

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO ACADÊMICO um estudo de caso em uma universidade pública no Brasil

Bruna Macieira de Oliveira Schneider¹

Universidade Federal de Santa Catarina

bruna.macieira@grad.ufsc.br

Gisele Ghizoni²

Universidade Federal de Santa Catarina

gisele.ghizoni@grad.ufsc.br

Rebeca Barcellos³

Universidade Federal de Santa Catarina

rebeca.ribeiro@ufsc.br

Andressa Sasaki Vasques Pacheco⁴

Universidade Federal de Santa Catarina

andressa.pacheco@ufsc.br

Resumo

O conceito de trabalho doméstico acadêmico refere-se aos serviços desempenhados nas instituições de ensino superior por acadêmicos, tanto homens quanto mulheres, os quais não recebem amplo reconhecimento no contexto da carreira ou na definição de excelência acadêmica. Geralmente, essas atividades são desempenhadas por mulheres que as realizam em paralelo às responsabilidades de ensino e pesquisa, o que pode ter um impacto negativo no desenvolvimento de suas carreiras. Este artigo examina a divisão sexual do trabalho acadêmico administrativo em uma universidade pública brasileira. O estudo revela a predominância de homens em posições mais estratégicas, enquanto as mulheres tendem a ocupar posições consideradas menos estratégicas, associadas ao conceito de trabalho doméstico acadêmico. Os resultados da pesquisa corroboram com estudos anteriores e evidenciam que, no Brasil, a academia pode estar enfrentando uma situação semelhante à observada em outros países no que diz respeito à divisão sexual do trabalho doméstico acadêmico.

Palavras-chave: gênero; divisão sexual do trabalho; trabalho doméstico acadêmico; trabalho feminino; universidade.

¹ Graduação em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (2022). Especialização em Business Analytics pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2023-)

² Graduação em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (2023). Auxiliar Administrativo da Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina.

³ Professora no Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Doutora em Administração (UFSC), Terapeuta Relacional Sistêmica (Familiare Instituto Sistêmico / University of Wollongong), Mestre em Administração (ESAG/UEDESC), MBA em Administração Global (Universidade Independente de Lisboa), Bacharel em Ciências da Administração (UFSC).

⁴ Professora do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento - UFSC (2010). Mestre (2007) e Bacharel (2005) em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina. Professora do Programa de Pós-graduação em Administração e do Programa de Pós-graduação em Administração Universitária. Coordenadora dos projetos Academy e LINC Digital.



Esta obra está licenciada sob uma licença

Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).

P2P & INOVAÇÃO, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 1-22, e-6678, jan./jun. 2024.

SEXUAL DIVISION OF ACADEMIC OFFICE HOUSEWORK

a case study of a public university in Brazil

Abstract

The concept of academic domestic labor refers to the services performed within institutions of higher education by academics, both men and women, which do not receive extensive recognition within the context of careers or in the definition of academic excellence. Typically, these activities are carried out by women, alongside their teaching and research responsibilities, which can have a negative impact on the development of their careers. This article examines the gender division of administrative academic work in a Brazilian public university. The study reveals the predominance of men in more strategically positioned roles, while women tend to occupy positions considered less strategic, associated with the concept of academic domestic labor. The findings of the research align with previous studies, providing evidence that, in Brazil, academia may be facing a situation similar to that observed in other countries regarding the sexual division of academic domestic labor.

Keywords: gender; sexual division of labor; academic office housework; women's work; university.

1 INTRODUÇÃO

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho que decorre das relações sociais entre os sexos. Modulada histórica e socialmente, esta forma de organizar o trabalho na sociedade tem como característica central a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva. Como consequência, os homens se apropriam de funções com maior valor social adicionado, enquanto às mulheres se designa as atividades de cuidado (Hirata; Kergoat, 2007).

No trabalho acadêmico em seus diferentes matizes, estudos apontam que, embora a alocação da carga de atividades ocorra de modo a permitir algum nível de transparência, o resultado culmina em atribuições de pouca representatividade para as mulheres, propiciando experiências vivenciadas de modo desigual, além de redução nas oportunidades de progressão de carreira (Pinheiro *et al.*, 2020; Filipek; Stone, 2021; Steinþórsdóttir *et al.*, 2021; Marques, 2022; Oliveira, 2022).

Pesquisas recentes argumentam que no trabalho universitário as mulheres tendem a ocupar cargos relacionados ao cuidado, em postos de organização e auxiliares, e raramente ocupam cargos estratégicos e de chefia (Filipek; Stone, 2021; Steinþórsdóttir *et al.*, 2021), além de enfrentar olhares discriminatórios, silenciamentos e questionamentos sobre a capacidade de dedicação profissional após a maternidade (Grangeiro; Militão, 2020). Este contexto reproduz as práticas sociais dentro da academia e espelha a estrutura patriarcal da sociedade na qual os homens detêm o poder nas instituições importantes da sociedade enquanto as mulheres são privadas do acesso a esse poder (Lerner, 2019).

Diante deste cenário, o termo *trabalho doméstico acadêmico* vem sendo usado para se referir ao desenvolvimento de atividades operacionais subvalorizadas e invisíveis, em geral desempenhado pelas mulheres em sobreposição às atividades de ensino e pesquisa, com potencial impacto negativo sobre o desenvolvimento de suas carreiras acadêmicas (Heijstra *et al.*, 2016; Schiebinger, 2010).

O ambiente acadêmico, assim como outros ambientes profissionais, é constituído por diferentes critérios de valorização, reconhecimento e recompensa pelo desempenho de diferentes funções. Atividades como publicações científicas, participação em grupos de pesquisa e exercício de cargos estratégicos nas universidades são mais valorizadas do que tarefas como trabalhos junto à comunidade, atividades administrativas, participação em comissões e diversas atividades operacionais relacionadas ao ensino e à interação com

estudantes. Este último grupo de atividades compõe o trabalho doméstico acadêmico. (Heijstra *et al.*, 2017).

Por ser desempenhado predominantemente por mulheres, este tipo de trabalho faz com que elas carreguem para dentro do ambiente acadêmico as responsabilidades de cuidado a elas atribuídas socialmente na esfera doméstica (STEINÞÓRSDÓTTIR *et al.*, 2021; HEIJSTRA *et al.* 2016).

Este fenômeno tem sido descrito e analisado em instituições europeias, como os estudos conduzidos por Heijstra *et al.* (2017), Schiebinger (2010), Steinþórsdóttir *et al.* (2021) e Heijstra *et al.* (2016). Diante deste cenário e das nossas experiências como docentes e discentes, questionamos se o trabalho doméstico acadêmico é realizado predominantemente por mulheres também em universidades brasileiras.

Para responder a esta pergunta, analisamos a distribuição do trabalho administrativo entre docentes de uma universidade federal brasileira sob a ótica do gênero. A escolha de uma universidade pública foi feita devido ao fato de a Constituição Federal e outras legislações complementares preverem a necessidade de aprovação em concurso público para o provimento de cargos relacionados ao magistério superior, sem nenhum tipo de discriminação ou favorecimento relacionado ao gênero (Brasil, 1988). Portanto, em tese, haveria uma distribuição equitativa ou proporcional das oportunidades de carreira e de ocupação de cargos estratégicos nas organizações públicas, ainda que estudos demonstrem a existência de desigualdades relacionadas ao gênero no desenvolvimento das carreiras de servidores públicos no Brasil (Severi; Jesus Filho, 2022; Filizzola; Souza, 2021).

Para fundamentar esta discussão apresentamos nas próximas seções uma revisão da literatura. Em seguida apresentamos os procedimentos metodológicos aplicados na pesquisa e apresentamos os dados encontrados. Nas seções finais discutimos os dados encontrados em diálogo com as teorias e apresentamos nossas considerações e sugestões para o desenvolvimento de pesquisas futuras.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Para compreender a organização do trabalho acadêmico sob a ótica do gênero, consideramos relevante revisar a literatura sobre divisão sexual do trabalho e trabalho doméstico acadêmico, conceitos que são discutidos nas próximas seções.

2.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

As relações de gênero são um dos aspectos estruturantes mais importantes nas culturas ocidentais (Zanello, 2022). Com a consolidação do capitalismo entre os séculos XVIII e XIX, a afirmação da diferença física entre homens e mulheres permitiu que diferenças sociais fossem naturalizadas:

Às mulheres, pelo fato de terem útero e potencialmente serem mães, foi ligado o âmbito doméstico (...) os homens foram ligados ao âmbito público, sendo considerado trabalho os ofícios que eles ali exerciam, o que seria digno de reconhecimento e remuneração (Zanello, 2022, p.34).

Na década de 1970 registram-se as primeiras reflexões na direção da formação do conceito de divisão sexual do trabalho. A atenção de parte do movimento feminista naquele momento direcionou-se à análise crítica da organização social do trabalho a partir de uma ótica de gênero, questionando estruturas historicamente consolidadas (HIRATA; KERGOAT, 2007).

A divisão sexual do trabalho é uma forma de organização social decorrente das relações sociais entre os sexos. Esta estrutura também aponta para a definição dos papéis sociais a serem desempenhados por homens e mulheres, consolidando uma hierarquização que permeia indubitavelmente as relações sociais entre os sexos (Hirata; Kergoat, 2007).

Esta definição e hierarquização são explicadas por Kergoat (2003) a partir de dois princípios: o da separação ou divisão horizontal, segundo o qual se define o que é trabalho de homem e o que é trabalho de mulher; e o da hierarquização ou divisão vertical, pelo qual trabalhos exercidos por homens tem maior valor do que aqueles exercidos por mulheres. Estas relações de separação se caracterizam pela desigualdade das condições de trabalho e de valor da remuneração, refletindo numa hierarquia que propaga a “exploração e opressão de um sexo em contraponto à supremacia do outro” (Sousa; Guedes, 2016) e resultando na maior valorização do trabalho masculino frente ao feminino (Pereira; Soares; Silva, 2021).

A divisão sexual do trabalho se perpetua no tecido social pelo fato de constituir uma estrutura enraizada, mantida por um ideário patriarcal. No mercado de trabalho gera desequilíbrio de oportunidades de participação entre homens e mulheres, assim como representações estereotipadas dos gêneros nas organizações (Molinete; Barcellos; Salles, 2017) e no ambiente doméstico, distribui as responsabilidades de forma desigual (Hirata; Kergoat, 2007).

O reflexo da organização social do trabalho a partir do sexo é sentido nas diferentes esferas sociais, inclusive no âmbito acadêmico. A atuação profissional em instituições de ensino também apresenta práticas e processos de desigualdades atinentes ao gênero, sendo

estas entendidas como qualquer disparidade sistêmica que resulte em diferenças de poder e controle sobre decisões, resultados, recursos e oportunidades (Filipek; Stone, 2021; Steinþórsdóttir *et al.*, 2021).

2.2 TRABALHO DOMÉSTICO ACADÊMICO

Diferentes estudiosos apontam a frequente reprodução da subordinação de gênero no trabalho acadêmico. Nesse sentido, tarefas que envolvem aspectos emocionais e de cuidados relacionadas ao ensino, orientação e atividades gerais em nível de departamento, acabam sendo atribuídas às mulheres. Tais atividades, coincidentemente, oferecem oportunidades de progressão de carreira menores por possuírem menor valorização e visibilidade, sendo conhecidas como “*office housework*” ou, em tradução literal, trabalho doméstico de escritório (Filipek; Stone, 2021).

Heijstra *et al.* (2016, p.769) denominam este tipo de trabalho, no ambiente acadêmico como trabalho doméstico acadêmico, conceituado como “todo o serviço acadêmico dentro da instituição que é desempenhado por todos os acadêmicos, incluindo homens e mulheres, mas que recebe menor reconhecimento dentro da carreira acadêmica ou dentro da definição de excelência acadêmica.” Tarefas e cargos que envolvam atividades operacionais de alimentação de sistemas, acompanhamento de estudantes, participação em comitês e comissões, participação em cerimônias, tutoria com alunos e ações de cuidado e bem-estar a eles relacionados, dentre outras, podem ser equiparadas ao trabalho doméstico.

O termo cunhado como trabalho doméstico acadêmico, portanto, abrange a realização de atividades subvalorizadas e invisíveis, que demandam tempo para sua realização e que geralmente estão sob a égide de ensino, orientação e trabalho emocional (Filipek; Stone, 2021; Steinþórsdóttir *et al.*, 2021).

De acordo com Heijstra *et al.* (2016), o trabalho doméstico acadêmico afeta os capitais econômicos, sociais e simbólicos de todos os acadêmicos, de forma que o tempo despendido com este tipo de trabalho significa menos tempo dedicado às atividades com maior prestígio acadêmico, como a pesquisa por exemplo. A questão que os autores levantam é em que medida os acadêmicos conseguem regular a quantidade de trabalho doméstico que realizam na academia. O estudo desenvolvido por eles mostra que, a fim de preservar o tempo, um recurso poderoso no contexto acadêmico, o trabalho doméstico acaba sendo desproporcionalmente distribuído, recaindo sobre aqueles que são mais marginalizados, como as mulheres e os recém ingressantes.

Assim, por meio de decisões conscientes ou de vieses de gênero, oportunidades são alocadas a partir de uma pré-seleção em razão do sexo biológico de seus ocupantes, uma vez que se parte de avaliações subjetivas quanto à disponibilidade de tempo e de envolvimento, capacidade de racionalização e eficiência do indivíduo. Assimilações como virilidade, liderança e racionalidade são tidas como atributos masculinos; enquanto paciência, cuidados e atenção aos detalhes, como aptidões femininas. Ou ainda, disponibilidade de tempo, força e facilidade com números fazem parte do universo do homem; já docilidade, limpeza e organização, são da mulher (SOUSA; GUEDES, 2016; PINHEIRO *et al.*, 2020; FILIZZOLA; SOUZA, 2021).

Justamente por se tratarem de tarefas mais operacionais e subvalorizadas, as pessoas que as desempenham acabam por ter menor chance de promoção e, por conseguinte, menor possibilidade de progressão na carreira. Não obstante, pesquisas apontam que são as mulheres que ocupam a maior parte dos cargos com estas atribuições, de modo muitas vezes altruísta, haja vista a inexistência de uma recompensa direta, bem como em detrimento do seu avanço na carreira acadêmica (FILIPEK; STONE, 2021).

A alocação de atividades e afazeres equiparados a trabalhos domésticos no âmbito acadêmico para mulheres, ou a simples aceitação, anuência e expectativa de que tais atividades sejam de competência delas, impacta negativamente na projeção de progressão de carreira no sentido hierárquico do corpo docente. Isso porque se demanda muito tempo para a realização de tais afazeres, afetando a disponibilidade de tempo para atividades estratégicas e pesquisas de mais alto nível, as quais impactam diretamente na reputação e promoção institucional (Filipek; Stone, 2021; Steinþórsdóttir *et al.*, 2021).

Portanto, a divisão sexual do trabalho doméstico acadêmico reproduz divisão sexual do trabalho na sociedade e atua como mais um fator de desvantagem, uma vez que elas já enfrentam, em suas vidas pessoais, uma carga maior de cuidados e responsabilidades domésticas em comparação aos homens. Este acúmulo pode acarretar diversas consequências como menor disponibilidade para o desenvolvimento profissional, dificuldades para a manutenção da produtividade acadêmica, e enfrentamento do dilema carreira x família, algo não vislumbrado do ponto de vista masculino (Pinheiro *et al.*, 2020; Pereira; Soares; Silva, 2021; Filipek; Stone, 2021; Filizzola; Souza; Guedes, 2021; Steinþórsdóttir *et al.*, 2021).

Vista desta forma, a divisão sexual do trabalho na academia mantém os pressupostos sociais patriarcais de que ao homem cabe a busca central pela carreira e sucesso enquanto à mulher cabe conciliar a figura de mãe e cuidadora do lar com realização profissional e autonomia financeira no papel de trabalhadora e pesquisadora, bem como a desvalorização

das atividades e funções desempenhadas ou atribuídas culturalmente ao gênero feminino (Pereira; Soares; Silva, 2021). O resultado, para as mulheres, é o desgaste físico, mental e emocional resultante das extensas jornadas de trabalho que se sobrepõem. (Pinheiro *et al.*, 2020).

Para que se possa revisar as relações de poder desiguais, que resultam em oportunidades e experiências distintas para cada um dos gêneros é necessário evidenciá-las (Steinþórsdóttir *et al.*, 2021). Para isto, demonstramos na seção a seguir como foi conduzida a pesquisa para identificar a distribuição do trabalho doméstico acadêmico em uma universidade pública brasileira.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa caracteriza-se como quantitativa e descritiva, um estudo de caso ilustrativo cuja coleta de dados foi feita por meio de dados secundários. A pesquisa é quantitativa, pois teve como finalidade a análise numérica da relação entre variáveis (no caso, ocupação de cargos identificando a existência ou não de correlação com o gênero), com foco na coleta de dados secundários e posterior apresentação de métricas estatísticas em conjunto com a análise descritiva das mesmas. Foram utilizadas as seguintes medidas descritivas estatísticas para análise: frequência absoluta e relativa.

A pesquisa é descritiva, permitindo uma abordagem mais rica em detalhes, necessária para a compreensão do fenômeno em estudo. Além de possibilitar a identificação da natureza da relação entre variáveis, este tipo de pesquisa busca observar, registrar, classificar, interpretar e analisar as características de um determinado fato. (Gil, 2002)

Como forma de aprofundar, validar e ilustrar como se dá a divisão do trabalho sob a perspectiva do gênero de docentes de uma universidade pública, foi realizado um estudo de caso ilustrativo na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no *campus* de Florianópolis.

Criada em 1960, a UFSC é uma instituição de ensino superior que conta com cinco *campi*, 120 cursos de graduação, 152 de pós-graduação entre especialização, mestrado e mestrado profissional, doutorado e doutorado profissional, sendo distribuídos ao longo de 91 programas oferecidos. São 611 grupos e 3.555 projetos de pesquisa, além da crescente de registro de propriedade intelectual, tendo 80 registrados em 2021. A UFSC figura entre as melhores universidades do Brasil e da América Latina (UFSC, 2021).

A escolha da UFSC se deu pelo critério de conveniência e também pelo fato da Universidade ter lançado em novembro de 2021 o Observatório UFSC, uma plataforma integrada que disponibiliza dados em tempo real sobre a gestão da universidade. A plataforma pode ser consultada pelo endereço obs.ufsc.br, no qual os principais números da universidade são disponibilizados em painéis de indicadores dinâmicos e interativos (OBSERVATÓRIO UFSC, 2022). A escolha pela delimitação do escopo ao *campus* de Florianópolis deve-se ao fato de 85,73% do corpo docente da instituição estar concentrado neste local, proporcionando um cenário favorável à análise do tema proposto.

Sendo um estudo de caso ilustrativo, o estudo não tem por objetivo generalizar os resultados obtidos a outras instituições de ensino, mas sim proporcionar uma visão global do problema ou identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados (Gil, 2002).

3.1 COLETA DE DADOS

A coleta dos dados foi feita por meio de dados secundários, a partir de informações de acesso público, publicadas nos sites institucionais: Observatório UFSC (OBS) e o Plano e Acompanhamento de Atividades de docentes (PAAD) - entre os meses de outubro e novembro de 2022. A forma de organização dos dados no site do OBS é por ano e mês; enquanto a do PAAD é por semestre. Isso ocasionou algumas diferenças nos totais dos conjuntos de dados coletados por serem janelas distintas de tempo, podendo ter ocorrido variações de registro, o que se considera para o presente estudo de ínfima interferência - cerca de 0,04% do total analisado -, haja vista o levantamento ter sido realizado com base não em uma amostra, mas sim em toda a população de interesse do *campus* Florianópolis. Esclarece-se, ainda, que a data referência de consulta ao PAAD foi o semestre de 2021/2 e para o OBS, mês de dezembro do ano de 2021. Também foram utilizadas para a coleta de dados portarias de nomeação aos cargos, bem como informações disponíveis em *websites* institucionais, como os sites dos cursos e departamentos.

Como o foco é a análise do trabalho relacionado ao magistério superior, foram excluídos da população em estudo os docentes que atuam no ensino infantil e fundamental da instituição. Desse modo, trabalhou-se com os dados de uma população de 2.343 docentes alocados no *campus* Florianópolis.

3.2 ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos cargos, optou-se por um *continuum*, no qual definiu-se em um extremo as características de cargos, funções, atribuições e/ou atividades que possam ser entendidas como mais estratégicas e em outro aquelas que podem ser entendidas como menos estratégicas, equiparadas às domésticas, segundo a interpretação das características descritas por Filipek e Stone (2021) e Steinþórsdóttir *et al.* (2021)

Como atividades mais estratégicas consideramos aquelas que envolvem a tomada de decisões sobre aspectos essenciais da gestão do ensino superior, tais como definição de objetivos, normas, alocação de recursos, estrutura organizacional, avaliações institucionais, e relações com organizações externas (Stukalina, 2014). De um ponto de vista mais prático, cargos e atividades definidos como mais estratégicos são aqueles que envolvem atividades relacionadas a decisão, validação, designação (Guedes, 2016; Filizzola; Souza, 2021; Pinheiro *et al.*, 2020). Estes cargos são os que apresentam maior alocação de horas administrativas com registro no PAAD, ou seja, que pressupõe um dispêndio maior de tempo na sua execução e, por conseguinte, envolvem maior formalização deste tempo na alocação de horas.

Em outro extremo, há cargos, também necessários à organização do ambiente acadêmico, que tratam de cunho administrativo da instituição, porém detentores de atividades relativas ao dia a dia e decisões de baixo impacto. Tais cargos são relacionados ao ensino, orientação, participação em comitês e comissões, tutoria com alunos e desenvolvimento de atividades relacionadas ao seu bem-estar, entendidas como atividades acadêmicas de caráter doméstico (Filipek; Stone, 2021; Steinþórsdóttir *et al.*, 2021).

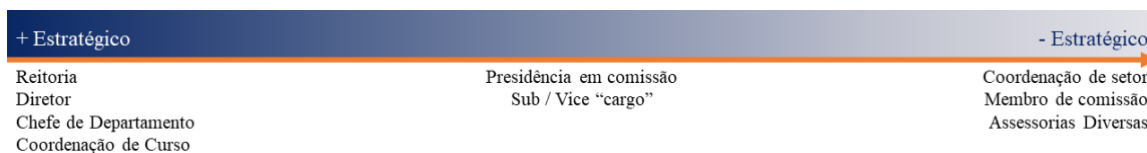
Nesse sentido, entende-se para os fins do presente estudo que reitor, pró-reitor, diretor, diretor de centro, chefe de departamento, coordenador de curso (graduação e pós-graduação) são cargos mais estratégicos quando comparados aos cargos de coordenador de estágio, de extensão, de TCC, membro de colegiado ou comitês, entendidos aqui como menos estratégicos. Cabe ressaltar que os cargos mais estratégicos também têm remuneração diferenciada conforme a sua complexidade nas universidades.

Há ainda os cargos de vice ou “sub”, que assumem a função na ausência do titular. Mesmo que venham a se referir a cargos estratégicos, acabam possuindo menor visibilidade pois, além de apenas atuarem na impossibilidade do titular e terem a incumbência de suporte ao titular, não recebem remuneração e têm alocação de carga horária inferior à do titular.

A partir do levantamento de cargos relativos à administração universitária ocupados por docentes, obteve-se uma variedade de 162 cargos administrativos. Para viabilizar a

apresentação dos resultados, os cargos foram agrupados por similaridade em onze diferentes categorias de cargos, conforme Figura 1.

Figura 1 - Divisão de cargos ao longo do *continuum* traçado



Fonte: elaborado pelas autoras.

Considera-se, ainda, que cada docente pode exercer simultaneamente mais de uma função administrativa, em conjunto com as atividades de ensino, pesquisa e extensão, desde que esteja de acordo com instrumentos normativos da própria instituição e atendendo o limite de carga horária a que foi contratado. Por isso, salienta-se que a alocação de cargos e funções *versus* docentes não atende à disposição de 1:1 (1 para 1). A seguir, apresentam-se os dados coletados na pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

11

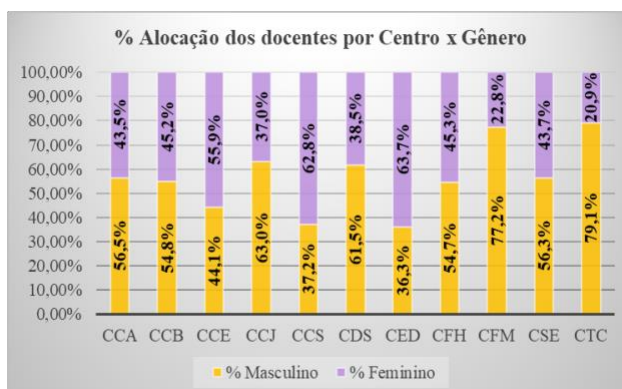
Nesta seção apresentaremos os dados coletados, demonstrando como está organizado o trabalho administrativo docente de acordo com o gênero na IES estudada. Em seguida faremos a discussão destes dados à luz do referencial teórico adotado.

4.1 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE DE ACORDO COM O GÊNERO

Na universidade em estudo, o conjunto de dados demonstra que 43,7% dos docentes são do gênero feminino e 56,3% do gênero masculino. Em relação à escolaridade, verifica-se que 85,8% das docentes mulheres possuem o título de Doutora, 5,4% são Mestres e 8,9% têm Especialização ou Ensino Superior como nível máximo de escolaridade. Entre os docentes homens a distribuição é semelhante: 86,1% são Doutores, 5,1% são Mestres e 8,8% apresentam como titulação especialização ou nível superior.

A alocação do corpo docente por gênero nos diferentes centros de ensino demonstra diferenças importantes, como pode ser observado no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Percentual de alocação dos docentes por centro de ensino e gênero



Fonte: elaborado pelas autoras a partir de dados da pesquisa.

Dos onze centros de ensino, apenas três possuem maioria feminina. Notadamente, são os centros que oferecem cursos em áreas historicamente ocupadas pelas mulheres. No CCE, por exemplo, tem-se o departamento de Língua e Literatura Vernáculas com 68,3% de professoras mulheres. No CCS o Departamento de Enfermagem apresenta 95,7% de mulheres em seu corpo docente, o de Fonoaudiologia 95,8% e o de Nutrição 90,2%, enquanto no Departamento de Cirurgia 100% dos docentes são homens. No CED, o Departamento de Metodologia do Ensino tem 67,1% do seu quadro docente composto por mulheres. Já centros como o CCJ, CFM e CTC possuem acima de 60% de docentes do gênero masculino, sendo que o CFM e CTC detêm 77,2% e 79,1%, respectivamente (Gráfico 2).

12

Com relação aos cargos administrativos, os dados mostram que um mesmo docente pode ocupar mais de um cargo simultaneamente. Em média, apenas 61,5% dos docentes desempenham algum cargo relativo à administração universitária. E dentre estes, cada um ocupa em média dois cargos administrativos, conforme pode ser visto no Quadro 1.

Quadro 1 - Docentes e cargos da administração universitária x centro de ensino

Docentes e Cargos de Administração Universitária x Centro de Ensino	CCA	CCB	CCE	CCJ	CCS	CDS	CED	CFH	CFM	CSE	CTC	Total
Total docentes	115	177	263	73	427	52	171	232	228	174	430	2342
Docentes que possuem cargo administrativo	90	124	176	31	229	43	105	134	135	80	293	1440
% de docentes que possuem cargo relativos à administração universitária	78,3%	70,1%	66,9%	42,5%	53,6%	82,7%	61,4%	57,8%	59,2%	46,0%	68,1%	61,5%
Cargos administrativos ocupados	197	223	321	48	409	74	193	242	239	136	538	2620
Média de quantos cargos um docente ocupa	2,19	1,80	1,82	1,55	1,79	1,72	1,84	1,81	1,77	1,70	1,84	1,82

Fonte: elaborado pelas autoras a partir de dados da pesquisa.

Como cada docente pode exercer mais de um cargo administrativo simultaneamente, a alocação de cargos *versus* docentes não atende a disposição um para um. Desse modo, os demais resultados encontrados passarão a ser apresentados em valores percentuais, relativos

ao universo da análise dos cargos da administração universitária possíveis de serem preenchidos.

Com estas ressalvas, obteve-se o seguinte quadro de distribuição de cargos administrativos entre os docentes de acordo com o gênero em cada centro de ensino da universidade:

Quadro 2 - Alocação de cargos por gênero por centros de ensino

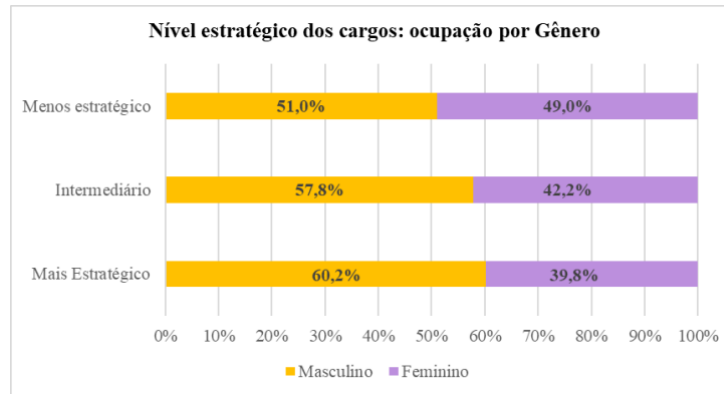
UFSC	Cargos	Assessorias diversas	Membro de Comissão	Coordenação de setor	Presidência em comissão	Sub / vice "cargo"	Chefe de Departamento	Coordenação de curso	Diretor	Reitoria
	Nível	- Estratégico	- Estratégico	- Estratégico	Intermediário	Intermediário	+ Estratégico	+ Estratégico	+ Estratégico	+ Estratégico
CCA	Masculino	0	36	45	1	9	5	3	1	0
	Feminino	0	45	41	0	5	0	5	1	0
CCB	Masculino	2	56	25	2	11	7	9	1	0
	Feminino	2	63	34	0	5	3	3	0	0
CCE	Masculino	6	65	41	1	12	3	12	1	0
	Feminino	3	96	59	2	12	3	5	0	0
CCJ	Masculino	0	13	3	0	5	1	2	1	1
	Feminino	2	12	5	1	1	0	1	0	0
CCS	Masculino	2	42	45	0	12	7	3	1	0
	Feminino	15	134	108	1	16	6	16	1	0
CDS	Masculino	4	20	17	0	3	0	2	1	0
	Feminino	1	21	3	0	1	1	0	0	0
CED	Masculino	3	31	19	0	3	4	4	0	0
	Feminino	5	79	32	2	6	0	5	0	0
CFH	Masculino	8	35	40	0	15	3	10	1	0
	Feminino	2	52	47	1	11	5	10	1	0
CFM	Masculino	3	108	45	0	13	2	7	1	0
	Feminino	1	35	12	0	3	2	6	1	0
CSE	Masculino	4	26	9	1	9	1	12	1	0
	Feminino	2	38	16	0	9	3	5	0	0
CTC	Masculino	6	184	168	0	26	8	19	2	0
	Feminino	4	72	27	2	10	2	8	0	0

Fonte: elaborado pelas autoras a partir de dados da pesquisa.

A partir desta compilação e organização dos dados obtidos, verifica-se que em números totais a UFSC apresenta em sua alocação de docentes para os cargos mais estratégicos uma maioria masculina, sendo que 60,2% destes cargos estão ocupados por homens e 39,8% por mulheres.

Os dados coletados apontam, de acordo com o gráfico 2, que a ocupação de cargos relativos à administração universitária no *campus* Florianópolis, sob a perspectiva do gênero, tem maior predominância de homens sobre mulheres em todas as esferas administrativas analisadas neste estudo, com percentuais acima de 51%.

Gráfico 2 - Nível estratégico dos cargos ocupados por gênero



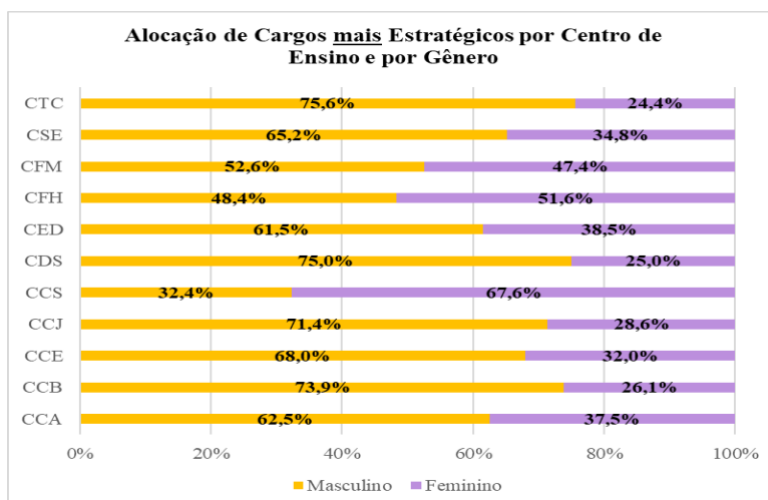
Fonte: elaborado pelas autoras a partir de dados da pesquisa.

Em especial, observa-se que quanto maior o nível estratégico, maior a presença do gênero masculino: em cargos definidos como menos estratégicos, possuem representatividade próxima a 51%, demonstrando uma crescente até atingir cargos mais estratégicos com representatividade acima de 60%. Sob a ótica do gênero feminino, observa-se exatamente o movimento inverso, em que decresce a representatividade conforme passa do nível menos estratégico para o mais estratégico.

Quando comparados à distribuição docente por gênero apresentada no gráfico 1, segundo a qual a IES apresenta 43,7% do seu quadro docente composto por mulheres e 56,3% composto por homens, verifica-se que as mulheres estão sub representadas nos níveis estratégico e intermediário e estão super representadas no nível menos estratégico. Já os homens estão super representados nos níveis estratégico e intermediário e sub representados no nível menos estratégico.

É interessante perceber que esta distribuição percentual não é homogênea nos diferentes centros de ensino. Conforme pode ser visto no gráfico 3, dos onze centros de ensino localizados no *campus* de Florianópolis apenas dois apresentam mais mulheres do que homens na ocupação de cargos estratégicos.

Gráfico 3 - Alocação de cargos mais estratégicos por centro e gênero



Fonte: elaborado pelas autoras a partir de dados da pesquisa.

A partir dos dados do gráfico, verifica-se que 67,6% dos cargos considerados mais estratégicos são ocupados por mulheres e 32,4% por homens no CCS, enquanto 51,6% destes cargos são ocupados por mulheres e 48,4% por homens no CFH. Ao comparar estes dados com os percentuais de homens e mulheres nestes centros, percebe-se que as mulheres estão super representadas na ocupação de cargos mais estratégicos em somente 2 centros de ensino, no CCS, o qual é composto por 63% de mulheres e 37% de homens e no CFH, que apresenta 45% de mulheres e 55% de homens em seu quadro de docentes.

Estas são as únicas situações em que as mulheres estão super representadas. Em todos os demais centros, como se verifica no Gráfico 5, as mulheres estão sub representadas na ocupação de cargos mais estratégicos e super representadas na ocupação de cargos menos estratégicos. Neste quadro se apresenta o percentual dos centros de ensino sob três perspectivas: a primeira com a composição do corpo docente; a segunda, com a ocupação de cargos mais estratégicos; a terceira, com menos estratégicos.

Quadro 3 - Percentuais sob a perspectiva do gênero: estrutura do corpo docente x ocupação de cargos mais e menos estratégicos

Centro de Ensino	Estrutura do corpo docente		Ocupação de cargos mais Estratégicos		Ocupação de cargos menos Estratégicos	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
CCA	56,52%	43,48%	62,50%	37,50%	48,50%	51,50%
CCB	54,80%	45,20%	73,91%	26,09%	45,60%	54,40%
CCE	44,11%	55,89%	68,00%	32,00%	41,26%	58,74%
CCJ	63,01%	36,99%	71,43%	28,57%	45,71%	54,29%
CCS	37,24%	62,76%	32,35%	67,65%	25,72%	74,28%
CDS	61,54%	38,46%	75,00%	25,00%	62,12%	37,88%
CED	36,26%	63,74%	61,54%	38,46%	31,36%	68,64%
CFH	54,74%	45,26%	48,39%	51,61%	45,11%	54,89%
CFM	77,19%	22,81%	52,63%	47,37%	76,47%	23,53%
CSE	56,32%	43,68%	65,22%	34,78%	41,05%	58,95%
CTC	79,07%	20,93%	75,61%	24,39%	77,66%	22,34%

Fonte: elaborado pelas autoras a partir de dados da pesquisa.

A partir do quadro 3, observa-se que dos três centros que apresentam maioria feminina em sua composição (CCE, CCS e CED), apenas o CCS tem maioria feminina na ocupação de cargos estratégicos. E o único centro que apresenta maioria masculina em sua composição que apresenta maioria feminina na ocupação de cargos estratégicos é o Centro de Filosofia e Humanidades.

Quando a análise se atém à ocupação dos cargos considerados menos estratégicos, a situação é inversa: as mulheres são a maioria na ocupação destes cargos em oito dos onze centros de ensino, enquanto os homens são a maioria em apenas três.

No entanto, há uma diferença importante aqui: os centros que apresentam maioria masculina na ocupação de cargos menos estratégicos também apresentam maioria masculina em sua composição docente. Por outro lado, em cinco dos oito centros nos quais as mulheres são maioria na ocupação de cargos considerados menos estratégicos, elas são minoria na distribuição de docentes por gênero.

4.2 DISCUSSÃO

Como defendido por Filipek e Stone (2021) e SteinPórsdóttir *et al.* (2021), a atuação profissional em instituições de ensino apresenta desigualdades quando observada pela perspectiva do gênero, haja vista que desigualdade é qualquer disparidade sistêmica que resulte em diferenças de poder e controle sobre decisões, resultados, recursos e oportunidades.

Do ponto de vista da composição da força de trabalho, constatou-se que os homens são a maioria entre os docentes do *campi* estudado, representando 56,3% do total de

professores ativos. Já nos centros de ensino, esta distribuição varia, havendo centros com maioria feminina e outros com maioria masculina. Conforme pôde-se verificar, a distribuição de docentes nos centros de ensino de acordo com seu gênero é convergente com o sentido horizontal da divisão sexual do trabalho, segundo a qual existem trabalhos que devem ser desempenhados por homens e outros que devem ser desempenhados por mulheres, de acordo estereótipos e explicativas socioculturais atribuídas a cada um dos gêneros (Kergoat, 2003). Assim encontra-se, por exemplo, uma maioria feminina entre as docentes do curso de Enfermagem e uma maioria masculina entre os docentes do Centro Tecnológico.

Da população de docentes estudada, observou-se que cerca de 61,5% ocupam cargos relativos à administração universitária, encontrando-se uma média de aproximadamente dois cargos administrativos por docente. Isso permite depreender que seja por autonomia e interesse, por combinação de cargas horárias ou por determinação regimental - como nos casos da composição das Câmaras de Ensino de Graduação e de Pós-Graduação e Conselhos de Unidade -, o docente acaba assumindo mais de um cargo administrativo.

Verificou-se que cargos como de coordenação, chefia, diretoria são ocupados majoritariamente por homens, enquanto cargos de subcoordenação, subchefia, vice-diretoria, vice-reitoria, são ocupados majoritariamente por mulheres.

Essa situação tem reflexos na composição das Câmaras de Ensino de Graduação e de Pós-Graduação, os quais são formados a partir de um percentual dos coordenadores de curso; bem como nos Conselhos de Unidade, cuja composição é formada por coordenadores e chefes de departamento. Ou seja, tal circunstância impacta diretamente nos espaços de poder e de tomada de decisão na universidade.

Pelos dados de escolaridade dos docentes, percebe-se que esta distribuição desigual dos cargos mais estratégicos não está relacionada à escolaridade dos seus ocupantes, uma vez que na IES estudada verificou-se uma proporcionalidade entre total de docentes por gênero e a distribuição conforme a titulação, não sendo possível afirmar, portanto, que, para o período analisado, haja uma diferenciação de nível de escolaridade em razão do gênero.

Ao analisar de forma mais detalhada a composição dos centros de ensino, a desigualdade encontrada alcança maiores proporções. Mesmo em centros de ensino com maioria masculina na composição do corpo docente, percebe-se que as mulheres estão super representadas na ocupação de cargos menos estratégicos e sub representadas na ocupação dos cargos mais estratégicos da IES.

O único centro de ensino que subverte a ordem dominante na instituição é o Centro de Filosofia e Humanidades (CFH), o qual, apesar de apresentar maioria de homens entre os

docentes, apresenta maioria de mulheres na ocupação de cargos mais estratégicos. Para compreender esta situação pode ser importante notar que o CFH da UFSC tem uma longa tradição no campo dos estudos feministas e sedia, desde 1999, a edição da Revista Estudos Feministas. É também neste centro atua o Instituto de Estudos de Gênero (IEG), instituto de pesquisa que reúne professoras e pesquisadoras da UFSC e de diversas instituições de ensino nacionais e internacionais, realizando pesquisas relacionadas a temáticas como estudos de gênero e feminismos. Pode-se, portanto, supor que a produção e disseminação de conhecimento acerca das temáticas relacionadas às questões de gênero seja uma importante contribuição para uma distribuição mais igualitária de poder entre os diferentes gêneros.

Os achados desta pesquisa corroboram com os resultados de estudos como os de Filipek e Stone (2021), Schiebinger (2010), Steinþórsdóttir *et al.* (2021) e Heijstra, *et al.* (2016) e Heijstra, *et al.*, (2017) e apresentam indícios de que, no Brasil, a academia pode estar em situação semelhante à de outros países no que diz respeito à divisão sexual do trabalho doméstico acadêmico. Assim, os afazeres operacionais que envolvem aspectos emocionais e de cuidados relacionados às atividades acadêmicas são exercidos prioritariamente pelas mulheres, enquanto as atribuições estratégicas e de maior prestígio no meio acadêmico são exercidas por homens. Assim, o ambiente acadêmico, uma vez inserido e parte integrante da sociedade como um todo, reproduz a lógica da subordinação de gênero no local de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos dados coletados e apresentados, foi possível alcançar o objetivo geral do presente estudo, o qual realizou o mapeamento e análise da distribuição do trabalho administrativo entre docentes de uma instituição de ensino superior (IES), a partir da perspectiva de gênero.

Os dados apresentados permitem concluir que, no caso em estudo, apesar de haver um aparente equilíbrio entre os gêneros na ocupação dos cargos menos estratégicos quando observada a totalidade de docentes e de cargos administrativos da instituição, a análise a partir dos dados dos centros de ensino permite afirmar que o trabalho doméstico acadêmico é exercido majoritariamente por mulheres. São elas que ocupam de forma predominante cargos que implicam o desempenho de atividades e tarefas que envolvem a alimentação de sistemas, participação em comitês e comissões, acompanhamento de estudantes e desenvolvimento de ações voltadas ao seu bem-estar, acompanhamento dos discentes em atividades de estágios, internatos e trabalhos de extensão, dentre outras atividades administrativas necessárias ao

funcionamento da universidade, subvalorizadas e invisíveis, que demandam tempo para sua realização.

Tal constatação demonstra o peso da construção histórica, cultural e social que resulta na divisão sexual do trabalho, que, enquanto invisibilizada, articula parte dos obstáculos que se impõem às mulheres na luta por oportunidades igualitárias e justas.

Além dos potenciais impactos sobre as carreiras das mulheres, pode-se cogitar que esta distribuição desigual também implica em níveis remuneratórios distintos entre homens e mulheres. Este aspecto que não foi abordado pelo presente estudo, mas constitui tema importante para futuras análises envolvendo a remuneração dos profissionais ocupantes de cargos relacionados à administração universitária. Isso porque há alguns cargos administrativos cuja ocupação implica o recebimento de uma gratificação financeira, enquanto outros cargos não.

Por fim, pode-se inferir que a distribuição do trabalho acadêmico na IES, a partir de uma ótica de gênero, reflete uma lógica patriarcal, segundo a qual os homens têm o poder em todas as instituições importantes da sociedade e que mulheres são privadas do acesso a esse poder (Lerner, 2019). Há, na própria IES, experiências que subvertem essa lógica, evidenciando que ela, apesar de hegemônica, é contingente e está, portanto, sujeita à disputa. Na medida em que esta estrutura se evidencia e se torna visível, abre-se para o meio acadêmico a oportunidade de refletir sobre suas práticas e revisá-las, na direção da construção de políticas e ações que tornem também a Universidade um espaço social mais igualitário.

REFERÊNCIAS

- BNDES (org.). **Política de Equidade de Gênero e Valorização da Diversidade**. 2018. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/desenvolvimento-sustentavel/o-que-nos-orienta/outras-politicas-e-regulamentos/politica-genero-diversidade>. Acesso em: 18 jun. 2022.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 26 jun. 2022.
- FILIPEK, Danielle Docka; STONE, Lindsey B. Twice a “housewife”: On academic precarity, “hysterical” women, faculty mental health, and service as gendered care work for the “university family” in pandemic times. **Gender, Work & Organization**, 28, 2158-2179. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12723>. Acesso em 19 jun.2022.
- FILIZZOLA, Luísa; SOUZA, Letícia Godinho de. **As desigualdades de gênero no serviço público**. 2021. Publicado em Estadão blogs [online]. Disponível em: <https://12ft.io/proxy?q=https%3A%2F%2Fpolitica.estadao.com.br%2Fblogs%2Fgestao-politica-e-sociedade%2Fas-desigualdades-de-genero-no-servico-publico%2F>. Acesso em: 17 jul. 2022.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. - São Paulo : Atlas, 2002.
- GRANGEIRO, Rebeca, MILITÃO, Maria Luciana. Mulheres na Gestão Universitária: trajetória profissional, vivências e desafios. **Revista Ciências Administrativas**, v. 26, n. 3, 2020.
- HEIJSTRA, Tamar, STEINTHORSDÓTTIR, Finnborg, EINARSDÓTTIR, Thorgerdur. Academic career making and the double-edged role of academic housework. **Gender and Education**, v.29, n.6, p.764-780, 2016.
- HEIJSTRA, Tamar, EINARSDÓTTIR, Thorgerdur, PÉTURSDÓTTIR, Gyoa, STEINÞÓRSDÓTTIR, Finnborg. Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top? **European Educational Research Journal**, v.16, p. 200 – 214, 2017.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set-dez/2007, p. 595-609, 2007. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 21 mai. 2022.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo, in EMÍLIO, M. e outras (org.). **Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres**, Coordenadoria Especial da Mulher/PMSP, São Paulo, dez. 2003.

LERNER, G. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019.

MARQUES M. Perspectivas históricas e atuais sobre o gênero feminino e a divisão sexual do trabalho na educação infantil. **Educação e (Trans)formação**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 1–11, 2022. Disponível em: <http://www.journals.ufrpe.br/index.php/educacaoetransformacao/article/view/4866>. Acesso em: 18 jun. 2022.

MOLINETE, I., BARCELLOS, R., SALLES, H. Da mão de ferro ao romantismo: a produção do gênero no discurso da literatura pop management. **RGSA**, edição especial, p. 06-22, 2017. Disponível em <https://rgsa.emnuvens.com.br/rgsa/article/view/1354> . Acesso em 20 jun 2022.

OLIVEIRA, B. **Mulheres e cuidado**: a divisão sexual do trabalho no cotidiano dos cuidados oncológicos. 2022. 20 f. Monografia (Especialização) - Curso de Medicina, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia MG, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/35108/6/MulheresCuidadosDivis%c3%a3o.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.

PEREIRA, E.; SOARES, A.; SILVA, D. Gênero e Desigualdade: a divisão sexual do trabalho e a atuação da mulher na vida pública. **Gênero na Amazônia**, Belém, v. 1, n. 20, p. 333-344, jun. 2021. Semestral. Disponível em: http://www.generonaamazonia.com/edicoes/edicao-20/24-A-07_Genero-e-desigualdade.pdf. Acesso em: 18 jun. 2022.

PINHEIRO, J. *et al.* O desafio da representatividade de gênero em cargos de liderança. **Programa Educação Tutorial: Licenciatura em Física**, São Carlos, 03 ago. 2020. Disponível em: <https://www.petlif.ufscar.br/?p=517>. Acesso em: 19 jun. 2022.

SCHIENBINGER, L; GILMARTIN, S. Housework Is an Academic Issue. **Academe**, v.96, n.1, p. 39–44, 2010. Disponível em <http://www.jstor.org/stable/20694619>. Acesso em 20 jun. 2022.

SCHUH, T. J.; SILVA, M. G. da . DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA EXPLORAÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO FEMININO E SUA MANIFESTAÇÃO NO BRASIL. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 5, n. 14, p. 141–146, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.4517511 . Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/246>. Acesso em: 18 jun. 2022.

SEVERI, F.; JESUS FILHO, J. Há diferenças remuneratórias por gênero na magistratura brasileira? **Revista de Administração Pública**, [S.L.], v. 56, n. 2, p. 208-225, mar. 2022. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220210163>.

SOUSA, L.; GUEDES, D. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, [S.L.], v. 30, n. 87, p. 123-139, ago. 2016. **FapUNIFESP (SciELO)**. <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-40142016.30870008>. Acesso em 18/06/2022.

STEINÞÓRSDÓTTIR, F. S., CARMICHAEL, F., TAYLOR, S. Gendered workload allocation in universities: A feminist analysis of practices and possibilities in a European University. **Gender, Work & Organization**, 28(5), 1859–1875. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12709>. Acesso em 30 mai. 2022.

STUKALINA, Y. Strategic management of higher education institutions. **Management of Organizations: Systematic Research**, v.70, n.70, p. 79-90, 2014. Disponível em <https://doi.org/10.7220/mosr.1392.1142.2014.70.6> . Acesso em 14 ago. 2023.

UFSC. **UFSC é a quarta melhor universidade federal do país segundo índice do MEC**. Florianópolis, 2021. Disponível em: <https://noticias.ufsc.br/2021/04/ufsc-e-a-quarta-melhoruniversidade-federal-do-pais-segundo-indice-do-mec/>. Acesso em: 24 jul. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Resolução nº 053/CEPE, de 31 de agosto de 1995. Disponível em: <http://notes.ufsc.br/aplic/RESOCONS.NSF/eab68f213e7101c80325638c005e9041/9877576241825d8d03256385006ff6b3?OpenDocument&Highlight=2,cepe>. Acesso em: 20 nov. 2022.

ZANELLO, V. **A prateleira do amor**: sobre mulheres, homens e relações. Curitiba: Appris, 2022.