão geral, também, falando sobre o tema ao longo do doutorado, é que até serem confrontados com o tema da tese, muitos nunca haviam pensado muito a respeito dessa questão.

No entanto, ao longo desse trabalho, vemos como várias das questões levantadas são relacionadas a tipos de discriminação sutis, a sensações de não-pertencimento e à barreiras que muitas vezes são interpretadas como uma falha do indivíduo, e não parte de algo sistêmico. Mais do que um teto de vidro ou uma *leaky pipeline*, o que encontramos nessa pesquisa poderia ser descrito como labirinto de cristal. O termo labirinto de cristal foi sugerido por Lima (2013), que ao estudar as barreiras e desafios de professoras universitárias de física, percebeu que os obstáculos encontrados por elas estão espalhados ao longo da carreira e existem apenas pelo fato de pertencerem à categoria “mulher”. No entanto, apesar dos desafios serem reais, é muito difícil vê-los e podem passar despercebidos, uma vez que são fruto das dinâmicas sociais.

O problema do androcentrismo, ao menos no Brasil, não se reduz apenas à teoria econômica. Ele atua em, ao menos, mais duas frentes: primeiro, na própria percepção da acadêmica enquanto parte da disciplina e, depois, na forma como as próprias relações de trabalho estão construídas. A academia é um lugar que, por si só, já está associado a estereótipos masculinos no imaginário popular, com características atribuídas a cientistas e pesquisadores sendo mais relacionadas ao masculino (Van Veelen e Derks, 2021) — e ser professora acadêmica de economia adiciona duas camadas de expectativas de atuação dentro de tais estereótipos, mesmo que economistas não sejam necessariamente vistos como cientistas pela população geral. Em um ambiente como esse, as mulheres estão constantemente lutando para conciliar suas identidades com as expectativas impostas a elas.

Além disso, há fortes indícios que o que ocorre em diversos departamentos e em certas áreas da economia é uma *masculinity contest culture* (Berdahl et al, 2018). Elas estão presentes, de acordo com as autoras, quando a disputas de masculinidade se torna o objetivo geral do trabalho, e determinam a forma como o trabalho deve ser feito, recompensado, o comportamento ideal e o equilíbrio entre família e carreira. Em uma disciplina em que a proteção da “masculinidade” é mecanismo central da manutenção de certas teorias hegemônicas (Nelson, 1992), é de se supor que também seja o que norteia a construção de parâmetros de excelência na área.

A questão da *masculinity contest culture* é que ela é prejudicial a todos, e o ambiente de trabalho se torna tóxico tanto para mulheres e outras minorias, quanto para homens brancos heterossexuais que se recusam a entrar no que Berdahl et al (2018) chamam de “arena de gladiadores”. O problema é que em ambientes dominados por essa cultura, ações afirmativas não surtem o efeito desejado, uma vez que na maioria das vezes apenas inserem mais uma pessoa naquela dinâmica. As mudanças, em um cenário assim, precisam ser organizacionais, com uma reestruturação da próprio forma como se enxerga o trabalho. Por isso, é relevante compreender onde ela está presente, para poder agir de acordo. Para as dinâmicas de departamentos de ciências econômicas, ainda são necessárias várias outras pesquisas nesse sentido para investigar se os padrões encontrados aqui são válidos e como se manifestam, e não apenas voltadas ou feitas por mulheres. Homens também tem um papel importante em quebrar esse tipo de ciclo.

No final, a dinâmica que se desenha nesta tese é uma em que mulheres sentem que são medidas por uma régua diferente dos colegas e precisam lutar para serem ouvidas dentro de seus departamentos. Há também a sensação de que há uma divisão dentro dos departamentos, com homens socializando entre si e as mulheres ficando isoladas, e muitas buscando uma estratégia de sobrevivência que as deixam extremamente individualistas, indicando que as questões indicadas pela literatura de menores redes de contato (Hengel, 2022, Lundberg e Stearns, 2019) também ocorrem aqui.

Nesse aspecto, fica notável a diferença entre departamentos em que as mulheres agem individualmente, como o de Lavanda, e departamentos em que as mulheres se uniram como amigas, colaboradoras e mentoras, como o de Magnólia e Peônia. A presença de mentoras é algo que claramente fez diferença em toda a trajetória de Magnólia, não apenas na sua graduação, mostrando como o que Gartner e Schneebaum (2023) apontam a respeito da presença de figuras modelo na vida das alunas pode se estender para a vida profissional também. Com uma maior força feminina que não é necessariamente numérica, fica claro que no segundo

departamento como a separação entre trabalho e família, o aspecto descrito como *put work first* dentro da teoria de *masculinity contest culture*, é bastante flexível, e elas não sentem que precisam escolher entre um ou outro, é possível conciliar ser mãe e ser chefe sem problema, por exemplo.

Essa questão da escolha entre ser mãe e ser chefe apareceu em alguns pontos, principalmente relacionada ao desgaste que se tem em posições de chefia, e é interessante notar como as entrevistadas, mesmo as que tiveram ajuda de babá ou empregada durante a criação dos filhos, ressaltaram como a presença de creches de qualidade e próximas ao local de trabalho das mães ajudaria bastante as mulheres do departamento. Os dois exemplos que tivemos de mulheres em cargos de chefia enquanto mães de crianças pequenas são de mulheres que ou tinham uma creche de qualidade disponível (Azaleia) ou um departamento que era aberto para a presença de crianças (Magnólia). Azaleia inclusive nota como a questão da creche não é apenas uma questão de renda, a creche deve ser para todos.

Ainda quanto aos cargos de chefias, a impressão geral é que os homens só querem pegar cargos que lhe trarão prestígio de alguma forma, e muitas vezes as mulheres acabam pegando para si os cargos mais administrativos ou voltados para a graduação, seja porque acham que alguém deve fazer, seja por preferirem o contato com os alunos. Essa maior carga administrativa que acaba recaindo nas mulheres está presente no trabalho de Guarino e Borden (2016) e embora existam mecanismos específicos devido à organização da universidade pública brasileira (como a obrigação de passar por esses cargos para a promoção), a carga ainda é percebida como desproporcional.

Em outras dimensões, foi possível ver que há uma tendência achar que os colegas produzem artigos mais rápido, por um motivo ou por outro. O caso de Copo de Leite pode ser o de outras docentes — o de que achar que essa sensação vem por algum aspecto pessoal, e isso elevar sua autocobrança. A sensação de que não consegue produzir o suficiente, de que não é boa para pesquisa, também é algo que aparece e pode, talvez, explicar a preferência de algumas mulheres por cargos relacionados ao ensino. No entanto, como percebemos pela história de Peônia, pode ser que haja uma subestimação das próprias habilidades e dos próprios feitos, enquanto se superestima os dos colegas. Isso pode ter a ver com questões relacionadas a confiança e o quanto os colegas exibem seus feitos — uma característica que está presente em alguns ambientes dominados pela *masculinity contest culture* (Berdahl et al, 2018). Esse aspecto também pode estar relacionado ao achado de Hengel (2022) de que artigos escritos por mulheres tem uma fluidez de leitura melhor do que dos homens, pois com uma grande

autocobrança, o resultado considerado adequado possui parâmetros de qualidade maiores do que quando ela está ausente.

Apesar dessas questões de autocobrança e confiança, apesar da sensação de não-pertencimento que foi frequente nas entrevistas, foi possível notar que parece que há uma certa tendência às acadêmicas de economia a terem um tipo de personalidade específica, mais assertiva, mesmo que essa assertividade se manifeste de formas diferentes. Há as que gritam e discutem e pegam briga (Lavanda), as que não deixam comentários passarem mas preferem chamar a atenção no privado (Hortênsia), as que são mais impositivas (Dália), dentre outras. Magnólia explica, por exemplo, que fenômenos como a Maria da Conceição Tavares podem ser entendidos como uma forma de não ser engolida, porque além de mulher, também se estuda uma linha de pesquisa que é minoritária — e uma linha que ela considera muito mais machista.

Esse ponto é interessante porque dentre os temas que precisaram ser deixados de lado para a tese, está um relativo ao comportamento dos homens na heterodoxia e como as mulheres heterodoxas são vistas, mais especificamente nas escolas pós-keynesianas. A impressão geral das que trabalham nessa área é que os homens da economia aplicada são muito mais tranquilos no quesito machismo do que os homens heterodoxos, o que levanta diversas questões. Seria uma forma de compensar pela forma “emasculada” que as teorias são vistas pelo mainstream, seguindo a lógica de Nelson (1992)? Abre-se a possibilidade de explorar essa dinâmica, mas como entrevistei poucas mulheres dentro dessa área, optei por não incluir esse aspecto na análise principal.

O último aspecto que vale observar é como a trajetória de diversas das entrevistadas foi uma de sentir-se perdida, sem se identificar com o curso na graduação até chegarem em alguma matéria com maior preocupação social e menos matemática; como pesquisadoras, muitas também se sentiram perdidas, sem saber onde pertenciam, até achar suas linhas de pesquisa. E ao achar suas linhas de pesquisa, fizeram conexões e formaram redes próprias, que geram dinâmicas particulares de coautoria. Hortênsia, por exemplo, conta como uma de suas coautoras só foi começar a ser publicada internacionalmente depois que passaram a escrever juntas, porque a coautora só sabia francês e não existem tantas publicações assim nesse idioma. A desconexão que sentem com os departamentos, com a própria figura do economista, parece se dissipar no momento em que acham o lugar que cabe a elas na economia.

Não é de se estranhar, então, que as recomendações que deram vão pela linha de explorar o que a economia tem a oferecer, de buscar outras abordagens, de ser audaciosa e ser flexível. Para muitas, é o que fez a trajetória e a carreira delas fazer sentido. Aqui, destaca-se a importância de projetos de iniciação científica e a existência de grupos do Programa de

Educação Tutorial (PET), que são importantes não apenas para a manutenção de alunos de menor renda nos programas através das bolsas que disponibilizam, mas também para diversificar os estudos e apresentar abordagens diferentes que podem mudar a forma como os alunos veem a disciplina. Como Beneito et al (2021) notam, muitas vezes a percepção dos objetos de estudo da economia é incompleta, e, nas entrevistas, percebe-se que essa percepção perdura até depois da entrada no curso, e tais iniciativas parecem serem efetivas em modificar essas visões.

Outro ponto essencial é como as entrevistadas ressaltaram várias vezes como homens que não se conformam com certos comportamentos e certas dinâmicas dentro dos departamentos são importantes, como a parceria de colegas pesquisadores as auxiliou em cargos de chefia, como orientadores e professores foram importantíssimos em prover algum conforto ou suporte quando precisaram. Essa importância da participação dos homens para quebrar os ciclos de competição e de discriminação é indicada por vários pontos na literatura, quando se discute as formas de modificar esses cenários, e sua inclusão na discussão é crucial.

Na literatura a respeito do *lack of fit*, Van Veelen e Derks (2021) apontam como em geral, estratégias para diminuir as desigualdades de gênero dentro da academia são voltadas a fazer as mulheres se encaixarem nesse ambiente masculino para poder avançar melhor na carreira, no entanto existem diversas pesquisas que mostram como esse tipo de abordagem, focada apenas nas mulheres, é pouco efetiva. Assim, sugerem que melhor do que ensinar mulheres a caberem em um espaço masculino é tentar mudar a forma como esse ambiente se estrutura. As autoras defendem que são necessárias mudanças nas formas de avaliação de desempenho e de promoção, e uma mudança para uma cultura de pesquisa mais coletiva, em vez de individual.

Da mesma forma, Munsch et al (2018) descrevem como muitas vezes, culturas baseadas em disputas de masculinidades se perpetuam mesmo que as regras e o ambiente sejam contrários às crenças pessoais de quem está inserido ali. Isso acontece devido à ignorância pluralística, em que um indivíduo discorda das normas sociais, mas presume, erroneamente, que os outros aceitam. Assim, acabam modificando o próprio comportamento e até servindo para fazer os outros se conformarem a regras que eles discordam pessoalmente. Esse tipo de comportamento acaba diminuindo a quantidade de intervenções em situações como assédios, por exemplo.

Assim, a participação dos homens é crucial para que haja alguma mudança efetiva, sendo se posicionando mais, seja apoiando as colegas mulheres, seja fazendo pesquisas na área. É importante reconhecer que existe um problema para que ele seja resolvido, e o corpo de

trabalho nessa área no Brasil é muito pequeno. É necessária a conscientização de todos a respeito das desigualdades de gênero e racial dentro da própria economia, e o que significa ter uma ciência que é composta majoritariamente tendo homens como centro, para que se possa pensar coletivamente nas formas de aumentar a inclusão.

Dentre as ações que outros países tomaram em relação a esse problema, a criação de comitês para monitorar a situação e desenvolver ideias que podem ajudar a diminuir a disparidade de gênero parece ter sido o primeiro passo — o que é incipiente no Brasil, com as atividades da Rede de Mulheres Economistas do Brasil tendo se iniciado em dezembro do ano passado, durante a conferência da ANPEC, mas, ao menos, iniciado. Esses comitês são importantes não apenas para produzir estudos, mas também para organizar encontros, mentorias e discussões a respeito do problema. Esse tipo de movimentação pode diminuir o sentimento de isolamento, e servir para mostrar que algumas percepções não são necessariamente falhas pessoais (como, por exemplo, não se perceber tão produtiva quanto os colegas).

Além deste órgão mais oficial da ANPEC, quando se trata de economia de gênero e economia feminista, observa-se uma tendência a criação de núcleos de pesquisa e projetos que agregam pesquisadoras com interesses semelhantes. Grupos como o EconomistAs da USP, o Society of Family and Gender Economics (GeFam), o Núcleo de Estudos em Economia Feminista (NEEF) da UFSC, o Núcleo de Pesquisa em Gênero e Economia (NPGE) da UFF, dentre outros, atuam de não apenas como uma forma de incluir pesquisadoras, mas também em introduzir o tema para novas gerações de economistas, muitos deles apresentando abordagens alternativas para a graduação e a ideia de que uma economia que não é androcêntrica é possível. Muitas das professoras e professores participantes desses grupos também introduzem abordagens mais inclusivas e diferentes das usuais nas disciplinas que dão para a graduação, sendo uma maneira de apresentar uma maior diversidade e algumas discussões relevantes durante a formação de novos economistas.

Apesar dessas iniciativas pontuais, uma reavaliação dos currículos atuais que reveja a forma de como a economia é apresentada, discutida e ensinada durante a graduação seria algo que contribuiria muito não apenas na formação e talvez na atração de mais mulheres e outras minorias para a disciplina, mas também para a formação de profissionais para o mercado de trabalho mais completos e mais atualizados. A inclusão de abordagens mais modernas, inclusivas e plurais, além de métodos mais diferenciados, como os métodos qualitativos usados nesta tese, pode contribuir enormemente para formar uma geração de economistas mais consciente e mais preparados para pensar e discutir os desafios modernos.

Da mesma forma, é aspecto fundamental que não só os departamentos, mas os critérios de avaliação de produtividade levem em consideração áreas que são consideradas mais novas e que tem abordagens que muitas vezes são vistas como “não-áreas”, como a própria Economia Feminista, para incentivar pesquisadores e possibilitar o seu estudo no Brasil. Quanto à Economia Feminista, por exemplo, o principal periódico da área, a *Feminist Economics*, sequer é considerada no Qualis Capes de 2017-2020, mesmo tendo um fator de impacto (3.3) muito semelhante a periódicos com as maiores classificações pelo sistema, como a revista *Economia* (3.9). É necessário não apenas mostrar que a Economia é mais do que a imagem que se fez dela, mas também possibilitar que essa pluralidade exista.

Esse aspecto de abordar e explorar as diferentes facetas e abordagens da economia conversa com uma das reclamações de Azaleia, de que se faz pouca divulgação científica de áreas que não a macroeconomia tradicional ou finanças. Ela ressaltou como esse tipo de trabalho é importante para a construção da imagem da economia, e pode se refletir em um maior interesse não apenas de mulheres, mas de outras minorias ou um perfil diferente de homem.

O aspecto institucional também se faz essencial quando se trata de violências mais direcionadas e prevalentes, como o assédio sexual e o assédio moral. A impressão das entrevistadas que passaram por essas situações é de que as instituições não sabem como lidar, não possuem protocolos específicos e acabam prejudicando a vítima em sua atuação. É fundamental que existam políticas claras e bem desenhadas de como agir nessas situações, e que não haja convivência não apenas das pessoas em posições de chefia, mas de todos, para tais tipos de comportamento.

Esses aspectos também podem estar diretamente ligados com a presença de uma *masculinity contest culture*, como descrito por Berdahl et Al (2018), mas essa identificação exige mais pesquisa e investigação e pode variar a cada centro universitário. Além dessa, há diversos caminhos a serem tomados a partir desta tese para investigar outros aspectos da dinâmica de gênero dentro da Economia, incluindo investigações a respeito de como os aspectos espaciais e disparidades regionais influenciam na composição de gênero das universidades e como as redes de contato entre mulheres se dão, e o aprofundamento de vários dos temas gerais apresentados aqui, incluindo pesquisas voltadas para o ensino médio, explorando a visão que se tem da economia antes da entrada na universidade. Também existem várias perguntas a serem feitas a respeito de aspectos raciais e de classe. A diferença de perfis socioeconômicos entre professoras de universidades com melhores avaliações de produtividade e as demais foi uma coincidência desta pesquisa, ou realmente existe uma diferença no acesso aos corpos docentes de tais universidades? Como esse tipo de dinâmica se retroalimenta? Por outro lado,

uma pesquisa apenas com profissionais negros e pardos poderia enriquecer enormemente o entendimento das dinâmicas da profissão e como se dá o acesso e o interesse pela disciplina.

Por fim, no momento em que nos encontramos, com extremos climáticos¹¹, extremos políticos e incertezas, é mais importante do que nunca repensarmos como estudamos economia, quais ideias estão no centro das teorias utilizadas, e a quem servem. A mudança da situação feminina dentro da economia perpassa uma mudança na forma como a própria economia aceita as ideias diferentes e a forma de pensar e entender a economia. Quando se muda a perspectiva com a qual se encaram os problemas, as possibilidades de agenda de pesquisa se multiplicam.

¹¹ O ano de 2024 foi o ano mais quente registrado na história (Nações Unidas, 2025).

6 REFERÊNCIAS

- ACKER, J. (1990) 'Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations', *Gender and Society*, 4(2), pp. 139–158.
- AGENJO-CALDERÓN, A.; GÁLVEZ-MUÑOZ, L. Feminist Economics: Theoretical and Political Dimensions. *The American Journal of Economics and Sociology*, v. 78, n. 1, p. 137–166, 2019.
- ALMEIDA, J. S. DE; SOARES, M. Mudaram os tempos; mudaram as mulheres? Memórias de professoras do Ensino Superior. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 17, p. 557–580, jul. 2012.
- AURIOL, E.; FRIEBEL, G.; WEINBERGER, A.; et al. Underrepresentation of women in the economics profession more pronounced in the United States compared to heterogeneous Europe. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, v. 119, n. 16, p. e2118853119, 2022.
- BANDEIRA, L. A contribuição da crítica feminista à ciência. **Revista Estudos Feministas**, v. 16, n. 1, p. 207–228, abr. 2008.
- BASOLE, Amita; RAMNARAIN, Smita. Qualitative and ethnographic methods in economics. *In: S. LEE, Frederic; CRONIN, Bruce. Handbook of Research Methods and Applications in Heterodox Economics*. Cheltenham: Edgar Elgar, 2016. p. 135-163. ISBN 9781782548454.
- BARROS, S. C. DA V.; MOURÃO, L. TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE MULHERES CIENTISTAS À LUZ DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO. **Psicologia em Estudo**, v. 25, p. e46325, 19 jun. 2020.
- BAYER, A.; ROUSE, C. E. Diversity in the Economics Profession: A New Attack on an Old Problem. **Journal of Economic Perspectives**, v. 30, n. 4, p. 221–242, nov. 2016.
- BECCHIO, G. **A History of Feminist and Gender Economics**. London: Routledge, 2019.
- BELTRÃO, K. I.; ALVES, J. E. D. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, p. 125–156, abr. 2009.
- BENEITO, P. et al. Gender Imbalance across Subfields in Economics: When Does It Start? *Journal of Human Capital*, v. 15, n. 3, p. 469–511, 1 set. 2021.
- BERDAHL, J. L. et al. Work as a Masculinity Contest. **Journal of Social Issues**, v. 74, n. 3, p. 422–448, set. 2018.
- BIDERMAN, C.; COZAC, L. F. L.; REGO, J. M. *Conversas com economistas brasileiros*. 2.ed. São Paulo: Ed. 34, 1997.
- BOHN, L.; CATEL, E. Y. A. DA S. A presença da Economia Feminista na Ciência Econômica brasileira: avaliação da produção acadêmica na área entre 1990 e 2015. *Economia e Sociedade*, v. 32, p. 691–718, 11 dez. 2023.
- BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v. 3, n. 2, p. 77–101, 1 jan. 2006.
- BRIDGES, D.; WULFF, E.; BAMBERRY, L. Resilience for gender inclusion: Developing a model for women in male-dominated occupations. **Gender, Work & Organization**, v. 30, n. 1, p. 263–279, 2023.
- BUTLER, J. Atos performáticos e a formação dos gêneros: um ensaio sobre fenomenologia e teoria feminista. *In: BUARQUE DE HOLANDA, H. (Ed.). Pensamento Feminista: Conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 212–230.
- CARDÃO-PITO, Tiago. Using Survey Methods in heterodox economic research. *In: S. LEE, Frederic; CRONIN, Bruce. Handbook of Research Methods and Applications in Heterodox Economics*. Cheltenham: Edgar Elgar, 2016. cap. PART II RESEARCH METHODS AND DATA COLLECTION, p. 110-134. ISBN 9781782548454.

- CARRASCO, C. **INTRODUÇÃO 1 : PARA UMA ECONOMIA FEMINISTA 2**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2015/07/INTRODUCAO-para-uma-economia-feminista-Carrasco.pdf>, 1999.
- CAPEL. Ficha de Avaliação Área 28: Economia. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/avaliacao/FICHA_ECONOMIA_ATUALIZADA.pdf. 2020
- CHASSONNERY-ZAÏGOUCHE, C.; CHERRIER, B.; SINGLETON, J. D. “Economics is Not a Man’s Field”: CSWEP and the First Gender Reckoning in Economics (1971-1991). Rochester, NY, 28 dez. 2019. Disponível em: <<https://papers.ssrn.com/abstract=3510857>>. Acesso em: 17 jul. 2024
- COSTA-DIAS, M. et al. **Women in Academic Economics**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://res.org.uk/wp-content/uploads/2024/02/women-in-academic-economics-report-2024-v5.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2025.
- CITELI, M. T. Mulheres nas ciências: mapeando campos de estudo. *Cadernos Pagu*, n. 15, p. 39–75, 2000.
- CORSI, M.; D’IPPOLITI, C.; ZACCHIA, G. A Case Study of Pluralism in Economics: The Heterodox Glass Ceiling in Italy. **Review of Political Economy**, v. 30, n. 2, p. 172–189, 3 abr. 2018.
- DALMORO, M.; VIEIRA, K. M. Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista Gestão Organizacional**, v. 6, n. 3, 28 jul. 2014.
- Dados de participação das mulheres na ciência | gemaa. Disponível em: <<https://gemaa.iesp.uerj.br/infografico/participacao-de-mulheres-na-ciencia/>>. Acesso em: 8 ago. 2023.
- DANBY, C. Toward a Gendered Post Keynesianism: Subjectivity and Time in a Nonmodernist Framework. *Feminist Economics*, v. 10, n. 3, p. 55–75, 1 nov. 2004.
- DEQUECH, D. Applying the Concept of Mainstream Economics outside the United States: General Remarks and the Case of Brazil as an Example of the Institutionalization of Pluralism. **Journal of Economic Issues**, v. 52, n. 4, p. 904–924, 2 out. 2018.
- DONGRE, A.; SINGHAL, K.; DAS, U. “Missing” Women in Economics Academia in India. **Feminist Economics**, v. 30, n. 2, p. 89–122, 2 abr. 2024.
- DUPAS, P. et al. **Gender and the Dynamics of Economics Seminars**. Disponível em: <<https://www.nber.org/papers/w28494>>.
- DYNAN, K. E.; R., Cecilia Elena. The Underrepresentation of Women in Economics: A Study of Undergraduate Economics Students. *The Journal of Economic Education*, v. 28, n. 4, p. 350–368, 1997.
- EMAMI, Z., OLSON, P. *Engendering Economics : Conversations with Women Economists in the United States*, Taylor & Francis Group, 2002. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bristol/detail.action?docID=170600>.
- FERBER, M. A. The Study of Economics: A Feminist Critique. *The American Economic Review*, v. 85, n. 2, p. 357–361, 1995.
- FERREIRA, G.; SOUZA, A. A. DE; SILVEIRA, C. Vozes-Mulheres: trajetórias de professoras-mães-cientistas. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 13, n. 42, p. 185–201, 11 jul. 2020.
- FREITAS, M. DE A. Assimetrias de gênero na perspectiva de mulheres acadêmicas de uma universidade federal brasileira. 29 jan. 2018.
- FERNANDEZ, B. P. M. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. *Brazilian Journal of Political Economy*, v. 38, p. 559–583, set. 2018.
- GARTNER, H. L.; SCHNEEBBAUM, A. An Analysis of Women’s Underrepresentation in Undergraduate Economics. *Review of Political Economy*, v. 35, n. 3, p. 593–613, 3 jul. 2023.

- GINTHER, D.; KAHN, S.. Women in Economics: Moving Up or Falling Off the Academic Career Ladder? *Journal of Economic Perspectives*, v. 18, n. 3, p. 193–214, 2004.
- GOMES NETO, M. B.; GRANGEIRO, R. R.; ESNARD, C. Mulheres na academia: Um estudo sobre o fenômeno *queen bee*. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, v. 23, p. eRAMG220211, 22 abr. 2022.
- GRECCO, F. S.; FURNO, J. DA C.; TEIXEIRA, M. O. Por uma ciência econômica feminista. *Tematicas*, v. 26, n. 52, p. 11–22, 31 dez. 2018.
- GROENEWEGEN, P.; KING, S. Women as Producers of Economic Articles: A Statistical Assessment of the Nature and the Extent of Female Participation in Five British and North American Journals 1900-39. [Usyd.edu.au](https://www.usyd.edu.au), 2025.
- GUARINO, C. M.; BORDEN, V. M. H. Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family? *Research in Higher Education*, v. 58, n. 6, p. 672–694, 1 set. 2017.
- HARDING, S. A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista. In: BUARQUE DE HOLANDA, H. (Ed.). *Pensamento Feminista: Conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 95–118.
- HENGEL, E. Publishing While Female: are Women Held to Higher Standards? Evidence from Peer Review. *The Economic Journal*, v. 132, n. 648, p. 2951–2991, 7 nov. 2022.
- HEWITSON, G. J. *Feminist economics: Interrogating the masculinity of rational economic man*. [s.l.] Edward Elgar, 1999.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO T EIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Superior 2021. Brasília: Inep, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>. Acesso em: 30 04. 2023
- KALABIKHINA, I. E.; REBREY, S. M. Economics of gender: A bibliometric analysis. *Russian Journal of Economics*, v. 8, n. 3, p. 295–314, 2022.
- KELLY, E. L. et al. Gendered Challenge, Gendered Response: Confronting the Ideal Worker Norm in a White-Collar Organization. *Gender & Society*, v. 24, n. 3, p. 281–303, 1 jun. 2010.
- KLAMER, A.. *Conversations With Economists: New Classical Economists and Opponents Speak Out on the Current Controversy in Macroeconomics*. 1. ed. Estados Unidos da América: Rowman & Allanheld Publishers, 1984.
- KLUGER, E.. *Meritocracia de laços: gênese e reconfigurações do espaço dos economistas no Brasil*. 2017. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. doi:10.11606/T.8.2017.tde-06022017-113838. Acesso em: 2023-04-03.
- LAURETIS, T. A tecnologia de gênero. In: BUARQUE DE HOLANDA, H. (Ed.). *Pensamento Feminista: Conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 120–155.
- LAJOLO, M.; ZILBERMAN, R. **A formação da leitura no Brasil**. [s.l.] Editora Unesp, 2020.
- LIMA, B. S. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 3, p. 883–903, 15 set. 2013.
- LUNDBERG, S.; STEARNS, J. Women in Economics: Stalled Progress. *Journal of Economic Perspectives*, v. 33, n. 1, p. 3–22, fev. 2019.
- MATA, T.; LEE, F. S. The Role of Oral History in the Historiography of Heterodox Economics. *History of Political Economy*, v. 39, n. Suppl_1, p. 154–171, 1 dez. 2007.
- MAY, A. M. *Gender and the Dismal Science: Women in the Early Years of the Economics Profession*. [s.l.]: Columbia University Press, 2022.
- MAY, A. M.; MCGARVEY, Mary G.; WHAPLES, Robert. Are Disagreements Among Male and Female Economists Marginal at Best?: A Survey of Aea Members and Their Views on

- Economics and Economic Policy. *Contemporary Economic Policy*, v. 32, n. 1, p. 111–132, 2014.
- MEADE, E. E.; STARR, M.; BANSACK, C. Changes in Women's Representation in Economics: New Data from the AEA Papers and Proceedings. *Federal Reserve Notes*. 8 jun. 2021. Disponível em: <https://www.federalreserve.gov/econres/notes/feds-notes/changes-in-womens-representation-in-econ>MEADE, E. E.; STARR, M.; BANSACK, C. *cmics-new-data-from-the-aea-papers-and-proceedings-20210806.html*
- MELO, H. P.; OLIVEIRA, A. B. A produção científica brasileira no feminino. *Cadernos Pagu*, n. 27, p. 301–331, 2006.
- MELLO, U. Centralized Admissions, Affirmative Action, and Access of Low-Income Students to Higher Education. *American Economic Journal: Economic Policy*, v. 14, n. 3, p. 166–197, ago. 2022.
- Mulheres na ciência brasileira | gemaa.** , 11 fev. 2022. Disponível em: <https://gemaa.iesp.uerj.br/infografico/mulheres-na-ciencia-brasileira/>. Acesso em: 9 fev. 2025
- MUNSCH, C. L. et al. Everybody but Me: Pluralistic Ignorance and the Masculinity Contest. *Journal of Social Issues*, v. 74, n. 3, p. 551–578, set. 2018.
- NAÇÕES UNIDAS, **ONU confirma 2024 como o ano mais quente já registrado, com cerca de 1,55°C acima dos níveis pré-industriais.** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/287173-onu-confirma-2024-como-o-ano-mais-quente-j%C3%A1-registrado-com-cerca-de-155%C2%B0c-acima-dos-n%C3%ADveis>. 2025.
- NELSON, J. A. Gender, Metaphor, and the Definition of Economics. *Economics & Philosophy*, v. 8, n. 1, p. 103–125, abr. 1992.
- NELSON, J. A. Feminism and Economics. *Journal of Economic Perspectives*, v. 9, n. 2, p. 131–148, jun. 1995.
- PETTERINI, Francis C. Brazilian academic economics: A picture from the ANPEC exam microdata. *Economia*, v. 21, n. 3, p. 325–339, 2020.
- PEREDA, P. et al. Are women less persistent? Evidence from submissions to a nationwide meeting of economics. *Applied Economics*, v. 55, n. 16, p. 1757–1768, 3 abr. 2023.
- PEREDA, P. C. et al. Diferenças de gênero no financiamento acadêmico: evidências do Brasil. **IDB Publications**, 10 mar. 2022.
- PISCITELLI, Adriana. Gênero em perspectiva. *Cadernos Pagu*, n. 11, p. 141-155, 1998.
- PISCITELLI, Adriana. Ambivalência sobre os conceitos de sexo e gênero na produção de algumas teóricas feministas. In: AGUIAR, Neuma. *Gênero e Ciências Humanas: desafio às ciências desde a perspectiva das mulheres*. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos, 1997. p. 49-66.
- RAMNARAIN, Smita; PICKBOURN, Lynda. Separate or symbiotic? Quantitative and qualitative methods in (heterodox) economics research. In: S. LEE, Frederic; CRONIN, Bruce. **Handbook of Research Methods and Applications in Heterodox Economics**. Cheltenham: Edgar Elgar, 2016. p. 73-91. ISBN 9781782548454.
- REID, E. M.; O'NEILL, O. A.; BLAIR-LOY, M. Masculinity in Male-Dominated Occupations: How Teams, Time, and Tasks Shape Masculinity Contests. *Journal of Social Issues*, v. 74, n. 3, p. 579–606, 2018.
- RIBEIRO, J. (2023, February 9). Dados de participação das mulheres na ciência. Uerj.br; gemaa. Disponível em: <https://gemaa.iesp.uerj.br/infografico/participacao-de-mulheres-na-ciencia/> Acesso em: 8 ago 2023
- ROCHA, F. et al. Gender differences in the academic career of economics in Brazil. *Cuadernos de economía (Santafé de Bogotá)*, v. 40, n. 84, p. 815–852, 2021.

- ROSA, C. G. S. Mulheres economistas: uma análise de gênero nas academias. 68 f. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2021.
- ROSA, C. G. S.; SANTOS, C. M. DOS. Mulheres economistas: uma análise de gênero em universidades de Minas Gerais. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 18, n. especial, p. 1–31, 2022.
- RYAN, G. W., & BERNARD, H. R. *Techniques to Identify Themes*. *Field Methods*, 15(1), 85–109. doi:10.1177/1525822x022395, 2003
- ROSTEK, J.. English women’s economic thought in the 1790s: domestic economy, married women’s economic dependence, and access to professions: Beginning prior to 1850. In: MADDEN, K.; ROBERT, Dimand (ed.). *Routledge Handbook of the History of Women’s Economic Thought*. 1. ed. Oxon e Nova York: Routledge, 2018. cap. 2, p. 33-52. ISBN 978-1-1388-5234-1.
- SARSONS, H. et al. Gender Differences in Recognition for Group Work. *Journal of Political Economy*, v. 129, n. 1, p. 101–147, jan. 2021.
- SALTZMAN CHAFETZ, Janet. The Varieties of Gender Theory in Sociology: Basic Issues. In: SALTZMAN CHAFETZ, Janet (ed.). *Handbook of the Sociology of Gender*. 1. ed. Nova Iorque: Springer, 2006. v. 1, cap. 1, p. 3-24. ISBN 978-0387-32460-9.
- SCHUETZ, J.; SONDERGELD, V.; WEILAGE, I. The Women in Economics Index - Monitoring Women Economists’ Representation in Leadership Positions. Rochester, NY, 1 mar. 2024. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/abstract=4785288>. Acesso em: 19 abr. 2024.
- SILVA, F. F. DA; RIBEIRO, P. R. C. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. **Ciência & Educação (Bauru)**, v. 20, p. 449–466, jun. 2014.
- SMALL, S.F. and BRAUNSTEIN, E. (2024) ‘Has the Feminist Economics Intellectual Project Lost its Way? An Analysis of the Journal’s Evolution’, *Feminist Economics*, 30(1), pp. 1–39. Available at: <https://doi.org/10.1080/13545701.2023.2283468>.
- STREETON, R.; COOKE, M.; CAMPBELL, J. Researching the researchers: using a snowballing technique. **Nurse Researcher**, v. 12, n. 1, p. 35–47, 1 set. 2004.
- TAMANINI, M. Sociologia de gênero e da sexualidade: contextos, conceitos e desafios. In: FAZZI, Rita, LIMA, Jair Araújo de. *Temas e questões contemporâneas da Pós-Graduação em Ciências Sociais no Brasil*. São Paulo: Vozes, 2020. p. 567-586.
- TEIXEIRA, H. **Discurso de posse na ABL por Heloisa Teixeira**. Rio de Janeiro :Bazar do Tempo. Disponível em: <https://www.bazardotempo.com.br/blogs/bazar-do-tempo/discurso-de-posse-na-abl-por-heloisa-teixeira>, 2025. Acesso em: 31 mar. 2025.
- TEIXEIRA, L. et al. “É ela quem vai me atender?” Os desafios das mulheres em profissões culturalmente masculinas. *Brazilian Journal of Development*, v. 7, p. 64042–64059, 29 jun. 2021.
- TRUGER, A., van Treeck, T., Ederer, S., Hein, E., Niechoj, T., & Reiner, S. *Interventions: 17 Interviews with Unconventional Economists (2004-2012)*. Berlin: Metropolis-Verlag.
- VALENTOVA, J. V. et al. Underrepresentation of women in the senior levels of Brazilian science. *PeerJ*, v. 5, p. e4000, 19 dez. 2017.
- VAN DEN BRINK, M.; BENSCHOP, Y. Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, v. 19, n. 4, p. 507–524, 1 jul. 2012.
- VAN VEELLEN, R.; DERKS, B. Academics as Agentic Superheroes: Female academics’ lack of fit with the agentic stereotype of success limits their career advancement. **British Journal of Social Psychology**, v. 61, n. 3, p. 748–767, 2022.

WELLS, R. S. et al. Why Do More Women than Men Want to Earn a Four-Year Degree? Exploring the Effects of Gender, Social Origin, and Social Capital on Educational Expectations. *The Journal of Higher Education*, 1 jan. 2011.

WIRTH, Louis. The Problem of Minority Groups. *In*: LINTON, Ralph (ed.). **The Science of Man in the World Crisis**. [S. l.]: Columbia University Press, 1945. p. 347-372.

WOMEN IN ECONOMICS. The Women in Economics Index 2022. Berlin, 25 abr. 2023. Disponível em: <https://women-in-economics.com/wp-content/uploads/2022/12/WiE-Index-2022.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2023.

ZACCHIA, G. What Does It Take to Be Top Women Economists? An Analysis Using Rankings in RePEc. *Review of Political Economy*, v. 33, n. 2, p. 170–193, 3 abr. 2021.

7 APÊNDICE I – PERGUNTAS DO QUESTIONÁRIO

Parte um: Perfil Socioeconômico

2. Você é natural de onde? (Por estado)
3. Atualmente mora em lugar que não seja sua cidade natal? (Sim/Não)
4. Raça (seguindo parâmetros do IBGE)
5. Qual o rendimento bruto mensal de seu domicílio? (seguindo parâmetros do IBGE)
- 6 e 7. Nível de escolaridade da avó com maior escolaridade e da mãe
 - Analfabeto
 - Fundamental Incompleto
 - Fundamental Completo
 - Médio Incompleto
 - Médio Completo
 - Superior Incompleto
 - Superior Completo
 - Pós-Graduação
8. Onde estudou o ensino médio?
 - Escola pública estadual
 - Escola pública federal
 - Escola particular
9. Sexualidade:
 - Heterossexual
 - Homossexual
 - Bissexual/Multissexual
 - Outro
10. Estado Civil
11. Se é ou já foi casada, qual a profissão de seu(s) cônjuge(s)?
12. Tem filhos? (Sim/Não)
13. Se sim, quantos?
 - Um
 - Dois
 - Três ou mais
14. Você tem babá/diarista que vai a sua residência três vezes ou mais na semana?

Parte dois: Estudante de Economia

15. O que te fez ter interesse em economia?
 - Aptidão com matemática
 - Interesse por questões macroeconômicas (ex: inflação, questões fiscais, etc)
 - Influência familiar
 - Interesse por questões microeconômicas (ex: mercado de trabalho, pobreza, etc)
 - Fiz matérias de economia e decidi trocar de curso
 - Escolhi sem pensar muito
 - Outro
16. Como escolheu a universidade onde cursou a graduação?
 - Era a mais próxima de onde eu morava
 - Foi onde consegui passar

- Pelo prestígio
 - Outro
17. Havia outras mulheres na sua turma de graduação? Sim/Não
18. Quantas? (Aberta)
19. Como escolheu a universidade onde fez a pós-graduação? (mais de uma opção)
- Era a mais próxima de onde eu morava
 - Linhas de pesquisas de meu interesse
 - Pelo prestígio
 - Foi onde consegui passar
 - Outro
20. Havia outras mulheres na sua turma de pós-graduação (mestrado e doutorado)? (Sim/Não)
21. Quantas? (Aberta)

Parte três: Profissional de Economia

22. Qual sua escolaridade?
- Graduação completa
 - Mestrado
 - Doutorado
23. Qual seu cargo atual?
- Professora substituta
 - Professora adjunta
 - Professora assistente
 - Professora associada
 - Professora titular
24. Você é afiliada a que tipo de instituição?
- Universidade Pública
 - Universidade particular
 - Ambas
25. Você é vinculada como professora a algum programa de pós-graduação? Sim/Não
26. Em que área é a sua linha de pesquisa atual?
27. Por que decidiu estudar o que estuda hoje? (mais de uma opção)
- Interesse pessoal
 - Mais oportunidades de publicação
 - Linha de pesquisa do centro em que está
 - Maiores possibilidades de financiamento
 - Maior relevância social
 - Outro
28. Com que frequência você escuta comentários desagradáveis relacionados a mulheres em seu ambiente de trabalho (De 0 – Nunca a 10 – O tempo todo)
29. Com que frequência você sente que suas ideias são levadas em consideração e você é ouvida? (De 0 – Nunca a 10 – O tempo todo)
30. O quanto você sente que seus colegas valorizam suas ideias e as de suas colegas? (De 0 – Nenhuma valorização a 10 – Bastante valorizada)
31. Você sente que você e suas colegas recebem mais críticas e são avaliadas mais duramente do que seus colegas? (De 0 – Pegam mais leve a 10 – O julgamento é mais rigoroso)
32. Qual o nível de dificuldade de promoção para você e outras mulheres em seu departamento? (De 0 – É igual para todos a 10 – Muito mais difícil)

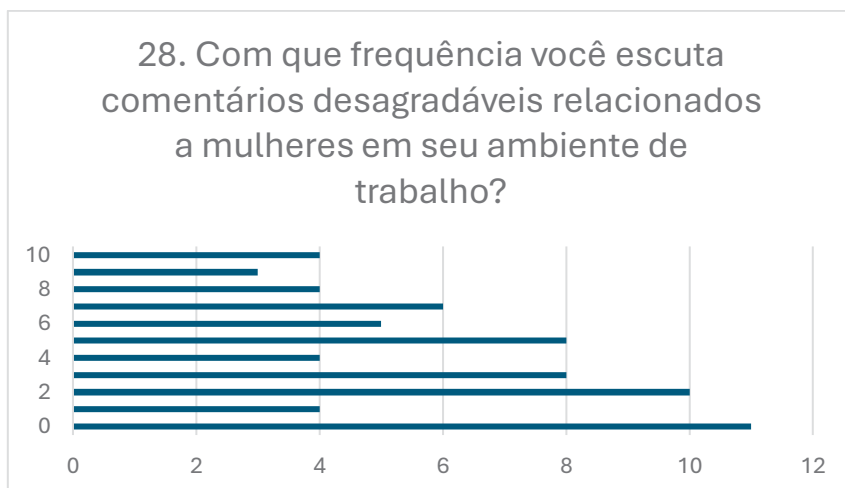
33. O quão difícil é para você publicar artigos? (De 0 – sem dificuldade a 10 – Muito difícil)
34. Você sente que seus colegas homens publicam mais rápido que você? (duas opções no máximo)
- Sim, conseguem ser aceitos mais rápido
 - Sim, conseguem escrever mais rápido
 - O tempo é semelhante
 - Acho que demoram mais
35. Você sente que seus artigos são aceitos mais facilmente se escritos com coautores?
- Sim
 - A dificuldade é semelhante
 - É mais fácil publicar artigos em que sou a única autora
 - Não sei opinar
36. Como você avalia sua carga de trabalho administrativo em comparação com a de seus colegas homens no mesmo ponto da carreira que você? (De 0 – Carga menor a 10 – Carga muito maior)
37. Como você avalia a quantidade de aulas que lhe são dadas em comparação com a de seus colegas homens no mesmo ponto da carreira que você? (De 0 – Carga menor a 10 – Carga muito maior)
38. Quanta liberdade você tem em seu trabalho para realizar seus projetos? (De 0 – nenhuma liberdade a 10 – Liberdade completa)
39. Com que frequência você se vê em situações em que sente que sua carreira seria ameaçada caso não seguisse sugestões de um colega com mais tempo de carreira? (De 0 – Nunca a 10 – O tempo todo)
40. Com que frequência você se sente constrangida por comentários feitos por colegas em seu ambiente de trabalho? (De 0 – Nunca a 10 – O tempo todo)
41. Com que frequência você se vê ou vê colegas em situações constrangedoras envolvendo toques inapropriados de colegas? (De 0 – nunca a 10 – O tempo todo)
42. Você já se sentiu prejudicada por não corresponder a propostas indecorosas feitas por colegas?
- Sim, e tenho colegas que passaram por situações semelhantes
 - Sim, mas sou o único caso que conheço
 - Não, mas tenho colegas que passaram por situações semelhantes
 - Não, e não conheço ninguém que tenha passado por isso
43. Há alguma outra situação que passou que não está relatada acima e gostaria de compartilhar? (Aberta e optativa)
44. O quão otimista você está quanto ao futuro da profissão para mulheres? (De 0 – nada otimista a 10 – Extremamente otimista).
45. Se pudesse dizer algo para uma adolescente considerando cursar economia, o que diria? (aberta)
46. Você aceitaria ser entrevistada, de forma anônima, para esta tese?

8 APÊNDICE II – ROTEIRO BASE DAS ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS

- **Background familiar:** Qual seu background familiar? Qual o nível de escolaridade dos seus pais? E dos seus avós? Onde você cresceu?
- **Estudante de economia:** O que te fez ter interesse em economia? Como escolheu a universidade onde estudou? Como foi sua experiência como estudante de graduação e de pós em economia? Qual foi seu "role model" enquanto estudante? Você teve alguma dificuldade quando era estudante? Havia outras mulheres na sua turma? Quantas? Você ainda mantém contato com alguma delas? Sabe o que estão fazendo? Qual foi o foco da sua tese? Como decidiu o assunto?
- **Profissional com família:** Você é casada/já foi casada? Qual a profissão de seu cônjuge? Você tem filhos? Quantos? Quantos anos tinha quando eles nasceram? Você tem babás/empregadas? Como você equilibra o trabalho e a família?
- **Economista profissional:** Como você se vê como economista? Como sua experiência como economista evoluiu com o tempo, se é que evoluiu? Por que decidiu estudar o que estuda hoje? Você encontrou obstáculos na sua carreira? Se sim, como os superou? Qual é sua experiência num geral com a economia? Como você se sente quanto às suas decisões profissionais? Você observou mudanças na economia ao longo do tempo? Você se considera uma economista feminista? Qual você acha que é sua maior contribuição para a economia? Por que acha que mais mulheres não são atraídas para a economia? Você considera que seu trabalho faz parte do mainstream da economia?

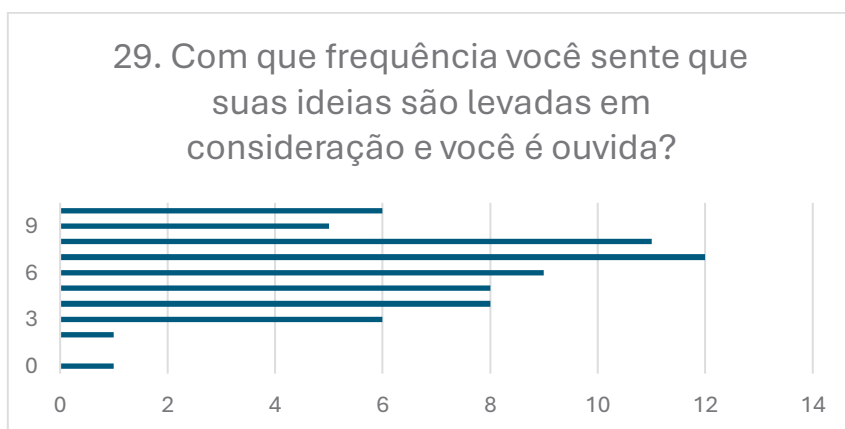
9 APÊNDICE III – GRÁFICOS RESULTANTES DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO

Gráfico 3 - Respostas à pergunta 28 do questionário



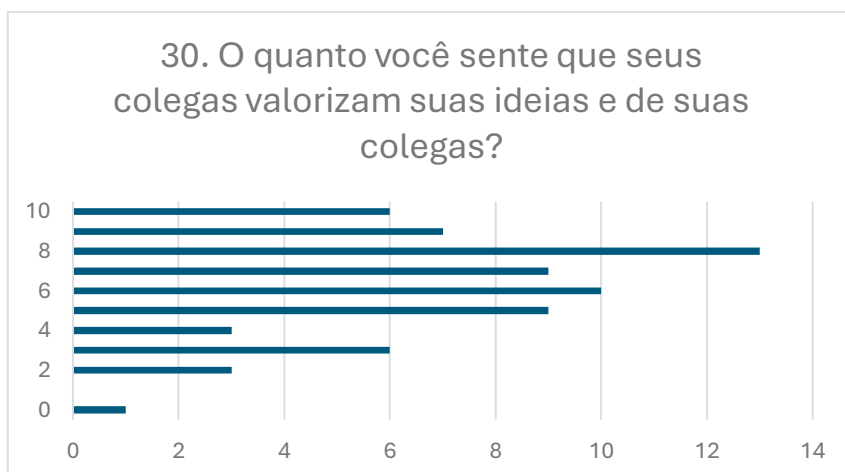
FONTE: Elaboração própria.

Gráfico 4 - Respostas à pergunta 29 do questionário



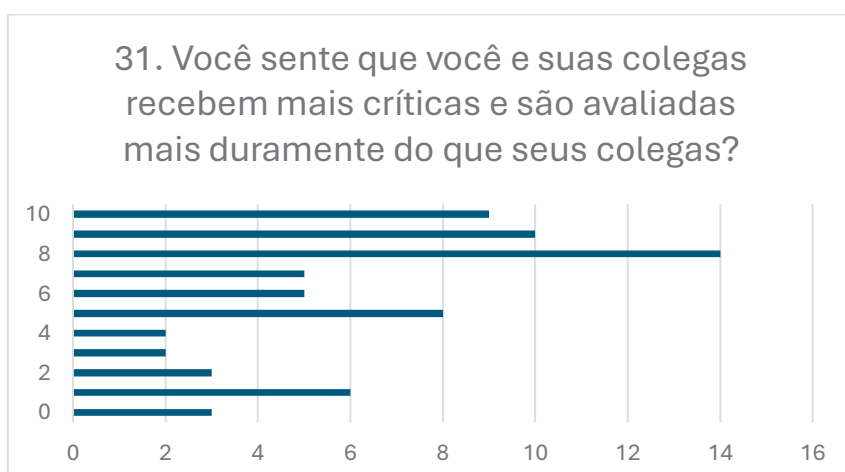
FONTE: Elaboração própria

Gráfico 5 - Respostas à pergunta 30 do questionário



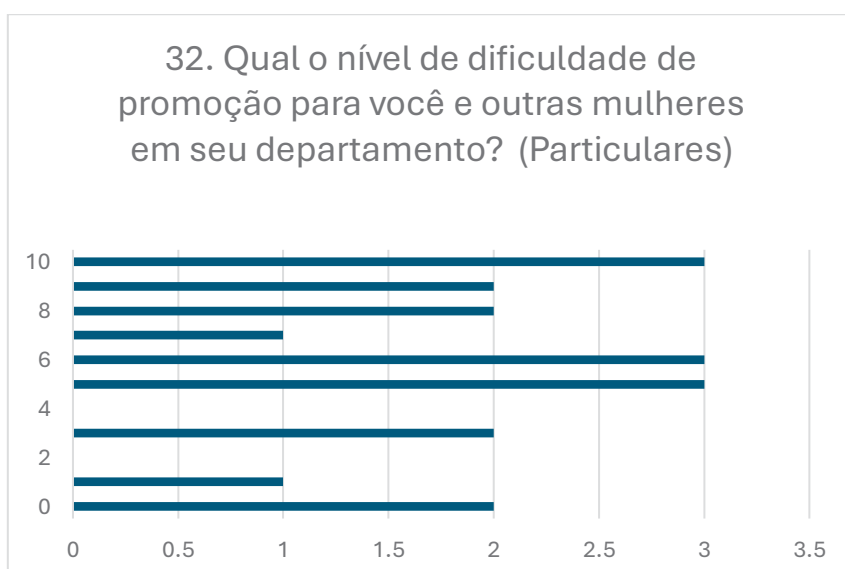
FONTE: Elaboração própria.

Gráfico 6 - Respostas à pergunta 31 do questionário



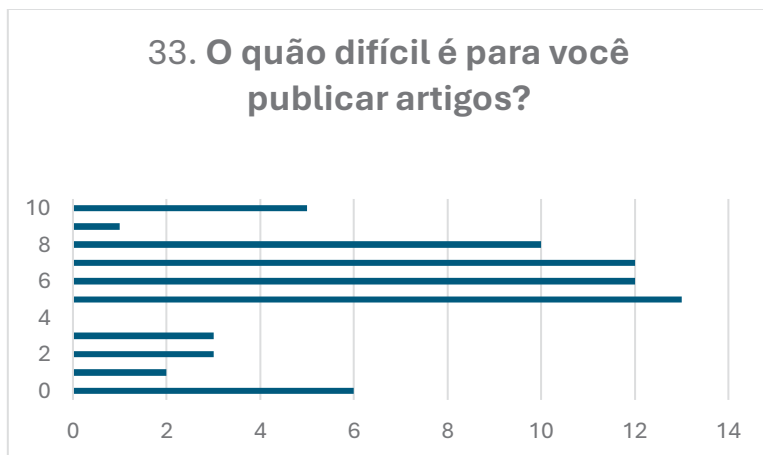
FONTE: Elaboração própria.

Gráfico 7 - Respostas à pergunta 32 do questionário



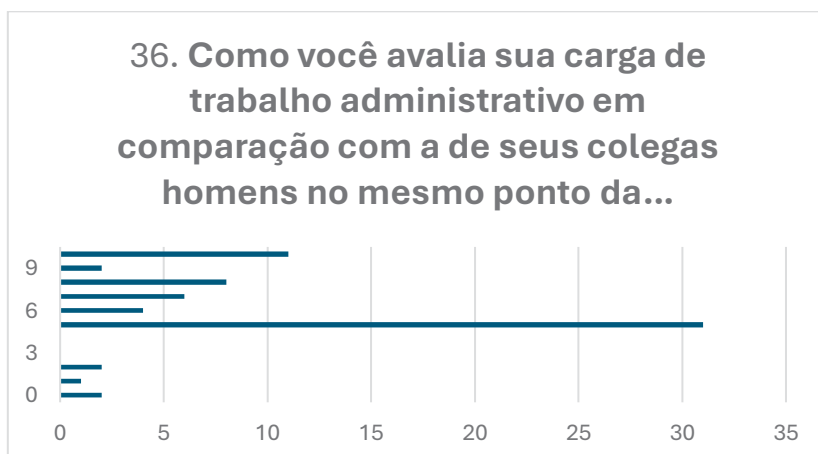
FONTE: Elaboração própria.

Gráfico 8 - Respostas à pergunta 33 do questionário



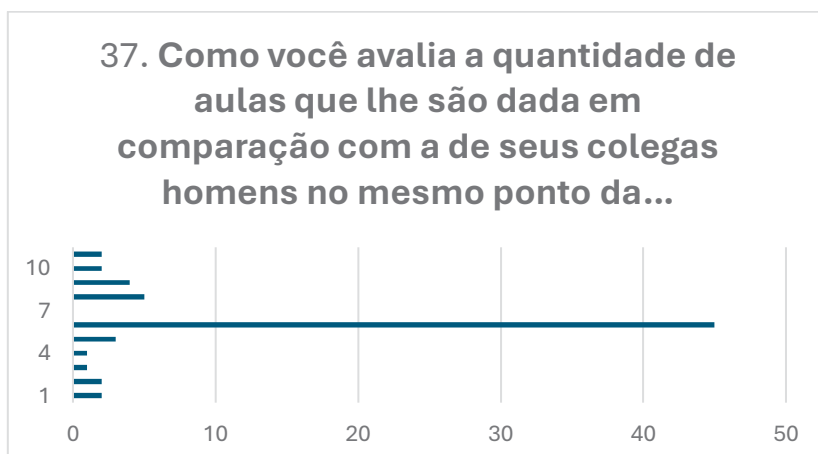
FONTE: Elaboração própria.

Gráfico 9 - Respostas à pergunta 36 do questionário



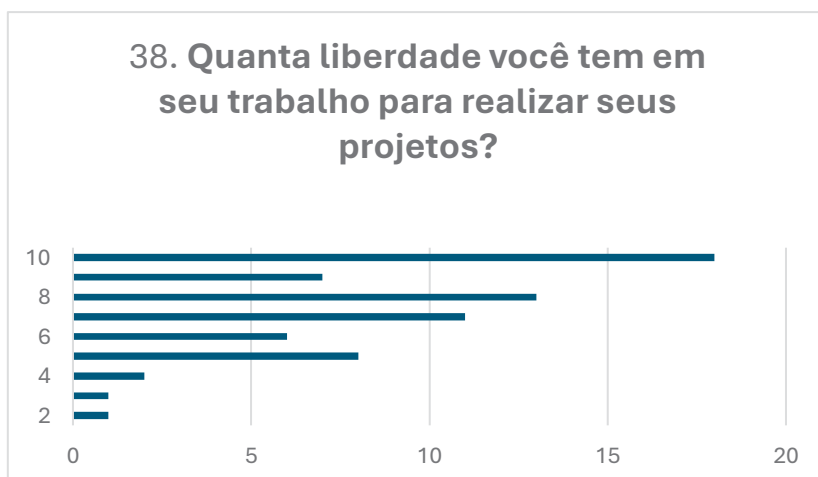
FONTE: Elaboração própria.

Gráfico 10 - Respostas à pergunta 37 do questionário



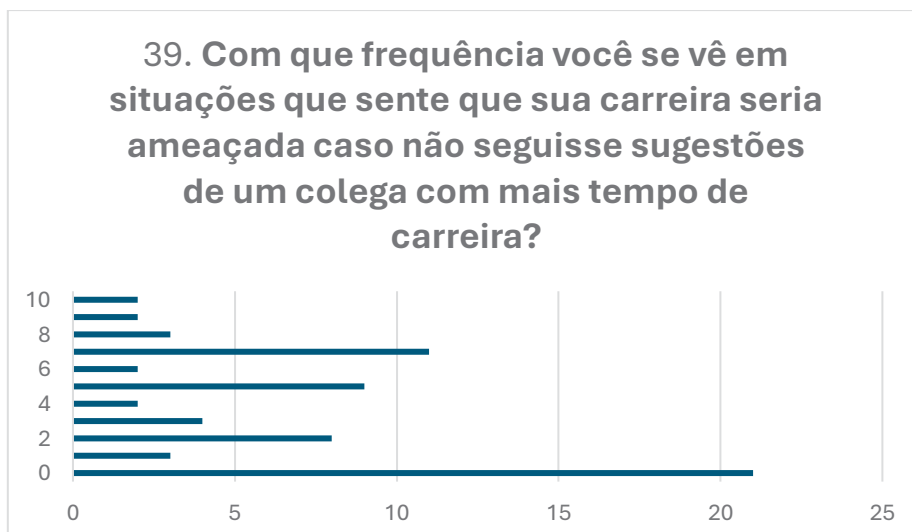
FONTE: Elaboração própria.

Gráfico 11 - Respostas à pergunta 38 do questionário



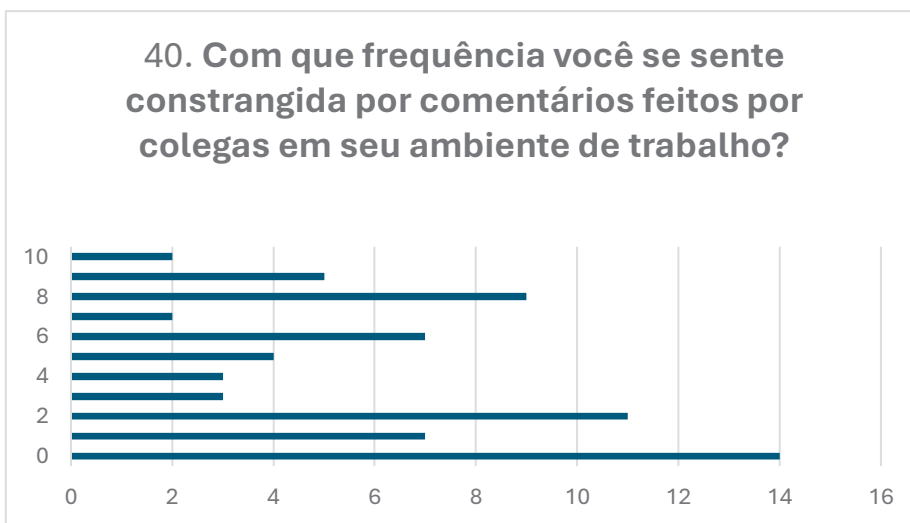
FONTE: Elaboração própria.

Gráfico 12 - Respostas à pergunta 39 do questionário



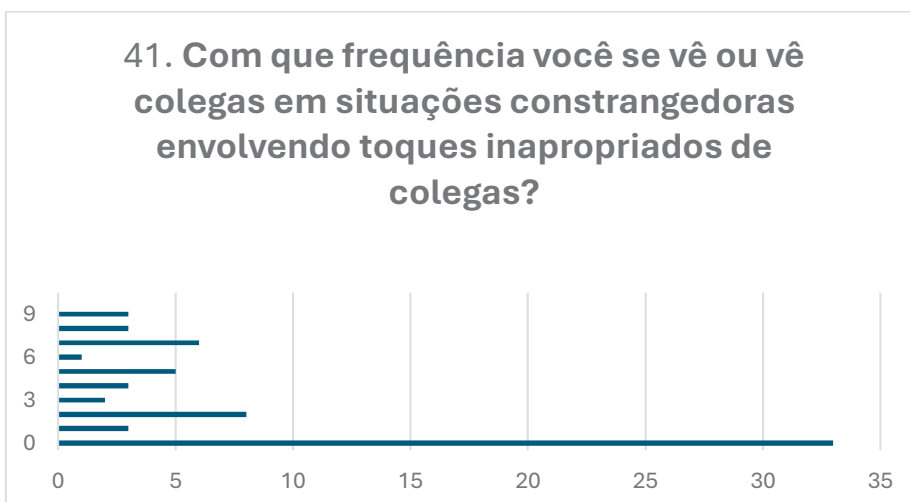
FONTE: Elaboração própria.

Gráfico 13 - Respostas à pergunta 40 do questionário



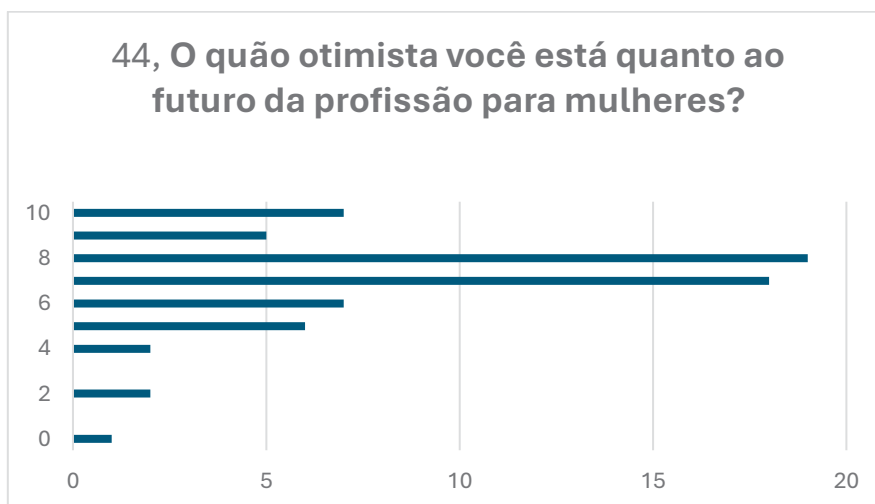
FONTE: Elaboração própria.

Gráfico 14 - Respostas à pergunta 41 do questionário



FONTE: Elaboração própria.

Gráfico 15 – Respostas à pergunta 44 do questionário



FONTE: Elaboração própria.