**ANÁLISE POR GÊNERO DA PRODUÇÃO DO CORPO DOCENTE DOS CURSOS DE ECONOMIA NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DE MINAS GERAIS**

**Resumo**

O presente trabalho analisa a produção do corpo docente dos cursos de Economia nas universidades públicas de Minas Gerais em 2017. Para tanto, parte-se de uma verificação percentual dos professores dessa área, de acordo com o gênero. Ao estabelecer a hipótese de que há um número desproporcional de homens em relação às mulheres, busca-se, através da elaboração de um índice, medir a produção desses docentes levando em consideração a pesquisa (publicação em periódicos). Esse índice é criado com o intuito de concluir se existe indício de desigualdade de gênero no corpo docente de economia nas universidades em questão. Constatou-se que os homens representam 70% do total dos indivíduos estudados, e que, a produção científica não foi um fator que justifica tal desproporção de gênero no corpo docente de Economia nas universidades federais de Minas Gerais.

**Palavras-chave:** Gênero, universidades federais de Minas Gerais, produção científica.

**GENDER ANALYSIS OF THE PRODUCTION OF ECONOMICS PROFESSORS AT THE FEDERAL UNIVERSITIES OF MINAS GERAIS**

**Abstract**

The present study aims to analyze the scientific production of Economics professors at the public universities of Minas Gerais in 2017. For this purpose, the percentage of the professors in this area was verified, according to gender. By establishing the hypothesis that there is a disproportionate number of men in relation to women, the intention is to measure, through the elaboration of an index, the production of these professors considering their research (publication in periodicals). This index is created in order to conclude, after using the OLS, if there is evidence of gender inequality in the Economics courses at the analyzed universities. It was verified that men represent 70% of all the studied individuals, and that scientific production was not a factor that justifies such disproportion of gender in the teaching staff of Economics courses at the federal universities of Minas Gerais.

**Keywords:** Gender;federal universities of Minas Gerais; scientific production.

**1. INTRODUÇÃO**

Atualmente é perceptível a elevação da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, assim como a conquista destas por melhores condições de emprego. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015), as diferenças de inserção entre homens e mulheres foram reduzidas no período de 2003 a 2014, uma vez que as mulheres elevaram seu nível de ocupação de 40,5% para 45,4%, enquanto os homens apresentaram uma expansão do nível de ocupação de 60,8% para 62,6%.

A distribuição percentual da população ocupada de acordo com o gênero pode ainda ser pormenorizada segundo os grupamentos de atividades[[1]](#footnote-1). Embora a participação masculina seja majoritária à feminina em cinco grupamentos (indústria; construção; comércio; serviços prestados às empresas e outros serviços), tal superioridade apresentou queda no período de 2003 a 2014, com as mulheres aumentando sua representação em todas essas atividades econômicas, em especial no grupamento de “serviços prestados às empresas”*,* no qual o aumento percentual das mulheres, para esse período, foi de 5,9 pontos percentuais.

No entanto, a ascensão das mulheres nos diversos setores da economia não ocorreu de forma igualitária, resultando, ainda nos dias atuais, em disparidades no que se refere à valorização e rendimento do emprego entre os gêneros. Tal fato é comprovado pelo IBGE (2015), quando expõe que o rendimento médio do trabalho das mulheres em 2014 foi de apenas 74,2% do que recebiam os homens.

A expressão “teto de vidro” (*glass ceiling*) destaca-se como questão crucial para o entendimento dessa desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Segundo Madalozzo (2011), tal denominação faz alusão à existência de uma barreira invisível que dificulta a progressão das mulheres para cargos de alto escalão.

Dessa forma, torna-se necessário discutir mais profundamente o fenômeno do *glass ceiling* ao se considerar que o nível educacional não é um fator que explica as barreiras profissionais encontradas pelas mulheres, já que elas possuem uma média de anos de estudo mais elevada (IBGE, 2014) e logram de maior sucesso acadêmico (INEP, 2007), comparativamente aos homens.

A concepção de “teto de vidro” vai ao encontro do exposto por Moschkovich e Almeida (2015), que ao estudarem sobre a questão da desigualdade de gênero na carreira acadêmica, em uma universidade pública brasileira, abordaram o conceito de concentração horizontal e vertical no mercado de trabalho. O primeiro termo refere-se à presença desigual de determinado sexo em algumas áreas profissionais, enquanto o segundo reporta-se às circunstâncias em que, em uma mesma profissão, há desproporcional presença de homens ou mulheres em certo nível hierárquico. A pesquisa concluiu que, comparativamente aos homens, há indícios de que as docentes tendem a ter mais dificuldade em ingressar em algumas áreas e, na maioria dos casos, as professoras requerem mais tempo para alcançar o topo da carreira.

Nesse sentido, o presente trabalho pretende verificar a relação entre gênero e carreira acadêmica em uma universidade pública. Para tanto, realiza-se um estudo da composição, de acordo com o gênero dos docentes, do curso de Ciências Econômicas nas universidades federais de Minas Gerais, bem como busca-se constatar se há relação entre o gênero e a produção científica desses professores. Especificamente, pretende-se: i) Elaborar um índice para as publicações dos docentes em periódicos Qualis[[2]](#footnote-3), nos anos de 2015 a 2017, de forma a medir a quantidade e qualidade de artigos científicos e, consequentemente, a produção desses profissionais e; ii) Verificar, através da utilização do método de mínimos quadrados ordinários (MQO), a relação entre o índice de produtividade elaborado e o gênero dos docentes, controlando por algumas variáveis como: anos de carreira, classe acadêmica, participação em um programa de mestrado, contemplação com bolsa de produtividade nível 1 ou 2 e, instituição.

A relevância da pesquisa reside no fato de se analisar a questão de gênero em uma carreira de grande prestígio e influência intelectual e que, simultaneamente, está inserida em uma área caracterizada por ser majoritariamente masculina[[3]](#footnote-5). Vale ressaltar que, o estado de Minas Gerais foi escolhido para a realização da pesquisa em virtude de ser o estado brasileiro com maior número de universidades federais (GOMES, 2016).

Quanto à afirmativa de que o magistério público federal é uma carreira de prestígio, tem-se como respaldo Birnfeld e Costa (2012), os quais discorrem que os professores do ensino superior têm sua alta valorização atribuída à atuação na ponta do processo científico, sendo, portanto, uma carreira de responsabilidade na formação do quadro científico e técnico do país. Além disso, as universidades usufruem de autonomia didático-científica e administrativa, implicando que os docentes não trabalham sob pressão, mas sim orientados pela livre iniciativa.

Desse modo, ao se analisar uma carreira com essas duas características (que seja de prestígio e com predominância masculina), se for constatado que há número desproporcional de indivíduos de um determinado sexo, poderá ser indício de concentração horizontal, ainda mais se o gênero não for uma variável que influencia a produção cientifica dos docentes de Economia.

Vale esclarecer que, segundo a Lei n° 12.772 de 2012, os Cargos de Magistério Federal têm como atribuições o ensino, pesquisa, extensão, além do exercício de direção. Dessa forma, o presente trabalho avaliou a produção dos docentes apenas no que se refere à pesquisa, limitando-se ainda às publicações em periódicos, para o período de 2015 a 2017. Optou-se por focar nessa competência devido a importância de se ter uma base científica consolidada para que o país alcance o desenvolvimento (FAGERBERG, SRHOLEC e VERSPAGEN, 2009)

Ademais, destaca-se que o presente trabalho busca contribuir com o debate acerca da relação entre produção científica e o gênero dos indivíduos, tendo em vista que não há na literatura um consenso a respeito dessa temática (LETA e LEWISON, 2003; KYVIK e TEIGEN, 1996; e COLE e ZUCKERMAN, 1984).

Estudos como o aqui realizado, que buscam salientar as conquistas ou obstáculos das mulheres no mercado de trabalho, tornam-se objeto de grande significância, uma vez que tendem a servir de base para a formulação de políticas públicas que visam a igualdade de gênero.

**2. ASPECTOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS SOBRE DESIGUALDADE DE GÊNERO**

No Brasil, o termo “gênero” foi introduzido no final dos anos 1980 ao debate relativo às mulheres. Esse termo contrapõe o paradigma do patriarcado ao elucidar a diferença entre o papel social e o biológico, não havendo, portanto, funções sociais rígidas para homens e mulheres. Nesse sentido, o gênero expressa a relação socialmente estabelecida entre os sexos (SANTOS e IZUMINO, 2005).

A investigação científica acerca da desigualdade de gênero ganhou grande relevância com o passar dos anos, sendo uma temática especialmente explorada pelo campo das Ciências Humanas, das Sociais e Sociais Aplicadas. Destaca-se, dentro deste último grupo, a subárea denominada Economia da Discriminação, que desenvolve modelos teóricos e empíricos, a fim de investigar as fontes de discriminação econômica (LOUREIRO, 2003).

Como definido por Loureiro (2003), pode se verificar a discriminação econômica de vários tipos[[4]](#footnote-7), sendo, no entanto, a discriminação no mercado de trabalho, a forma mais estudada pela literatura. Pode-se classificar esse tipo de discriminação em duas categorias: (i) a discriminação direta, conhecida como “*postmarket discrimination*”; e (ii) a discriminação indireta, denominada de *“premarket discrimation”.* Como as próprias denominações sugerem, a primeira categoria engloba as formas de discriminação que os indivíduos se deparam quando já estão inseridos no mercado de trabalho. Dessa forma, pode-se ressaltar três tipos de desigualdade: (i) a salarial – a questão de gênero influencia, fazendo com que haja diferença no rendimento, sendo que, as mulheres recebem menos; (ii) de emprego – o mesmo indivíduo definido anteriormente apresenta desvantagem no que tange a oferta de emprego; e (iii) ocupacional – mulheres mesmo sendo capazes, não conseguem ocupar determinados cargos, em que predominam homens.

Já a segunda categoria representa o tipo de discriminação decorrente de desiguais oportunidades de se obter maior nível educacional ou treinamento (capital humano), sendo, portanto, uma discriminação enfrentada por mulheres antes de entrarem no mercado de trabalho.

As teorias desenvolvidas para se compreender sobre a discriminação e, em especial, para se elucidar como ela continua presente ao longo dos anos – mesmo sendo ineficiente e estando inserida em um mercado competitivo – também podem ser divididas em duas linhas: o modelo teórico de discriminação por preferência e o modelo de discriminação estatística.

Primeiramente, o modelo teórico de discriminação por preferência advém do trabalho seminal de Becker (1957). Nele, tem-se estruturado o fato de que a discriminação, tanto por raça, sexo e origem, explicam os diferenciais salariais. Basicamente, o modelo estabelece que o indivíduo racional (empregador, empregado e consumidor) pode ter preferência por discriminar, precisando, no entanto, estar disposto a pagar diretamente por isso (salários diferenciados para que a mão de obra negra seja substituída pela branca) ou indiretamente (redução da renda por estar preferindo um grupo independente da produtividade, reduzindo, consequentemente, o lucro). Conclui-se, dessa maneira, que a discriminação é sempre ineficiente.

Por outro lado, como exposto pelo modelo de Phelpes (1972), a discriminação estatística é usualmente eficiente, uma vez que não há preferência por discriminar. Se faz nesses modelos a pressuposição de que o empregador não tem conhecimento perfeito sobre os indivíduos, sendo, ainda, dispendioso obter mais informações. Como não se tem comportamento discriminatório, ele empregará características como raça e gênero para constatar se, de fato, esses atributos conduzem a diferentes produtividades entre determinados grupos.

Complementarmente, há os modelos teóricos de discriminação que, contrariamente às teorias discutidas, não assumem a abordagem de mercados competitivos, mas sim adotam a hipótese de segmentação do mercado de trabalho (LIMA, 1980; DOERINGER e PIORE, 1985).

Como se observa, as teorias anteriormente discutidas retratam a discriminação direta. Roemer (1998), no entanto, acrescenta aos modelos de discriminação, a teoria acerca do *premarket discrimation*, postulando duas concepções sobre igualdade de oportunidade. A primeira se refere ao que autor define como “*level the playing field*” que se traduz como “nivelar o terreno”. Nessa concepção, Roemer (1998) discorre sobre a importância dos esforços que a sociedade deve desprender para garantir a igualdade de condições entre indivíduos que competem por cargos.

Nesse sentido, deve-se considerar o *background* familiar das pessoas, uma vez que este tem grande influência na formação individual, refletindo, portanto, sobre o desenvolvimento de características relevantes para uma futura admissão no mercado de trabalho. Para exemplificar tal ideia, cita-se a oferta da educação compensatória para crianças que se inserem em um contexto social desfavorecido, a fim de que uma grande proporção delas adquira as habilidades necessárias para competir por futuros empregos com crianças que tiveram um *background* familiar favorável.

Já o segundo princípio é denominado por Roemer (1998) como “O princípio da não discriminação”, estado em que, na competição por cargos na sociedade, todos os indivíduos que possuem as características relevantes para o cumprimento da obrigação do serviço almejado estejam incluídos no grupo de candidatos elegíveis. Dessa forma, o julgamento para a posse deve ser influenciado apenas pelos atributos pertinentes.

A aplicação típica do princípio da igualdade de condições vai, portanto, além da definição de não discriminação, posto que, se não houver uma equalização da educação, por exemplo, a não discriminação sozinha na competição por empregos não constituiria a provisão de oportunidades iguais (ROEMER, 1998).

A exposição de todos esses conceitos atrelados a discriminação evidencia que o presente trabalho define-se como uma aplicação da teoria da discriminação direta do tipo ocupacional de Loureiro (2003), tendo em vista que busca-se, a partir da análise da composição e produção dos docentes dos cursos de economia das universidades federais de MG, verificar se as mulheres, mesmo sendo capazes, encontram maiores barreiras para ocupar o cargo de docência no curso, onde há historicamente predominância dos homens.

Complementarmente, toma-se como base o princípio da não discriminação (ROEMER, 1998), de maneira a embasar a justificativa de que a posse de um cargo de docência deve ser influenciada apenas pelos atributos pertinentes, objetivando a eficiência (BECKER, 1957) na carreira científica.

Alguns trabalhos buscaram estudar essa relação entre gênero e a carreira científica (COLE e ZUCKERMAN, 1984; KYVIK e TEIGEN, 1996; VELHO e LÉON, 1998; LETA e LEWISON, 2003). O primeiro, Cole e Zuckerman (1984), a partir de uma amostra extraída da Dissertação de Doutorado Americana (ADD), estudaram 526 homens e mulheres cientistas, demonstrando que homens, publicaram, em média, 54% a mais do que as mulheres.

Já Kyvik e Teigen (1996), utilizando-se de questionários aplicados no ano de 1992, analisaram os professores pertencentes a quatro universidades da Noruega. Como resultado, apontaram que há diferenças de produtividade entre homens e mulheres – na média, homens publicaram 6,9 artigos, enquanto as mulheres publicaram 5,6 artigos durante os três anos estudados. Ainda, salientou-se duas variáveis que têm maior efeito sobre as diferenças de produtividade entre homens e mulheres: “crianças pequenas” e “colaboração em pesquisa”.

No entanto, Leta e Lewison (2003), ao pesquisar sobre a produção de 446 cientistas no Brasil, para o período de 1997-2001, constataram resultados diferentes aos apresentados anteriormente; isso porque, ao utilizar-se de informações advindas do Instituto de Informação Científica e do Censo dos Cientistas brasileiros ativo em 2000, concluiu-se que a participação das mulheres nas publicações cientificas era similar às suas presenças percentuais nas áreas estudadas.

Ainda, Velho e Léon (1998), ao estudarem a inserção das mulheres em quatro unidades[[5]](#footnote-8) da Universidade Estadual de Campinas, bem como a contribuição delas para a produção científica referente a um período de oito anos (1986-1993), concluíram que, nos institutos que possuem maior presença de mulheres, as mulheres tendem a ser menos produtivas do que os homens, ao passo que, quando analisa-se os institutos na qual há menor presença feminina, elas são tão quanto, ou até mais produtivas que os homens.

**3. MATERIAL E MÉTODOS:** MODELO ANALÍTICO E FONTE DE DADOS

Para estimar os determinantes da produtividade científica dos docentes universitários de Minas Gerais, utiliza-se a regressão na qual a variável dependente se define como sendo um índice de produtividade dos professores das universidades selecionadas (*),* enquanto as variáveis explicativas são o gênero (, anos de carreira (), participação em um programa de mestrado , se recebe bolsa produtividade nível 1 ou nível 2, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) ( e classe acadêmica ( e instituição (, sendo o termo de erro, os parâmetros a serem estimados e, *i* os 189 indivíduos do estudo, conforme demonstrado pela equação (1).

|  |  |
| --- | --- |
| = + + + + + | (1) |

Para a construção do índice de qualidade, fez-se necessário atribuir pesos para as publicações dos docentes. Para tanto, valeu-se dos critérios de classificação Qualis-ensino, divulgado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES, 2015), nos quais os periódicos são ponderados com valores de 0 a 100 pontos. Entretanto, para facilitar a pesquisa em progresso, os artigos receberam os seguintes valores: A1 = 1 ponto; A2 = 0,85, B1 = 0,70, B2 = 0,55, B3 = 0,40, B4 = 0,25, B5 = 0,10 e C = 0,05. Ademais, as publicações vinculadas às revistas que ainda não foram classificadas na área de economia receberam o menor peso (0,05).

Para a criação da *dummy* de classe acadêmica distribuiu-se os docentes em quatro grupos: assistente, adjunto ( associado e titular ( estabelecendo o primeiro grupo como categoria base.

Ainda, para a variável de instituição criou-se *dummies* que foram nomeadas de acordo com a sigla da universidade, resultando, portanto, em sete *dummies* denominadas: UFU, UNIFAL, UFJF , UFSJ , UFOP , UFV e UFVJM Foi considerado como categoria base a UFMG, devido ao seu destaque nacional e internacional, como pode ser verificado através do trabalho de Santos (2015), na qual, ao analisar o desempenho das universidades brasileiras a partir de um ranking nacional e cinco rankings universitários internacionais[[6]](#footnote-9), observou que entre as universidades que contribuíram em pelo menos 1% da produção científica brasileira no período de 2003 a 2012, a UFMG ocupava a 6° posição, sendo a única de Minas Gerais entre as 10 primeiras do *ranking*. Dessa forma, espera-se sinal negativo para essas *dummies*.

Adicionalmente, define-se uma variável *dummy* que representa o sexo do indivíduo; com valor 1 para os homens e 0 para as mulheres. A partir da revisão de literatura e da discussão a respeito dos trabalhos de Leta e Lewison (2003), Velho e Léon (1998), Kyvik e Teigen (1996) e Cole e Zuckerman (1984), não há um sinal esperado para essa variável.

Posteriormente, cria-se também uma variável *dummy* que indica a presença do docente no programa *stricto sensu,* de maneira que, designa-se o valor 1 para caso o indivíduo compusesse o corpo docente de mestrado e 0 caso contrário. Tomando como base o manual do usuário disponibilizado pelo Ministério da Educação (2015), tem-se que a pós-graduação *stricto sensu* é o espaço da pesquisa e da produção de conhecimento, de forma que há uma articulação entre as linhas, orientações, disciplinas ministradas e produtos da pesquisa. Dessa forma, fica explícito que a institucionalização de um programa de mestrado fomenta a pesquisa, sendo então esperado que essa variável impacte positivamente o índice de produção.

Insere-se ao modelo duas variáveis *dummies,* no intuito de captar o efeito dos docentes receberem a bolsa produtividade nível 1 e nível 2 sobre o índice, respectivamente. Assim, para a primeira variável atribui-se valor 1 caso o docente fosse contemplado com a bolsa nível 1 e valor 0 caso contrário. De forma análoga, para a segunda variável, confere-se valor 1 se o docente fosse contemplado com a bolsa nível 2 e valor 0 caso contrário. Para ambas variáveis espera-se um sinal positivo, já que o CNPq ao conceder as bolsas de produtividade, objetiva a valorização da produção, sendo destinadas, então, aos pesquisadores que se destacam entre seus pares.

Ademais, supõe-se que os docentes que são beneficiados com a bolsa nível 1 terão em média um índice de produção mais elevado do que os agraciados com a bolsa nível 2. Isso porque, este nível concentra-se apenas na produtividade do pesquisador, enfatizando os trabalhos publicados e orientações, enquanto aquele exige mais do docente, no sentido de cobrar que os pesquisadores tenham gradual inserção tanto nacional quanto internacional, bem como um envolvimento em atividades de gestão científica (CNPq, 2015).

Já no que se refere aos anos de carreira dos docentes, analisa-se essa questão a partir da variável *anoscar,* representando o tempo em que o indivíduo estávinculado à instituição como professor. Para tal formulação da variável, utiliza-se o estudo de Kyvik e Teigen (1996), que, ao relacionar a idade dos indivíduos com a publicação científica, verificou uma relação negativa entre as variáveis. Dessa forma, como a idade está positivamente relacionada com os anos de carreira dos professores, espera-se que, para o presente trabalho, os anos de carreira apresente um sinal negativo.

No que concerne à variável *dummy* que representa a classe acadêmica do indivíduo, espera-se que o coeficiente seja positivo, isso porque, como exposto por Kyvik e Teigen (1996), ao se estabelecer como a categoria de referência, os professores assistentes, tanto os homens quanto as mulheres tendem a aumentar a produção cientifica a medida que avançam nas classes acadêmicas.

Para estimar esse modelo utiliza-se o Método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO). Segundo Gujarati e Porter (2011), o MQO caracteriza-se por ser um critério que eleva os resíduos ao quadrado, designando maior peso aos resíduos muito dispersos em relação à função de regressão amostral. Assim, esta é a menor possível, já que os resíduos recebem a importância de acordo com a proximidade das observações individuais em relação à função de regressão amostral. Portanto, o princípio de mínimos quadrados, para uma dada amostra, oferece estimativas únicas de e que asseguram o menor valor possível do somatório dos resíduos. Desta forma, sabendo das hipóteses do modelo clássico de regressão linear, as estimativas de MQO têm propriedades ótimas, conhecidas como MELNV (propriedade de melhor estimador linear não viesado).

Para constatar que não há um relaxamento das hipóteses do modelo clássico, o que pode afetar a característica dos estimadores de MQO de serem MELNV, foi realizado o Teste de Breusch-Pagan para verificar a homocedasticidade, ou seja, se as variâncias dos erros são iguais. Ainda, aplicou-se o Fator de Inflação Variável (VIF), buscando constatar a presença de multicolinearidade. Sabe-se que, quando o VIF >10 tem-se multicolinearidade prejudicial.

Em primeiro momento, o trabalho utiliza-se dos dados disponibilizado pelas 11 universidades federais de Minas Gerais[[7]](#footnote-10). Após realizar a filtragem dessas instituições, levando em consideração quais possuem o curso de Ciências Econômicas, restaram oito, sendo excluídas, portanto, a Universidade Federal de Itajubá, a de Lavras e a do Triângulo Mineiro.

Em um segundo momento, consultou-se a Plataforma Lattes, disponibilizada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico Tecnológico (CNPq), buscando para cada indivíduo em análise, o número de publicações, assim como a revista em que foram vinculados os artigos, referentes ao período de 2015 a 2017[[8]](#footnote-11). Ainda, a partir do currículo Lattes foram listados também os anos de carreira na instituição, bem como a classe acadêmica do indivíduo e, ainda, se este é contemplado com alguma bolsa de produtividade do CNPq.

**4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

4.1 CORPO DOCENTE DO CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS EM MINAS GERAIS

O corpo docente de Ciências Econômicas em Minas Gerais é composto de 189 professores, distribuídos em 8 universidades federais. A Tabela 1 apresenta o número total de professores do curso de Economia, bem como suas distribuições de acordo com o gênero e instituição.

Destaca-se que, desse total de professores, 70,3% são homens, mostrando que o curso apresenta um número desproporcional de docentes do sexo masculino em relação às mulheres.

Considerando individualmente as universidades, verifica-se que tal proporção de gênero tem grande variabilidade entre as instituições, embora em nenhuma delas haja mais professoras. A universidade que apresenta maior proporção dessas últimas é a UNIFAL, onde as mulheres representam 41% do corpo docente.

Dessa maneira, constata-se que os cursos de Economia nas universidades federais de Minas Gerais se definem como um caso de concentração horizontal, tendo em vista presença desigual de determinado sexo, sendo que o corpo docente da Universidade Federal de Viçosa se constitui o principal exemplo desse tipo de concentração.

Tabela 1: Constituição do corpo docente do curso de Economia - Minas Gerais, 2017

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Universidade | Total de Professores | Número de mulheres | % Mulheres | Número de Homens | %  Homens |
| UNIFAL | 22\* | 09 | 41 | 13 | 59 |
| UFJF | 24 | 07 | 29 | 17 | 71 |
| UFMG | 41 | 12 | 29 | 29 | 71 |
| UFOP | 18 | 04 | 22 | 14 | 78 |
| UFSJ | 18 | 05 | 28 | 13 | 72 |
| UFU | 34\*\* | 11 | 32 | 23 | 68 |
| UFV | 16 | 03 | 19 | 13 | 81 |
| UFVJM | 16 | 05 | 31 | 11 | 69 |
| **TOTAL** | 189 | 56 | 30 | 133 | 70 |

Fonte: Resultado da Pesquisa.

Nota: \*Para obter esse número de professores, filtrou-se os docentes que tem formação em Ciências Econômicas, uma vez que o site da instituição disponibiliza todos os docentes pertencentes ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA).

\*\* Seguiu-se o mesmo processo anteriormente relatado, uma vez que o site da instituição disponibiliza todos os docentes pertencentes ao Instituto de Economia (IEUFU).

A Tabela 2 apresenta informações referentes às variáveis quantitativas do modelo econométrico. Observa-se que o índice de produtividade, construído a partir do número de publicações e seus respectivos pesos, de acordo com a revista em que foi vinculado, varia de 0 a 7,15, sendo que os docentes, na média, apresentam produtividade de 1,27 para o período de 2015 a 2017. Ainda, o coeficiente de variação (CV) para o índice apresenta alta dispersão dos valores (CV= 134,84%), indicando a heterogeneidade dos dados.

Tabela 2: Variáveis quantitativas do modelo econométrico - Minas Gerais, 2015-2017

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Estatísticas | Índice | Anos de carreira |
| Média | 1,27 | 11,78 |
| Desvio Padrão | 1,71 | 10,16 |
| Variância | 2,92 | 103,23 |
| Mínimo | 0,00 | 0,00 |
| Máximo | 7,15 | 40,00 |

Fonte: Resultados da pesquisa.

Quando se analisa os anos de carreira, observa-se similarmente tal heterogeneidade, uma vez que o coeficiente de variação é igual a 86,25%. Tem-se ainda que os professores apresentam uma média de 12 anos de carreira.

Ao estratificar o cargo de acordo com o gênero dos docentes (Tabela 3), a classe de maior nível hierárquico (titular) apresenta acentuada assimetria entre homens e mulheres, indicando um possível caso de concentração vertical. Esse fato foi abordado por Léon e Velho (1998), que ao retratar sobre a subrepresentatividade das mulheres na carreira científica, expõe que essa participação ainda declina à medida que se avança os níveis de classe acadêmica.

Complementarmente, destaca-se que os dados demonstram que não há uma tendência de mudança da composição do corpo docente, no que tange ao gênero dos professores, já que a classe acadêmica de menor nível (assistente) reproduz a proporção de homens e mulheres verificado nas demais classes.

Tabela 3: Classe acadêmica dos professores das universidades federais de acordo com o gênero - Minas Gerais, 2017

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Classe Acadêmica | Total de Professores | Número de Mulheres | % de Mulheres | Número de Homens | % de Homens |
| Assistente | 25 | 07 | 28,00 | 18 | 72,00 |
| Adjunto | 116 | 37 | 31,90 | 79 | 68,10 |
| Associado | 32 | 09 | 28,12 | 23 | 71,88 |
| Titular | 16 | 03 | 18,75 | 13 | 81,25 |
| TOTAL | 189 | 56 | 29,63 | 133 | 70,37 |

Fonte: Resultados de Pesquisa.

Outras variáveis de controle que requerem maiores exposições referem-se às bolsas de produtividade.

Tabela 4: Distribuição das Bolsas de produtividade nas universidades federais - Minas Gerais, 2017

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Universidade | Bolsas de produtividade | | | | % \*mulheres bolsistas | % \*homens bolsistas |
| Nível 1 | | Nível 2 | |
| Feminino | Masculino | Feminino | Masculino |
| UFMG | 01 | 02 | 03 | 07 | 33 | 31 |
| UFJF | 00 | 01 | 03 | 04 | 43 | 29 |
| UFU | 00 | 00 | 01 | 06 | 09 | 23 |
| **TOTAL** | 01 | 03 | 07 | 17 | 27 | 29 |

Fonte: Resultado da pesquisa.

Nota: \* A porcentagem é calculada como sendo o número de mulheres/homens contempladas com bolsa sobre o total de mulheres/homens no corpo docente.

Como pode ser observado na Tabela 4, há apenas três universidades que apresentam docentes contemplados com essas bonificações, totalizando 28 professores. Verifica-se que, desses, apenas quatro recebem bolsa nível 1, o que significa que aproximadamente 86% desses indivíduos são bonificados com a bolsa nível 2. Esse fato é compreensível, tendo em vista as exigências para se alcançar o nível mais elevado. Ademais, tem-se uma equivalência (27% e 29%) quando se realiza um estudo relacionando a bolsa produtividade com o gênero, levando em consideração o total de mulheres e homens em cada corpo docente, o que já se constitui um indício da não relação entre gênero e produção científica.

Por fim, analisa-se nas tabelas 5 e 6 a variável dependente do presente estudo, ou seja, a produção cientifica total dos docentes do curso de Ciências Econômicas por universidade federal mineira, bem como o índice de produção de acordo com o gênero do docente.

Tabela 5: Índice de produção dos docentes dos cursos de Economia por universidade federal - Minas Gerais, 2015-2017

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Instituição | Número de publicações de acordo com a classificação Qualis\* | | | | | | | | Índice | Índice/ n° de docentes |
| A1  (1) | A2 (0,85) | B1 (0,7) | B2 (0,55) | B3 (0,4) | B4 (0,25) | B5  (0,1) | C (0,05) |
| UFMG | 12 | 8 | 56 | 29 | 6 | 11 | 12 | 37 | 82,00 | 2,00 |
| UFJF | 6 | 4 | 37 | 16 | 3 | 4 | 6 | 3 | 47,05 | 1,96 |
| UFV | 1 | 1 | 20 | 15 | 7 | 10 | 8 | 16 | 31,00 | 1,94 |
| UFU | 3 | 5 | 36 | 21 | 19 | 4 | 24 | 18 | 55,55 | 1,62 |
| UFSJ | 0 | 0 | 6 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 8,95 | 0,50 |
| UFOP | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 11 | 3 | 9 | 6,80 | 0,40 |
| UNIFAL | 0 | 0 | 1 | 5 | 2 | 0 | 4 | 14 | 5,35 | 0,25 |
| UFVJM | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3.05 | 0,19 |

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota: \*Entre parênteses está especificado o peso da revista científica.

Como pode-se observar, em termos absolutos, a UFMG é a instituição que apresenta o maior índice de produção, somando, portanto, 82,00 pontos quando se considera a quantidade e qualidade das suas publicações científicas. Tal constatação era esperada, uma vez que, com base no estudo de Santos (2015), acreditava-se que a UFMG ocuparia a primeira posição quando se considerasse a produção cientifica dos docentes, tendo em vista a sua grande notoriedade no cenário nacional e internacional.

Essa superioridade persiste quando analisa-se a produção por docente, no entanto, a diferença em relação às outras universidades se reduz. Pode-se estabelecer, em certa medida, uma homogeneidade do índice *per capita* entre UFMG, UFJF, UFV e UFU. Justifica-se esse fato tendo como base os anos de existência do curso de Economia nessas quatro instituições[[9]](#footnote-12), e, complementarmente, tem-se que essas universidades apresentam programas de pós-graduação em Economia já consolidados[[10]](#footnote-13).

Adicionalmente, constatou-se que 32,3% dos docentes do curso de Ciências Econômicas das universidades federais mineiras não publicaram artigos em periódicos, o que resulta no fato de que, 128 professores foram responsáveis pelas 548 publicações aqui estudadas.

A Tabela 6 complementa a análise do índice de produção ao incluir o gênero dos professores do curso de Ciências Econômicas.

Tabela 6: Índice de produção por gênero dos docentes dos cursos de Economia das universidades federais - Minas Gerais, 2015 -2017

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Universidade | Índice Feminino | Índice/n°mulheres | Índice Masculino | Índice/n°homens |
| UFMG | 25,35 | 2,11 | 56,65 | 1,95 |
| UFJ | 15,90 | 2,27 | 31,15 | 1,83 |
| UFV | 4,50 | 1,50 | 26,50 | 2,04 |
| UFU | 17,8 | 1,62 | 37,75 | 1,64 |
| UFSJ | 4,70 | 0,94 | 4,25 | 0,33 |
| UFOP | 1,05 | 0,26 | 5,75 | 0,41 |
| UNIFAL | 0,20 | 0,02 | 5,15 | 0,40 |
| UFVJM | 0,75 | 0,15 | 2,30 | 0,21 |

Fonte: Resultado da pesquisa.

Verifica-se, assim, que o resultado em geral vai ao encontro dos trabalhos de Kyvik e Teigen (1996) e, Cole e Zuckerman (1984), uma vez que, salvo o caso da UFSJ, nas demais universidades as mulheres apresentam uma menor produção do que os homens. No entanto, assim como Leta e Lewison (2003) ressaltam, quando analisa-se a produção de acordo com a proporção da presença do gênero no campo estudado, mulheres são tão produtivas quanto os homens.

4.2 DETERMINANTES DA PRODUTIVIDADE DOS PROFESSORES DO CURSO DE ECONOMIA EM MINAS GERAIS

Após a identificação da heterogeneidade entre homens e mulheres na composição da docência das unidades federais mineiras e a constatação de que as produtividades de ambos são similares, procede-se com a estimação dos determinantes da produtividade dos professores do curso de economia em Minas Gerais. Pode-se examinar na Tabela 7 as estimativas produzidas para a regressão (1), obtidas através do método de mínimos quadrados ordinários (MQO). Para se chegar ao resultado exposto, garantindo assim os melhores estimadores lineares não viesados, fez-se necessário aplicar o teste de Breusch-Pagan, o que resultou na constatação de que o modelo violou o pressuposto de homocedasticidade, sendo então fundamental corrigir esse problema a partir do erro padrão robusto. Quanto à presença de multicolinearidade, o Fator de Inflacionamento da Variância retornou um valor médio de 1,84, significando, portanto, que em média as variáveis explicativas são moderadamente correlacionadas.

Ademais, o modelo apresentou-se significativo a partir da análise do Teste F (significância global), e adicionalmente, exibiu um coeficiente de determinação (R²) de 0,45, o que indica que as variáveis independentes explicam, conjuntamente, 45% do índice de produção científica.

Tabela 7: Modelo econométrico para o índice de produção científica – Minas Gerais, 2015-2017

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Número de Observações = 189  F ( 15, 173) = 8,56  Prob > F = 0,0000  R-squared = 0,4514 | |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Variáveis | Coeficientes | Desvio Padrão | Teste t |
| Constante | 1,2726 \* | 0,3936 | 3,23 |
| Sexo | - 0,0556 | 0,2286 | - 0,24 |
| Anoscar | - 0,0384 \* | 0,0115 | - 3,32 |
| Mestrado | 1,2059 \* | 0,3062 | 3,94 |
| Bolsanivel1 | 2,1502 \*\*\* | 1,2929 | 1,66 |
| Bolsanivel2 | 0,9381 \*\* | 0,4577 | 2,05 |
| Adjunto | 0,1463 | 0,1459 | 1,00 |
| Associado | 0,4842 | 0,3522 | 1,37 |
| Titular | 1,0967 \*\*\* | 0,5877 | 1,87 |
| UFU | - 0,1651 | 0,3712 | - 0,44 |
| UNIFAL | - 0,8917 \*\* | 0,3581 | - 2,49 |
| UFJF | 0,1317 | 0,4379 | - 0,30 |
| UFSJ | - 0,6219 \*\*\* | 0,3558 | - 1,75 |
| UFOP | - 1,1837 \* | 0,3945 | - 3,00 |
| UFV | 0,0918 | 0,4668 | - 0,20 |
| UFVJM | - 0,8973 \*\* | 0,3604 | - 2,49 |

Fonte: Resultados da Pesquisa.

Nota: \*Significativo ao nível de significância de 1%.

\*\*Significativo ao nível de significância de 5%.

\*\*\*Significativo ao nível de significância de 10%.

ê

A variável representativa dos indivíduos que se inserem em um programa *stricto sensu* é positiva e significativa a 1%, confirmando as expectativas de que participar de um programa de mestrado faz com que os docentes apresentem, em média, um índice de produção 1,2 pontos superior aos docentes que não se envolvem com essa atividade. Tal constatação é plausível, considerando que os docentes que compõem um programa de mestrado tendem a usufruir de um maior acesso ao que se pode definir como *inputs* da pesquisa, ou seja, além das orientações de monografias advindas da graduação, esses docentes em especial também auxiliam nas elaborações de dissertações, e, em alguns casos, ajudam na produção de teses, apresentando, então, um maior leque de trabalhos que podem se converter em artigos científicos.

Analisando as *dummies* bolsas de produtividade nível 1 e nível 2, tem-se que ambas são positivas e significativas ao nível de 10% e 5%, respectivamente, sendo que, os docentes que são beneficiados com a bolsa nível 1, produzem em média, expressivamente mais (2,15 pontos) em comparação aos docentes quem não são contemplados com essa bolsa. Já os indivíduos agraciados com a bolsa nível 2 também apresentam um índice de produção mais elevado em relação aos que não possuem essa bonificação (em média 0,94 pontos).

Justifica-se tal constatação considerando-se a discussão realizada por Wainer e Vieira (2013), tendo em vista que, ao mesmo tempo que o objetivo da bolsa produtividade é premiar cientistas de qualidade, também busca-se com esse bônus incentivar a continuidade da produção científica desses pesquisadores. Dessa forma, docentes que recebem alguma dessas bolsas já tendem a apresentar notoriedade no campo científico, comparativamente aos seus pares, e, ainda, precisam manter a produção de qualidade para continuar a receber essa bonificação. Há, entretanto, uma grande distância entre os dois níveis, tanto em termos de exigências quanto em benefícios.

Quando se examina as variáveis referentes à classe acadêmica, tem-se que as *dummies* Adjunto e Associado não foram significativas, ao passo que titular mostrou-se significativa a 10%. Verificou-se então o sinal esperado apenas para essa última categoria, o que implica dizer que os professores pertencentes a classe titular do curso de Economia das universidades federais de Minas Gerais, exibem, em média, um índice de produção 1,1 ponto maior do que os professores assistentes dessa área. A explicação para esse resultado apoia-se no fato de que, segundo o Ministério da Educação (2012), essa é a única classe que exige do docente conquistar a aprovação de memorial, exigindo então excelência nas atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante.

No que concerne às variáveis de instituição, obteve-se alguns resultados inesperados. Isso porque, supunha-se, como retratado por Santos (2015), que o papel de destaque da UFMG nos *rankings* das universidades, bem como na colaboração das publicações científicas brasileiras, faria com que as demais instituições analisadas no presente estudo apresentassem o sinal negativo para os seus respectivos coeficientes. Essa expectativa foi verificada para UNIFAL, UFSJ, UFOP e UFVJM. Entretanto, para UFU, UFJF e UFV os coeficientes não foram significativos, implicando que não há diferença de publicação, quando analisa-se a quantidade e qualidade, entre os professores do curso de Ciências Econômicas destas universidades comparativamente aos professores desse curso da UFMG.

Explica-se essa situação através do exposto pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2003), o qual relata que os centros e instituições de pesquisas tendem a ser heterogêneos no que tange à organização e características relevantes em termos de capacidade de produção de conhecimento, podendo se diferenciar pelo tamanho da equipe de pesquisa, bem como qualidade e prestígio da universidade. Assim, pode-se entender que a UFJF, UFV, UFU e UFMG tendem a ser mais homogêneas no que se refere a estrutura da instituição, permitindo assim supor que o suporte da universidade tende a impactar nas publicações dos docentes.

Por fim, a principal variável de interesse, “sexo”, que não havia sinal esperado para o seu coeficiente, não se apresentou significativa, o que resulta na conclusão de que não há diferença na produção científica entre os professores do curso de Economia das universidades federais mineiras, quando se analisa o gênero desses docentes. Esse resultado é semelhante ao exposto por Leta e Lewison (2003) e, em certa medida é respaldado por Velho e Léon (1998), sendo, dessa maneira, divergente dos trabalhos de Cole e Zuckerman (1984) e Kyvik e Teigen (1996), obras já amplamente discutidas.

A exposição dos resultados e a discussão desenvolvida comprovam empiricamente que o gênero não se constitui uma variável que influencia na produção científica dos docentes do curso de Ciências Econômicas das universidades federais mineiras. Se mulheres são tão produtivas quanto homens nessa área, a discriminação de gênero surge como uma possível explicação para que 70% dos docentes sejam homens. Esse indício de discriminação pose der preocupante, dado que, pode-se estar deixando de contratar indivíduos de maior produtividade, incorrendo na perda de eficiência em uma área importante para o desenvolvimento do país, tanto diretamente, quanto indiretamente, ao influenciar na formação do quadro científico brasileiro.

Outra constatação preocupante refere-se à concentração vertical nessa área, ou seja, a possível existência de uma barreira que impede as docentes de alcançar a classe de titular. Variável como a dupla jornada de trabalho (produtivo e reprodutivo) das mulheres, pode se constituir uma explicação para esse fenômeno de *glass ceiling*. Ressalta-se que os resultados apontam para uma continuidade dessa concentração horizontal e vertical no curso de Economia.

No entanto, o presente trabalho, por ser muito específico ao medir a produtividade dos professores apenas por sua função de pesquisa e, ainda mais, restringir à análise das publicações em periódicos, torna-se impossível dizer que o indício de discriminação é de fato uma realidade. Para realizar tal afirmação, seria necessário obter mais informações sobre a ponderação de currículo e desempenho dos candidatos homens e mulheres para um cargo de professor efetivo, bem como a proporção de cada sexo na disputa por uma vaga, tendo em vista que a discriminação pode estar no processo de formação ou no interesse histórico pela área. Fundamental também seria inserir ao estudo, a produção dos docentes dessa área em termos de atividade de ensino, extensão e direção.

**5. CONCLUSÕES**

O presente estudo partiu da hipótese que existe um número desproporcional de docentes homens em relação às mulheres nos cursos de Ciências Econômicas das universidades federais de Minas Gerais. Assim, propõe-se medir a produtividade desses docentes a partir da atividade relacionada à pesquisa (publicações em periódicos), de modo a averiguar se o gênero seria um fator que diferencia a produção científica, o que justificaria a heterogeneidade hipoteticamente citada.

Para tanto, em um primeiro momento utilizou-se de análise percentual do total de professores universitários do curso, concluindo assim que os homens representam 70% do total desses indivíduos.

Consequentemente, através da utilização do método de mínimos quadrados ordinários (MQO), regrediu-se o índice de produtividade em relação as variáveis anos de carreira, classe acadêmica, participação em um programa de mestrado, contemplação com bolsa de produtividade nível 1 ou 2, e instituição, sendo que a primeira apresentou-se não significativa, resultando assim que homens e mulheres pertencentes ao grupo pesquisado, não apresentam diferença na produção científica.

Dessa forma, constatou-se que há indício de desigualdade de gênero no corpo docente dos cursos de Economia das universidades federias de Minas Gerais. Entretanto, não se pode afirmar que essa situação é um caso confirmado de desigualdade de gênero, posto que, mesmo que a produção científica não tenha sido determinante para explicar a desproporção de homens e mulheres no campo estudado, outros fatores podem influenciar nesse desequilíbrio de gênero, como a própria escolha dos indivíduos em ingressar no curso de Ciências Econômicas, bem como sua persistência na pós-graduação, até à prestação do concurso público. Assim, seria necessário analisar a proporção de mulheres e homens desde a graduação, de forma a expandir a discussão a respeito da composição do corpo docente dos cursos de Economia das universidades federais de Minas Gerais, quando se leva em consideração o gênero dos professores.

O presente trabalho também apresenta algumas limitações, como por exemplo, ao pesquisar a produção dos docentes, focou-se apenas em uma área de atuação, não analisando assim a produção dos docentes no que se refere à atividade de extensão, ensino e administração; sendo interessante, portanto, incorporar tais investigações a futuros trabalhos. Ademais, há mais variáveis que podem ser inseridas de forma a obter um melhor ajustamento do modelo - como uma que capte a rede informal dos indivíduos, bem como uma variável que mensure o impacto de se ter filhos pequenos - que não foram incorporadas no trabalho por não estarem disponíveis, sendo necessário a aplicação de questionários.

Apesar dessas limitações, tem-se que os trabalhos como o aqui realizado são de grande relevância, uma vez que buscam contribuir para a literatura que aborda a temática a respeito da relação entre produção cientifica e gênero, bem como auxilia a direcionar políticas públicas para áreas onde minorias não conseguiram grande inserção, restando constatar se tais características, por si só, constituem barreiras à incorporação desses indivíduos no mercado de trabalho.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BECKER, G. S. **The economics of discrimination**. University of Chicago Press. Chicago, IL, 1957.

BIRNFELD, C. A. H; COSTA, E. D. P. **A carreira docente federal do ensino superior brasileiro e suas inconstitucionalidades - 25 anos de incertezas.** Repositório Institucional da Universidade Federal do Rio Grande (RI FURG), 2012. Disponível em: < http://repositorio.furg.br/handle/1/5281>. Acesso em: 08/11/2016.

BRASIL. **Lei N° 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior. Disponível em: <http://www.ines.gov.br/uploads/CPPD/Lei-12772-28-dezembro-20121.pdf>. Acesso em: 06/10/2016.

COLE, J. R.; ZUCKERMAN, H. The productivity puzzle: Persistence and change in Patterns of publication of Men and women scientists**.** **Advances in Motivation and Achievement**, Vol. 2, p. 217-258, Londres, 1984.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO – CNPq. **Bolsas individuais no país**, RN-028/2015. Disponível em: <http://cnpq.br/web/guest/view//journal\_content/56\_INSTANCE\_0oED/10157/2958271?COMPANY\_ID=10132>. Acesso em: 10/10/2017.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR – CAPES. **Critérios de classificação Qualis – Ensino.** Brasília, 2015.

DOERINGER, P. B.; PIORE, M. **Internal labor markets and manpower analysis**. Sharpe, M., Inc., United States, 1985.

FAGERBERG, J.; SRHOLEC, M.; VERSPAGEN, B. Innovation and economic development. **[Working Papers on Innovation Studies](https://ideas.repec.org/s/tik/inowpp.html)**. Centre for Technology, Innovation and Culture - University of Oslo, Noruega, 2009.

GOMES, J. A. V. **Eficiência do gasto público em educação superior: um estudo sobre as universidades federais do estado de minas gerais.** Dissertação (Mestrado em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP). Universidade Federal de Viçosa. Rio Paranaíba, Minas Gerais – Brasil, 2016.

GUJARATI, D. N; PORTER, D. C. **Econometria Básica.** AMGH Editora Ltda, 5º edição, Porto Alegre, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais** – Uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Indicadores IBGE**- Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa. IBGE, 2015.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Relações universidade-empresa: o papel da infraestrutura pública de pesquisa.** Brasília – Ipea, 2003.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **A mulher na educação superior brasileira: 1991-2005**. Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP), 2007.

KYVIK, S.; TEIGEN, M. Child care, Research Collaboration, and gender diferences in Scientific productivity**. Science, Technology, & Human Values**, vol. 21, N° 1, p. 54-71, Oslo, 1996.

LETA, J, LEWISON, G. The contribution of women in Brazilian Science: A case study in astronomy, immunology and oceanography**. Scientometrics**, vol. 57, nº 3, p. 339 - 353, 2003.

LIMA, R. Mercado de trabalho: O capital humano e a teoria da segmentação**. Pesquisa Planejamento Econômico**, v. 10, n. 1, pp. 217–272. Rio de Janeiro, 1980.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia,** v. 57, n. 1, pp. 125-157. Rio de Janeiro, 2003.

MADALOZZO, R. CEOs e Composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? **Revista RAC**, vol. 15, pp. 126-137, Curitiba, 2011.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO – MEC. **Aspectos conceituais da proposta de reestruturação das carreiras de docentes.** Julho, 2012. Disponível em: < http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\_docman&view=download&alias=11175-aspectos-conceituais-proposta-160712-pdf&category\_slug=julho-2012-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 01/11/2016

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO – MEC. **Aplicativo para propostas de cursos novos.** Manual do usuário, 2015**.** Disponível em: < http://www.capes.gov.br/images/stories/download/editais/862015-Manual-APCN-2015-2.pdf>. Acesso em: 11/10/2017.

MOSCHKOVICH, M.; ALMEIDA, A. M. Desigualdade de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil**. Revista de Ciências Sociais**, vol. 58, n° 3, Rio de Janeiro, 2015.

O GLOBO. **Mulheres são minoria em apenas cinco carreiras**. Disponível em: <http://oglobo.globo.com/economia/emprego/mulheres-sao-minoria-em-apenas-cinco-carreiras-7216998>. Acesso em: 04/11/2016.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**, v. 62, n.4, pp. 659-661, 1972.

ROEMER, J. E. **Equality of opportunity**. Harvard University Pressa, Cambridge, Massachusetts, London, England, 1998.

SANTOS, S. M. **O desempenho das universidades brasileiras nos rankings internacionais: áreas de destaque da produção científica brasileira**. 2015. 344f. Tese de Doutorado em Ciência da Informação – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

SANTOS, C. M.; IZUMINO, W. P. Violência contra as Mulheres e Violência de Gênero: Notas sobre Estudos Feministas no Brasil. **Estudios interdisciplinarios de América Latina y el Caribe (EIAL)**, v. 16, n.1, 2005.

VELHO, L.; LEÓN, E. A construção social da produção científica por mulheres. **Cadernos pagu,** vol.10, p. 309-344, 1998.

WAINER, J.; VIEIRA, P. Avaliação de bolsas de produtividade em pesquisa do CNPq e medidas bibliométricas: correlações para todas as grandes áreas. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v.18, n.2, p.60-78, 2013.

1. O IBGE (2014) define sete grupamentos de atividade, a saber: indústria; construção; comércio; serviços prestados às empresas; educação, saúde e administração pública; serviços domésticos; e outros serviços. [↑](#footnote-ref-1)
2. O Qualis CAPES se define como um procedimento utilizado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), objetivando estratificar a produção intelectual dos programas de pós-graduação. [↑](#footnote-ref-3)
3. Segundo dados do INEP (2007), em 14 dos 26 estados e Distrito Federal brasileiros, o curso de Economia no ano de 2000 foi classificado como um dos 10 maiores cursos por matrícula. A partir da análise desses dados, percebe-se que, para esse curso, apenas Amapá apresentou mais ingressantes do sexo feminino. Em Roraima observou-se uma divisão igual entre os gêneros. Os demais estados exibiram maior porcentagem de matrículas masculinas, sendo que, no Acre a diferença entre os sexos chega a 31,1%. Ademais, tal estatística é similarmente verificada em 2013, quando o site “O Globo” apontou, baseado nos dados do IBGE, que as mulheres eram minoria em apenas cinco cursos, sendo Economia um deles. [↑](#footnote-ref-5)
4. A discriminação econômica pode se dar no mercado de trabalho, entre as vizinhanças, segregação profissional, entre outros (LOUREIRO, 2003). [↑](#footnote-ref-7)
5. As quatro unidades estudadas foram: Instituto de Física (IF), Instituto de Química (IQ), Instituto de Biologia (IB) e Instituto de Ciências Humanas e Sociais (IFCH). [↑](#footnote-ref-8)
6. Os cinco *rankings* internacionais são: Academic Ranking of World Universities (ARWU), Times Higher Education (THE), QS World University Rankings (QS), National Taiwan University Ranking (NTU) e Leiden Ranking (LR); e o *ranking* nacional é definido como o Ranking Universitário Folha (RUF). [↑](#footnote-ref-9)
7. As onze universidades federais de Minas Gerais são: UNIFAL, UNIFEI, UFJF, UFLA, UFMG, UFOP, UFSJ, UFU, UFV, UFTM, UFVJM. [↑](#footnote-ref-10)
8. Foram relacionadas publicações em periódicos de 2015 até 04/09/2017, buscando um maior número de observações, mas se limitando a um período mais recente. [↑](#footnote-ref-11)
9. O curso de Ciências Econômicas foi criado na UFJF, UFMG, UFU, UFV, UFSJ, UFVJM, UFOP, UNIFAL, no ano de 1943, 1945, 1962, 1976, 1976, 2006, 2009 e 2009, respectivamente. Dessa forma, nota-se que, com exceção da UFSJ, instituições que apresentam os cursos de Ciências Econômicas mais antigos, exibem um maior índice por docente [↑](#footnote-ref-12)
10. Considera-se que a UFMG, UFU, UFJF e UFV, apresentam um programa de pós-graduação consolidado uma vez que iniciaram suas atividades no ano de 1968, 1996, 2006 e 2006, respectivamente. Ao passo que, a UFOP instituiu seu programa em 2016 e, ainda mais recentemente, no ano de 2017, a UNIFAL inaugurou seu programa de pós-graduação em economia. [↑](#footnote-ref-13)