



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**  
**FACULDADE DE MEDICINA DA BAHIA**  
Fundada em 18 de fevereiro de 1808



---

## **MONOGRAFIA**

### **Mulheres docentes no curso de medicina de uma Universidade Pública: Percepções de gênero.**

Salvador (Bahia)  
2018



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**  
**FACULDADE DE MEDICINA DA BAHIA**

Fundada em 18 de fevereiro de 1808



---

## **Mulheres docentes no curso de medicina de uma Universidade Pública: Percepções de gênero.**

**Verônica Andrade Souza**

Professora orientadora: **Maria de Fátima Diz Fernandez**

Monografia do Componente Curricular MEDB51/2018.2, como pré-requisito parcial à avaliação desse conteúdo curricular da Faculdade de Medicina da Bahia da Universidade Federal da Bahia.

**Monografia:** *Mulheres docentes no curso de medicina de uma Universidade Pública: Percepções de gênero*, de **Verônica Andrade Souza**.

Professor Orientadora: **Maria de Fátima Diz Fernandez**

**COMISSÃO REVISORA:**

- **Maria de Fátima Diz Fernandez** (Professora Orientadora) Departamento de Patologia e Medicina Legal da Faculdade de Medicina da Bahia, Universidade Federal da Bahia.
- **Lorene Louise Silva Pinto**, Professora do Departamento de Medicina Preventiva e Social da Faculdade de Medicina da Bahia, Universidade Federal da Bahia.
- **Ana Angélica Martins da Trindade**, Professora do Departamento de Medicina Preventiva e Social da Faculdade de Medicina da Bahia, Universidade Federal da Bahia.
- **Lara de Araújo Torreão**, Professora do Departamento de Pediatria da Faculdade de Medicina da Bahia, Universidade Federal da Bahia.

**TERMO DE REGISTRO ACADÊMICO:**  
Monografia avaliada pela Comissão Revisora, e julgada apta à apresentação pública no Seminário Estudantil de Pesquisa da Faculdade de Medicina da Bahia/UFBA, com posterior homologação do conceito final pela coordenação do Núcleo de Formação Científica e de MED-B60 (Monografia IV). Salvador (Bahia), em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

*Por um mundo onde sejamos  
socialmente iguais,  
humanamente diferentes e  
totalmente livres.*

**Rosa Luxemburgo**

**EQUIPE**

- Verônica Andrade Souza, Faculdade de Medicina da Bahia/UFBA. Correio-e: veronicasouza94@hotmail.com
- Professora orientadora: Maria de Fátima Diz Fernandez. Correio-e: fatima.diz@gmail.com

**INSTITUIÇÕES PARTICIPANTES**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

- Faculdade de Medicina da Bahia (FMB)

**FONTES DE FINANCIAMENTO**

Recursos próprios
-------------------

## AGRADECIMENTOS

- Agradeço a minha fé e ao Ser Superior que nos ilumina e me guiou a realizar esse trabalho.
- Agradeço a minha família, minha Mãe, meu Pai e meu Irmão, que todos os dias tinham os braços abertos para me abrigar nos momentos mais difíceis.
- Agradeço a minha Orientadora, Fátima Diz, que é um exemplo de professora e me acolheu como nunca imaginei.
- Agradeço a todas as Mulheres que vieram antes de mim e abriram os caminhos para que eu pudesse estar aqui hoje e a todas as Mulheres que estão por vir, em especial a Maria Cecília, que me inspiram a conquistar mais direitos para todas.
- Agradeço às minhas amigas e amigos que me fizeram companhia para atravessar esse curso desgastante e prazeroso ao mesmo tempo.
- Agradeço às oportunidades que eu tive de caminhar até aqui e que vai me permitir continuar caminhando.
- Agradeço a todos os momentos que me fizeram tirar o véu dos preconceitos e abrangeram meus horizontes.

## SUMÁRIO

<b>I. RESUMO</b>	<b>3</b>
<b>II. OBJETIVOS</b>	<b>4</b>
<b>III. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b>	<b>5</b>
<b>IV. METODOLOGIA</b>	<b>8</b>
<b>V. RESULTADOS</b>	<b>12</b>
<b>VI. DISCUSSÃO</b>	<b>15</b>
<b>VII. CONCLUSÃO</b>	<b>22</b>
<b>VIII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>23</b>
<b>IX. ANEXOS</b>	<b>25</b>
<b>Anexo 1: Questionário</b>	
<b>Anexo 2: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido</b>	
<b>Anexo 3: Termo de Compromisso de Utilização de Dados</b>	
<b>Anexo 4: Quadro de respostas objetivas</b>	
<b>X. APÊNDICES</b>	<b>36</b>
<b>Apêndice 1: Carta de Anuência</b>	
<b>Apêndice 2: Folha de Rosto</b>	

**ÍNDICE DE TABELAS E QUADROS**

## TABELAS

Tabela 1. **12**

Tabela 2. **13**

## QUADRO

Quadro 1. **12**



## I. RESUMO

**Mulheres docentes no curso de medicina de uma Universidade Pública: Percepções de gênero.** A hierarquia de gênero emerge como um problema social que interfere diretamente na vida dos indivíduos. As mulheres, no curso de suas carreiras profissionais, enfrentam diversas barreiras pessoais e estruturais para alcançar cargos de maior prestígio, gerando frustrações e sentimentos de incapacidade diante de seus opositos de gênero. Pensando nisso, o presente estudo tem como objetivos identificar a distribuição e a representatividade das mulheres docentes da Faculdade de Medicina da Bahia, da Universidade Federal da Bahia, descrever o que as professoras pensam sobre desigualdade de gênero e identificar se sofrem algum tipo de discriminação. Entende-se que tal pesquisa é necessária no intuito de identificar se existem em meio acadêmico desigualdades de gênero no que se refere ao corpo docente e assim propor possíveis contribuições para a promoção de um espaço mais justo. **Metodologia:** Trata-se de um estudo descritivo, de corte transversal, de caráter quantitativo e qualitativo. A coleta de dados foi realizada através de um questionário semiestruturado, autoaplicado misto, isto é, contendo perguntas fechadas e abertas. Tal questionário foi aplicado as docentes de maneira aleatória. **Resultados:** A amostra, por saturação, foi composta por trinta e sete professoras. A maioria possui mais de cinquenta anos (62,1%) e declarou-se branca (59,4%) e com filhos (73%). Sessenta e sete por cento das docentes afirmaram que sentem possuir as mesmas oportunidades que os homens e que não se obrigam a provar seu conhecimento. A maioria (74%) afirmou sentir-se prejudicada por cumprir tarefas domésticas e cinquenta e nove por cento já recusou cargo/deixou de fazer curso por questões familiares. **Conclusão:** As mulheres representam 47% do corpo docente, no entanto distribuem-se de maneira desigual ao longo dos nove departamentos, concentrando-se em áreas de cuidado, além disso, ao longo da carreira acadêmica, as mulheres experimentam processos diferenciados de trabalho e ascensão.

Palavras chaves: 1. Ensino Superior; 2. Gênero; 3. Mulher; 4. Professoras; 5. Sexismo.

## II. OBJETIVOS

### PRINCIPAL:

Demonstrar a presença de mulheres docentes no curso de medicina da Universidade Federal da Bahia.

### SECUNDÁRIO:

1. Identificar a distribuição e a representatividade das mulheres docentes no curso de medicina da Universidade Federal da Bahia.
2. Descrever a percepção das professoras sobre as desigualdades de gênero presentes na carreira docente no curso de medicina da Universidade Federal da Bahia.

### III. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A educação desempenha a fundamental missão de investir poder aos indivíduos, mulheres e homens, a partir do conhecimento, que permite ter acesso a estratégias de libertação e senso crítico, não só no âmbito individual, mas também coletivamente com o estabelecimento de relações sociais. A universidade se destaca quando deve formar cidadão e profissionais capazes de refletir sobre a sociedade que está inserida (ASSUMPÇÃO, 2012).

As estruturas sociais são organizadas por relações de poder, que determinam os papéis sociais de cada indivíduo de acordo com características que lhe são próprias. Sendo assim formas padronizadas são construídas para desenvolver a relação com o outro (DINIS, 2008). Tais relações requerem um olhar atento para identificar as sutilezas com que se apresentam.

Segundo Foucault (1995), os processos históricos posicionam o ser humano dentro da sociedade, através das relações de poder que determinam a identidade de gênero e assim produz as suas experiências. As mulheres atravessam uma construção histórica de inferiorização e desvalorização, que levam a inserções desiguais entre mulheres e homens em diversos âmbitos sociais, entre eles na ciência, como por exemplo na carreira acadêmica (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015).

A trajetória das mulheres na ciência é permeada de barreiras que as impedem de alcançar a ascensão profissional equivalente à dos homens, uma vez que os valores e padrões masculinos reinam nesses ambientes que foram historicamente construídos por essa categoria (SILVA; RIBEIRO, 2014). As barreiras são criadas através dos papéis de gênero que as mulheres supostamente deve se encaixar, que não as permite a liberdade suficiente para se dedicar a sua carreira profissional, restringindo a participação das mulheres na construção da ciência, mantendo o seu modelo androcêntrico.

O preconceito de gênero se apresenta de forma variada, através de barreiras organizacionais ou por meio de relações de dominação que se expressam por meio de diversas formas de violência de gênero, evidenciando a forma desigual que a diferença de gênero atinge as mulheres. Na carreira docente é possível observar as desigualdades de gênero geradas por exigências sociais colocadas sobre o sexo feminino.

A divisão social do trabalho, que determina os sujeitos atuantes na esfera público e privado, ainda refere como domínio exclusivamente feminino as tarefas domésticas, apesar do importante avanço na atuação das mulheres no espaço público (trabalho remunerado), dessa forma a disputa do espaço público não acontece de maneira justa, quando uma das partes é obrigada a se dividir entre dois campos de tarefas (VASCONCELOS; BRISOLLA, 2009).

Na carreira docente, com foco nas profissionais do nível superior, é bem documentado que as mulheres tradicionalmente não ocupam os cargos de privilégio e sua remuneração é inferior do esperado. As mulheres predominam em determinadas áreas do conhecimento, as quais são ditas como carreiras femininas, e passam mais tempo até chegar no topo da carreira (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015). Vasconcelos e Brisolla (2009) corroboram com a ideia afirmando que mulheres não possuem dedicação exclusiva para o trabalho remunerado e assim levam mais tempo para alcançar o ápice profissional.

Dentro do espaço acadêmico, as mulheres ainda estão sujeitas às discriminações e preconceitos de gênero, que se expressam como várias formas de violência, isso porque as relações de dominação são permissivas tanto para a reprodução de desigualdades quanto para a criação de novas formas de desigualdade (NARDI et al., 2013).

Dentro das faculdades de medicina, que é um espaço historicamente dominado por homens, as professoras são desafiadas constantemente a provar o seu conhecimento técnico, como também demandam de meios para defender-se do processo discriminatório e da violência institucional.

Dessa maneira, pensar violência de gênero no espaço acadêmico não está dissociado das barreiras socialmente impostas pelas características de gênero, além das demais violências interpessoais que se caracterizam como a violência moral, física, sexual. A violência de gênero nos diversos espaços muitas vezes se apresentam de modo sutil, dificultando a tomada de consciência pela vítima de sua existência e portanto o seu combate.

As mulheres, que conseguiram autorização para ter acesso ao ensino superior apenas em 1879, alcançaram diversos direitos e hoje representam a maioria dentro das universidades. No entanto, para estabelecer as divisões sexistas dos espaços de trabalhos, baseada nas relações assimétricas entre os gêneros, novos mecanismos são desenvolvidos, não estando assim a universidade isenta de reproduzir as desigualdades de gênero da sociedade em geral (BACKES et al, 2016). O corpo docente da Faculdade de Medicina da Bahia, de acordo com o site da faculdade (2018), é composto por um total de 225 professores, dentro dos quais 97 são mulheres (43%). Esse total de professores, por sua vez, se distribuem de forma desigual entre os 09 (nove) departamentos existentes. Existe um grande predomínio de mulheres em departamentos relacionado à conhecimentos gerais e humanísticos, enquanto que é nula a presença de mulheres no departamento de cirurgia.

A Faculdade de Medicina da Bahia (FMB), criada em 1808, sendo a primeira Escola de ensino superior do Brasil e também a pioneira em receber sua primeira discente, Rita Lobato Velho Lopes, que se formou em 1887. No entanto, a primeira professora titular só

veio compor o corpo docente em 1975. Em mais de 200 (duzentos) anos de história, é com mais de 30 diretores, que representa o cargo máximo da FMB, apenas em 2011 foi eleita a primeira mulher diretora desta faculdade, Lorene Louise Silva Pinto. Portanto, a dinâmica das relações profissionais dentro do corpo docente das faculdades é carregada de influência histórica que determina o papel social de mulheres e homens no espaço acadêmico.

Segundo Araújo (2008), a ordem patriarcal legitima a desigualdade entre homens e mulheres e permite que os homens utilizem de diversos mecanismos para exercer a sua dominação, como por exemplo a violência, através de um poder real ou simbólico. Entendendo, também, que os sujeitos são frutos de diferentes vivências, as violências são experienciadas de maneiras distintas, portanto não é possível universalizar as experiências que são diretamente influenciadas pelas singularidades dos indivíduos.

As relações assimétricas de poder, vividas também no meio acadêmico, geram fenômenos de violência física, mental e também profissional que prejudicam diretamente o exercício pelo de suas atribuições e provocam medo, isolamento e intimidação. Tais condições impulsionam as mulheres a criarem estratégias de resistência e luta para sobreviverem em ambientes predominantemente masculinos onde são constantemente silenciadas e vítimas de violência. Portanto, entender que as relações sociais são construídas é importante para reconhecê-las como passíveis de serem modificadas e assim gerar um ambiente propício para o desenvolvimento pleno dos diferente sujeitos.

## IV. METODOLOGIA

### IV. 1. Desenho do estudo

Trata-se de um estudo de corte transversal, com abordagem metodológica quanti – qualitativa, baseado na coleta de dados através de um questionário semiestruturado adaptado de outras pesquisas com mulheres docentes (PINTO; AMORIM, 2015 e BACKES; SILVA:THOMAZ (Apêndice I) realizado na Faculdade de Medicina da Bahia (FMB), da Universidade Federal da Bahia (UFBA).

### Participantes da pesquisa

Os participantes do estudo foram as professoras, permanentes e substitutas, da Faculdade de Medicina da Bahia (FMB) que no momento do estudo encontravam-se em exercício na Universidade Federal da Bahia (UFBA).

### Critérios definidores:

1. Ser professora da Faculdade de Medicina da Bahia da Universidade Federal da Bahia.

### Critérios de seleção

#### ✓ Inclusão

1. Professora da Faculdade de Medicina da Bahia;
2. Ser do sexo feminino
3. Concordar em participar do estudo, com prévia assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

### IV. 2. Desenvolvimento do estudo

Foi aplicado um questionário semiestruturado adaptado com base em outras pesquisas com mulheres docentes (PINTO; AMORIM, 2015 e BACKES; SILVA:THOMAZ, 2016), contendo questões abertas e fechadas (Anexo I). As entrevistas para aplicação do instrumento foram realizadas em local de escolha das colaboradoras da pesquisa, levando em consideração o conforto, o sigilo, o anonimato e a privacidade delas. Só foram abordadas as docentes que estiverem dentro dos critérios de seleção acima descritos. Antes de iniciar a entrevista, as participantes foram esclarecidas sobre o estudo, com linguagem clara e objetiva, salvaguardando o direito da livre escolha de participar ou não. Em seguida, será entregue o

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em duas vias, para que, em acordo, possam assinar de forma voluntária.

#### IV. 3. Variáveis

Os dados coletados se dividem em variáveis:

Contínuas:

- ✓ Idade
- ✓ Tempo de exercício profissional
- ✓ Tempo de exercício profissional no curso de Medicina
- ✓ Jornada de trabalho diário

Catégoricas:

- ✓ Sexo
- ✓ Categoria profissional
- ✓ Especialidade profissional
- ✓ Instituição de graduação
- ✓ Pós-graduação
- ✓ Naturalidade
- ✓ Estado civil
- ✓ Religião
- ✓ Conhecimento sobre a distribuição das mulheres docentes no Curso de Medicina.
- ✓ Elementos motivadores pela escolha da carreira docente.
- ✓ Conhecimento sobre discriminação de gênero.

#### IV. 4. Coleta de dados

A coleta de dados foi iniciada no mês de julho de 2018, após aprovação do CEP da FMB, e finalizada em agosto do mesmo ano. Até o fim do período da coleta, trinta e sete questionários foram aplicados e admitidos no estudo. A amostra foi definida aleatoriamente e por conveniência do encontro presencial com as pesquisadoras. Não houve recusa a responder o questionário.

#### IV. 5. Análise de dados

A análise dos dados quantitativos foi feita por métodos de estatística descritiva, na determinação de medidas de tendência central e prevalências.

Os dados qualitativos à medida que foram se desvelando na fala das entrevistadas foram analisados utilizando-se a técnica de análise de conteúdo. Essa técnica é aplicada para investigar as comunicações a partir de uma análise detalhada do conteúdo das respostas (BARDIN, 2010).

Segundo Urquiza; Marques (2016), no primeiro momento deverá ocorrer o desenvolvimento da parte teórica, com a descrição de todas as etapas do método, com um maior enfoque para a etapa de categorização, por ser a mais complexa desta metodologia.

Diante do exposto, a análise de dados foi baseada no trabalho de Bardin (2010, p. 280), e a condução da investigação irá obedecer rigorosamente às fases propostas pelo autor: organização da análise; codificação; categorização; tratamento dos resultados, inferência e a interpretação dos resultados.

#### IV. 6. Aspectos Éticos

O estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade de Medicina da Bahia (Apêndice 1) para que seja permitido o início da análise e coleta dos dados das entrevistas, obedecendo a Resolução 466/12.

Os dados foram obtidos através de um questionário semiestruturado que foi entregue às docentes, seguindo modelo de questionário em anexo (Anexo 1). Os questionários só serão aplicados após a leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 2), possibilitando aos entrevistados a recusa ou a interrupção do questionário a qualquer momento, garantindo o sigilo, o anonimato e a confidencialidade das respostas, obedecendo a Resolução 466/12.

#### IV. 7. Riscos e benefícios

Os possíveis riscos na realização dessa pesquisa é a quebra de sigilo e confidencialidade e possivelmente causar algum constrangimento as profissionais entrevistadas.

Para minimizar o risco de quebra de sigilo, a pesquisa terá apenas um pesquisador aplicando os questionários, e este estará vinculado a um Termo de Utilização de Dados (Anexo 3). As entrevistadas terão seu nome alterado por um código para que, caso ocorra vazamento de informações, o profissional não seja identificado. A confidencialidade, por sua vez, será garantida através do arquivamento, por cinco anos, dos dados obtidos no final da pesquisa sob a responsabilidade do pesquisador principal.



No que se refere ao possível risco de constrangimento e quebra de privacidade, a entrevista para aplicação do instrumento será feita de forma individual, em local a ser escolhido pelas entrevistadas. Entretanto, será previamente disponibilizada uma sala do Anexo I da FMB Dra. Rita Lobato Velho Lopes. Será assegurada ao participante da pesquisa a possibilidade de recusar a responder perguntas ou falar de assuntos que possam causar qualquer desconforto ou sentimentos desagradáveis, podendo pedir para descansar, adiar a entrevista ou desistir de participar. Sem qualquer prejuízo.

Não haverá benefício direto às participantes da pesquisa. Os resultados poderão trazer uma possível contribuição para a melhoria das relações profissionais e hierárquicas entre as (os) docentes, à medida que os resultados podem fomentar uma reflexão crítica acerca dos problemas vivenciados entre o corpo docente, facilitando a dissolução dos pontos mais intrincados, corroborando para uma convivência aprazível, profícua e ética entre os profissionais.

Os responsáveis pela pesquisa (discente e docente orientadora) se comprometem a publicar os resultados da pesquisa em periódicos científicos, além disso será realizada uma apresentação do projeto na Faculdade de Medicina da Bahia-Universidade Federal da Bahia para os acadêmicos e docentes da faculdade.

As participantes da pesquisa terão acesso aos resultados através de um seminário, com data e local a critério da Faculdade de Medicina da Bahia-Universidade Federal da Bahia.

## V. RESULTADOS

### V. 1. Perfil sociodemográfico

A Faculdade de Medicina da Bahia dispõe atualmente de duzentos e vinte e cinco (225) professores, destes cento e vinte e oito (128) são homens, 53%, e noventa e sete (97) são mulheres, 47%. Tais professores encontram-se distribuídos em nove (9) departamentos de acordo com o **Quadro 1**.

**Quadro 1.** Relação de professores de acordo com os departamentos da Faculdade de Medicina da Bahia, 2015.

Departamento	Mulheres n (%)	Homens n (%)	Total n
DAC	0 (0%)	26 (100%)	26
DCEC	2 (7,7%)	24 (92,3%)	26
DEGORH	10 (50%)	10 (50%)	20
DEPMD	22 (40,8%)	32 (59,2%)	54
DPED	22 (78,5%)	6 (21,5%)	28
DMPS	11 (61,1%)	7 (38,8%)	18
DNCSM	13 (65%)	7 (35%)	20
DPML	7 (33,3%)	14 (66,7%)	21
DSF	9 (75%)	3 (25%)	12
TOTAL	97 (42,7%)	129 (57,3%)	225

Fonte: Site da Faculdade de Medicina da Bahia. Disponível em:

[http://www.fameb.ufba.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=104&Itemid=152](http://www.fameb.ufba.br/index.php?option=com_content&view=article&id=104&Itemid=152). Acesso em: 01 de set 2018.

A **Tabela 1** descreve as características sociodemográficas das docentes incluídas na pesquisa. A maioria delas (37,8 %) encontram-se na faixa etária dos 50 aos 59 anos, havendo também 21% das professoras entre 35 aos 39 anos e de 60 aos 69 anos, portanto observa-se um predomínio de professoras acima dos 50 anos de idade. Vinte e duas (59,4%) das professoras se autodeclararam brancas, em contrapartida, apenas 1 professora se autodeclarou preta, representando 2,7% da amostra, houve 2 docentes que definiram-se como outro (sendo outro sem definição).

**Tabela 1.** Características sociodemográficas das 37 docentes de medicina da FMB em agosto/2018, Salvador (Bahia), Brasil.

Variáveis	n(%)
<b>Faixa etária</b>	
Intervalo:	
35 – 39 anos	8 (21,6)
40 – 49 anos	6 (16,2)
50 – 59 anos	14 (37,8)
60 – 69 anos	8 (21,6)
≥ 70 anos	1 (2,7)
Total	37(100)
<b>Cor</b>	
Branca	22 (59,4)
Outro	2 (5,4)
Parda	12 (32,4)
Preta	1 (2,7)
Total	37(100)
<b>Estado Civil</b>	
Casada	20 (54)
Separada	8 (21,6)
Solteira	9 (24,3)
Total	37(100)
<b>Filhos</b>	
Sim	27 (73)
Não	10 (27)
Total	37(100)

Metade das professoras (54%) são casadas e a outra encontra-se solteira ou separada e grande maioria, totalizando 73%, possuem filhos (as). Vinte e duas docentes dedicam 40h ou mais à docência.

V. 2. Presença de desigualdade de gênero na docência da Faculdade de Medicina da Bahia

**Tabela 2.** Presença de desigualdade de gênero da docência da Faculdade de Medicina da Bahia

VARIÁVEIS (respostas obtidas)	n(%)				Total
	Sim	Não	Não sei	Abstenções	
<b>Assumiu cargo de Chefia no Curso de medicina</b>	19(51,3)	17(46)	1(2,7)	0(0)	37(100)
<b>Sente que possui as mesmas oportunidade que os colegas homens</b>	25(67,6)	11(29,7)	1(2,7)	0(0)	37(100)

<b>Sente-se obrigada a provar seu conhecimento</b>	12(32,4)	25(67,6)	0(0)	0(0)	37(100)
<b>Algum colega homem já explicou um assunto no qual possui expertise</b>	16(43,2)	19(51,3)	2(5,4)	0(0)	37(100)
<b>Interrompida por um homem</b>	18(48,6)	15(40,5)	4(10,8)	0(0)	37(100)
<b>Prejudicada por cumprir tarefas domésticas</b>	20(74)	16 (43,2)	1(2,7)	0(0)	37(100)
<b>Recusou cargo/deixou de fazer curso por situação familiar</b>	22(59,4)	12(32,4)	3(8,1)	0(0)	37(100)
<b>Culpada por priorizar carreira profissional</b>	14(37,8)	17(45,9)	2(5,4)	4(10,8)	37(100)

Na **Tabela 2** é possível observar que 51,3% das docentes assumiram cargo de chefia no curso de medicina, sendo que 7 (18,9%) desempenharam o papel de chefe de departamento, 5 foram coordenadoras de disciplina, 3 foram vice-chefe de departamento e 1 foi coordenadora do colegiado. As demais docentes desempenham cargo de chefia no curso de pós-graduação e no curso de residência médica. Quando se trata das oportunidades dentro da carreira profissional quase 30% das docentes relataram não sentir que possuem as mesmas oportunidades que seus colegas homens.

Das 37 docentes, 20(54%) relataram que se sentiram prejudicadas academicamente por necessitar cumprir alguma tarefa doméstica ou familiar, enquanto que 16(43%) disseram que não e uma (2,7%) docente não soube responder. Somando-se a isso, quase 60% das professoras já recusaram um cargo ou deixou de fazer um curso por conta de situações familiares. Quando questionadas acerca do sentimento de culpa, 14(37,8%) referiram que sentiram culpa ao dar prioridade à carreira profissional em detrimento da vida pessoal/familiar. Dezesete (45,9%) docentes falaram que não sentiam culpa e 4 (10,8%) não responderam e 2 (5,4%) responderam que não sabiam.

## VI. DISCUSSÃO

O presente estudo analisou as respostas de 37 docentes do curso de medicina da Faculdade de Medicina da Bahia (FMB) quanto à presença e a representatividade das mulheres docentes no curso de medicina, bem como suas percepções quanto às desigualdades de gênero e suas interferências na vida pessoal e profissional.

A Faculdade de Medicina da Bahia, criada em 1808, produziu e reproduziu preconceitos que envolvem gênero, raça e classe, no entanto, carrega em sua história alguns relevantes marcos nas conquistas das mulheres, principalmente no direito de serem médicas. No ano de 1887, a gaúcha Rita Lobato Velho Lopes, formou-se pela Faculdade de Medicina da Bahia, sendo então a primeira médica a se formar no Brasil (Alves, 2018) e em 1893, Francisca Barreto Prager (Prager Fróes) tornou-se a primeira professora de medicina também na Faculdade de Medicina da Bahia.

Saffioti, em seu livro *O Poder do Macho* (2001), evidencia como a sociedade, ao longo da história, definiu os papéis de gênero e estratificou as funções masculinas e femininas. As mulheres, devido ao seu papel na reprodução e a idealização da passividade envolta do feminino, foram restringidas ao espaço privado, na função de cuidados domiciliares e na educação dos filhos. Dessa forma, a responsabilidade sobre o espaço doméstico ainda permanece forte no imaginário da mulher, fazendo com que as mesmas, carreguem sobre sua responsabilidade um volume de atividades grande, concretizando-se na dupla jornada de trabalho. Com isso, 70% das docentes revelaram que se sentem prejudicadas na carreira acadêmica em decorrência das responsabilidades domésticas.

O trabalho doméstico tem um papel significativo no funcionamento social, uma vez que fornece recursos para a concretização das atividades do espaço público. O espaço doméstico é composto de uma variedade de atividades que exigem esforço físico e tempo para sua realização, porém apesar do convívio mútuo dentro do ambiente familiar, as mulheres desprendem mais tempo para essas atividades. Essa divisão sexual do trabalho é fruto do fenômeno histórico que coloca as mulheres responsáveis pela esfera privada e domiciliar e o homem pelo espaço público. Como afirma Ávila e Ferreira (2014), a esfera pública foi modificada com a inserção da mulher no mercado de trabalho remunerado, porém na esfera privada os papéis permanecem os mesmos, ao se deslocar para o espaço público, essas mulheres não são desresponsabilizadas pelos

trabalhos domésticos e gera os sentimentos de culpa ao não cumprir as expectativas domiciliares e profissionais. A dupla jornada de trabalho gera também um desgaste físico e emocional que pode ser evidenciado pelas falas de algumas das entrevistadas: *“Como sou chefe de família, administro responsabilidades domésticas, muitas vezes incoerentes e incompatíveis com as necessidades de dedicação e preparo à carreira docente”* Questionário 06; *“Adoeço pelo excesso de atividades e pouco lazer”* Questionário 07; *“Não consigo cumprir prazos, produzir artigos, chegar às reuniões pontualmente e comparecer a todos os compromissos”* Questionário 21.

Estudos recentes revelaram o grande impacto que essas atividades trazem à economia. As atividades domésticas, historicamente desvalorizadas e portanto não recebendo uma recompensa monetária, se remuneradas contribuiriam de maneira significativas a economia do país, revelando assim a grande importância que essas atividades exercem dentro da sociedade capitalista (Jesus, 2018).

As docentes de uma faculdade de medicina ocupam uma posição de classe privilegiada, uma vez que o profissional médico é prestigiado perante a sociedade, isso permite que ocorra uma legitimação do trabalho dessas mulheres por conta da remuneração salarial, permitindo assim a delegação da função doméstica a terceiros e dessa forma, o impacto no desempenho profissional dessas docentes, seja atenuado. (Saffioti, 1987).

As distinções de gênero não são praticadas de maneira explícita. As mulheres ao longo de suas profissões renunciam diversas oportunidades que poderiam lhe proporcionar avanços em sua trajetória profissional, como podemos observar nas quase 60% das docentes que já recusaram cargos ou deixaram de realizar algum curso por conta da atividade familiar, tal fato vai ser refletido no baixo número de mulheres exercendo cargos de chefia nas mais variadas áreas.

As mulheres que o deixam de realizar capacitações dentro de sua profissão, muitas vezes não o fazem por conta de questões familiares, como fica evidente no estudo. Esse fato se reflete na dificuldade das mulheres alcançarem cargos de chefia, como revela a história de diretores da Faculdade de medicina da Bahia, que só em 2011 teve sua primeira diretora mulher.

A negação do espaço às mulheres não ocorre de forma direta, as mulheres ao longo de sua formação abrem mão de cursos, estágios e outras modalidades de

graduação por conta das responsabilidades familiares e/ou domésticas, essas ações resultam em menor qualificação e experiência que lhes permitiriam alcançar cargos mais altos em sua carreira, dessa forma, à medida que avança-se na hierarquia dos cargos encontra-se cada vez menos mulheres ocupando esses postos.

Cartaxo (2012) afirma que a dificuldade em progredir na carreira é devido ao comprometimento com atividades domésticas, maternidade e cuidados com a família, como é possível notar ao ser questionado sobre a presença de desigualdade de gênero dentro da carreira docente: *“Não explicitamente. Mulheres tem menor possibilidade de ascensão profissional rápida devido ao papel de mãe, o qual requer abdicação de outras atividades.”* Questionário 21; *“Valorização maior dos homens em cargos mais altos.”* Questionário 07; *“Sim. O reconhecimento da competência feminina requer muito tempo.”* Questionário 02; *“Cansaço físico e mental excessivos e desproporcional em relação aos homens. Menos tempo de dedicação ao estudo em casa. Menos tempo de dedicação à pesquisa (gestação, amamentação, filhos pequenos). A mulher tem sempre que mostrar e provar mais para avançar na carreira. É como se houvesse uma dívida.”* Questionário 03.

Corroborando com tal fato, quase 60% das professoras desse estudo relataram já ter recusado algum cargo ou curso ao longo de sua carreira. Observa-se que não existe em nossa sociedade oportunidades iguais entre mulheres e homens quando se trata da carreira docente, assim como nas demais áreas de trabalho. Quando se pensa na progressão da carreira, as recusas pelos espaços de trabalho ao longo de sua profissão tem impacto em longo prazo nos ambientes de trabalho. O cargo de Diretor da FMB, o cargo mais alto da faculdade, no decorrer de sua história nos evidencia essa consequência. Ao longo de duzentos e três anos da FMB nenhuma mulher havia assumido esse cargo, apenas no ano de 2011 que a professora Lorene Louise Silva Pinto ocupou esse espaço e se tornou a primeira mulher diretora por votos da FMB (Alves, 2018).

É possível perceber o impacto que a dupla jornada de trabalho tem no desempenho profissional das docentes, que assim como encontrou Zibetti & Pereira (2010) em seu estudos com docentes da educação infantil, que as mulheres despendem o dobro do esforço para alcançar uma carreira docente de qualidade, devido as responsabilidades fora da academia. Dessa forma, as professoras afirmam que a dupla

jornada interfere a medida que há: *“A necessidade de trabalhar mais horas e sensação de maior produtividade profissional por este motivo”* Questionário 05; *“Cansaço e redução do rendimento profissional”* Questionário 15; *“Pelo cansaço e falta de tempo para me dedicar ao estudo. Dificuldade para participar de cursos de atualização”* Questionário 31.

Apesar disso, apenas 29,7% das professoras afirmaram não sentir que possuem as mesmas oportunidades que os homens, o que remete mais uma vez a questão da capacidade de identificação das limitações imposta pela sociedade pelo fato de ser mulher impõe e de assumir um papel que algumas mulheres acreditam ser seu, além disso existe as diferenças geracionais que pautas diferentes questões e práticas feministas.

A partir do momento em que se naturaliza a dominação masculina, naturalizam-se também as formas de controle, que pode ocorrer através da violência. Segundo a Lei nº 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha, do Código Penal Brasileiro, a violência hoje é categorizada em violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral, porém a violência pode ocorrer de forma sutil, não dando oportunidade de ser identificada enquanto tal e classificada nesses conceitos. As mulheres são constantemente chamadas a provarem seu conhecimento e assim justificar sua presença em determinado local, como por exemplo, no corpo docente de uma universidade. Das professoras estudadas 32% referiram se sentir obrigada a provar seus conhecimentos perante seus colegas homens, a deslegitimação se dá de maneira informal, não sendo seu título suficiente para lhe garantir estabilidade psicológica dentro do ambiente de trabalho. É possível notar através das falas: *“Mulheres precisam provar mais o conhecimento adquirido para progredir na carreira e ter seu valor reconhecido.”* Questionário 05; *“Tentativas de desqualificação consciente ou não.”* Questionário 17; *“[...] que por ser mulher não teria capacidade para compreensão cognitiva abrangente de um tema”* Questionário 11; *“Sinto que estudantes valorizam e respeitam mais os professores, bem como os colegas de trabalho”* Questionário 06.

Atrelado a isso, encontra-se a ideia de ausência de conhecimento acerca do assunto e então a tentativa de explicação, que é característica também da tentativa de silenciar a mulher em determinado espaço, dessa forma as mulheres são interrompidas nas mais diferentes situações. Das professoras entrevistadas, 43% afirmaram que algum



homem já tentou explica-la algum assunto no qual a mesma possui expertise e 48,6% das docentes afirmaram que já foram interrompidas por um homem enquanto discorriam sobre determinado assunto. Fato esse percebido na situação relatada pela docente quando questionada sobre ter sofrido alguma discriminação de gênero:

*“Sim. Interferência durante uma aula por um docente que entrou na sala já com a aula em curso e por diversas vezes me interrompeu, apesar de tecnicamente meu domínio do assunto ser maior, impedindo minha livre condução. Levei a situação da melhor forma, mas vários alunos (homens e mulheres) se sentiram desconfortáveis com o ocorrido.” Questionário 36*

As professoras da faculdade de medicina são predominantemente mulheres acima dos 50 anos de idade, as quais se encontram em outra geração onde as definições dos papéis de gênero estavam fortemente presente no imaginário desse grupo. No Brasil, a segunda onda do feminismo teve início na década de 70, período de grande repressão, porém ganhou mais força a partir de 1980 com a redemocratização do país, dessa forma os conceitos trazidos pelo feminismo acerca dos direitos das mulheres e igualdade de gênero ainda estavam incipientes no Brasil, com isso, a maioria das mulheres que hoje compõem o corpo docente a medida de sua formação, encontravam-se submersas nos antigos costumes de submissão feminina e deveres das mulheres (Pinto, 2010).

O enraizamento da compreensão dos papéis sociais no imaginário de cada indivíduo permite a reprodução, inclusive pelas mulheres, dessa forma de dominação, a desconstrução seria possível a partir do fortalecimento do movimento feminista permitindo a identificação das amarras sociais. Porém, é possível ter uma noção do entendimento de algumas professoras acerca do conceito de distinção de gênero através de determinados relatos: *“Discriminação devido aos papéis sociais esperados para homens e mulheres com oportunidades profissionais e pessoais distintas” Questionário 21; “Ausência de mérito quando a pessoa a mulher” Questionário 19; “Falta de oportunidades iguais entre homens e mulheres” Questionário 07; “Conduta social diferenciada em função do gênero, geralmente hierarquizada com subordinação feminina” Questionário 17.*

Os desafios enfrentados pelas mulheres ao longo de suas carreiras profissionais são diversos, a sua saída do espaço doméstico é um desafio ao sistema social vigente

que afirma que as mulheres devem cumprir seu papel como cuidadora do lar e educação dos filhos. As docentes da Faculdade de Medicina da Bahia relatam ouvir comentários dentro do espaço de trabalho que reforçam a ideia da mulher em busca de companheiro e de seu papel familiar, comentários como: *“Quando um professor se manifestou dizendo que mulheres estavam na faculdade de medicina para arranjar marido”* Questionário 35.

As mulheres que compõem o grupo de docentes entrevistadas na pesquisa são quase 60% brancas e apenas uma (1) se declarou preta. A baixa representatividade da população negra em um grupo abastado revela o histórico de dificuldades e restrições que o grupo sofre ao longo de sua formação. Mulheres negras, apesar da inserção precoce no mercado trabalho em relação às mulheres brancas, ao longo do tempo foram restritas a trabalhos braçais e de baixa valorização social.

No início da prática médica, seu exercício era negado às mulheres. Como aconteceu em grande parte da nossa história, muitas mulheres tiveram que se passar por homens para poder exercer alguma profissão restrita ao sexo masculino, como é o caso de Agnodice na Grécia antiga, onde a prática da medicina era proibida por lei. (Prates, 2008).

Por meio de lutas as mulheres foram se inserindo nesse espaço, no entanto essa inserção ocorre de maneira desigual uma vez que se encontra em um contexto androcêntrico que se baseia na divisão sexual do trabalho que perdura até os dias atuais. Através da construção social do que é ser mulher, como Simone de Beauvoir (1949), determinadas características são atribuídas as mulheres de forma natural, como por exemplo delicadeza, fragilidade, paciência, e dessa forma lhe é atribuído um papel de acordo com essas características. Pinto (2017), afirma que as mulheres são conduzidas a optarem por profissões que se aproximam do papel de cuidado, serviços pessoais e maternidade.

Dentro da medicina essas particularidades se manifestam através da escolha das especialidades médicas. De acordo com a pesquisa de Demografia Médica do Brasil 2018, no país as mulheres se concentram em Pediatria, Ginecologia e Obstetrícia, Clínica Médica e Dermatologia, nessa ordem. Enquanto isso, os homens se concentram em Cirurgia Geral, Ortopedia e Traumatologia, Clínica Médica e Anestesiologia. Na Faculdade de Medicina Bahia - FMB é possível observar dados que corroboram com

esse achado. No ano de 2015 a FMB contava com nove departamentos, sendo eles Anestesiologia e Cirurgia (DAC), Cirurgia Experimental e Especialidades Cirúrgicas (DCEC), Ginecologia, Obstetrícia e Reprodução Humana (DEGORH), Medicina Interna e Apoio Diagnóstico (DEPMD), Neurociências e Saúde Mental (DNCSM), Patologia e Medicina Legal (DPML), Pediatria (DPED) e Saúde da Família (DSF).

Bruschini & Lombardi (1999) afirmam que as mulheres se concentram em especialidades que se aproximam com seu papel social de cuidado, que exigem paciência, delicadeza e persistência. De acordo com isso, percebemos no **Quadro 1**, os departamentos da FMB com maior concentração das mulheres são: Pediatria, onde as mulheres representam 78% do departamento, Saúde da Família sendo 75% e Saúde Mental 65%. Por outro lado, os homens se concentram nas áreas julgadas mais agressivas, decididas e fortes, como as especialidades cirúrgicas. Dentro da FMB, os departamentos que são predominantemente masculinos são Anestesiologia e Cirurgia, que em 2015 era composto em sua totalidade por homens, Cirurgia Experimental e Especialidades Cirúrgicas com 92% de homens.

Contribuindo com esse achado, é possível perceber nas falas das docentes as desigualdade sofridas baseadas no conceito de que as mulheres são sensíveis e voltadas para áreas com essa característica: *“Comentários desmerecendo a competência da mulher por ser mulher e não ter habilidades cognitivas como o homem e não ser capaz de tomar decisões por ser muito sensível e emotiva.”* Questionário 11

As docentes também possuem uma percepção clara em relação ao domínio masculino em determinadas áreas e cargos da medicina: *“Há vários departamentos com completo domínio masculino (maior número de integrantes) e também cargos de chefia e coordenação, apesar de haver mulheres tecnicamente capazes para a função.”* Questionário 36.

## VII. CONCLUSÃO

1. As mulheres representam 47% do corpo docente da Faculdade de Medicina da Bahia, no entanto distribuem-se de maneira desigual ao longo dos nove departamentos, havendo concentração das professoras nas áreas relacionadas ao cuidado e delicadeza, como por exemplo: Pediatria e Saúde da Família.
2. As docentes da Faculdade de Medicina da Bahia entendem desigualdade de gênero como diferenciação de oportunidades e conquistas entre mulheres e homens dentro do mercado de trabalho, não havendo igualdade na ascensão profissional entre os sexos.
3. Ao longo da carreira docente é possível identificar distinções de gênero que ocorrem, tanto de maneira sutil, como evidente. As mulheres são constantemente postas em dúvida sobre seu conhecimento acadêmico e previamente julgadas incapazada, dessa forma são silenciadas sistematicamente através de métodos vagamente percebidos.
4. É possível notar barreiras invisíveis na atuação profissional das mulheres à medida que sua progressão é freada por responsabilidades familiares e domésticas que não são repartidas igualmente com os parceiros homens.
5. A dupla jornada de trabalho traz consequências imensuráveis na vida acadêmica e pessoal das docentes, uma vez que interfere em seu êxito profissional, como em sua saúde mental.
6. É necessário um estudo mais abrangente com as docentes da Faculdade de Medicina da Bahia, assim como mais estudos brasileiros para que haja uma compreensão mais fidedigna à realidade das docentes nas instituições públicas de ensino superior.
7. A inserção de ferramentas de educação e suporte se faz necessária para que as mulheres docentes compreendam as condições que estão inseridas e assim possam debelar as desigualdades de gênero nos ambiente de trabalho.

## VIII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alves C. Medicina e mulheres [editorial] Rev. Ciênc. Méd. Biol., Salvador, v. 17, n. 1, p. 3-8, jan./abr. 2018.
2. Araújo MF. Gênero e violência contra a mulher: o perigoso jogo de poder e dominação. Psicol. Am. Lat. n.14 México out. 2008.
3. Assumpção ASBM. A mulher no ensino superior: Distribuição e Representatividade. Cadernos do GEA. – n.6 (jul./dez. 2014). – Rio de Janeiro: FLACSO, GEA; UERJ, LPP, 2012.
4. Ávila MB, Ferreira V. Trabalho remunerado no cotidiano das mulheres. SOS CORPO Instituto Feminista para a Democracia; Instituto Patrícia Galvão. Recife: SOS Corpo, 2014.
5. Cartaxo SMC. Gênero e Ciência: um estudo sobre as mulheres na Física. Dissertação de Mestrado em Política Científica e Tecnologia) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2012.
6. Bardin L. Análise de conteúdo. 4. ed. Lisboa: Edições70, 2010.
7. Bandeira LM. Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação. Revista Sociedade e Estado - Volume 29 Número 2 Maio/Agosto 2014.
8. Backes VF, Thomas JR, Silva FF. Mulheres docentes no ensino superior: Problematizando questões de gênero na Universidade Federal do Pampa. Cad. Ed. Tec. Soc., Inhumas, v.9, n.2, p. 166-181, 2016.
9. Beauvoir S. O Segundo Sexo. 2ª ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.
10. Dinis NF. Educação, relações de gênero e diversidade sexual. Educ. Soc., Campinas, vol. 29, n. 103, p. 477-492, maio/ago. 2008.
11. Jesus JC. Trabalho doméstico não remunerado no Brasil: uma análise de produção, consumo e transferência. Belo Horizonte. Tese [Doutorado em Demografia] – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional; 2018.
12. Moschkovich M, Almeida AM. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, vol. 58, no 3, 2015, pp. 749 a 789.
13. Nardi HC, Machado OS, Machado FV, Zenevich L. O “armário” da universidade: o silêncio institucional e a violência, entre a espetacularização e a vivência cotidiana dos preconceitos sexuais e de gênero. Teor SOC. 2013;2(21):179-200.
14. Pinto CRJ, Feminismo, História e Poder. Rev. Sociol. Polít., Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010.

15. Prates PR, Mulheres Médicas. Revista da Sociedade de Cardiologia do Rio Grande do Sul, Ano XVI nº 15 Set/Out/Nov/Dez 2008.
16. Saffioti HIB. O poder no macho. São Paulo: Moderna, 1987.
17. Silva FF, Ribeiro PRC. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. Ciênc. Educ., Bauru, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014.
18. Vasconcellos ECC, Brisolla SN. Presença feminina no estudo e no trabalho da ciência na Unicamp. Cadernos Pagu, n.32, 2009, p. 215-265.
19. Zibetti MLT, Pereira SR. Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. Educar em Revista, Curitiba, Brasil, n. especial 2, p. 259-276, 2010. Editora UFPR.

## **IX. ANEXOS**

## ANEXO 1



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
Faculdade de Medicina da Bahia  
Fundada em 18 de fevereiro de 1808



## QUESTIONÁRIO

**Distribuição e a representatividade das mulheres docentes no curso de medicina de uma Universidade Pública da Cidade de Salvador-Bahia**

Entrevista n°:

Data: / /

Horário de Início :

Horário de Término:

1. DADOS PESSOAIS:
  - a) Código do Participante:
  - b) Sexo: ( ) masculino ( ) feminino
  - c) Idade:        anos
  - d) Cor: ( ) preta ( ) parda ( ) branca ( ) outro
  - e) Naturalidade:
  - f) Estado Civil: ( ) casada ( ) solteira ( ) separada ( ) viúva
  - g) Filhos: ( ) não ( ) sim
  - h) Categoria Profissional:
  - i) Especialidade Profissional:
  - j) Instituição na qual se graduou:
  - k) Tempo de formado (a):
  - l) Curso e Pós-graduação: ( ) não ( ) sim        Qual (is):
  - m) Regime de trabalho semanal:

## 2. QUESTÕES:

a) Você já assumiu algum cargo de chefia no Curso de Medicina?

( ) SIM ( ) NÃO ( ) NÃO SEI

Se sim, qual?

b) Você sente que tem as mesmas oportunidades de alcançar os mesmos méritos do que seus



colegas homens?

SIM  NÃO  NÃO SEI

c) Você se sente obrigada a ter que provar o seu conhecimento diante de seus colegas homens?

SIM  NÃO  NÃO SEI

d) Algum colega de trabalho homem já tentou te explicar um assunto que você tem expertise?

SIM  NÃO  NÃO SEI

e) Ao estar colocando sua opinião ou discorrendo sobre um assunto em reuniões acadêmicas, você já foi interrompida por um homem?

SIM  NÃO  NÃO SEI

f) Para você , existem, desigualdades de gênero dentro da carreira docente? Se existem como você percebe isso?

-----  
-----  
-----

g) O que você entende por discriminação de gênero?

-----  
-----  
-----  
-----

h) É possível que você já tenha sofrido discriminação de gênero dentro da carreira docente nessa faculdade? Poderia exemplificar?

-----  
-----  
-----  
-----

i) Você já se sentiu prejudicada academicamente por precisar cumprir com tarefas domésticas e/ou familiar?

SIM  NÃO  NÃO SEI

j) Já recusou algum cargo ou deixou de fazer um curso por conta de situações familiares?

SIM  NÃO  NÃO SEI

k) Você se sente culpada ao dar prioridade a sua carreira profissional em detrimento da vida pessoal (familiar)?

SIM  NÃO  NÃO SEI

1) De que forma a dupla jornada de trabalho interfere em seu desempenho profissional?

-----  
-----  
-----  
-----

## ANEXO 2



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
Faculdade de Medicina da Bahia  
Fundada em 18 de fevereiro de 1808



## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convido você a participar da pesquisa “Distribuição e a representatividade das mulheres docentes no curso de medicina de uma Universidade Pública da Cidade de Salvador-Bahia”. Têm como autoria os pesquisadores Professora Maria de Fátima Diz Fernandez e a discente Verônica Andrade Souza da Faculdade de Medicina da UFBA. Este termo de consentimento lhe dará informações sobre o estudo, e antes de assiná-lo, peço que leia atentamente cada item deste documento e sinta-se à vontade para questionar o que julgar necessário. O estudo objetiva avaliar a distribuição e a representatividade das mulheres na carreira docente no curso de medicina da Faculdade de Medicina da Bahia. Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Será feita a aplicação de questionário em local reservado, com duração em torno de 20 minutos. O questionário receberá um número, para proteger seu nome e sua identidade. As informações/opiniões emitidas serão tratadas de forma anônima e serão utilizadas apenas para fins de pesquisa. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados em local fechado do Departamento de Patologia e Medicina Legal por um período de 5 anos, e após este tempo serão destruídos. A sua participação é voluntária, e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Caso participe, poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento, sem algum prejuízo. Também você tem o direito de, durante as entrevistas, recusar a responder perguntas ou falar de assuntos que possam lhe causar qualquer desconforto ou sentimentos desagradáveis. Caso isto ocorra você pode pedir para descansar, adiar a entrevista ou desistir de participar. Em qualquer momento da pesquisa você poderá solicitar esclarecimento com a Professora Maria de Fátima Diz Fernandez no Departamento de Patologia e Medicina Legal da Faculdade de Medicina da Bahia, localizada no Terreiro de Jesus ou através do número 3286 5574. O benefício de sua participação nesta pesquisa é trazer possivelmente uma compreensão da presença feminina no grupo docente da Faculdade de Medicina da Bahia, pois os resultados podem fomentar uma reflexão crítica acerca da realidade vivenciada dentro dessa faculdade, facilitando a dissolução dos pontos mais intrincados, corroborando para um convívio harmoniosa e ética entre os docentes. Os resultados da pesquisa serão apresentados em forma de seminários na Faculdade de Medicina da Bahia-Universidade Federal da Bahia. Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia deve ser mantida e guardada por você. Em caso de dúvidas ou alguma queixa com respeito aos aspectos éticos deste estudo, você poderá entrar em contato com o comitê de ética, ou com a pesquisadora responsável, nos endereços abaixo:

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa. Endereço: Faculdade de Medicina da Bahia, Terreiro de Jesus. Fone: (71) 3283-5577. Pesquisadora Responsável: Profa. Maria de Fátima Diz Fernandez. Endereço: Faculdade de Medicina da Bahia, Terreiro de Jesus. Fone: (71) 3286-5574. Pesquisador Assistente: Marcel Andrade Carvalho. Endereço: **Anexo I da FMB Dra. Rita Lobato Velho Lopes. Fone: (71) 3283-8088**

Salvador, de de 2018

**Assinatura da participante**

---

**Assinatura da pesquisadora**

---

## ANEXO 3



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
Faculdade de Medicina da Bahia  
Fundada em 18 de fevereiro de 1808



## TERMO DE COMPROMISSO DE UTILIZAÇÃO DE DADOS

**Título do projeto:** Distribuição e a representatividade das mulheres docentes no curso de medicina de uma Universidade Pública da Cidade de Salvador-Bahia

**Pesquisadora responsável:** Maria de Fátima Diz Fernandez

**Pesquisadora assistente:** Verônica Andrade Souza

**Instituição/Departamento:** Faculdade de Medicina da Universidade Federal da Bahia/Departamento de Patologia e Medicina Legal

**Telefone para contato:** (71) 3286-5574

**Local de coleta dos dados:** Faculdade de Medicina da Bahia, Anexo I da FMB Dra. Rita Lobato Velho Lopes

As pesquisadoras do presente estudo, Professora Maria de Fátima Diz Fernandez (pesquisadora principal), e a aluna Verônica Andrade Souza (pesquisadora assistente) se comprometem em preservar a privacidade das participantes da pesquisa cujos os dados serão coletados através de questionário autoaplicado com perguntas abertas e fechadas, na FMB. Concordam igualmente, que esses dados serão usados única e exclusivamente para a execução do presente projeto. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônimas e serão mantidas em arquivo específico, no Departamento de Patologia e Medicina Legal, na Faculdade de Medicina da Bahia, por um período de 5 (cinco) anos, de acordo com a Resolução 466/12, sobre a responsabilidade de Sra. Maria de Fátima Diz Fernandez. Após esse período os dados serão destruídos.

Salvador 01 de maio de 2018

Maria de Fátima Diz Fernandez – RG 3985566-01

Verônica Andrade Souza – RG 14149380-12

## ANEXO 4

Quadro 2. Respostas subjetivas das entrevistadas.

Questionário	Para você, existem desigualdades de gênero dentro da carreira docente? Se existem, como você percebe isso?	O que você entende por discriminação de gênero?	É possível que você tenha sofrido discriminação de gênero dentro da carreira docente nessa faculdade?	De que forma a dupla jornada de trabalho interfere em seu desempenho profissional?
01	Não.	Oportunidades e direitos diferentes para pessoas com sexo diferente.	Não.	Nunca interferiu.
02	Sim. O reconhecimento da competência feminina requer muito tempo.	Desigualdade de oportunidades ou ser mulher implica maior dificuldade para obtenção de algo obtido mais facilmente pelos homens.	Sim.	No passado recente, priorizei excessivamente o trabalho em detrimento da vida pessoal.
03	Sim. As questões pessoais das mulheres (como gestação) são tratadas como concessões. No último mês de gestação fui criticada por não ter condições físicas de dar aula (sentia dispneia). Criticada por colegas homens e mulheres.	Oportunidades diferenciadas à uma pessoa devido ao seu gênero. Homens e mulheres são diferentes e isso deveria ser levado em consideração.	Sim. Em relação à gestação (como explicado acima)	Cansaço físico e mental excessivos e desproporcional em relação aos homens. Menos tempo de dedicação ao estudo em casa. Menos tempo de dedicação à pesquisa (gestação, amamentação, filhos pequenos). A mulher tem sempre que mostrar e provar mais para avançar na carreira. É como se houvesse uma dívida.
04	Acho que não. Estou há apenas 1 ano (e pouco) na FMB, apesar de mais de 23 anos no HUPES como médica.	Diferentes oportunidades/cargos/reconhecimento em ambientes sociais, incluindo o ambiente de trabalho.	Acho que não.	Mais cansaço e sono, mas já me adaptei. Dupla jornada inclui família direta (conjugue e filhos) e “outra” família (pais, irmãos, etc)
05	Sim. Mulheres precisam provar mais conhecimento adquirido para progredir na carreira e ter seu valor reconhecido.	Desigualdade de direitos, oportunidades, respeito e valorização.	Não identifiquei até o momento na faculdade, mas na atividade médica, sim.	A necessidade de trabalhar mais horas e sensação de maior produtividade profissional por este motivo.
06	Sim, existem. Percebo isso em posturas prepotentes e algumas “piadas” no cotidiano.	Compreendo como atitudes de distinção capazes de produzir segregação entre gêneros diferentes.	Sim, é possível. Sinto que estudantes valorizam e respeitam mais os professores, bem como os colegas de trabalho.	Como sou chefe de família, administro responsabilidades domésticas, muitas vezes incoerentes e incompatíveis com as necessidades de dedicação e preparo à carreira docente.

07	A valorização maior dos homens em cargos mais altos.	A falta de oportunidades iguais entre homens e mulheres.	No cargo de chefia do PPGSAO senti que fui discriminada para ser chefe por ser mulher. Achei que valorizaram mais os homens.	Adoeço pelo excesso de atividades e pouco lazer.
08	Não.	Oportunidades.	Não.	Não interfere.
09	Até agora, não percebi.	Oportunidades diferentes em função do gênero.	Não percebi.	Não acho que interfere.
10	Principalmente em cargos de chefia, direção, cumprimento de carga horaria.	Sem resposta.	Não me recordo especificamente, mas como aluna sim.	Mais cansativo; deixo de assumir determinadas tarefas.
11	Sim. Em comentários desmerecendo a competência da mulher por ser mulher e não ter habilidades cognitivas como o homem, não ser capaz de tomar decisões, ser muito sensível ou emotiva.	Impedir oportunidades para a mulher utilizando-se critérios de gênero na comparação com o homem. Emitir comentários ou atos depreciativos em relação a outra mulher relacionadas a distinções de gênero, podendo ser considerada como violenta.	Sim, que por ser mulher não teria capacidade para compreensão cognitiva abrangente de um tema.	Sinto-me feliz no meu processo de me tornar mulher.
12	Não acho. Acho que a competência se impõe independente do gênero.	Quanto a tratamento recebido, oportunidades de trabalho não determinadas pelo gênero do indivíduo.	Não.	A sobrecarga de trabalho compromete a dedicação ao estudo, tarefas da docência que se estendem além da sala de aula.
13	Pela posição hierárquica ocupada pelos homens.	Posturas e atitudes que diminuem ou desmerecem a mulheres	Sim	A dupla jornada me deixa mais cansada.
14	Não.	Sem resposta.	Não.	Não interfere.
15	Sim, os homens tem mais tempo livre (doméstico) para se dedicar à carreira.	Sobrecarga das mulheres.	No início, sim, porque trabalho com violência e saúde. Ouvi muito dizer que eu tenho um “problema”, uma queixa “histérica”.	Cansaço; redução do rendimento profissional; Ter que abrir mão de algum trabalho porque “não era coisa de mulher” ou “você é tão leve para esse tema”
16	Na carreira docente, não.	Desigualdade em relação a direitos com subavaliação em função desse e em consequência desvalorização e diminuição de oportunidades e remuneração.	Não.	Não interfere.
17	Sim. As tentativas de desvalorização (D e E) conscientes ou não.	Conduta social diferenciada em função do gênero; geralmente hierarquizadora com subordinação feminina.	Sim. Férias posteriores a licença gestacional negadas, com tratamento diverso dado a outras docentes.	Menor “produtivismo” mensurado por artigos científicos.

18	Não.	Falta de respeito, desigualdade em termos de oportunidades e remuneração.	Não que eu tenha percebido.	Distribuição de tempo.
19	Não.	Ausência de mérito quando a pessoa é mulher.	Não.	Sobrecarga de tarefas prejudica a organização da casa.
20	Sim, ainda há uma grande representação de homens, mesmo que mulheres sejam a maioria na saúde.	Distinção social como aspectos negativos para mulheres dentro do grupo social reverberando em deslegitimação até remuneração inferior.	Sim, seja não permitindo fala das mulheres em reunião, poucas mulheres em cargos de chefia, representação e etc.	As vezes a jornada em casa fica preterida ou peço mais vezes a alguém para fazer por mim.
21	Não explicitamente. Mulheres tem menor possibilidade de ascensão profissional rápido devido ao papel de mãe, o qual requer abdicação de outras atividades.	Discriminação devido aos papéis sociais esperados para homens e mulheres com oportunidades profissionais e pessoais distintas.	Sim. Uma colega ao voltar do pós-doutorado disse ser surpreendida pelo fato de estar eu estar grávida.	Não consigo cumprir prazos, produzir artigos, chegar às reuniões pontualmente e comparecer a todos os compromissos.
22	Não, as competências e disponibilidades diferenciam e não o gênero.	Quando o homem ou mulher é beneficiado simplesmente por ser homem ou mulher.	Acho que não, se sim, não percebi.	O cansaço muitas vezes me impede de estudar mais.
23	Não constatei.	Situações que demonstraram uma priorização na escolha, em detrimento do elenco de competências.	Sem resposta.	Não interfere considerando as opções que realizei.
24	No meu departamento que é predominantemente de mulheres, não percebo essa desigualdade.	Ter suas ações julgadas e discriminadas por ser de um gênero diferente do autor do comportamento inadequado/equivocado.	Desconheço.	Não interfere.
25	Sim. As vezes velado. Exigir na gestão de mulheres comportamentos “masculinos”; criticar comportamentos como se fossem “fragilidades”. Enfim, exigir comportamentos (atitudes) iguais de pessoas diferentes independente de gênero. Medir como referente a	Sem resposta.	Sim.	Cansaço. Falta de concentração.

	gênero, mas na realidade diminuindo as participações.			
26	Não percebo isto, pelo menos no meu departamento de saúde da família.	Discriminação por entendimento de que há superioridade relativa ao sexo.	Não lembro ou não me senti passando por tal situação.	Talvez pelo cansaço físico/mental.
27	Penso que sim. Esse é um aspecto para qual não me atentei. Reconheço que os papéis, de alguma maneira, são diferentes; socialmente a mulher tem mais espaços a ocupar.	Pendo que seja algo que tem uma raiz sociocultural muito importante, que se confunde com a história da humanidade. Não acho que haja “culpa”, mas tenho certeza que isso deve ser desconstruído.	Acredito que não.	No meu caso, as minhas jornadas de trabalho são diversificadas devido ao fato de que faço coisas diferentes em diferentes locais.
28	Acredito que sim. Os professores mais antigos e de determinadas áreas são do sexo masculino e alguns se colocam em posição superior, mas isto tem mudado e o universo de mulheres docentes com alto nível de pós-graduação tem aumentado.	Aquela em que as mulheres são preteridas por alguém acreditar que elas são inferiores intelectualmente, deveriam estar realizando funções outras. Um jogo de “poder”.	Sim. Não sei se por gênero ou idade (geração). Um professor mais antigo achou que os mais novos não poderiam assumir um cargo de coordenação de módulo.	Hoje consegui ajustar minhas atividades profissionais e familiares para que nenhuma delas saia prejudicada.
29	O respeito aos docentes homens é mais presente quando as pessoas se referem a eles.	O tratamento social e consideração diferenciada entre homens e mulheres.	Não percebi diretamente a mim.	Cansaço e volume de trabalho.
30	Não.	Quando, por causa do meu gênero, sofro algum constrangimento.	Não.	Sem resposta.
31	Não.	Diferença de oportunidades entre homens e mulheres.	Não.	Pelo cansaço e falta de tempo para me dedicar ao estudo. Dificuldade para participar de cursos de atualização.
32	Sim, existe. Veja as respostas acima (referente as respostas objetivas).	Oportunidades e direitos diferentes para gêneros diferentes.	Sim. As oportunidades não são iguais.	Sou filha única e mãe adotiva solteira. Tenho muita responsabilidade familiar e deixei de acolher oportunidades dentro da carreira por ser sozinha.
33	Não. Creio plenamente em	A percepção de que ter nascido com ou	Não. Talvez, nesta faculdade a interação	Claro que interfere, mas o entendimento



	mérito e autoconfiança independente de raça, gênero ou idade.	assumido um gênero é razão para que os demais o tratem de forma específica, prejudicial ou pejorativa.	com outras mulheres ocupando cargos administrativos tenha sido mais conflituosa e desrespeitosa que com homens em cargos semelhantes.	de possibilidade de cada um dos papéis “dentro do possível” garante satisfação pessoal de cada um.
34	Não percebo em meu departamento, mas senti com colegas de outros departamentos.	Atos ou julgamentos que desvalorizam a pessoa por ser uma minoria de gênero.	Sim, por colegas de outros departamentos: dificuldade em me ceder a palavra, questionar meu pedido de usar a sala de aula em meu horário de aula, interromper aula minha para fazer alguma demanda pessoal.	Durante período de estudo era mais difícil conciliar, mas hoje só assumo atribuições que não sacrifiquem minhas funções familiares. Interfere nas atividades de pesquisa que demanda tempo extra, carga horaria efetiva.
35	Está melhorando, mas alguns ainda se sentem superiores.	Quando um professor se manifestou dizendo que mulheres estavam na faculdade de medicina para arranjar marido	Mesma resposta anterior.	Por “sentimento de culpa”.
36	Sim. Há vários departamentos com completo domínio masculino (maior número de integrantes) e também cargos de chefia e coordenação, apesar de haver mulheres tecnicamente capacitadas para a função.	A diferença no tratamento e acesso a oportunidades no ambiente de trabalho ou em situações cotidianas em virtude do gênero, mesmo quando as mulheres tem o mesmo nível de escolaridade/experiência de um homem.	Sim. Interferência durante uma aula por um docente que entrou em sala (durante) já com a aula em curso e por diversas vezes me interrompeu, apesar de tecnicamente meu domínio do assunto ser maior, impedindo minha livre condução. Levei a situação da melhor forma, mas vários alunos (homens e mulheres) se sentiram desconfortáveis com o ocorrido (falaram comigo após a aula)	Na tensão/estresse para manter as atividades profissionais e a vida pessoal, com a exigência de provar um desempenho funcional acima da média.
37	Não.	Não se aplica.	Nunca identifiquei.	Não interfere.

## **X. APÊNDICES**

## APÊNDICE 1



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
FACULDADE DE MEDICINA DA BAHIA  
Fundada em 18 de fevereiro de 1808



## Carta de Anuência

Eu, **Luís Fernando Fernandes Adan**, na qualidade de Diretor da **Faculdade de Medicina da Bahia**, autorizo a realização da pesquisa intitulada: “ Distribuição e representatividade das mulheres docentes no curso de medicina de uma Universidade Pública da cidade de Salvador – Bahia” a ser conduzida sob a responsabilidade do pesquisador principal, **Professora Maria de Fátima Diz Fernandez** e da discente **Verônica Andrade Souza**; e informo que esta instituição apresenta infraestrutura necessária à realização da referida pesquisa.

Esta declaração é válida apenas no caso de haver parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina da Bahia para a referida pesquisa.

*Luís Fernando Adan*

Diretor FMB-UFBA


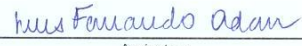
Salvador, 5 de junho de 2018.

## APÊNDICE 2



MINISTERIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP

### FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

1. Projeto de Pesquisa: Distribuição e representatividade das mulheres docentes no curso de medicina de uma Universidade Pública da Cidade de Salvador-Bahia			
2. Número de Participantes da Pesquisa: 35			
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: Grande Área 4. Ciências da Saúde, Grande Área 7. Ciências Humanas			
<b>PESQUISADOR RESPONSÁVEL</b>			
5. Nome: Maria de Fátima Diz Fernandez			
6. CPF: 545.344.375-87	7. Endereço (Rua, n.º): EDITH MENDES DA GAMA E ABREU ITAIGARA Apt 902 SALVADOR BAHIA 41815010		
8. Nacionalidade: BRASILEIRO	9. Telefone: (71) 9628-6809	10. Outro Telefone:	11. Email: fatima.diz@gmail.com
<p>Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.</p> <p style="text-align: center;">Data: <u>19</u> / <u>05</u> / <u>2018</u></p> <p style="text-align: right;"> Assinatura</p>			
<b>INSTITUIÇÃO PROPONENTE</b>			
12. Nome: Universidade Federal da Bahia - UFBA	13. CNPJ: 15.180.714/0001-04	14. Unidade/Órgão: FACULDADE DE MEDICINA DA BAHIA	
15. Telefone: (71) 3283-5560	16. Outro Telefone:		
<p>Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.</p> <p>Responsável: <u>Luís Fernando Fernandes Adan</u> CPF: <u>247.919.385-34</u></p> <p>Cargo/Função: <u>Diretor FMB/UFBA</u></p> <p style="text-align: center;">Data: <u>05</u> / <u>06</u> / <u>18</u></p> <p style="text-align: right;"> Assinatura</p>			
<b>PATROCINADOR PRINCIPAL</b>			
Não se aplica.			