

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CAMPUS REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA
CENTRO DE CIÊNCIAS FÍSICAS E MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE QUÍMICA
LICENCIATURA EM QUÍMICA

Sarita Wisbeck

**Desafios do acesso e permanência profissional acadêmica das mulheres no
Departamento de Química da UFSC**

Florianópolis
2021

Sarita Wisbeck

**Desafios do acesso e permanência profissional acadêmica das mulheres no
Departamento de Química da UFSC**

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em
Química do Centro de Ciências Físicas e
Matemáticas da Universidade Federal de Santa
Catarina como requisito para a obtenção do
título de Licenciada em Química.

Orientadora: Profa. Dra. Anelise Maria Regiani

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Wisbeck, Sarita

Desafios do acesso e permanência profissional acadêmica
das mulheres no Departamento de Química da UFSC / Sarita
Wisbeck ; orientadora, Anelise Maria Regiani, 2021.

42 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências
Físicas e Matemáticas, Graduação em Química, Florianópolis,
2021.

Inclui referências.

1. Química. 2. Mulheres. 3. Ciências. 4. Maternidade. 5.
Assédio. I. Regiani, Anelise Maria . II. Universidade
Federal de Santa Catarina. Graduação em Química. III. Título.

Sarita Wisbeck

**Desafios do acesso e permanência profissional acadêmica das mulheres no
Departamento de Química da UFSC**

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de “Licenciada em Química” e aprovado em sua forma final pelo Curso de Licenciatura em Química da UFSC.

Florianópolis, 30 de setembro de 2021.

Profa. Danielle Marranquiel Henriques, Dra.
Coordenadora do Curso

Banca Examinadora:

Profa. Anelise Maria Regiani, Dra.
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Profa. Daniela Zambelli Mezalira, Dra.
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Profa. Tatiane de Andrade Maranhão, Dra.
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Este trabalho é dedicado a todas as mulheres do
Departamento de Química da UFSC.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de falar inicialmente sobre a importância que o ensino público teve na minha vida. Fui aluna de escola estadual, cursei o pré-vestibular da UFSC que foi oferecido na minha cidade, seguindo para a minha primeira graduação, o mestrado, e hoje curso a segunda graduação e o doutorado, todos em instituições públicas de ensino. Esse percurso por muitas vezes foi subsidiado por programas de assistência estudantil, e órgãos financiadores de pesquisa. Assim, agradeço aos órgãos de pesquisa desse país, e os programas de assistência estudantil da Universidade Federal de Santa Catarina, e reforço aqui meu desejo de que tais programas sejam ampliados e possam atingir a todos e todas. Dado o tema deste trabalho, eu quero agradecer a todas as mulheres que lutam diariamente para que as próximas gerações tenham um mundo menos machista e misógino. Eu desejo que estejamos cada dia mais unidas e fortes para ocupar todos os espaços que quisermos, e sermos livres para escolher qualquer caminho.

Aos meus pais Maria e Jairo pelo esforço para tornar este sonho realidade. As minhas lindas irmãs Sabrina e Samara, eu quero agradecer pelas conversas, pelo apoio e pela força que vocês me deram a vida inteira, também por me darem as jóias mais preciosas que guardo em meu coração, meus sobrinhos Guilherme e Kainoa. A minha família citada eu quero dizer que não há como agradecer a presença de vocês em minha vida. Aos amigos, quero agradecer a todos que tornaram a minha vida mais leve, e assim possibilitaram eu ter força para continuar e finalizar esse curso, assim como outras coisas na minha vida. Citar nomes ficaria complicado, mas há pessoas em especial que eu quero agradecer por todas as risadas e momentos de felicidade, Duda, Maria, e Letícia, espero ter vocês pra sempre ao meu lado. Quero agradecer ao Felipe, que animou meus dias por tantas vezes, sempre vendo o lado positivo das coisas, e que esteve ao meu lado nas muitas decisões difíceis que precisei enfrentar nestes últimos complicados meses deste percurso.

Agradeço também à minha orientadora Anelise Maria Regiani por sua confiança em mim e por toda disponibilidade em ajudar nos aspectos acadêmicos e pessoais. Agradeço às professoras que constituem a banca deste trabalho por todo esforço diário para tornar o Departamento de Química um lugar melhor para as mulheres. Agradeço imensamente as mulheres que participaram desta pesquisa, quero dizer que me emocionei lendo seus relatos, que sinto muito por vocês terem que enfrentar essas situações, mas que tudo isso deve se transformar em força para continuarmos nesta luta. Por fim, deixo meu desejo de que este trabalho seja fonte de conhecimento, e possa contribuir com as pesquisas que objetivem as questões de gênero dentro das ciências.

Nunca se esqueça que basta uma crise política, econômica ou religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados. Esses direitos não são permanentes. Você terá que manter-se vigilante durante toda a sua vida. (BEAUVOIR, Simone)

RESUMO

O Departamento de Química da UFSC possui a menor porcentagem de professoras mulheres do país, isto considerando os departamentos de química das universidades públicas. Este dado representa a urgência de que pesquisas sejam realizadas para investigar a origem desta pequena representação feminina, assim como para averiguar a qualidade de trabalho das professoras e estudantes do mesmo departamento. Desta forma, este trabalho consiste em uma pesquisa qualitativa, realizada através de análise textual discursiva, feita com as professoras que lecionam no Departamento de Química da UFSC, e com as estudantes de pós-graduação do mesmo departamento. A pesquisa foi realizada através de questionários totalmente digitais devido a pandemia do novo Coronavírus, e contou com a participação de 30% das professoras do departamento. As respostas evidenciaram três principais categorias de análise, sendo elas: “o homem é melhor do que a mulher”, "maternidade", e “assédio moral e sexual”. Estas categorias foram construídas com base nos depoimentos das entrevistadas, e mostraram a necessidade de políticas institucionais que envolvam estas três categorias. A pesquisa realizada neste trabalho pode servir como inspiração para trabalhos de formação de formadores - formação inicial e continuada.

Palavras-chave: Mulheres. Ciência. Maternidade. Assédio.

ABSTRACT

The Chemistry Department at UFSC has the lowest percentage of women professors in the country, considering the chemistry departments of public universities. This data represents the urgent need for research to be carried out to investigate the origin of this small female representation, as well as to ascertain the quality of work of teachers and students in the same department. Thus, this work consists of qualitative research, carried out through discursive textual analysis, carried out with the professors who teach in the Department of Chemistry at UFSC, and with the graduate students of the same department. The survey was conducted using fully digital questionnaires due to the new Coronavirus pandemic, and had the participation of 30% of the department's professors. The answers showed three main categories of analysis, namely: “the man is better than the woman”, “maternity”, and “moral and sexual harassment”. These categories were built based on the testimonies of the interviewees, and showed the need for institutional policies involving these three categories. The research carried out in this work can serve as inspiration for the training of trainers works - initial and continuing training.

Keywords: Women. Science. Maternity. Harassment.

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

Gráfico 1 - Comparação anual por gênero dos egressos no curso de Mestrado em Química da UFSC.....	19
Gráfico 2 - Comparação anual por gênero dos egressos no curso de Doutorado em Química da UFSC.....	19
Tabela 1 - Respostas dos questionários que representam a categoria 1.....	25
Tabela 2 - Respostas dos questionários que representam a categoria 2.....	28
Tabela 3 - Respostas dos questionários que representam a categoria 3.....	30
Tabela 4 (Apêndices) - Egressos nas variações de Ensino Médio no estado de Santa Catarina em 2019 separados por gênero.....	38
Tabela 5 (Apêndices) - Ingressantes nos cursos de Química da UFSC no ano de 2020 separados por gênero/ Egressos do mesmo curso e ano.....	38
Tabelas 6 e 7 (Apêndices) - Porcentagens de Ingresso/Egresso dos cursos de Química da UFSC no ano de 2020 separados por gênero.....	38

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
OBJETIVOS.....	20
OBJETIVOS GERAIS.....	20
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
METODOLOGIA.....	21
RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	23
Categoria 1: O homem é sempre melhor do que a mulher.....	24
Categoria 2: Maternidade.....	27
Categoria 3: Assédio moral e assédio sexual.....	30
Sobre as ações de incentivo às carreiras femininas.....	32
Sobre a formação de grupo focal.....	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS.....	35
APÊNDICES.....	38

1 INTRODUÇÃO

Mesmo na sociedade da informação e conhecimento em que vivemos, diversas áreas ainda apresentam barreiras para o acesso e permanência das mulheres. Estamos longe de conquistar a equidade, e extinguir os sofrimentos com desigualdade, violência moral, física, psicológica e sexual sofridos diariamente pelas mulheres. A mudança lenta de cenário, que está mais evidente nos últimos anos, de fortalecimento do gênero feminino está acontecendo através do caminho da educação (GROSSI, 2016). A trajetória da mulher brasileira nos últimos séculos passou de uma educação no lar para uma participação pequena nas escolas públicas, sendo seguida de uma presença significativa na docência do ensino primário, o que se confirma através dos dados do ano de 2019 no estado de Santa Catarina, onde as meninas foram 55% das concluintes no ensino médio, e nos cursos médios de Magistério, as meninas são 96% dos concluintes (SED-SC 2021). Isto ocorre porque, apesar de existir a possibilidade de as mulheres seguirem uma carreira acadêmica no Brasil, os preceitos do Brasil colonial encontram-se ainda muito enraizados na sociedade atual. Nos dias de hoje, percebe-se a presença feminina em todos os níveis de escolaridade e uma expressiva presença na docência do ensino superior em carreiras de áreas já pré definidas como femininas, como educação e saúde (GROSSI, 2016; MATOS, 2019).

Em suma, restrições impostas às mulheres desde o Brasil colônia, moldaram as suas preferências profissionais, ecoando nos ambientes profissionais ainda hoje. As restrições somadas aos fatores sociais, moldados pela família e por aspectos culturais definem um padrão comportamental das meninas. Essa construção comportamental é descrita pela escritora Simone de Beauvoir, explicando tais fatos com a conhecida frase: “Ninguém nasce mulher. Torna-se mulher” (BEAUVOIR, 1949, p.9). (MATOS, 2019).

As discussões ligadas ao tema “mulheres e gênero na educação” estão também mais presentes nas políticas governamentais. Um exemplo disto é o Plano Nacional de Educação, PNE, para o período 2014-2024, que lançou diretrizes dentro das questões de gênero para diminuir as discriminações históricas acerca das mulheres e para combater o machismo e estereótipos de gênero na sociedade atual. Foram propostas no PNE algumas estratégias para superar a desigualdade de gênero e aumentar a presença feminina nas áreas mais defasadas. A estratégia 14.8 da Meta 14 do plano determina “estimular a participação das mulheres nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, em particular aqueles ligados às áreas de Engenharia, Matemática, Física, Química, Informática e outros no campo das ciências” (BRASIL, 2014); é muito relevante, e para que ela seja atingida é necessário que se invista inicialmente no encorajamento de mulheres na graduação das áreas citadas. (MATOS, 2019; GROSSI, 2016).

Até o início do século passado a ciência era considerada imprópria para mulheres, mas as inovações envolvendo mulheres e gênero, as lutas feministas e debates promovidos por estes grupos fizeram uma movimentação no mundo da ciência e tecnologia nas últimas décadas. Atualmente, independente da área de conhecimento, os homens estão ainda em um nível hierárquico superior no meio acadêmico, e a educação vem sendo apontada como um

dos motivos para isto. A definição do que é *de menina* e o que é *de menino* impede a aprendizagem e a vivência das crianças e adolescentes. (BANCKES, 2019).

Alguns dados se mostram otimistas, como por exemplo o alcance na equidade de gênero no nível mais elevado de formação educacional, o doutorado. Isto ocorreu no Brasil em 2004, sendo que o país foi o pioneiro a atingir esta marca. (SOARES, 2001). As pesquisas mostram grande crescimento das mulheres em diversas áreas e níveis de formação, assim a educação tem fornecido às mulheres a possibilidade de se posicionar na sociedade. Porém, é importante pontuar que, apesar dos dados animadores, os obstáculos que envolvem a inserção das mulheres no mundo das ciências especificamente, ainda são enormes. (GROSSI, 2016).

A Academia Brasileira de Ciências, por exemplo, vem mudando gradativamente a diferença na representação de homens e mulheres. Em 2007, as mulheres eram 10% dos membros titulares, dez anos depois em 2017 este número passou para 14%, e com as eleições de 2020, a representação atingiu 18%. (GOV-SP, 2020). Parece ser de entendimento da Academia que o perfil dos membros precisa ser modificado, pois não representa a quantidade de mulheres chefiando laboratórios importantes de pesquisa no país (40% dos pesquisadores e 46% dos docentes de ensino superior), porém, uma vez que a representação é vitalícia, este perfil ainda levará anos para representar a verdade da ciência no país. É importante ressaltar que as desigualdades de gênero, no entanto, afunilam a presença feminina nos postos acadêmicos de maior prestígio e em posições de liderança dentro do mundo científico. (GOV-SP, 2020; OPENCIÊNCIA, 2020)

Para que seja possível elaborar medidas para que a presença feminina nas ciências seja modificada, é necessário compreender quais situações geram dificuldades de ingresso e permanência das mulheres dentro das carreiras em Ciência e Tecnologia, C&T, como por exemplo: (SOARES, 2001).

i) a dificuldade em conciliar as demandas da própria profissão e aquelas da profissão do parceiro. Mulheres aceitam mais facilmente uma mudança geográfica relacionada à profissão do parceiro do que os homens em relação à parceira. Este padrão é comum mesmo para casais nos quais ambos indivíduos são cientistas (o chamado two-body problem);

ii) a sobrecarga devido ao acúmulo das tradicionais funções do lar e da profissão acadêmica. A solução encontrada por algumas universidades é a criação de creches no próprio local de trabalho e a implementação de práticas que permitam uma maior flexibilidade no horário de trabalho;

iii) o reduzido número de mulheres em cargos de decisão. Isto dificulta a implementação de políticas e medidas que estimulem uma maior participação feminina em ciência e tecnologia;

iv) o escasso reconhecimento dentro da própria comunidade científica. Marie Curie é um clássico exemplo a ser citado. Foi necessário a recusa de Pierre Curie em receber o prêmio Nobel sozinho para que a comissão reconhecesse a contribuição de Marie na área de radioatividade.

Embora as mulheres sejam praticamente a metade dos pesquisadores cadastrados no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) (OLIVEIRA, 2020), a distribuição por áreas do conhecimento é desigual. Este não é um fenômeno apenas brasileiro, ele se repete em outros países. Dentre as causas prováveis para esta diferença, o processo de educação se destaca como protagonista. Dentro dos estímulos educacionais que as crianças recebem, os meninos são incentivados a lidar com instrumentos do mundo masculino (ferramentas, máquinas, carros e computadores), e as meninas são estimuladas muito cedo a um processo de socialização diferenciado, lidando com assuntos que envolvem mais áreas da saúde, educação e bem-estar, dentre outros. Toda essa formação acontece por meio da educação informal estabelecida pela família, mídia e relações sociais. (CUNHA, 2014).

As décadas que marcaram uma participação mais expressiva das mulheres na Ciência e Tecnologia são as de 60 e 70, e isto provavelmente está ligado aos movimentos feministas que ocorreram nestas décadas. (SILVA, 2014). É importante que seja dito, e constantemente fortalecido, que o feminismo contemporâneo vem contribuindo para transformar as estatísticas das mulheres nas ciências. Apesar desse aumento, sabe-se que ele ainda ocorre de modo dicotomizado pois a concentração de mulheres ocorre em áreas específicas. (GROSSI, 2016).

Quando se trata da escolha de carreira, algumas áreas dispararam em níveis de desigualdade. É sabido que existem áreas que são associadas a meninas, assim como habilidades que são consideradas totalmente masculinas. O afastamento das meninas dentro das carreiras científicas, principalmente aquelas que envolvem matemática, está associado à edificação social do gênero. Há uma construção social e histórica do que os homens devem saber fazer e das características de delicadeza e afetividade femininas. Tais características das mulheres foram associadas por muito tempo quase exclusivamente às funções do magistério, e isto se mostra claramente nos dados obtidos através da Secretaria de Educação do Estado de Santa Catarina (2020), tornando esta atividade de educar algo praticamente maternal. (GROSSI, 2016).

Introduzido pelos próprios educadores, o conceito de vocação gera a falsa ideia de que algumas pessoas têm tendências inatas para algumas ocupações, e dentro disso as mulheres foram afastadas das carreiras científicas. A vocação foi um dos mecanismos mais eficientes para induzir as mulheres a escolher as profissões menos valorizadas socialmente. O conceito chamado de vocação trata-se de características historicamente atribuídas aos homens, como senso de disputa, racionalidade, objetividade e força, e estas características excluem as mulheres do cenário científico. O ingresso das mulheres nas carreiras de ciências é fundamental para a diminuição das diferenças de gênero no mercado de trabalho, pois isto corta um processo já construído que beneficia os homens socialmente, como a obtenção de bolsas de estudo, ocupação de cargos de chefia, melhores ganhos salariais. (GROSSI, 2016).

A desproporcionalidade no número de mulheres na C&T tem sido abordada em muitos trabalhos nas últimas décadas. As causas desse problema são complexas e com múltiplas facetas, de ordem sócio-cultural, econômica, e histórica. Acredita-se que medidas que

estimulam o aprendizado de matemática e áreas correlatas em um período de desenvolvimento feminino precoce, aliado à políticas de incentivo a jovens cientistas podem reverter esta situação gradativamente. Dentro desta discussão, é importante ressaltar que o preconceito não afeta todas as mulheres de forma igualitária, há múltiplas facetas, veladas, e explícitas. Convém falar que as cientistas das áreas de Ciências Biológicas passam por preconceitos ou discriminações pequenas quando comparadas às cientistas de áreas como a Física por exemplo. Esta diferença está ligada ao número de mulheres que existem nas áreas em que elas estão inseridas, como por exemplo a equivalência de gênero na maioria dos casos dentro das Ciências Biológicas, o que está de fato, longe de ocorrer nos cursos de Física. (SILVA, 2014; SOARES, 2001).

Existem propostas que atribuem a desproporcionalidade de mulheres na C&T, incluindo diferenças biológicas, cognitivas ou de socialização. Os argumentos giram em torno do controle emocional das mulheres, o que supostamente dificulta as decisões objetivas e certa agressividade “necessária” para alguns lugares da sociedade. (SOARES, 2001). Segundo estudos, nos primeiros anos da escola até o início do ginásio, o interesse por matemática é semelhante pelos dois gêneros. No fim do ginásio ocorre uma crescente diferença no interesse em matemática e ciências em geral, sendo esta superior pelo gênero masculino. Algumas autoras propõem que a representação desproporcional de mulheres em C&T está relacionada principalmente ao desinteresse pelas áreas durante a adolescência, onde as bases do conhecimento formal são estabelecidas nestas áreas, e não está ligada a nenhum tipo de inaptidão. (SOARES, 2001). Neste caso, cabe aos educadores a investigação dos motivos que levam a este desinteresse durante a adolescência, e ainda, um estudo profundo de metodologias de ensino que possam preencher estas lacunas que separam as meninas e mulheres das áreas de ciência e tecnologia.

Apesar da formação universitária das mulheres ser superior à dos homens, a ascensão ao longo da carreira profissional (citações e prêmios), os homens ainda se destacam. A representatividade baixa das mulheres em estágios elevados como o prêmio Nobel, por exemplo, exige uma reflexão. Para a área da Química, do total de 181 premiados, apenas 5 são mulheres (2,8%). Isto possivelmente está associado ao efeito tesoura, no qual a quantidade de mulheres vai diminuindo à medida que se avança na carreira e é fortemente influenciado pelos estereótipos e pelas próprias funções sociais e culturais da mulher a partir do período em que surgem mudanças significativas na vida pessoal da mulher, como casamento e filhos. A presença feminina em cargos de liderança nas universidades e instituições de pesquisa são importantíssimos, pois estes cargos atuam de maneira decisiva na formulação de políticas públicas com prioridade de equidade de gênero. (NAIDEK, 2020).

Aumentar a participação feminina em C&T resultará em transformações sociais e econômicas que são favoráveis para a sociedade como um todo. No Brasil, por exemplo, onde a educação familiar e primária são advindos majoritariamente de mulheres, os benefícios de uma maior participação feminina na C&T são enormes. (SOARES, 2001). Sob aspectos econômicos e de desenvolvimento científico, uma maior representação feminina contribui

para diversidades de abordagens e soluções de problemas, a receita de sucesso sempre está relacionada à criação de grupos com visões diferentes, profissionais distintos e que resolvem de maneira diferente o mesmo problema. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a redução de 25% da desigualdade de gênero no mercado de trabalho até 2025 poderá gerar um aumento no PIB de 4% nos países da América Latina. (NAIDEK, 2020).

Um dos motivos mais claros quando se trata de permanência das mulheres em cursos ou carreiras científicas está relacionado às escolhas que as mulheres precisam fazer, estas escolhas incluem conflitos de carreira com a maternidade, atenção e obrigação com a família *versus* as exigências da vida acadêmica. Há aquelas que optam por uma das atividades e outras que decidem combinar as duas. Para as que decidem conciliar as duas, além de ser necessário se desdobrar devido às múltiplas tarefas, há de se conviver também com um peso e cobrança social de falhar por não se dedicar tanto aos filhos e ao marido, assim como não ser tão produtiva como pesquisadora, por exemplo. (SILVA, 2014).

No Brasil, 26,1% das meninas que não estudam deixaram a escola para realizar afazeres domésticos ou cuidar de pessoas, conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD/2016); outros estudos apontam a gravidez como outra importante causa da evasão escolar de mulheres jovens. Estas situações interferem diretamente na escolha das profissões por mulheres, sendo geralmente levadas a escolher profissões cuidadoras, que são postas como femininas. Os motivos que afastam as mulheres das carreiras de exatas e engenharias vão desde a crença de que o raciocínio vinculado à área de exatas está relacionado ao homem, até as razões relacionadas a incompatibilidade, afastamento e dificuldades de adaptações das mulheres em culturas profissionais masculinas. (MATOS, 2019).

Segundo Bourdieu (2006), a trajetória não se trata de acontecimentos lineares em uma narrativa coerente, mas sim uma narrativa que constrói e ressignifica percursos, experiências, e que se deslocam a todo momento a partir dos lugares sociais e culturais que são ocupados pelos sujeitos. Utilizando a lógica das oposições binárias, que estruturam o pensamento moderno, e consequentemente as trajetórias, o homem é a referência e a mulher é apresentada como o “outro”, o oposto do homem. Dentro da ciência, a mulher tornou-se esse outro desde sua inserção, pois o sujeito do conhecimento é o homem, e suas características e habilidades são definidas como necessárias para fazer ciência. (SILVA, 2014).

Aparentemente a sociedade é embasada em uma série de dualismos: razão/emoção, ativo/passivo, pensamento/sentimento, objetivo/subjetivo, mente/corpo, sujeito/objeto, cultura/natureza, etc. Estes pares são sempre sexualizados, sendo o primeiro relacionado ao masculino e o segundo ao feminino, estes pólos também estabelecem hierarquias tomando o primeiro como referência. Dentro da ciência não é diferente, pois a ciência é um produto cultural, social e histórico, desde sempre foi moldada e construída pelo representante masculino - o homem, branco, ocidental, elitista e colonial. A crítica feminista vem então problematizando este entendimento de que a produção de ciência legítima se dá a partir de valores associados ao masculino. (SILVA, 2014).

Os estereótipos que separam o masculino do feminino imperam sobre a sociedade e devem ser trabalhados e discutidos amplamente em todos os setores sociais, em especial nas escolas. É papel da família e da escola trabalhar esses estereótipos de modo a promover um equilíbrio cultural entre homens e mulheres, estabelecendo uma relação de igualdade entre ambos. Sendo que a escola como responsável pela educação formal, possui papel fundamental na promoção de uma educação científica para todos, tornando homens e mulheres capazes de enfrentar os desafios impostos pelo sistema Ciência, Tecnologia e Sociedade, CTS. (CUNHA, 2014).

O relato de mulheres que construíram carreiras dentro das ciências onde há predominância masculina mostram atitudes como adaptação ao ambiente masculino para aumentar a sua credibilidade como cientista. Nessas áreas, é considerado importante que as mulheres abandonem os adornos e comportamentos ligados à feminilidade para de alguma forma tornar-se "invisível" como mulher. É uma maneira que as mulheres encontram de evitar atenção indesejável à sua sexualidade, evitando assédios e se tornando mais próxima da seriedade impressa pelos homens cientistas. (SILVA, 2014).

De fato, há um crescente desestímulo pelas carreiras científicas, isto contando meninos e meninas estudantes de ensino médio. Assim os educadores precisam voltar seus olhares a este fato, pois isto certamente é um reflexo de muitas das práticas escolares. Estas práticas devem ser constantemente repensadas, de maneira a exercer dentro da escola uma formação científica dos jovens e motivação deles pela carreira, e isto certamente não ocorre com o repasse de conteúdos prontos e acabados dentro das salas de aula. Como possibilitar a formação de um espírito científico se nossos laboratórios escolares continuam fechados ou, quando são utilizados, servem apenas para comprovar na prática aquilo que foi exposto na teoria? A educação científica precisa estimular em primeiro lugar a curiosidade e o espírito pesquisador dos e das estudantes, levando-os a observar a realidade concreta do mundo, deixando o estudante realizar tateios experimentais no processo de descoberta e a construção de relações significativas entre os fenômenos. (CUNHA, 2014).

Certamente a metodologia de ensino tradicional contribui para um desinteresse dos e das estudantes nas áreas de exatas, e isto ocorre tanto para meninos quanto para meninas, pois o ensino é conduzido de forma mecanicista, onde o estudante não é estimulado a pensar criticamente. A visão de que ciência é algo concreto e verdade absoluta, um conjunto de conhecimentos prontos e acabados e totalmente distantes da realidade sociocultural dos estudantes faz com que o desinteresse cresça ainda mais. Diversas pesquisas apontam este desinteresse maior por parte das meninas, de acordo com as pesquisas as meninas sentem falta de projetos nas áreas de exatas que sejam mais envolventes e que as estudantes participem mais. As e os estudantes precisam ser retirados do local de ouvintes e reprodutores de conteúdo, e as habilidades críticas precisam ser trabalhadas. As dinâmicas em salas de aula precisam valorizar as opiniões femininas. (MATOS, 2019).

Nos últimos anos surgiram diversos projetos em universidades que visam incentivar e oferecer estímulo científico para as meninas seguirem carreiras científicas. Existem trabalhos

com propostas de ferramentas metodológicas para incentivar as meninas em áreas que geralmente não são tão procuradas com elas, como por exemplo, o trabalho realizado por Moro e colaboradoras que visava incentivar o interesse das meninas nas áreas de STEM (sigla em inglês para Ciência, Tecnologia, Engenharias e Matemática) através de estratégias de metodologias ativas. Neste trabalho, as autoras destacaram como muito eficientes as metodologias de Sala de Aula Invertida, Instrução por Pares, Aprendizagem Baseada em Problemas, Games, e Projetos, todas elas dentro do contexto de metodologias ativas de aprendizagem. (MORO, 2019).

Artigos apontam que para melhorar estes índices de exclusão feminina das carreiras científicas, uma das opções dentro do ensino de química é seguir a orientação CTSA (ciência, tecnologia, sociedade e ambiente), pois ela admite uma visão renovada da ciência, procurando quebrar antigos dogmas e estabelecer novos paradigmas. Dentro da perspectiva CTSA as ideias e concepções defendidas são próximas da do educador Paulo Freire, afirmando ainda mais o papel fundamental do ensino em ajudar a ter uma leitura crítica do mundo. Nesse contexto, pode-se dizer que o incentivo à carreira científica das mulheres pode se dar por meio da experimentação, suscitando-se a atitude crítica e criativa das meninas. (TEIXEIRA, 2016).

A Universidade Federal de Santa Catarina, é, dentre as instituições públicas de ensino, a que possui a menor representação feminina dentre os docentes de química, portanto um estudo detalhado das condições de ingresso e permanência das mulheres dentro desta universidade e departamento é fundamental. (NAIDEK, 2020). No caso do Departamento de Química da UFSC, dos 56 professores, 41 são homens e apenas 15 são mulheres, ou seja, 73% dos docentes são do gênero masculino.¹ Quando comparamos aos números de egressos dos cursos de pós-graduação do mesmo departamento nos últimos anos², demonstrados nos Gráficos 1 e 2, percebemos que existem fatores que impedem as mulheres de ascender nas carreiras acadêmicas e em posições de liderança. Os dados coletados neste projeto mostram que as mulheres estão se formando em maioria no ensino médio (Tabela 4 - Apêndices), ingressando e formando-se nos cursos de química com proporções muito parecidas com os homens (Tabelas 5, 6 e 7 - Apêndices), e formando-se em expressiva maioria na pós graduação, porém quando analisamos os dados referentes a carreira profissional essa proporção muda drasticamente. Mediante o exposto, as seguintes questões de pesquisa foram analisadas: Quais são os motivos que afastam as mulheres egressas dos cursos de graduação e pós-graduação em química da carreira acadêmica? Desdobramentos dessa questão são: Qual é o interesse das mulheres que cursam graduação e pós-graduação pela carreira científica? Como a Universidade estimula e/ou desestimula esse interesse? E para aquelas que

¹ Departamento de Química da UFSC. Disponível em: Docentes - Departamento de Química - CFM - UFSC

² Disponível em: <https://egressos.sistemas.ufsc.br/>.

ingressaram como docentes na Universidade, quais as dificuldades que afetam a permanência e produtividade destas mulheres? Espera-se que este trabalho amplie e fortaleça a discussão e as ações para promover as mulheres na ciência e ampare estudos de paridade de gênero dentro do Departamento de Química da UFSC.

Gráfico 1 - Comparação anual por gênero dos egressos no curso de Mestrado em Química da UFSC.

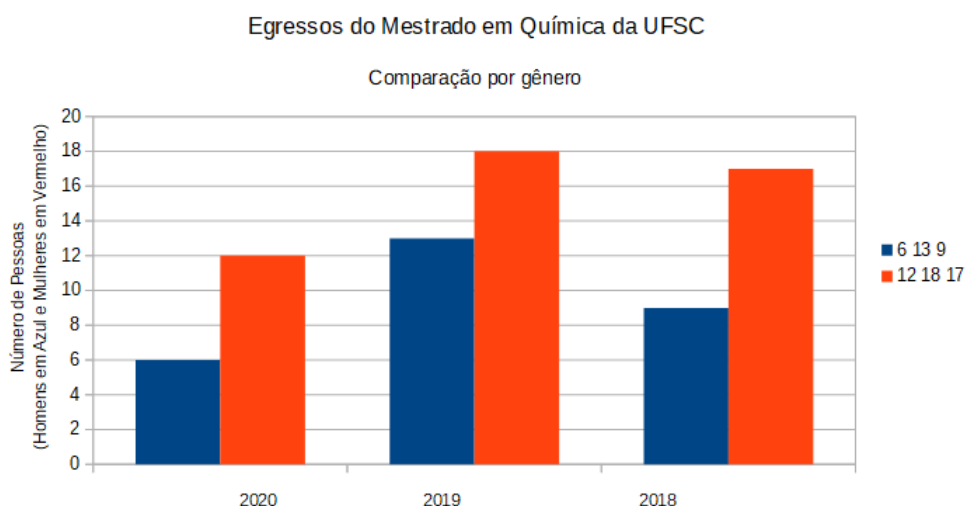
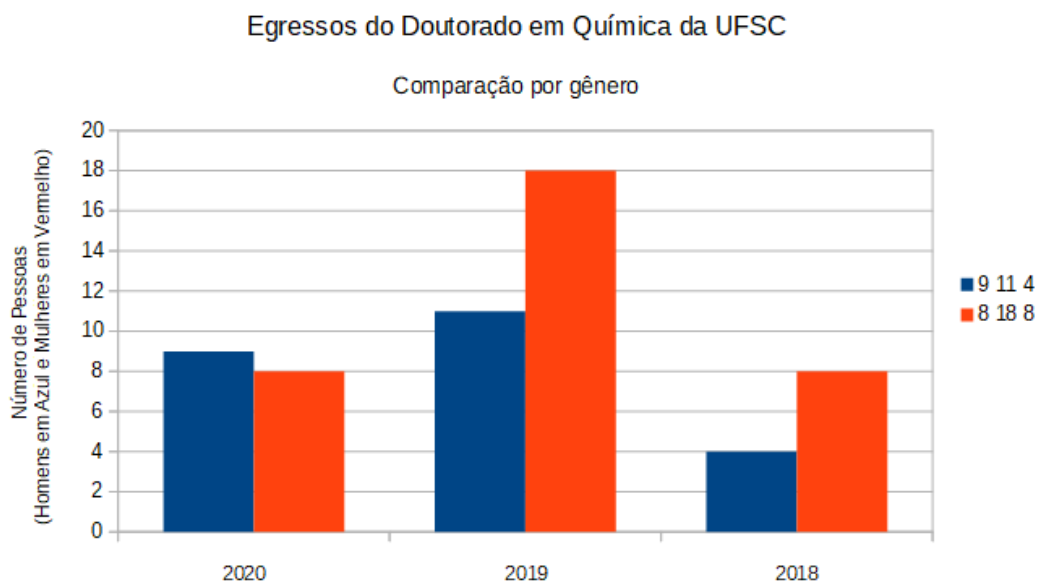


Gráfico 2 - Comparação anual por gênero dos egressos no curso de Doutorado em Química da UFSC.



2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo principal deste trabalho foi identificar os possíveis fatores, pertencentes à universidade ou a estrutura social como um todo, que afastam e/ou prejudicam as mulheres na carreira profissional de pesquisadora e professora na área de Química dentro do Departamento de Química da UFSC.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conhecer as expectativas sobre a carreira profissional de mulheres formandas na pós-graduação em química da UFSC;
- Identificar, na perspectiva das mulheres formandas e das docentes do departamento de química, quais são as situações que promovem o afastamento da carreira acadêmica científica;
- Perceber quais ações educativas/institucionais poderiam ser realizadas para estimular o acesso e permanência de mulheres em carreiras científicas.

3 METODOLOGIA

A definição da abordagem metodológica em uma pesquisa é fundamental, pois o sucesso da pesquisa depende, além do envolvimento do pesquisador, da habilidade em escolher um caminho para ser seguido até que os objetivos sejam atingidos. (RIBEIRO, 2008). Pesquisas qualitativas têm cada vez mais utilizado análises textuais, partindo de textos já existentes ou produzindo o material de análise a partir de entrevistas, questionários e observações. A pesquisa qualitativa pretende aprofundar a compreensão dos fenômenos que investiga a partir de uma análise rigorosa e criteriosa desse tipo de informação, isto é, não pretende testar hipóteses para comprová-las ou refutá-las ao final da pesquisa; a intenção é a compreensão. (MORAES, 2003).

A pandemia do novo Coronavírus estabeleceu condições restritas para a realização deste trabalho, assim, questionários foram escolhidos como instrumentos necessários para obtenção dos dados. Provavelmente em um momento não pandêmico estes questionários seriam realizados de maneira presencial através de entrevistas, onde ramificações de perguntas poderiam ocorrer. Dois grupos foram avaliados, as alunas da pós-graduação e das professoras; ambos do Departamento de Química da UFSC. O questionário presente no Apêndice 6 deste trabalho foi enviado para todas as professoras que lecionam aulas dentro do Departamento de Química da UFSC, o que totalizaram 20 professoras. Foram obtidas 6 respostas para o questionário, representando 30 % das professoras. No caso das estudantes de pós-graduação, o questionário presente no Apêndice 7 foi enviado para todas as estudantes de Pós-Graduação em Química do Departamento de Química da UFSC, o que totalizaram 66 estudantes. Foram obtidas apenas 2 respostas para o questionário.

Um dos objetivos do questionário foi especular sobre a formação de grupos focais de acordo com esta divisão. Morgan (1997) define grupos focais como uma técnica de pesquisa que coleta dados por meio das interações grupais ao se discutir um tópico especial sugerido pelo pesquisador. Como técnica, ocupa uma posição intermediária entre a observação participante e as entrevistas em profundidade. Pode ser caracterizada também como um recurso para compreender o processo de construção das percepções, atitudes e representações sociais de grupos humanos. (GONDIN, 2003). Estes grupos seriam realizados através de reuniões gravadas, onde as participantes deveriam assinar o Termo Livre de Consentimento que consta nos Apêndices.

As respostas dos questionários foram analisadas utilizando a metodologia de Análise Textual Discursiva, ATD (MORAES, 2003). A partir de textos (transcrições de questionários, entrevistas, observações, entre outros) a ATD é realizada em movimentos de desconstrução das informações escritas e de reconstrução ou síntese. Esse tipo de análise pode ser compreendida como um processo auto-organizado de construção de compreensão em que novos entendimentos emergem de uma sequência recursiva de três componentes: desconstrução dos textos do corpus, a unitarização; estabelecimento de relações entre os

elementos unitários, a categorização; o captar do novo emergente em que a nova compreensão é comunicada e validada. (RAMOS, 2015; MORAES, 2003).

Assim, seguindo tais preceitos da ATD, em primeiro lugar ocorreu a divisão das respostas dos dois grupos de mulheres, e dentro desta divisão, cada pergunta foi analisada separadamente. A desconstrução e unitarização do corpus consiste num processo de desmontagem ou desintegração dos textos, destacando seus elementos constituintes. Implica colocar o foco nos detalhes e nas partes componentes. Com essa fragmentação ou desconstrução dos textos, pretende-se conseguir perceber os sentidos dos textos em diferentes limites de seus pormenores, e é o próprio pesquisador que decide em que medida fragmenta seus textos. (MORAES, 2003). A desconstrução dos textos foi realizada com intuito de encontrar semelhanças entre as vivências das participantes da pesquisa, sendo que estas semelhanças consistem no processo de categorização da ATD. A categorização é um processo de comparação constante entre as unidades definidas no processo inicial da análise, levando a agrupamentos de elementos semelhantes. Os conjuntos de elementos de significação próximos constituem as categorias. Essa explicitação das categorias se dá por meio do retorno cíclico aos mesmos elementos.

Os pontos a serem discutidos para cada pergunta foram definidos, e uma compreensão geral de cada situação foi estabelecida e proposta, através da produção de hipóteses de trabalho e de argumentos para defender as categorias encontradas, constituindo uma etapa essencial de uma análise textual qualitativa. Em vez de números, característica de abordagens quantitativas, e isto é realizado através de argumentos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados desta pesquisa mostram a urgência do debate sobre a violência de gênero dentro dos departamentos e universidades, assim como nos órgãos de ciência deste país. Apesar de toda luta construída pelas mulheres nas últimas décadas, e os avanços conhecidos e discutidos na introdução deste trabalho, ainda há muito para ser feito. A cobrança deve acontecer no sentido de criação de políticas institucionais que efetivamente amenizem os fatores que prejudicam a carreira acadêmica das mulheres, e que possam corrigir aos poucos o machismo enraizado dentro das universidades. É importante salientar que além de pesquisas com pequenos grupos como esta, que cabe a um trabalho de conclusão de curso, faz-se necessário grandes estudos dentro da UFSC, e do Departamento de Química, que possui a menor porcentagem de mulheres professoras a nível de universidades públicas do país. (NAIDEK, 2020). Esta falta de representação, como será visto a seguir, traz prejuízos psicológicos e físicos nos âmbitos pessoais e profissionais para as mulheres.

Conforme já visto, na análise textual discursiva, a primeira etapa consiste na desconstrução do texto em falas que compõem categorias. As respostas (falas) do questionário explicitaram 3 categorias emergentes: “o homem é melhor do que a mulher”, “maternidade”, e “assédio”, e assim foram divididas. A segunda etapa da ATD consiste na escrita do metatexto, que tem como base a apreciação das falas de cada categoria, cada categoria configura então um metatexto. Apesar dos questionários serem diferentes, foram analisados em conjunto, uma vez que apenas seis professoras e duas estudantes de pós-graduação responderam à demanda.

O questionário presente nos Apêndices deste trabalho foi enviado para todas as professoras que lecionam aulas dentro do Departamento de Química da UFSC, o que totalizaram 20 professoras. Foram obtidas 6 respostas para o questionário, representando 30 % das mulheres. Já o questionário feito para as estudantes de pós-graduação, também presente nos Apêndices, foi enviado para todas as estudantes de Pós-Graduação em Química do Departamento de Química da UFSC, o que totalizaram 66 estudantes. Foram obtidas apenas 2 respostas para o questionário. O silêncio acaba sendo o maior “cúmplice” dos diferentes tipos de violências sofridas pelas mulheres. O questionamento e dúvida colocado sobre as mulheres em situações de denúncias gera este silêncio. Importante salientar que a sobrecarga que foi gerada nas estudantes e professoras devido a pandemia também pode ter contribuído para esta baixa participação.

Sobre o ingresso na carreira docente, as docentes responderam que parece não haver diferença para homens e mulheres no tempo entre finalizar os estudos de doutorado e ingressar na docência superior. Esse intervalo é preenchido, por ambos os gêneros, na realização de estudos de pós-doutoramento ou experiência como docente substituto. Essa experiência é considerada como importante “para o amadurecimento tanto na pesquisa como na área acadêmica” (P2). Porém, uma das respondentes indicou que existe diferença em “como os homens levaram o processo de avaliação e como as mulheres passaram por esse período” (P6). Segundo essa professora, isso pode ser justificado pela insegurança das

mulheres nesse processo. O período de preparação para os concursos é bastante adoeceador para todos os gêneros, porém há diversos agravantes no caso das mulheres. Há inúmeras cobranças psicológicas e inseguranças que as mulheres precisam lidar durante esse período formativo. Assim, destacamos a primeira categoria emergente na análise das respostas dos questionários: o senso comum de que “o homem é sempre melhor do que a mulher”.

Categoria 1: O homem é sempre melhor do que a mulher

Este pensamento que perdura na sociedade, de que o homem é sempre melhor do que a mulher em todas as atividades que não estejam ligadas ao lar, tem uma origem, assim como a ideia de que a ciência é um local masculino foi construída através da história da ciência, que privilegia as “descobertas” de homens cis brancos desde sempre. O machismo e o conceito predominante de que “ciência é coisa de homem” afastam as mulheres da ciência. Existe um preconceito real contra reconhecer as contribuições de mulheres para pesquisas, cujos trabalhos frequentemente são atribuídos aos colegas homens, e isto ainda ocorre atualmente “Sempre me ligavam ao meu orientador de doutorado, mesmo após a conclusão” (P1).

A ciência é estratificada, possui uma distribuição desigual de pesquisas e prêmios para os cientistas. Este efeito tem um nome: Efeito Matilda, e representa os inúmeros casos, históricos e contemporâneos, de mulheres cientistas que foram ignoradas, ou tiveram seu crédito negado, e este fenômeno está ligado ao gênero, e isso foi documentado em diversos campos. (ROSSITER, 1993). A ciência, como foi instituída por homens, teve a atuação feminina nesse campo foi negada por longos anos. Apesar da redução das desigualdades de gênero no mundo da pesquisa, a tardia e menor inserção feminina ainda tem suas marcas nesse universo. Uma destas marcas se traduz na insegurança relatada pelas professoras em realizar processos seletivos, e em se posicionar profissionalmente, conforme relatado por uma estudante “Sempre precisar trabalhar mais, estudar mais, me dedicar mais pra me sentir mais segura pra conseguir me posicionar em um ambiente que sempre vai duvidar das minhas capacidades intelectuais pelo fato de eu ser mulher (A1)”.

Ainda que a desigualdade entre as mulheres e os homens venha se reduzindo no mundo e na academia, a ciência tem a característica de produção cumulativa e, portanto, o histórico de menor inserção feminina continua influenciando o presente. (BARROS, 2020). Portanto, não basta “fazer justiça ao passado” - fazer uma lista dos nomes que constituíram essa história como se pudéssemos dar sentido à memória e resgatar as mulheres injustiçadas. A produção do futuro, sua invenção, depende dos gestos de retomada, resgate e salvação do presente. (TIBURI, 2003).

Tabela 1 - Respostas dos questionários que representam a categoria 1.

P1	Sempre me ligavam ao meu orientador de doutorado, mesmo após a conclusão. As professoras são pouco ouvidas no departamento.
P2	O departamento de química é muito machista. Tanto por homens quanto mulheres [...] e colegas da mesma idade. [...] O pensamento de muitos é que o homem é sempre melhor que a mulher. Sou tratada diferente de outras professoras (muitas vezes sou mais respeitada) por ser esposa de um professor do departamento. Esses cargos [de chefia] as mulheres não dão conta.
P3	A ciência ainda é vista como essencialmente masculina.
P4	[as mulheres são] empecilho porque trata-se da ocupação de espaços de poder na instituição. O ambiente acadêmico, em especial o ambiente relacionado às áreas de ciência naturais e tecnologia, é historicamente ocupado majoritariamente por homens. [...] Mulheres [...] tendem a reproduzir os mesmos padrões [...] a ponto de pensarem que apenas compartilhando as mesmas visões de mundo ou tendo as mesmas atitudes que os homens que as cercam poderão ser respeitadas e constituir carreiras neste meio.
P6	Comportamento [do supervisor de pós-doc com relação a ameaças e cobranças] que só foi observado comigo, os demais candidatos homens não foram cobrados com mesma intensidade. [...] Me fizeram mais insegura. Replicação do machismo. [...] Machismo da ciência dura. [...] Jovens pesquisadores tão machistas quanto os mais antigos.
A1	A pós graduação é um ambiente muitas vezes tóxico pela exigência, pressão de produção, machismo, etc. De onde surge tanta insegurança? Acho que aí entra a questão de gênero. {...} Sempre precisar trabalhar mais, estudar mais, me dedicar mais pra me sentir mais segura pra conseguir me posicionar em um ambiente que sempre vai duvidar das minhas capacidades intelectuais pelo fato de eu ser mulher.
A2	[ser mulher cursando pós graduação em química é sentir-se] subjugada. Algumas mentalidades ainda não atualizadas podem influenciar em um julgamento equivocado da nossa capacidade intelectual e produtiva.

O machismo é estrutural na sociedade. Na área de ciências ele é maior porque só conhecemos a ciência como construção de homens brancos e heterossexuais. A área de ciências ainda é concebida como masculina atualmente, por isso as mulheres que querem ocupar ou que ocupam esses espaços precisam estudar mais, publicar mais e mostrar mais do que os homens para se sentirem respeitadas, pois seus conhecimentos sempre serão postos à prova, seja por homens de qualquer idade, seja por mulheres. As falas femininas são reconhecidas e respeitadas apenas quando elas são esposas de um homem pesquisador: “Sou tratada diferente de outras professoras (muitas vezes sou mais respeitada) por ser esposa de um professor do departamento (P2)”. Isto é um retrato claro do que já ocorre em diversas esferas da sociedade e da frase que muito já ouvimos falar: “*homem respeita homem (homem que possui a referida mulher)*”. Isto é uma construção social, cultural e histórica, onde os homens sempre foram os proprietários da mulher, e qualquer assunto que dissesse respeito a elas sempre foi resolvido por seus responsáveis, no caso os maridos. É claro que isso mudou com o passar do tempo, mudou legalmente falando, mas será que na prática ainda não estamos sujeitas a esta objetificação, onde somos pertencentes, sempre ligadas a alguém do gênero masculino?

As inseguranças do gênero feminino possuem origem histórica e se revelam em situações diárias da vida das mulheres. Se pegarmos a situação de ingresso nas carreiras acadêmicas, no geral as bancas de concursos não possuem uma equidade de gênero, o que deveria ser uma posição institucional para que os processos sejam o mais justo possível. As mulheres são questionadas durante toda a vida, desde muito pequenas, sobre suas habilidades. Estão acostumadas a ver os homens em posição hierárquica superior, e aceitar isso como algo natural. Encontrar mulheres como avaliadoras em bancas de concursos certamente gera algum pertencimento para aquelas que são avaliadas. Existem fatores com os quais as mulheres precisam lidar em uma apresentação para a banca como: cabelo, maquiagem, tipo de roupa, tipo de unha, cor da unha, “ser feminina demais ou feminina de menos”, coisas que estão longe do imaginário masculino mas que assombram os pensamentos das mulheres em todas as esferas, principalmente na profissional. A associação das características de tudo que é feminino à não-capacidade, principalmente dentro de certas áreas como a química, faz com que até mesmo o estilo de roupas, acessórios, e comportamento, precise ser pensado para perder essa associação feminina a falta de capacidade ou conhecimento. Surpreende o fato de que a postura dos professores homens jovens mostra-se tão machista quanto as dos professores mais antigos. Isto mostra que o machismo é institucionalizado e enraizado nas organizações sociais, fazendo com que apenas pequenos avanços sejam conquistados isoladamente, enquanto a maior parte do sistema em si continua da mesma forma.

Como já visto anteriormente, o Departamento de Química da UFSC possui a menor representatividade feminina do país, e isso foi claramente reforçado pelo depoimento das professoras. A visão das professoras do departamento reforça que a baixa contratação de

docentes mulheres está vinculada ao machismo presente na ciência, e por áreas como a química, que é vista como essencialmente masculina, este machismo reflete diretamente nas contratações, tornando inclusive a maternidade como um ponto de pauta sobre produtividade dos candidatos de concursos. E isto parece ser mais evidente na UFSC do que nas outras universidades públicas do país. (NADIEK, 2017).

É consenso das professoras que responderam este questionário que as questões de gênero, como a da maternidade, representam o motivo da baixa representatividade feminina dentro do departamento. E como colocado por uma das professoras que participaram da pesquisa, “a presença de mulheres nestes espaços quebra uma posição histórica de poder que sempre foi ocupada por homens e isto muda diversas perspectivas e opiniões sobre pesquisa e ensino. E estas mudanças não são bem-vindas para aqueles que se beneficiam do sistema atual (P4)”. Dentre as respostas, surgiu novamente o pensamento de que as mulheres muitas vezes assumem posturas machistas e comportamentos semelhantes aos homens em oprimir outras mulheres, para adquirir aceitação em espaços predominantemente masculinos. Essa percepção de que o homem seria melhor ou estaria à frente, em termos de conhecimento, do que a mulher pode ser decorrente de uma percepção de maternidade como empecilho para a produtividade e a vida acadêmica, nossa segunda categoria emergente.

Categoria 2: Maternidade

Junto com o machismo estrutural, a maternidade é fonte de grande preocupação feminina quando na carreira acadêmica. Somente uma pessoa nascida com sexo feminino pode gestar uma criança, isso inclui os homens trans, pois nasceram com sexo feminino e por isso têm o corpo biológico preparado para uma gestação. Pessoas nascidas com sexo masculino, mesmo que se tornem mulheres trans, não têm ou terão percepção física e emocional desse percurso.

Considerando uma idade regular e uma formação de cerca de 12 anos (graduação, mestrado e doutorado), a idade com que as mulheres estão na busca pela aprovação em um concurso, é também a idade em que muitas estão constituindo família. A aprovação nos concursos demanda muito esforço, tempos longos de estudo, e além disso uma grande produção científica para pontuação nas provas, e de forma alguma isto é compatível com a maternidade. Somos colocadas em posição de escolha a todo tempo. Existe uma cobrança social no que é considerado necessário para uma mulher, como casar-se e ter filhos, e ao mesmo tempo existe a grande cobrança interna de precisar encontrar um bom emprego. Somos destinadas a um desgaste tremendo para aquelas que tentam seguir os dois caminhos, ou uma frustração para as que precisam escolher um deles. Mesmo se não houver a cobrança social pelo casar e ter filhos, a maternidade em si, o fato biológico cru, é mais desgastante

para a mulher do que para o homem. Um bebê precisa ter amamentação exclusiva por livre demanda por 6 meses, só esse fator biológico deixa a mulher 6 meses para trás (mesmo que o pai seja participativo, só a mãe pode dar de mamar). Para a carreira de química, uma mulher precisa se afastar do laboratório durante a gestação e a amamentação, por segurança química ao bebê, ou seja, uma mulher fica afastada no mínimo 15 meses (um ano e 3 meses) das atividades em laboratório, e se a gravidez foi planejada, o afastamento do laboratório precisa acontecer com pelo menos 3 meses de antecedência.

Tabela 2 - Respostas dos questionários que representam a categoria 2.

P1	[a maternidade] é desafiadora, mas não impeditiva.
P2	Não tem lugar para amamentação no departamento e imagino que as mães não se sentiriam acolhidas [...] se precisassem trazer seus filhos. Já escutei comentários deselegantes a respeito de professoras mulheres que foram mãe e que se “aproveitaram” dessa situação. As mães deveriam ter benefícios na parte científica durante alguns anos após o nascimento do filho.
P3	Por não ter filhos nessa época [pós-graduação], ser mulher não me impossibilitou avançar na carreira. A época em que estamos prontas para prestar concurso e tentar ingressar como docente no ensino superior, coincide com o período em que muitas vivenciam a maternidade. Isso faz toda a diferença na produção científica dessas mulheres, tornando-se grandes obstáculos na aprovação em concursos. [...] Homens não assumem as mesmas funções que a mulher na criação dos filhos. [...] São as mulheres que amamentam. [...] Tudo isso deixa a mulher numa posição de desvantagem em relação aos homens. Editais precisam considerar o período da maternidade. [...] também se fazem necessários mais espaço para discussão e acolhimento dessas mulheres.
P4	Percebo as barreiras enfrentadas por colegas de curso por serem mães. A produtividade precisa ser revista [...] vejo mulheres mães sendo exigidas a terem a mesma produtividade que os demais colegas.
P5	As pessoas acreditam que você não irá produzir como as demais em razão de atender a outras demandas relacionadas a maternidade.
P6	Piadas inconvenientes, os subjugamentos e os julgamentos como as mulheres engravidam.

É provável que este seja um dos pontos cruciais sobre as discussões a respeito das mulheres dentro das carreiras científicas. Este tema em si pode gerar pesquisas que levistem reivindicações dentro dos departamentos e das próprias carreiras nacionais quando se fala de produção científica, licença maternidade, entre outros temas. As mulheres desta pesquisa reforçam aquilo que já é muito claro para todas as mulheres mães: a carga mental e psicológica de uma mãe é extremamente exaustiva. Sobre a carreira como cientista alguns pontos destacados pelas mães desta pesquisa precisam ser discutidos.

- Período de licença maternidade é um período de zero produção científica e profissional;
- A amamentação, que deve durar cerca de dois anos, causa um desgaste físico, ausência de sono, o que afeta também a produção profissional da mulher cientista e mãe;
- A impossibilidade de frequentar eventos, congressos, cursos fora do país, ou de distância e tempo muito longos, também é algo que as mães enfrentam durante anos, enquanto a criança é pequena. E quando a criança já está grande há ainda toda a carga emocional e de preparação para passar algum período longe do filho;
- Considerando a época de pandemia levantada por uma das professoras, a falta de rede de apoio como escola e parentes dificultou ainda mais o trabalho destas mulheres que são mães e professoras, uma vez que a criança recorre a mãe a qualquer horário dentro de casa.

Além do óbvio, que seria os pais atuarem verdadeiramente em seus papéis como responsáveis pelos filhos, há o papel da universidade dentro destas questões. É dever dos órgãos de pesquisa considerarem os tempos supracitados na produção científica destas mães, que influenciam por sua vez em ingressos profissionais. A universidade precisa acolher estas mães e adaptar seus trabalhos em períodos de amamentação, por exemplo. Já passou da hora da universidade assumir a responsabilidade de corrigir estas dificuldades enfrentadas apenas por pessoas do gênero feminino. Um dos destaques sobre a posição dos esposos em relação à carreira das professoras foi a interessante frase “*apoio legítimo e não apenas verbal*”. Destaco esta frase pois esta situação é algo extremamente comum dentro dos relacionamentos entre pessoas do gênero masculino e feminino. O apoio legítimo mencionado está relacionado a divisão igualitária das tarefas domésticas, e principalmente para com os filhos do casal. A mulher não precisa apenas de apoio moral, incentivo, precisa que suas cargas impostas socialmente sejam amenizadas por aqueles que devem fazer o seu papel e que na maioria dos casos não o fazem, mesmo apoiando verbalmente as mulheres em suas decisões.

Categoria 3: Assédio moral e assédio sexual

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los/las das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. As mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho, conforme diversas pesquisas comprovam. Somada ao gênero, a raça é também um fator de discriminação. Em conclusão, as mais afetadas com o assédio moral são as mulheres negras. Os danos podem ser psicológicos, físicos, sociais, e/ou profissionais (redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações moderadas às ordens superiores). (SENADO, 2019-2017)

O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo. O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual pode se consumir mesmo que ocorra uma única vez. (SENADO, 2019-2017). O assédio moral e o assédio sexual podem levar ao um forte desestímulo à continuidade da carreira acadêmica.

Tabela 3 - Respostas dos questionários que representam a categoria 3.

P1	
P2	O assédio moral e sexual [como dificuldade enfrentada], mesmo que muitas vezes não eram explícitos, hoje percebo várias situações em que enfrentei. Ainda enfrentamos muito assédio moral por conta dos professores homens. Brincadeiras machistas de colegas ou comentários desagradáveis são escutados quase diariamente quando se passa pelos corredores, se toma um café ou nas reuniões de departamento.
P3	
P4	Mulheres sofrem com assédio moral e/ ou sexual no ambiente acadêmico durante sua formação (seja na graduação ou na pós). Assédio moral como violência simbólica.
P5	

P6	O tema assédio sexual e moral precisa ser diariamente combatido pois está lá todos os dias. São falas invalidadas, são piadas inconvenientes, são julgamentos de que não somos capazes
----	--

Esta discussão traz à tona a necessidade de políticas institucionais que além de incentivar o acesso das mulheres dentro das ciências, devam garantir a qualidade e equidade de trabalho dentro dos departamentos. Apesar dos relatos de diferentes experiências pessoais para cada professora, a descredibilidade, assédio moral e sexual são os pontos mais presentes dentre os problemas apontados. É comum que professores de uma área considerem a opinião de um colega homem superior a de uma professora mulher, até quando a docente é especialista no assunto. Muitas mulheres relatam situações onde são interrompidas frequentemente ao expor sua opinião sobre determinado assunto científico ou político, mesmo dentro da universidade. Situações assim só serão minimizadas com uma presença feminina maior dentro do corpo docente, colegiados e reuniões, pois enquanto os homens ocuparem uma maioria esmagadora destes cargos, o machismo institucional se perpetuará, pois existe uma posição masculina confortável para que isto aconteça.

Assim como em qualquer organização social, o assédio sexual é uma realidade constante dentro das universidades. Uma pesquisa que ouviu 1.823 universitários, de todas as regiões do país, na qual 60% destes foram mulheres, revelou que, destas, 67% disseram já ter sofrido alguma violência, seja sexual, moral, física ou psicológica, dentro da universidade. Um importante dado é que apenas 10% das mulheres responderam diretamente que foram vítimas de alguma violência, esse número somente saltou para 67% após elas terem sido questionadas a partir de uma lista de circunstâncias violentas na qual se identificaram com as situações. (SÁ, 2017) Isto mostra o quanto o assédio ocorre de maneira sorrateira e ainda pouco identificável pelas vítimas.

O assédio e a importunação relacionados a gênero é naturalizado de uma maneira assustadora dentro das instituições públicas deste país. O assédio e a importunação diferem pelas relações de poder que se estabelecem entre as pessoas. No caso de um exemplo prático de um departamento de ensino, o assédio seria da relação entre um orientador e uma estudante, e a importunação não tem relação de poder, podendo ocorrer entre colegas de trabalho e entre os estudantes. O sexismo existente em nosso meio é algo tão comum que faz com que as piadas, cantadas e brincadeiras de cunho sexual, que colocam as mulheres em situações constrangedoras, sejam apenas parte de mais uma situação corriqueira na qual as mulheres enfrentam diariamente, seja em seus trabalhos, escolas, universidades ou até mesmo em seus momentos de lazer. O assédio sexual é uma questão tão trivial para todos em nossa cultura que muitas vezes acaba passando despercebido, ou quando é identificado acaba por virar razão para gozação e mais brincadeiras que tendem a envergonhar ainda mais a mulher

que sofreu com a ação. A imposição do poder de gênero por meio de ações sexuais, visando dominar e/ou inferiorizar, sendo uma manifestação de uma prática social patriarcal, resultado da desigualdade de poder entre os gêneros, independente, portanto, de relações formalmente hierárquicas. O que nos reforça a ideia de que o assédio sexual está ligado diretamente a questão de gênero, e que este colabora para um pensamento desnaturalizado sobre a objetificação sexual das mulheres permitindo a assimilação do caráter histórico da construção social de feminino e masculino. (SÁ, 2017)

Na maioria dos casos a vítima é exposta, julgada e questionada sobre as acusações e o assediador/importunador sai ileso, casos e exemplos disso são inúmeros na universidade. Isto não deve servir para desestimular as mulheres a denunciar os abusos, pois eles ocorrem a todo tempo, de orientador para orientanda, de chefia para docente, e mesmo dentro do próprio corpo docente. Mesmo quando a mulher está na mesma posição hierárquica que o homem, como é o caso de dois docentes, é importante que nos lembremos de que sempre as mulheres são diminuídas, e assim se sentem frente às situações. Desde muito novas, as mulheres sofrem diversos tipos de assédio durante toda nossa vida. É comum preferir não levar o caso para frente para evitar problemas e todo julgamento que estas situações geram. Por este motivo é necessário que a universidade atue fortemente, seja imparcial e não haja apenas comissões para avaliar situações de assédio, mas que possua maneiras de prevenir, e de punir de fato os assediadores. Com certeza uma rede de apoio feminino faz toda diferença, e em um departamento com números parecidos de homens e mulheres torna esse tipo de assédio mais dificultado, pois torna o ambiente menos confortável para o assediador.

Sobre as ações de incentivo às carreiras femininas:

Aparentemente as iniciativas de combate ao assédio moral e sexual dentro dos departamentos e da universidade ainda é pontual e realizada por mulheres que lutam pela causa. Os projetos menores são muito importantes para a conscientização das estudantes e posicionamento político dentro do departamento, porém as medidas administrativas ainda são as mais efetivas. É imensamente angustiante confirmar, através das respostas do questionário, que ser mulher traz dificuldades diárias nos ambientes de trabalho, sem contar as outras esferas sociais. A falta de credibilidade e assédio sofrido não pode ser normalizado dentro de uma universidade.

As respostas do questionário deixaram claro a insatisfação das professoras mulheres com o posicionamento da universidade e dos órgãos científicos do país quanto a verdadeira inclusão de algumas questões. Um dos principais pontos de reivindicação refere-se à produtividade vs. licença maternidade. Pode parecer muito óbvio que a produtividade de uma mulher durante todo o período da gestação e principalmente de amamentação não tem como continuar a mesma, porém apesar de parecer algo tão simples de ser compreendido, não há

nenhum tipo de compensação temporal em relação a isso, nem em concursos para o ingresso de professoras, nem dentro dos departamentos nas avaliações dos programas. Isto causa diversas questões psicológicas para as mulheres, uma vez que uma sequência de escolhas tem que ser feita a todo tempo, onde a possibilidade de viver sua carreira e a maternidade plenamente não é possível.

O segundo ponto citado pelas professoras é a necessidade de a universidade e os departamentos se posicionarem quanto à equidade nos cargos de chefia e coordenação. Um número percentual mínimo deve ser normatizado pela universidade, tanto para a composição do corpo docente, quanto para os cargos de chefia dentro dos departamentos. De que outra maneira as mulheres poderão ser ouvidas dentro dos colegiados, reuniões de área, entre outros? Como ser representada pelas decisões de um grupo onde a presença masculina é de mais de 70%? É importantíssimo que existam projetos de conscientização dentro desta área, que esse assunto seja frequentemente debatido, porém isto é uma questão institucional, e é dever da universidade elaborar medidas para diminuir a desigualdade de gênero que existe.

Sobre a formação de um grupo focal:

A maior parte das professoras apresentou bastante interesse em discutir mais profundamente o assunto abordado neste trabalho, isto mostra a carência deste tipo de discussão dentro do Departamento de Química da UFSC, e em toda a ciência como um todo. As mulheres nas ciências encontram-se em uma situação de desamparo e o surgimento de um grupo focal pode fazer o papel de união e força que elas precisam. Além de servir como um momento de acolhimento de tantos sentimentos que foram externados nesta pesquisa, um grupo focal pode ser o momento para discussão de projetos, propostas e reivindicações dentro do departamento e da universidade. Uma continuidade deste trabalho de conclusão de curso pode ser o surgimento deste grupo, que pode ser objeto de estudo de outros trabalhos.

Outra observação acerca desta pergunta é a escassez de tempo relatada pelas mulheres. Ficou claro com as respostas que apesar do interesse este grupo precisaria ser constituído com encontros curtos e espaçados para que possibilitasse a participação das professoras, uma vez que as mesmas encontram-se sobrecarregadas de atividades acadêmicas e pessoais (como a maternidade por exemplo). O interesse da maioria em participar de um grupo focal sobre o assunto foi positivamente surpreendente pois sabemos que o meio científico nos torna objetivas demais para tratar de assuntos que não são a própria produção científica em si. Isto mostra uma mudança na maneira de enxergar a importância das subjetividades dos sujeitos que compõem a ciência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho de conclusão de curso reuniu alguns pontos de discussão que devem ser levados em frente dentro do Departamento de Química e da universidade como um todo. A reunião dos dados e dos depoimentos deste trabalho mostra que diariamente as mulheres sofrem assédio moral dentro do departamento, e isto não deve ser encarado com naturalidade. Não é aceitável que o simples fato de exercer sua função de professora traga prejuízos psicológicos às mulheres.

Um dos principais pontos reunidos foi sobre a produtividade vs. maternidade. A universidade e os órgãos de pesquisa precisam estabelecer mecanismos urgentes para corrigir este fator nas provas de concurso ou avaliações dos programas, e finalizar a necessidade de escolha das mulheres entre a profissão e a maternidade. Um ponto positivo da pesquisa foi a disponibilidade e interesse das professoras em participar de um grupo focal sobre o tema, este grupo pode ser uma continuidade deste trabalho, onde pontos do cotidiano sejam levantados e propostas sejam discutidas.

Dentro do contexto educacional, a pesquisa realizada neste trabalho é uma ferramenta que pode ser utilizada para a formação de professores através da formação inicial e continuada. Os cursos de formação devem preparar os professores politicamente para lidar com a diversidade da população atendida no ensino público das escolas brasileiras, e certamente as questões de gênero constituem urgência de debate com a nossa população. Há uma necessidade de investimento na formação de professores que atuem dentro do ensino público, com objetivo de formar pessoas capazes de fazer uma sociedade mais justa e democrática.

Esta formação pode ocorrer através de seminários, reuniões, debates, pesquisas que contribuam para a melhoria da qualidade das aulas no que diz respeito aos conteúdos de química, por exemplo, como também uma melhoria total da educação para a formação completa dos estudantes, onde o respeito aos direitos das mulheres é fundamental. Normalmente as atualizações de temas que a sociedade cotidiana possui, deixam os professores confusos em como se dedicar aos conteúdos específicos da sua área de formação e também entender os estudantes em sua totalidade, assim os temas das formações devem englobar assuntos como direitos das mulheres, por exemplo. O professor precisa estar comprometido com a constituição de sujeitos críticos, reflexivos e conscientes do seu papel social como cidadãos.

REFERÊNCIAS

BANCKES, N.; HEERDT, B. Meninas e seu Interesse por Ciência e pela Carreira Científica. XXVIII EAIC, **2019**.

BRASIL. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em **11/05/2021**.

BARROS, V. C. S.; MOURÃO, L. Trajetória profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero. *Psicol. Estud*, 25. **2020**.

CUNHA, B. M.; PERES, R. M. O.; GIORDAN, M.; BERTOLDO, R. R.; MARQUES, Q. G.; DUNCKE, C. A. Mujeres en la ciencia: el interés de las estudiantes brasileñas por la carrera científica. *Educ. quím*. Vol. 25, N° 4, México, oct, **2014**.

GONDIN, G. M. S. Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos. *Paidéia*, **2003**.

GOV-SP. Professoras da Unicamp estão entre os novos membros da Academia Brasileira de Ciências. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.gov.br/spnoticias/orgaos-governamentais/unicamp/professoras-da-unicamp-estao-entre-novos-membros-da-academia-brasileira-de-ciencias/>. Acesso em **06/08/2021**.

GROSSI, R. G. M.; BORJA, B. D. S.; LOPES, M. A.; ANDALÉCIO, L. M. A. The Women Practicing Science in Brazil. *Rev. Estud. Fem*. Vol.24 N°.1 Florianópolis jan./abr. **2016**.

MATOS, S. M. L. Plano de Criação de Projetos de Inclusão de Meninas nas Áreas Científico Tecnológicas. Trabalho de Conclusão de Curso - Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Brasília, **2019**.

MORAES, R. Uma tempestade de Luz: A compreensão possibilitada pela análise textual discursiva. *Ciência & Educação*, v. 9, n. 2, p. 191-211, **2003**.

MORO, F. F.; DESCOVI, G. M. L.; ALVES, R. M.; SANTOS, G. M. Utilização de Ferramentas Tecnológicas para Incentivar Meninas nas Áreas de STEM: um Plano de Ensino com Estratégias de Metodologia Ativa. 24º Seminário Internacional de Educação, Tecnologia e Sociedade: Ensino Híbrido, **2019**.

NAIDEK, N.; SANTOS, H. Y.; SOARES, P.; HELLINGER, A.; HACK, T.; ORTH, S. E. Mulheres Cientistas na Química Brasileira. *Quim. Nova*, Vol. 43, No. 6, 823-836, **2020**.

OLIVEIRA, E. Mulheres são 40% dos pesquisadores do Brasil que declaram ter doutorado nas 5 maiores áreas de conhecimento, aponta levantamento. Disponível em: <http://fapesq.rpp.br/noticias/mulheres-sao-40-dos-pesquisadores-do-brasil-que-declaram-ter-doutorado-nas-5-maiores-areas-de-conhecimento-aponta-levantamento#:~:text=O%20Brasil%20tem%20ao%20menos,40%2C3%25%20s%C3%A3o%20mulheres..> Acesso em **12/05/2021**.
RAMOS, G. M.; LIMA, R. M.; AMARAL-ROSA, P. M. Análise Textual Discursiva: como aplicar em pesquisas educacionais. PUCRS - Escola de Ciências, **2015**.

OPENCIÊNCIA. 50+ Mulheres Protagonistas. Disponível em: <https://www.openciencia.com.br/>. Acesso em **06/09/2021**.

RIBEIRO, A. E. A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. *Evidência - Araxá*, **2008**.

ROSSITER, W. M. O efeito (Matthew) Matilda na ciência. *Estudos Sociais da Ciência*, Vol. 23, No. 2, pp. 325-341, **1993**.

SÁ, S. B.; FLORIANY, D. M.; RAMPAZO, V. A. Assédio Sexual, o Poder do Macho na Universidade. *ESTUDOS DE ADMINISTRAÇÃO E SOCIEDADE* V.3, N.2 (**2017**) 22–31.

SILVA, F. F.; RIBEIRO, C. R. P. Paths of women in science: "being a scientist" and "being a woman". *Ciênc. educ. (Bauru)*. Vol.20 N°2, **2014**.

SED-SC. Secretaria de Educação do Estado de Santa Catarina. Dados enviados por e-mail através de solicitação pessoal. **2021**.

SENADO. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Biênio **2017-2019**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 20/09/2021.

SOARES, A. T. Women in Science and Technology: Restricted Success. *Quim. Nova*. Vol. 24, N°. 2, 281-285, **2001**.

TEIXEIRA, V. G.; LAGES, A. S.; MENDES DA SILVA, J. F.; GUERRA, A.C.O.; XAVIER, V. F.; MELO, M. S.; DALTRO, M.B.; LIMA, L.S. Meninas na Química - Como Instigar Meninas do Ensino Médio a Optar por Carreiras Científicas. *14º SIMPEQUI*, **2016**.

TIBURI, M. As mulheres e a filosofia como ciência do esquecimento. Disponível em <<https://www.comciencia.br/dossies-1-72/reportagens/mulheres/15.shtml>>. Acesso em 20/09/2021.

APÊNDICES

Apêndice 1

Tabela 4: Egressos nas variações de Ensino Médio no estado de Santa Catarina em 2019 separados por gênero.

Ensino Médio		Curso Técnico Integrado (Ensino Médio Integrado)		Magistério		EJA - Ensino Médio		Total Concluintes		TOTAL
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
24.552	30.376	2.078	2.110	44	1.148	5.309	5.386	31.983	39.020	71.003

Fonte: SESC (2021).

Apêndice 2

Tabela 5: Ingressantes nos cursos de Química da UFSC no ano de 2020 separados por gênero/ Egressos do mesmo curso e ano.

Química Bacharelado		Química Licenciatura		Química Bacharelado		Química Licenciatura	
M	F	M	F	M	F	M	F
45	53	20	23	21	22	10	9

Fonte: Coordenadoria dos Cursos da UFSC (2021).

Apêndice 3 e 4

Tabelas 6 e 7: Porcentagens de Ingresso/Egresso dos cursos de Química da UFSC no ano de 2020 separados por gênero.

Ingresso	Licenciatura	Bacharelado
Masculino	46%	46%
Feminino	54%	54%

Egresso	Licenciatura	Bacharelado
Masculino	53%	49%
Feminino	47%	51%

Fonte: Autora (2021).

Apêndice 5



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS FÍSICAS E MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE QUÍMICA
CURSO DE LICENCIATURA EM QUÍMICA

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidada a participar de um estudo denominado DESAFIOS DO ACESSO PROFISSIONAL ACADÊMICO DAS MULHERES NO DEPARTAMENTO DE QUÍMICA DA UFSC, que tem como pesquisadoras responsáveis a estudante de Licenciatura em Química Sarita Wisbeck e a professora Anelise Maria Regiani, e cujos objetivos são: conhecer e avaliar os impactos de ser mulher na carreira acadêmica na área de Química. Sua participação no referido estudo será no sentido de contribuir, através das respostas do questionário enviado, com suas experiências pessoais sobre o assunto. Nenhuma outra pessoa, além da pesquisadora e de sua orientadora, terá acesso aos dados coletados, e eles serão expressos de forma anônima. Você tem o direito de recusar a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem nenhum prejuízo para você. Talvez você sinta algum desconforto em responder a algumas das questões. Os dados que você fornecerá serão confidenciais e serão divulgados apenas em congressos ou publicações científicas, não havendo divulgação para terceiros e de nenhum dado que possa lhe identificar. Esses dados serão guardados pela pesquisadora responsável por essa pesquisa em local seguro e por um período de 5 anos. As questões serão enviadas por e-mail, meio pelo qual você poderá manifestar seu aceite na participação da pesquisa e enviar a sua contribuição, que poderá ser útil no fomento à maior participação feminina na carreira acadêmica em química.

Estamos à sua disposição para esclarecimento de dúvidas por meio dos seguintes contatos:

Sarita Wisbeck: sari.w@hotmail.com

(48) 9 84867821

Anelise M Regiani: anelise.regiani@ufsc.br

(48)999031222

Florianópolis, julho de 2021.

Apêndice 6

E-mail enviado para as estudantes de Pós-Graduação em Química da UFSC

Boa tarde à todas, espero que este e-mail as encontre bem!!!

Meu nome é Sarita Wisbeck, sou aluna da última fase do curso de licenciatura em Química da UFSC. Estou desenvolvendo uma pesquisa no meu TCC sobre os **"DESAFIOS DO ACESSO PROFISSIONAL ACADÊMICO DAS MULHERES NO DEPARTAMENTO DE QUÍMICA DA UFSC"**, eu desejo com esta pesquisa identificar quais são as maiores dificuldades que as mulheres enfrentam durante a pós-graduação e durante a vida profissional acadêmica na área de química. Para isso eu preciso da ajuda de vocês. Assim, peço que respondam as questões a seguir, elas podem ser respondidas no próprio corpo de e-mail, ou da maneira que fique mais fácil para vocês. Estou sendo orientada pela professora Anelise Maria Regiani nesta pesquisa, e em anexo está um termo de consentimento livre e esclarecido que informa sobre o sigilo a respeito da identidade dos participantes e sobre os riscos e as garantias associados à participação na pesquisa, que deve ser voluntária. A sua resposta a este questionário corresponde ao aceite na participação da pesquisa.

- 1-Quais motivos despertaram interesse em cursar a pós-graduação?
- 2-Descreva como é ser mulher cursando pós-graduação em química.
- 3-Quais são as políticas ou ações de incentivo à participação feminina na pós-graduação no departamento de química da UFSC?
- 4-Quais são as suas perspectivas e interesses em seguir a carreira acadêmica, seja na universidade ou em institutos de pesquisa?
- 5- Você tem algum outro trabalho neste momento? De que forma ser mulher posicionou você no emprego que tem atualmente?
- 6-Você é mãe ou esposa? Qual é o impacto do casamento e/ ou da maternidade no seu desempenho na pós-graduação?
- 7-Você gostaria de participar de um grupo focal para discutir mais sobre o assunto?

Agradeço antecipadamente a colaboração de vocês, e qualquer dúvida ou contribuição, estou à disposição.

Att, Sarita Wisbeck.

Apêndice 7

E-mail enviado para as professoras do Departamento de Química da UFSC

Boa tarde à todas, espero que este e-mail as encontre bem!!! Meu nome é Sarita Wisbeck, sou aluna da última fase do curso de licenciatura em Química da UFSC. Estou desenvolvendo uma pesquisa no meu TCC sobre os **"DESAFIOS DO ACESSO PROFISSIONAL ACADÊMICO DAS MULHERES NO DEPARTAMENTO DE QUÍMICA DA UFSC"**, eu desejo com esta pesquisa identificar quais são as maiores dificuldades que as mulheres enfrentam durante a pós-graduação e durante a vida profissional acadêmica na área de química. Para isso eu preciso da ajuda de vocês. Assim, peço que respondam as questões a seguir, elas podem ser respondidas no próprio corpo de e-mail, ou da maneira que fique mais fácil para vocês. Estou sendo orientada pela professora Anelise Maria Regiani nesta pesquisa, e em anexo está um termo de consentimento livre e esclarecido que informa sobre o sigilo a respeito da identidade dos participantes e sobre os riscos e as garantias associados à participação na pesquisa, que deve ser voluntária. A sua resposta a este questionário corresponde ao aceite na participação da pesquisa.

1-Quanto tempo você levou desde a conclusão da pós-graduação até o ingresso como docente? Qual é a sua percepção sobre esse tempo de entrada na academia e o fato de ser mulher?

2-Durante a pós-graduação quais foram os incentivos e estímulos institucionais para a continuação na carreira científica que você recebeu? Quais foram as dificuldades que você enfrentou por ser mulher?

3- O que você poderia dizer sobre a representatividade feminina no departamento de química da UFSC? Por que são poucas mulheres docentes no departamento de química?

4-Quais são as políticas ou ações de incentivo às carreiras femininas na UFSC e no departamento de química?

5-Você passa por alguma dificuldade em sua rotina de trabalho especificamente por ser mulher?

6-Para as que são mães: como é a maternidade na carreira?

7-Para as que são esposas: como é ser esposa na carreira?

8-De que maneira você acha que o apoio e incentivo à mulheres pode ser incluído em práticas institucionais?

9-Você gostaria de participar de um grupo focal sobre o assunto?