

FATORES QUE INTERFEREM NA CARREIRA DAS DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR: AS CONTRIBUIÇÕES DA LITERATURA CIENTÍFICA INTERNACIONAL

FACTORS THAT INTERFERE IN THE CAREER OF HIGHER EDUCATION TEACHERS: THE CONTRIBUTIONS OF INTERNATIONAL SCIENTIFIC LITERATURE

RESUMO

O presente artigo buscou identificar as tendências e contribuições teóricas presentes na literatura internacional sobre o tema das “desigualdades de gênero na carreira docente no ensino superior”. Acompanhar o “estado da arte” sobre este tema na comunidade científica internacional pode contribuir para a ampliação do diálogo com os estudos brasileiros. Para tanto, realizou-se uma busca nas bases indexadoras: *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), *ScienceDirect* e *Web of Science*, utilizando-se descritores em língua inglesa relacionados a desigualdade de gênero na carreira do magistério superior. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, 34 artigos foram selecionados e submetidos à análise de conteúdo, de forma manual e posteriormente, complementado pela análise de similitude realizada pelo software IraMuteQ. Como resultado, verificou-se que a literatura científica destaca a forma como a vida e a carreira das mulheres têm o seu equilíbrio, a sua satisfação pessoal e a sua felicidade atravessados pela “divisão sexual do trabalho” e pelo “regime de gênero” presente na esfera doméstica e no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Divisão sexual do trabalho. Regime de gênero. Carreira docente.

ABSTRACT

The present article sought to identify the trends and theoretical contributions present in the international literature on the theme of “gender inequalities in the teaching career in higher education”. Accompanying the “state of the art” on this theme in the international scientific community can contribute to the expansion of the dialogue with Brazilian studies. To this end, a search was conducted in the indexing bases: *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), *ScienceDirect* and *Web of Science*, using descriptors in English related to gender inequality in the teaching career in

Tatiani Gomes Gouvêa

Doutoranda em Economia Doméstica pela Universidade Federal de Viçosa (UFV), MG. E-mail: edo@ufv.br. E-mail institucional da autora: tatiani.gomes@ufv.br. E-mail pessoal da autora: tatianigouvea@yahoo.com.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8784-7057>

Ana Louise de Carvalho Fiúza

Professora Titular do Departamento de Economia Rural da Universidade Federal de Viçosa (UFV). MG. E-mail: der@ufv.br. E-mail institucional da autora: lousefuza@ufv.br. E-mail pessoal da autora: lousefiuza@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3898-1583>

Guélmer Júnior Almeida de Faria

Professor Visitante no Programa de Pós-Graduação em Fronteiras e Direitos Humanos da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). Dourados – MS. Email: guelmerjrf@yahoo.com.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2089-3064>

higher education. After applying the inclusion and exclusion criteria, 34 articles were selected and submitted to content analysis, manually and later, complemented by the similarity analysis performed by the IramuteQ software. As a result, it was verified that the scientific literature highlights how women's lives and careers have their balance, personal satisfaction and happiness crossed by the "sexual division of labor" and the "gender regime" present in the domestic sphere and in the world of work.

Keywords: Sexual division of labor. Gender regime. Teaching career.

Introdução

A carreira como docente e como pesquisadora no ensino superior é atravessada por desigualdades de gênero que se reproduzem, sem que muito se compreenda os seus mecanismos e práticas de perpetuação. O modelo herdado da clássica dicotomia entre o público e o privado consubstanciou a divisão sexual do trabalho, posicionando os homens como provedores e as mulheres como cuidadoras. Sobre isso, Bila¹ Sorj (2014) afirma que "A participação masculina na divisão sexual do trabalho doméstico, como uma reserva relevante de cuidado, permanece, até certo ponto, ausente das discussões, de tal forma que a questão do *care*² aparece como um problema *de e para* as mulheres" (SORJ, p. 125, 2014). O destaque à maternidade associado aos desafios da vida profissional das mulheres, evidencia os padrões culturais que estruturam uma desigual divisão sexual do trabalho. Estudo desenvolvido por Ana Luiza Pimentel (2017) indica que a adoção de uma licença parental com duração igual para mães e pais seria benéfica por propiciar, entre outras questões, uma melhor divisão das responsabilidades de cuidados dos filhos e a diminuição do preconceito de gênero por parte dos empregadores (PIMENTEL, 2017). Embora o mercado de trabalho tenha evoluído e se tornado mais receptivo para a inclusão das mulheres, isso não significou uma mudança expressiva na essência da estrutura familiar. Suzane Barros e Luciana Mourão (2020), ao realizarem um estudo com pesquisadoras brasileiras, constataram que a conciliação das atividades de pesquisa com as tarefas familiares se constituía em uma das maiores dificuldades encontradas na condução da carreira.

Márcia Grossi *et al.* (2016) analisaram quase 5 mil currículos Lattes de mulheres que defenderam suas teses de doutorado entre os anos de 2000 e 2013. As autoras constataram uma participação feminina maior nas áreas das Ciências Biológicas, Ciências da Saúde e Ciências Humanas, consideradas como áreas associadas à questão do cuidado e das emoções, socialmente tidas como mais adequadas para a "inclinação" feminina para tais carreiras. Embora seja positivo o aumento gradual de mulheres no mundo das Ciências, observa-se uma segregação horizontal, quer dizer, por área,

¹ Destaca-se que ao longo do texto, a primeira vez em que for feita menção aos autores, será apresentado o prenome dos mesmos, como forma de reconhecimento e pertencimento das autorias femininas.

² O termo *care* ou trabalho do cuidado, refere-se a uma série de atividades no âmbito doméstico e da família, que visam o bem-estar do outro. Relaciona-se à divisão sexual do trabalho, visto que se cerca de atributos essencialmente femininos, historicamente sob a responsabilidade das mulheres.

no campo científico. Acrescenta-se a isso, o estudo desenvolvido por Carlos Ian Melo (2017), no qual o autor evidencia o reduzido número de mulheres nas áreas das exatas, mantendo-se ainda como um reduto masculino. Diante desse contexto, busca-se, neste estudo, identificar as tendências e contribuições teóricas presentes na literatura internacional sobre o tema das “desigualdades de gênero na carreira docente no ensino superior”.

As relações de gênero encontram-se inscritas em todas as esferas da vida, incluindo as organizações, sendo construídas com base em práticas que hierarquizam e subjugam socialmente as mulheres e o feminino (Raewyn CONNELL, 2006, p. 839). Segundo Joan Scott (1995), “as relações de gênero estruturam a percepção e a organização concreta e simbólica de toda a vida social” (SCOTT, 1995, p. 88). Mulheres e homens não têm as mesmas oportunidades nas mais diversas áreas da vida social: na educação, na carreira, na família, no esporte, dentre outras esferas da vida em sociedade. Continuamente, o corpo feminino é utilizado para demarcar diferenças, que impõem às mulheres restrições de oportunidades: agrônomas e veterinárias, por exemplo, ouvem a “justificativa” de que não podem ser contratadas para determinadas funções porque não “conseguiriam” fazer todas as atividades que um agrônomo ou veterinário, supostamente, seriam capazes de fazer, já que não teriam a mesma força que eles para lidar com o solo e os animais. Quando não são desqualificadas para determinadas funções podem, ainda, ser tratadas de forma desigual. Neste sentido, Connell (2006), elaborou o conceito de “regime de gênero” para descrever os processos, regras, estruturas e crenças que separam e hierarquizam homens e mulheres nos ambientes de trabalho. Segundo a autora, uma casa, uma escola ou mesmo uma empresa possuiriam seu próprio regime de gênero, concedendo poder e autoridade de forma diferenciada a homens e mulheres.

Este artigo está estruturado em quatro seções, iniciando por esta parte introdutória, que apresenta o tema e a sua relevância. No tópico seguinte, elencam-se os procedimentos metodológicos adotados na seleção dos artigos identificados na literatura científica sobre o tema. Na terceira parte, os trabalhos selecionados são analisados e divididos em categorias temáticas, definidas a partir da análise de conteúdo. Nas considerações finais são destacadas as principais constatações da pesquisa, a fim de que as mesmas possam fomentar novos avanços nesta temática.

Metodologia

No presente estudo, adotou-se como método de mapeamento da literatura internacional sobre os fatores culturais e institucionais que afetam as carreiras das docentes do ensino superior, a revisão integrativa da literatura, realizada nas plataformas virtuais *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), *ScienceDirect* e *Web of Science*. Optou-se por tais bases de dados devido ao fato delas reunirem número expressivo de publicações com acesso gratuito e que se dedicam a discutir a temática

das relações de gênero no campo acadêmico. O uso da revisão integrativa como método de pesquisa possibilitou, ainda, o agrupamento e síntese dos resultados sobre o tema pesquisado, fornecendo informações mais abrangentes sobre a carreira de mulheres docentes. Ademais, a revisão integrativa, de acordo com Marcela Souza, Michelly Silva e Rachel de Carvalho (2010), “é uma das melhores formas de iniciar um estudo, buscando-se semelhanças e diferenças entre os artigos levantados nos documentos de referência” (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010, p. 103).

O levantamento dos dados ocorreu no período de março de 2020 a julho de 2021. Durante esta etapa, utilizou-se de descritores em língua inglesa para melhor definição dos termos nas bases de dados selecionadas. Foram combinadas entre si, pelo operador booleano AND, as *keywords* descritas no Quadro 1. Por vezes, os termos foram substituídos por sinônimos a fim de aumentar a sensibilidade da busca. A escolha por esses termos de pesquisa deu-se em razão de reunirem de forma satisfatória uma diversidade de trabalhos que tratavam de pesquisas relacionadas à temática abordada neste estudo.

Quadro 1: Descritores de busca nas bases de dados.

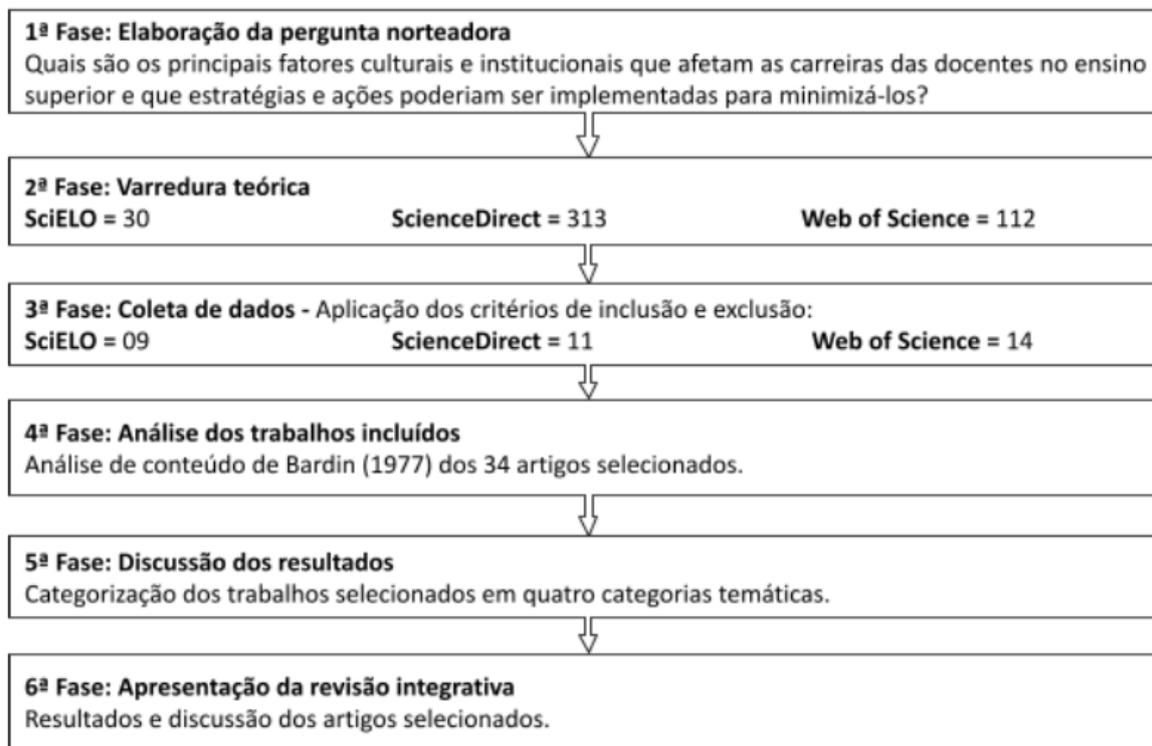
| Base de Dados | Descritores de busca |
|-----------------------|---|
| <i>SciELO</i> | “career” - “gender” - “faculty” - “maternity” - “work-family” - balance” - “teacher” - “inequality” - “sexual division of labor” - “work” - “gender regimes” - Higher Education” - “equality” |
| <i>ScienceDirect</i> | “gender inequality” - “conflict” - “teacher” - “Gender bias” - “women in science” - “woman” - “science” - “care policy” |
| <i>Web of Science</i> | “STEM” - “academic” - “work-life balance” - “motherhood” - “women in STEM” - “mentoring” - “mothers” - “blame” - “family” |

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Posteriormente à etapa de mapeamento da literatura científica disponível sobre o tema, os trabalhos encontrados foram submetidos aos seguintes critérios de inclusão: i) artigos científicos publicados entre os anos de 2018 a 2021 - justifica-se a escolha por este recorte temporal recente em virtude da busca pelo entendimento da atual configuração dos estudos científicos em relação às desigualdades de gênero no meio acadêmico, ii) em periódicos internacionais, iii) em língua inglesa e/o espanhola e iv) que possuíam textos completos em plataforma digital. Considerou-se neste último quesito, todos os artigos disponibilizados de forma gratuita nas bases de dados e também aqueles que tiveram o acesso liberado por meio de parcerias entre as instituições de ensino superior e os repositórios de pesquisa, viabilizando um alcance menos restritivo a essa literatura científica. Artigos em duplicidade foram considerados apenas uma vez. Teses, dissertações, capítulos de livros e artigos que

não correspondiam integralmente à temática proposta, não foram incorporados a este estudo.

Figura 1: Fluxograma das fases para a elaboração da revisão integrativa.



Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Na primeira varredura, foi obtido um total de 455 artigos nas três bases de dados, conforme apresentado na Figura 1. As produções resultantes após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão foram organizadas em uma planilha do *Excel* tendo em vista os procedimentos analíticos da revisão integrativa (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010). Classificou-se as mesmas em termos de ano de publicação, autor, título, resumo, principais resultados e conclusões. Após uma minuciosa leitura dos títulos e dos resumos dos trabalhos encontrados, excluíram-se ainda aqueles artigos que não se relacionavam, de alguma forma, à temática abordada. Desse modo, a amostra final desta revisão integrativa foi constituída por 34 artigos, sendo 6 deles em língua espanhola e 28 em língua inglesa. A partir de então, o trabalho foi conduzido em duas etapas: inicialmente, adotou-se a técnica da análise de conteúdo temática, proposta por Laurence Bardin (2011), objetivando identificar os principais temas abordados nos artigos selecionados. Segundo a autora, a análise de conteúdo “[...] procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça” (BARDIN, 2011, p. 44). Desse modo, buscou-se a interpretação das informações contidas nos artigos, sendo os resultados apresentados em categorias temáticas para facilitar a compreensão, organização e clareza dos dados.

A segunda etapa buscou complementar a análise de conteúdo de forma qualitativa, criando-se um banco de dados com os resumos de todos os artigos que foram analisados com o auxílio do software IRaMuTeQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*). O programa serviu como um recurso de apoio no processamento dos dados da pesquisa. Segundo Brígido Camargo e Ana Maria Justo (2013), este software possibilita através da análise estatística textual, a identificação de informações essenciais contidas em um texto. Deste modo, o IRaMuTeQ contribui positivamente com as pesquisas que utilizam o conteúdo simbólico como importante fonte de dados. Ressalta-se que o IRaMuTeQ realiza diversas análises de dados textuais, sendo que, para este estudo, foi empregada a análise de similitude, capaz de representar através de indicadores estatísticos a coocorrência entre as palavras de um texto e sua conexão dentro de uma estrutura de representação (CAMARGO; JUSTO, 2013). A análise de similitude permite entender a estrutura de construção do texto e temas de relativa importância. Mostra as palavras próximas e distantes umas das outras, ou seja, forma uma árvore de palavras com suas ramificações a partir das relações guardadas entre si nos textos. Abília Neta e Berta Cardoso (2021) alertam que embora o IRaMuTeQ garanta resultados precisos, o uso do software não substitui o protagonismo do pesquisador. Ressalta-se que todas as etapas da pesquisa requerem seriedade e conhecimento do objeto em investigação, o que perpassa pela escolha da abordagem, pela discussão coerente e consistente com a literatura científica, como o que se segue na seção seguinte.

Resultados e discussão

A análise de conteúdo temática desenvolvida por Bardin (2011) foi escolhida para a análise inicial dos dados e, após a leitura na íntegra dos 34 artigos selecionados, identificou-se quatro categorias temáticas, nomeadas em virtude da principal questão abordada pelos autores, sendo elas: 1) Os estudos sobre as relações de gênero no âmbito doméstico e profissional; 2) A emergência na literatura do conceito de regime de gênero; 3) Atualizando os estudos relativos às mulheres nas ciências e 4) O destaque na literatura científica sobre as estratégias institucionais de enfrentamento às desigualdades de gênero. Embora as categorias tenham sido didaticamente divididas, também são complementares entre si. Quanto aos aspectos relativos às bases de dados, percebe-se uma variedade de publicações em quase todas as *keywords* utilizadas, com exceção das associações ao termo “gender regimes”, onde obteve-se apenas 14,7 % do total de artigos selecionados. A partir disso, deduz-se haver certa escassez bibliográfica sobre pesquisas que abordem este conceito e a necessidade de maior aprofundamento em pesquisas futuras com atenção às desigualdades sob a ótica dos regimes de gênero instaurados em diferentes espaços e de análise da estrutura local das relações de gênero.

Os estudos sobre as relações de gênero no âmbito doméstico e profissional

A conciliação entre a vida doméstica e profissional tem sido uma problemática abordada por diversos estudos contemporâneos (CRABTREE; SHIEL, 2019), (MCCUTCHEON; MORRISON, 2018), (NORDENMARK, 2020), (QUEZADA, 2018). Trata-se de um propósito almejado pela maioria das pessoas, especialmente pelas mulheres. Se na esfera doméstica a sobreposição de tarefas atribuídas às mulheres é uma realidade evidenciada, no âmbito profissional, a carreira é impactada de uma ou de muitas formas, ainda como consequência de uma desigual divisão do trabalho. Face ao exposto, a manutenção de um equilíbrio entre as responsabilidades da casa e as atribuições profissionais, foi identificada como uma das principais questões que afligem as mulheres ocupantes de diferentes carreiras. Sobre este aspecto, Susana Pasamar, Karen Johnston e Jagriti Tanwar (2020) identificaram que independentemente do gênero, os indivíduos manifestam o desejo de passar mais tempo com suas famílias e, concomitantemente, reconhecem a existência de um conflito estrutural entre trabalho-família, especialmente entre aqueles, ou melhor dizendo, àquelas, com responsabilidades de cuidar.

A literatura científica sobre políticas de bem-estar e cuidados fornece sólido embasamento teórico e empírico sobre as ligações entre os regimes de cuidados e seus reflexos na (des)igualdade de gênero. Definindo políticas de cuidados, Attila Bartha e Violetta Zentai (2020) abordam os cuidados infantis e de idosos (assim como deficientes e enfermos) na esfera familiar. As autoras evidenciam que, tanto o trabalho não remunerado na esfera privada da família, quanto o trabalho formal de cuidado remunerado, é predominante realizado por mulheres. Ou seja, ainda que represente uma oportunidade de trabalho com retorno financeiro, este compete ao domínio doméstico o que, segundo as autoras, conserva, em vários aspectos, as características da desigualdade de gênero presentes no meio social, profissional e familiar.

Dentre as inúmeras barreiras enfrentadas pelas mulheres na tentativa de conciliar trabalho e vida familiar, Samantha Paustian-Underdahl *et al.* (2019) evidenciaram que as carreiras das mulheres estão em constante “ameaça”, visto a iminência de uma eventual pausa, com a chegada das crianças. Ao observarem de forma mais atenta a relação entre maternidade e paternidade nas carreiras dos indivíduos, os autores constataram a existência de uma postura ambígua por parte do sistema no qual, sugere-se que as mulheres trabalhadoras que têm filhos tornam-se menos motivadas em suas carreiras e, por fim, optam por reduzir sua participação em seus empregos ou deixar a profissão para se concentrar em seu papel de mãe e cuidadora. No entanto, acredita-se que a gravidez e a criação dos filhos tenham o efeito oposto sobre os pais (homens), aumentando sua motivação profissional em virtude de um senso de responsabilidade financeira que se eleva com o nascimento dos filhos (PAUSTIAN-UNDERDAHL *et al.*, 2019). Semelhante observação é relatada por Tania María Conde Morelos Zaragoza *et al.* (2018) e Ilsa Mendoza e Susan Henriquez (2018) ao constatarem que certos estereótipos ainda prevalecem na divisão sexual do trabalho, sobretudo

quanto ao papel social atribuído às mulheres no cuidado dos filhos e nas atividades domésticas. Este cenário é evidenciado, principalmente, quando elas não exercem atividade profissional remunerada e possuem um maior número de filhos. Nas palavras das autoras,

[...] a maternidade biológica não é fonte de desigualdades, mas sim a “maternidade social” e nisso o sexo não é determinante. Assim, embora as diferenças sexuais sejam a base das desigualdades entre homens e mulheres, essas diferenças não surgem naturalmente do corpo biológico, são o produto da distribuição de funções que se faz dessas diferenças: o gênero. Ou seja, a construção social a partir dessas diferenças. Nesse sentido, não é a anatomia que marca e limita as mulheres no trabalho, é o valor social da maternidade como responsabilidade pessoal [...] (MENDOZA; HENRIQUEZ, 2018, p. 135).

A literatura científica aponta que a maternidade afeta negativamente a condição da mulher na disputa pelo mercado de trabalho. Sascha Becker, Ana Fernandes e Doris Weichselbaumer (2019) identificaram um cenário marcado por uma “penalização” associada à maternidade, implicando em constantes prejuízos na carreira das mulheres. Em decorrência da chegada dos filhos, muitas delas necessitam reduzir a carga horária de trabalho ou mesmo afastar-se por um longo período, face à conciliação entre vida profissional e familiar. As autoras evidenciaram ainda duas principais vertentes nesse sentido: a primeira, em relação à possibilidade de engravidar, que é 100% colocada sobre as mulheres, gerando custos extras ao empregador ao contratar um substituto para o período da licença maternidade e; em segundo, a vigência das normas tradicionais de gênero que atribuem as responsabilidades de cuidado infantil principalmente às mulheres. Com isso, verifica-se uma conduta discriminatória por parte das empresas, que optam em contratar profissionais do sexo masculino, considerando ser mais vantajoso e menos oneroso para a organização.

A este exemplo, no que concerne à carreira docente do ensino superior, Sara Crabtree e Chris Shiel (2019), Rebecca Mirick e Stephanie Wladkowski (2018), Cecilie Thun (2018) e Marta Vohlídalová (2020) mencionam a maternidade como a condição que mais impactou as carreiras de mulheres acadêmicas. Constatou-se que após o nascimento dos filhos, essas mulheres apresentaram uma maior dificuldade em conciliar profissão e as atividades necessárias de cuidados com as crianças. Neste sentido, tem-se o conceito de “parede materna”, proposto por Vohlídalová (2020) e que se caracteriza como uma barreira estrutural enfrentada pelas mulheres, deixando-as ainda mais vulneráveis no mercado de trabalho. Conseqüentemente, a maternidade é igualmente descrita como um grande obstáculo à mobilidade geográfica, que muitas vezes é destacada como outro elemento-chave para o avanço na carreira. Com o advento dos filhos, grande parte das mulheres não possuem a mesma disponibilidade para viagens a trabalho, que se tornam incompatíveis com a vida familiar. Contudo,

diferentemente do que ocorre com as mães, a paternidade não impede que os homens participem do sistema competitivo da mesma maneira que antes de terem seus filhos.

Thun (2018) ressalta que o modelo adotado na academia norueguesa, no qual mães e pais contam com longos períodos de licença parental, tem possibilitado que homens e mulheres alcancem um equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Contudo, neste mesmo cenário, a autora propõe o conceito de "cegueira de gênero", no qual assevera que "a academia, como uma organização é gananciosa, incerta e tem 'pontos cegos' que revelam preconceitos de gênero relacionados a status parental, especialmente às mães" (THUN, 2018, p. 01). O conceito de cegueira de gênero aventado por Thun (2018) refere-se, especialmente, a dois aspectos presentes na instituição acadêmica. O primeiro deles encontra-se na organização do trabalho acadêmico e compreende a conciliação entre carreira e família, a concepção de flexibilidade de tempo (que poderá ser compensado, provavelmente, às noites ou em finais de semana) e, por fim, a questão da mobilidade geográfica, que torna-se muito mais limitada após o nascimento do(s) filho(s). O segundo aspecto descrito por Thun (2018), relaciona-se à legitimação da desigualdade de gênero na cultura organizacional. Ou seja, evidencia-se um duplo padrão em relação à maternidade e à paternidade, em que ainda vigora como norma básica que as mães sejam as principais responsáveis pelos cuidados com os filhos. Outro ponto ainda a ser considerado diz respeito aos estereótipos de gênero e uma conduta ambígua sobre as medidas de igualdade de gênero na academia. Segundo Thun (2018), "existem estereótipos de gênero dentro da cultura acadêmica em que o gênero como categoria ofusca a competência individual" (THUN, 2018, p. 10).

Não obstante às barreiras sociais e estruturais identificadas, durante a pandemia da Covid-19³, as mulheres enfrentaram uma jornada de trabalho ainda mais exaustiva. São inúmeras as atividades do dia-a-dia, como: emprego fora de casa ou *home office*, tarefas domésticas, cuidados com os filhos, assessoramento nas atividades da educação escolar em casa (ensino *on-line* por parte das escolas), assistência a idosos da família, dentre outras. Em síntese, pode-se afirmar que a Covid-19 impactou a vida das mulheres, variando em maior ou menor grau, de acordo com alguns marcadores sociais. Sem dúvidas, deixou ainda mais pungente a discussão sobre a divisão sexual do trabalho e o quanto isso poderá repercutir negativamente na vida profissional dessas mulheres (SETTERSTEN Jr. *et al.*, 2020).

Diante dos dados expostos, percebe-se que as relações de gênero tanto no âmbito doméstico quanto profissional, ainda são pesadas a partir de uma lógica sexista e permeadas por uma diversidade de fatores opressores que atingem um contingente expressivo de mulheres. Apesar de ser um debate longo e que vem ocorrendo há muito tempo, estudos recentes evidenciam a necessidade de maior aprofundamento sobre as questões que impactam diretamente na vida da mulher/mãe/profissional. O tópico a seguir trata com maior ênfase algumas especificidades acerca dos "regimes de gênero" vigentes nas instituições e organizações e que possui estreita ligação com a divisão

3 A Covid-19 é uma doença causada pelo vírus Sars-CoV-2, identificado pela primeira vez em dezembro de 2019, em Wuhan, na China. Em 11 de março de 2020 foi declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como pandemia, devido à sua vasta abrangência geográfica.

sexual do trabalho. Compreender como esses regimes de gênero são estruturados e perpetuados pode ser o primeiro passo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A emergência na literatura do conceito de regime de gênero

O estudo desenvolvido por Connell (2006) indica que as mulheres podem estar em desvantagem na carreira profissional devido a diversos fatores presentes nos ambientes institucionais que, aparentemente, melhor se adequam aos cursos de vida dos homens. Como exemplo, a autora identificou, entre outros aspectos, uma nítida divisão sexual do trabalho nas instituições públicas, que canaliza as mulheres para as atividades consideradas mais alinhadas ao perfil feminino e que também ocupam os patamares mais baixos na hierarquia organizacional. De acordo com Connell (2006), "A feminilidade está associada a trabalhos definidos como repetitivos e pouco exigentes e a trabalhos que envolvam crianças ou cuidados" (CONNELL, 2006, p. 841).

Deste modo, considera-se esse "padrão geral das relações de gênero dentro de uma organização" como sendo o regime de gênero vigente em dada instituição e que é capaz de afetar a carreira das mulheres, impedindo-as de obterem a mesma possibilidade de sucesso que os colegas do sexo masculino (CONNELL, 2006, p. 839). Particularmente a respeito da carreira docente, este cenário tem sido evidenciado em diversos estudos, demonstrando uma preocupação emergente de pesquisadores de todo o mundo com as questões relacionadas às desigualdades de gênero.

O clima organizacional presente nas instituições e organizações de trabalho é condizente com o regime de gênero conceituado por Connell (1987; 2009) e abordado neste artigo. Acrescenta-se ainda as contribuições do estudo de Sylvia Walby (2020), no qual são discutidas as variedades existentes no conceito de regime de gênero, tendo como partida os regimes doméstico e público. Segundo a autora, "A teoria do regime de gênero aborda as formas alternativas de relações de gênero em um nível macro e a transformação do patriarcado/regime de gênero de uma forma privada, doméstica e pré-moderna para uma forma pública moderna" (WALBY, 2020, p. 416).

De forma similar, Mikael Nordenmark (2020) identificou que os regimes de gênero impactam de forma desigual a vida de homens e mulheres. Ao relacionar o nível de satisfação do indivíduo com o tipo de regime de gênero no qual este se encontrava, o autor concluiu que as mulheres submetidas a um regime de gênero conservador, geralmente apresentavam nível de satisfação inferior ao dos homens. Este fato justifica-se, sobretudo, pela divisão sexual do trabalho vigente nesse tipo de regime, em que as mulheres têm uma responsabilidade maior com a vida familiar e os homens, com a vida profissional. A pesquisa de Yannick Thamsb, Bari Bendella e Siri Terjesenc (2018), indica que a discriminação de gênero é um fator importante que impede as mulheres de ocuparem posições de liderança e cargos de poder e tomadas de decisão, sendo frequentemente influenciada pelo contexto institucional.

Jesús Marolla-Gajardo (2019) afirma que, tradicionalmente, existe uma construção a partir da qual as estruturas sociais, hierarquias, opressões e subjugações sociais são validadas, normalizadas e estão presentes nas escolas e na sociedade de modo geral.

No cerne desta perspectiva, outro importante fator a ser observado é a conexão existente entre o regime de gênero e a divisão sexual do trabalho. A partir dessa compreensão, pode-se inferir que a baixa incidência de mulheres nos espaços caracterizados como de liderança e poder está atrelada ao conceito de divisão sexual do trabalho, dimensão constituinte da ordem de gênero e que começou a ser utilizada mais intensamente no início da década de 1970, na França, a partir do impulso do movimento feminista. Sob este mesmo ponto de vista, situa-se o estudo de Alina Toader e Janine Dahinden (2018), no qual as autoras evidenciam que as academias possuem características institucionais um tanto inóspitas para o desenvolvimento das carreiras femininas. Toma-se, como exemplo, um ambiente acadêmico altamente competitivo que perpetua as desigualdades entre homens e mulheres. A mobilidade geográfica, outro aspecto ressaltado pela autora, torna-se especialmente mais desafiadora para as mulheres, em decorrência das responsabilidades para com a família. Apesar da pesquisa de Toader e Dahinden (2018) não ter identificado desigualdades significativas na carreira docente de ambos os sexos, as autoras ressaltam que "quando ajustes profissionais são necessários a fim de conciliar trabalho e vida familiar, a prioridade é muitas vezes dada ao 'motor principal', e mais mulheres continuam a ser as 'seguidoras'" (TOADER; DAHINDEN, 2018, p. 81).

Observa-se, portanto, uma naturalização da divisão de tarefas com base no sexo, que segue acompanhada pelo machismo e outros tipos de desigualdade, tanto no ambiente familiar como no profissional. Especificamente acerca da carreira docente, a academia se encarrega de sustentar determinadas características que conservam e reproduzem as assimetrias de gênero ao longo dos tempos. Em contrapartida, algumas estratégias são propostas para que as instituições atuem como facilitadoras, contribuindo para a redução dessas desigualdades e oferecendo suporte para que homens e mulheres possam ascender profissionalmente. Algumas dessas estratégias foram identificadas nos estudos analisados e serão apresentadas mais à frente.

Atualizando os estudos relativos às mulheres nas ciências

A desigual distribuição de mulheres e homens em certas áreas da ciência tem se tornado questão de investigação de diversos pesquisadores. O fato das carreiras em Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática, as chamadas áreas STEM⁴, serem em sua grande maioria ocupadas por homens, suscita algumas questões a respeito das relações de gênero nesse meio. Outro ponto que merece destaque é que essas áreas têm sido mais valorizadas profissionalmente e financeiramente, além de exercerem um

⁴ STEM é um acrônimo em inglês usado para designar Science (Ciência), Technology (Tecnologia), Engineering e Mathematics (Matemática).

importante papel na sociedade atual, visto sua abrangência e a utilização de diversos aparatos tecnológicos. Quanto a isso, o estudo desenvolvido por Imogen Coe, Ryan Wiley e Linda-Gail Bekker (2019) trata da sub-representação das mulheres na ciência acadêmica e na medicina. De acordo com os autores, Continua a haver uma opinião difundida dentro das comunidades de ciência e medicina de que as habilidades em matemática e ciências diferem de acordo com o "gênero" (Coe; Wiley; Bekker, 2019, p. 588). Assim sendo, os baixos percentuais de mulheres nas ciências, decorrem principalmente de uma visão estereotipada, cultural e historicamente difundida na comunidade científica e que dificulta/limita o acesso das mulheres a determinadas áreas do conhecimento.

Resultados similares foram obtidos por Barros e Mourão (2020) ao analisarem a produção científica de docentes brasileiros que atuam na pós-graduação *stricto sensu*. As autoras identificaram que existe uma prevalência feminina nas áreas de Saúde, Humanidades, Linguística e Artes. Os homens concentram-se nas áreas das Ciências Exatas, Ciências da Terra, Engenharias e Ciências Agrárias. Também são eles os mais contemplados no ganho de pesquisas e bolsas de produtividade. Embora ainda exista uma nítida predominância do sexo masculino no campo científico, as autoras sinalizam para uma redução nas disparidades de gênero na ciência, ao longo dos anos.

Complementando a discussão, são aventadas as pesquisas conduzidas por Mohamed Al-Moamary *et al.* (2020), Whitney Beeler *et al.* (2019), Jane Latimer (2019) e Masinire e Elida Sanchez-Cruz (2020). Os autores identificaram que as mulheres cientistas estão claramente sub-representadas nas áreas STEM, apesar de todo esforço empregado para se alcançar a paridade de gênero nesse meio. Bettina Casad *et al.* (2020) reconhecem que o corpo docente feminino em áreas de STEM também pode se deparar com um clima acadêmico frio, hostil e ameaçador, permeado de tensões desconfortáveis em seus ambientes de trabalho, como assédio sexual e discriminação. Outras pistas, no entanto, podem se expressar de forma mais sutil, incluindo a decoração dos espaços físicos com características típicas de um perfil masculino. A este exemplo, Casad *et al.* (2020) apontam que a organização das salas e laboratórios ostenta um arranjo masculino estereotipado, como referências "geeky" à cultura pop (incluindo pôsteres de Star Trek e recordações de videogames). Tem-se ainda presente nesses ambientes, materiais de leitura direcionados a um público predominantemente branco ou masculino, que não contemplam os grupos sub-representados nas áreas STEM (CASAD, *et al.*, 2020).

Ainda nesse viés reflexivo, Fiona Jenkins, Helen Keane e Claire Donovan (2018) salientam que mais importante que o rastreamento das diferenças de sexo e gênero, seria uma (real)transformação das relações de gênero nos contextos institucionais. Coe, Wiley e Bekker (2019), ressaltam que a ausência ou exclusão das mulheres de certas áreas também representa um custo de capital intelectual para a sociedade. Christine O'Connell e Merryn Mckinnon (2021) asseveram que essa desigualdade nos campos STEM pode ser intensificada por crenças estereotipadas persistentes sobre a habilidade das pesquisadoras nessas áreas do conhecimento. Este mesmo argumento, também encontrado em Barros e Mourão (2020), é reiterado por Waed Abuwatfa,

Nada Zamel e Amani Al-othman (2021), que chamam a atenção para a conscientização sobre a sub-representação das mulheres nas áreas "duras", o que ocorre "[...] devido à influência de ambientes dominados por homens, que plantaram a noção de que os campos de STEM são masculinos, uma vez que este contexto de masculinidade vem sendo produzido, reproduzido, negociado e contestado desde os estágios escolares" (ABUWATFA; ZAMEL; AL-OTHMAN, 2021, p. 01).

O destaque na literatura científica sobre as estratégias institucionais de enfrentamento às desigualdades de gênero

Apesar dos avanços alcançados em matéria de igualdade, estudos recentes comprovam que as disparidades de gênero ainda persistem no campo da carreira docente do ensino superior. Com base nos estudos desenvolvidos sobre a temática até aqui explorada, fica evidente a necessidade das instituições e organizações do trabalho incorporarem efetivamente a dimensão de gênero em todas as suas áreas, adotando uma postura de combate à discriminação sexista em seus espaços de atuação. Neste sentido, alguns autores propõem estratégias eficazes para reduzir a pressão causada pela sobrecarga de tarefas, sobretudo no tocante às mulheres.

Ao tratarem da carreira docente na área médica, Grazzia Rey *et al.* (2020) enfatizam a necessidade de esforços institucionais sistemáticos, urgentes e sólidos, mas também destacam que a mudança deve ocorrer na prática diária dos professores, através do diálogo e de atitudes que busquem desnaturalizar procedimentos e comportamentos marcados por estereótipos de gênero. "É preciso romper com os esquemas que produzem e reproduzem masculinidades hegemônicas, dando origem a masculinidades emergentes, a novas formas de relação entre os gêneros" (REY *et al.*, 2020, p. 06). Kopano Ratele *et al.* (2019), acrescentam que para serem efetivas, as medidas de combate à desigualdade de gênero devem envolver todas as esferas institucionais e todos os indivíduos, independentemente do gênero.

Jessica McCutcheon e Melanie Morrison (2018), sugerem que diferentes expectativas profissionais sejam projetadas para pais e não pais, dependendo da idade dos dependentes, uma vez que o conflito entre trabalho e família está no seu auge quando as crianças ainda são mais jovens. As autoras ainda ressaltam que este tipo de medida acarreta uma série de outras questões mais complexas, como a extensão para docentes com responsabilidades de cuidados de idosos e/ou doentes da família e pais cujos filhos tenham problemas de saúde física ou mental. Outra iniciativa destacada por McCutcheon e Morrison (2018) refere-se a "parar o relógio da posse", ou seja, oferecer às mães acadêmicas opções flexíveis de trabalho, para que as mesmas sejam capazes de conciliar a vida familiar e a carreira profissional sem prejuízo para ambas.

Sob esse mesmo ponto de vista, acrescentam-se as contribuições do estudo de Ricardo Quezada (2018), que elenca algumas medidas com potencial de mitigação das desigualdades de gênero no ambiente universitário. Dentre elas, destacam-se a criação

de creches e/ou horários especiais para que as pessoas que ocupam cargos dentro da instituição possam conciliar melhor suas funções familiares e profissionais. Sugere-se ainda a implementação de estratégias de teletrabalho, buscando aliviar o impacto causado pelo conflito e a sobrecarga da dupla jornada feminina (QUEZADA, 2018).

De modo similar, a pesquisa realizada por Gilda Barabino *et al.* (2019) e Nazareth Morón (2018), considera que as instituições e organizações governamentais precisam adotar uma abordagem mais proativa e inovadora, propiciando maior apoio organizacional, de mentoria⁵ e *networking*⁶. Essas ações podem ser úteis tanto para homens como para as mulheres. Os autores assinalam que a conscientização sobre o atual desequilíbrio de gênero e o acesso a oportunidades para profissionais do sexo feminino são igualmente importantes para melhorar o *status* das mulheres no ambiente acadêmico. Para tanto, apresentam algumas estratégias a serem adotadas pelas instituições com o intuito de propiciar o equilíbrio de gênero em áreas tradicionalmente masculinas, tais como: 1) identificar e promover modelos femininos que alcancem sucesso e equilíbrio entre vida pessoal e profissional; 2) estabelecer programas para desenvolver líderes femininas; 3) criar oportunidades para as mulheres aumentarem a visibilidade internacional dentro da comunidade científica e; 4) desenvolver arquivos e bancos de dados de mulheres em STEM. Mishal Khan *et al.* (2019), incentivam a formalização de processos de denúncia de irregularidades, sendo estes eficazes e acessíveis para qualquer pessoa que enfrente ou presencie discriminação no ambiente profissional.

Maria Beatriz Caruzo *et al.* (2020) indicam algumas estratégias capazes de colaborar positivamente na redução das disparidades de gênero, como: aumentar progressivamente nas instituições o número de mulheres ocupantes de cargos de poder e tomada de decisão, repensar as formas de distribuição de financiamentos e propiciar que pais (principalmente mães cientistas), possam participar de eventos que serão fundamentais para o sucesso e progressão na carreira. Ademais, destacam que para que não ocorram maiores prejuízos para as mães cientistas com pesquisas em andamento, as bolsas de pós-graduação deveriam ser prorrogadas enquanto perdurar a pandemia, viabilizando assim a continuidade e conclusão dos trabalhos. Ainda apontam que "Sem a implementação dessas medidas corretivas, em alguns anos as discrepâncias nos currículos vão refletir a soma das desigualdades impostas por gênero e maternidade, agravadas pela pandemia Covid-19" (CARUZO *et al.*, 2020, p. 3).

Por fim, foi possível observar através do *corpus* pesquisado e analisado, que muitas são as recomendações para que as instituições, especialmente as acadêmicas, possam caminhar em busca de uma maior simetria de gênero em sua esfera de atuação. Ainda que os resultados sejam de longo prazo, os primeiros passos precisam ser dados para o alcance de um melhor alinhamento entre as dimensões do trabalho e da família, especialmente para as mulheres. Uma mudança significativa desse cenário

5 Traduzido do inglês *mentoring*, indica uma situação onde uma pessoa mais experiente orienta e direciona alguém com pouca experiência. É uma relação de aconselhamento, na área de trabalho da pessoa que está sendo ajudada, durante certo período de tempo.

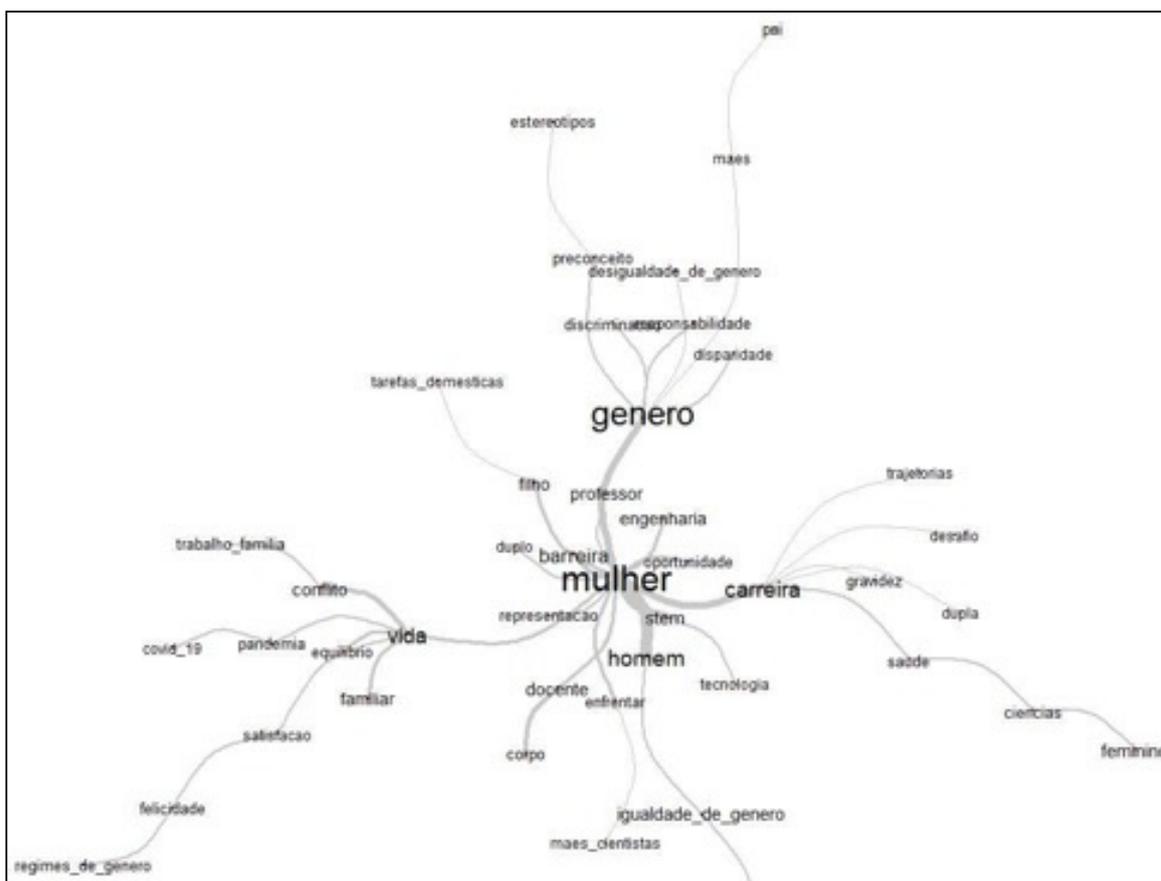
6 Termo em inglês que se refere à troca de informações e conhecimentos com uma rede de contatos.

requer discussões abertas sobre o tema e a adoção efetiva de estratégias institucionais de enfrentamento e combate às desigualdades de gênero.

Análise de similitude elaborada pelo software IramuteQ

Após a análise de conteúdo manual, segundo os procedimentos sugeridos por Bardin (2011), complementou-se a análise da literatura com o auxílio do software IramuteQ, que por meio de indicadores estatísticos permite uma melhor visualização dos principais assuntos abordados nos textos, apontando um conjunto de palavras que se referem a um significado comum. A análise de similitude se assemelha a uma "árvore" de palavras. As palavras com maior frequência e coocorrência no *corpus* formado pelos artigos selecionados para análise aparecem de forma destacada, como pode ser observado na Figura 2, que se segue.

Figura 2: Análise de similitude gerada a partir da análise do *corpus* textual.



Fonte: Elaboração própria a partir do *corpus* de análise processado pelo software IramuteQ versão 0.7 Alpha 2.

De acordo com a Figura 2, as palavras "mulher", "gênero", "carreira" e "vida", se destacam como as ramificações centrais. A ramificação atrelada à palavra "mulher" emergiu como a mais central nos artigos analisados, rodeada por palavras como: "oportunidade", colocada em uma ramificação oposta à palavra "engenharia", indicando um sentido de oposição, ou seja, de baixa representatividade nesta área. Destacaram-se, ainda na ramificação associada à palavra "mulher", palavras adjacentes, como "barreira", que por sua vez estava ligada às palavras "filho" e "tarefas domésticas". A palavra "representação" foi apresentada atravessando o ramo da palavra "vida", ou seja, indicando que as representações sociais sustentam as diferentes esferas da "vida". Já a palavra "pai" aparece no final da ramificação que passa pela "responsabilidade", sugerindo uma ordem secundária na participação das tarefas domésticas e de cuidados.

A vida familiar, os conflitos relativos aos desafios das mulheres em conciliar trabalho e família representam um obstáculo para o equilíbrio, a satisfação e a felicidade da mulher, ainda mais no período da pandemia da Covid-19, como destacado na literatura científica. A expressão "regime de gênero" aparece no final da ramificação "vida" juntamente com as palavras: equilíbrio, satisfação e felicidade, apontando para a relação existente entre esses pontos. Relação essa que parece, ao mesmo tempo, paradoxal e contraditória, uma vez que os efeitos associados ao regime de gênero são, quase sempre, vinculados a conotações negativas.

Na ramificação referente à "carreira", a palavra "gravidez" apareceu bem próxima à "carreira", indicando que a trajetória e os desafios vivenciados pelas mulheres na carreira são atravessados, fortemente, pela gravidez, como também, pela "dupla" jornada de trabalho, ainda que não de forma tão determinante quanto à gravidez. Ou seja, a literatura aponta que a gravidez impõe às mulheres desafios que são intransferíveis, que são vivenciados em seu corpo e que não podem ser divididos com ninguém. Dentro da ramificação relativa à "carreira", se destaca, também, que a Ciência apresenta uma cara feminina mais associada à área de saúde. Por outro lado, a palavra "tecnologia" aparece fora do ramo referente à carreira da mulher, associada à ramificação referente à palavra "homem".

Considerações finais

O objetivo deste estudo foi identificar as tendências e contribuições teóricas presentes na literatura internacional sobre o tema das "desigualdades de gênero na carreira docente no ensino superior". Constatou-se, a partir da literatura analisada, que as trajetórias profissionais de professores e professoras tendem a ser muito desiguais dentro das instituições. Enquanto os homens ascendem mais facilmente e de forma mais rápida na carreira, as mulheres se deparam com obstáculos estruturais que dificultam ou impedem seu avanço profissional no mesmo ritmo que os homens.

De modo geral, o equilíbrio entre trabalho e família foi apontado em muitos estudos como um dos fatores que afetam a igualdade de gênero na carreira docente.

Isso porque quando se diz respeito às mulheres, é observada uma sobrecarga de trabalho que resulta em uma maior dificuldade em conciliar vida pessoal e profissional. As atividades domésticas e de cuidados dos filhos e outros membros da família, quase sempre ficam a cargo delas. Esse desequilíbrio na divisão do trabalho afeta a produtividade das docentes, cujas carreiras são impactadas de muitas formas devido ao acúmulo de funções.

A literatura científica chama a atenção para o fato de que os papéis sociais atribuídos às mulheres atuam exercendo uma sutil e, às vezes, imperceptível pressão sobre elas, exigindo um fôlego sobre-humano e uma atuação impecável em todas as esferas da vida. Entre aquelas pertencentes à carreira docente, essa "pressão" pode ser percebida em diversas situações, dentre as quais, destacam-se: a) a presença de uma tradicional divisão sexual do trabalho que dificulta o acesso delas às esferas de poder e tomadas de decisão; b) nas instituições, nota-se a existência de regras, normas e condutas enraizadas e incorporadas pelos indivíduos, fazendo com que sejam perpetuadas as desigualdades historicamente existentes; c) a propagação de uma pseudo concepção de que as mulheres possuem mais afinidade a determinadas áreas do conhecimento científico e d) um "atraso" na carreira das mulheres que experienciam a maternidade. Importante ressaltar que estratégias para reduzir ou eliminar as desigualdades evidenciadas são propostas por diversos estudos. Essas medidas, tomando o gênero enquanto uma categoria relacional, devem envolver, ao mesmo tempo, homens e mulheres.

Para concluir, evidenciou-se a partir dos estudos selecionados nesta revisão, que as mulheres continuam mais suscetíveis aos efeitos dos regimes de gênero presentes em seus espaços de atuação. Seja na família ou no ambiente profissional, o fato é que existe simbolizada uma conduta social imposta como paradigma, limitando o acesso das mulheres a diversos painéis de possibilidades no mundo contemporâneo. Entretanto, essa limitação **não** se justifica através de argumentos que se referem à aptidão feminina para determinadas áreas do conhecimento, vocação às atividades de cuidados, exaltação à maternidade, dentre outros.

Ressalta-se que o tema aqui abordado é importante demais para ser esgotado neste artigo. Contudo, espera-se ter contribuído para que pesquisas futuras possam avançar no sentido de superar as limitações desta investigação, que se deram, principalmente, na utilização de apenas três bases de dados, na identificação e combinação precisa dos descritores utilizados, especialmente por estarem em língua inglesa e no reduzido número de trabalhos que tratassem particularmente do regime de gênero na carreira docente.

Referências

ABUWATFA, Waed; ZAMEL, Nada; AL-OTHMAN, Amani. Lessons learned from the underrepresentation of women in STEM: AI-enabled solutions and more. *Energy and*

AI, v. 5, 2021, p. 100086. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666546821000409>. Acesso em 15/01/2021.

AL-MOAMARY, Mohamed S. *et al.* The Leadership Authenticity of Women in the Academic Setting. *Health Professions Education*, v. 6, n. 1, 2020, p. 99-104. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S245230119300744#>. Acesso em 02/09/2021.

BARABINO, Gilda *et al.* Solutions to Gender Balance in STEM Fields Through Support, Training, Education and Mentoring: Report of the International Women in Medical Physics and Biomedical Engineering Task Group. *Science and Engineering Ethics*, v. 26, 2019, p. 275-292. Disponível em <https://link.springer.com/article/10.1007/s11948-019-00097-0>. Acesso em 10/08/2020.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciana. Gender and science: An analysis of brazilian postgraduation. *Estudos de Psicologia*, Campinas, v. 37, 2020, p. 1-12. Disponível em www.scielo.br/pdf/estpsi/v37/1678-9865-estpsi-37-e180108.pdf. Acesso em 15/08/2020.

BARTHA, Attila; ZENTAI, Violetta. Long-Term Care and Gender Equality: Fuzzy-Set Ideal Types of Care Regimes in Europe. *Social Inclusion*, v. 8, n. 4, 2020, p. 92-102. Disponível em www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/2956/2956. Acesso em 03/07/2021.

BECKER; Sascha O.; FERNANDES, Ana; WEICHSELBAUMER, Doris. Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment. *Labour Economics*, v. 59, 2019, p. 139-152. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537119300429>. Acesso em 30/10/2020.

BEEELER, Whitney H. *et al.* Institutional Report Cards for Gender Equality: Lessons Learned from Benchmarking Efforts for Women in STEM. *Cell Stem Cell*, v. 25, n. 3, 2019, p. 306-310. Disponível em www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1934590919303455. Acesso em 25/08/2020.

CAMARGO, Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em psicologia*, Ribeirão Preto, v. 21, n. 2, 2013, p. 513-518. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v21n2/v21n2a16.pdf>. Acesso em 30/07/2021.

CARUZO, Maria Beatriz Rossi *et al.* Maternity, science and pandemic: an urgent call for action! *Hoehnea*, São Paulo, v. 47, n. 1, 2020, p. e812020. Disponível em <https://www.scielo.br/j/hoehnea/a/n3cyGs3FM7LgWPjGR6WY8KG/?lang=en>. Acesso em 23/04/2021.

CASAD, Bettina *et al.* Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. *Neuroscience Research*, 2020, p. 1-11. Disponível em <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/jnr.24631>. Acesso em 30/04/2021.

COE, Imogen R.; WILEY, Ryan; BEKKER, Linda-Gail. Organisational best practices towards gender equality in science and medicine. *The Lancet*, v. 393, n. 10171, 2019, p. 587-593. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S014067361833188X>. Acesso em 22/05/2021.

CONDE MORELOS ZARAGOZA, Tania María *et al.* Cuidados de los hijos y actividades domésticas en parejas con doble carrera en Montevideo. *Entreciencias: diálogos soc. conoc.*, León, v. 6, n. 18, 2018, p. 55-71. Disponível em http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-80642018000300055&lng=es&nrm=iso. Acesso em 15/04/2021.

CONNELL, Raewyn W. *Gender and Power - Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press, 1987.

CONNELL, Raewyn. Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. *Public Administration Review*, v. 66, n. 6, 2006, p. 837-849. Disponível em <https://www.jstor.org/stable/4096601?seq=1>. Acesso em 15/12/2020.

CONNELL, Raewyn W. *Gender In World Perspective*. Cambridge: Polity Press, 2ª ed., 2009.

CRABTREE, Sara Ashencaen; SHIEL, Chris. 'Playing Mother': Channeled Careers and the Construction of Gender in Academia. *SAGE Open*, v. 9, n. 3, 2019, p. 1-14. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244019876285>. Acesso em 15/08/2020.

GROSSI, Márcia Gorett Ribeiro *et al.* As mulheres praticando ciência no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 24, n. 1, 2016, p. 11-30. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n1p11>. Acesso em 20/08/2021.

JENKINS, Fiona; KEANE, Helen; DONOVAN, Claire. Work (still) in progress: Establishing the value of gendered innovations in the social sciences. *Women's Studies International Forum*, v. 72, 2019, p. 104-108. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277539518301900>. Acesso em 24/11/2020.

KHAN, Mishal Sameer *et al.* More talk than action: gender and ethnic diversity in leading public health universities. *The Lancet*, v. 393, n. 10171, 2019, p. 594-600. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673618326096>. Acesso em 28/09/2020.

LATIMER, Jane. Australia's strategy to achieve gender equality in STEM. *The Lancet*, v. 393, n. 10171, 2019, p. 524-526. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673618321093>. Acesso em 16/11/2020.

MAROLLA-GAJARDO, Jesús. La ausencia y la discriminación de las mujeres en la formación del profesorado de historia y ciencias sociales. *Educare*, Heredia, v. 23, n. 1, 2019, p. 137-157. Disponível em www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582019000100137&lng=en&nrm=iso. Acesso em 27/07/2021.

MASINIRE, A.; SANCHEZ-CRUZ, Elida. Perceptions of male professors and male students towards gender equity policies and practices in a mexican higher education science and engineering graduate program. *S. Afr. J. High. Educ.*, Stellenbosch, v. 34, n. 3, 2020, p. 164-181. Disponível em www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1753-59132020000300010&lng=en&nrm=iso. Acesso em 28/07/2021.

MCCUTCHEON, Jessica M.; MORRISON, Melanie A. It's like walking on broken glass: Pan-Canadian reflections on work-family conflict from psychology women faculty and graduate students. *Feminism & Psychology*, v. 28, n. 2, 2018, p. 231-252. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0959353517739641>. Acesso em 24/03/2021.

MELO, Carlos Ian Bezerra. Relações de gênero na matemática: o processo histórico-social de afastamento das mulheres e algumas bravas transgressoras. *REVISTA ARTEMIS*, v. 24, 2018, p. 189. Disponível em <https://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/34424/19268>. Acesso em 28/09/21.

MENDOZA, Ilsa Mendoza; HENRIQUEZ, Susan Sanhueza. Percepciones de Equidad de Género en las/os futuras/os Profesoras/es. *Ex aequo*, Lisboa, n. 37, 2018, p. 129-142. Disponível em <https://exaequo.apem-estudios.org/artigo/percepciones-de-equidad-de-genero-en-las-os-futuras-os-profesoras-es>. Acesso em 30/07/2021.

MIRICK, Rebecca G., WLADKOWSKI, Stephanie P. Pregnancy, Motherhood, and Academic Career Goals: Doctoral Students' Perspective. *Affilia: Journal of Women and Social Work*, v. 33, 2018, p. 253-269. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0886109917753835>. Acesso em 10/06/2021.

MORÓN, Nazareth Gallego. Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino. *Revista Estudios Feministas*, Florianópolis, v. 26, n. 2, 2018, p. e51339. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ref/a/WqtDfpLMRT5PbRjqxpDcmzK/?lang=es>. Acesso em 18/07/2021.

NETA, Abília Ana de Castro; CARDOSO, Berta Leni Costa. O uso do software IraMuteQ na análise de dados em pesquisa qualitativa ou quali-quantitativa. *Cenas Educacionais*, Caetité-Bahia, v. 4, n. e11759, 2021, p. 1-17. Disponível em <https://revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/11759/8098>. Acesso em 27/10/2021.

NORDENMARK, Mikael. The Importance of Job and Family Satisfaction for Happiness among Women and Men in Different Gender Regimes. *Societies*, v. 8, n. 1, 2018, p. 1-10. Disponível em <https://www.mdpi.com/2075-4698/8/1/1>. Acesso em 12/07/2021.

O'CONNELL, Christine; MCKINNON, Merryn. Perceptions of Barriers to Career Progression for Academic Women in STEM. *Societies*, v. 11, n. 2, 2021, p. 1-20. Disponível em <https://www.mdpi.com/2075-4698/11/2/27>. Acesso em 05/05/2021.

PASAMAR, Susana, JOHNSTON, Karen; TANWAR, Jagriti. Anticipation of work-life conflict in higher education. *Employee Relations*, v. 42, n. 3, 2020, p. 777-797. Disponível em <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-06-2019-0237/full/html>. Acesso em 12/06/2021.

PAUSTIAN-UNDERDAHL, Samantha *et al.* Pushed Out or Opting Out? Integrating Perspectives on Gender Differences in Withdrawal Attitudes During Pregnancy. *Journal of Applied Psychology*, v. 104, 2019, p. 985-1002. Disponível em <https://psycnet.apa.org/record/2019-05154-001>. Acesso em 29 abr. 2021.

PIMENTEL, Ana Luiza de Francesco Brasileira. A igualdade de gênero como consequência da aplicação da licença parental no Brasil. In: XIII ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA UNI7. Anais Fortaleza/Ceará, v. 7 n. 1, 2017. Disponível em <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/iniciacao-cientifica/article/view/381>. Acesso em 15/06/2021.

QUEZADA, Ricardo Gaete. Conciliación trabajo-familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, v. 12, n. 1, 2018, p. 81-100. Disponível em http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2223-25162018000100006&lng=es&nrm=i&tlng=es. Acesso em 20/08/2021.

RATELE, Kopano *et al.* Engaging men to support women in science, medicine, and global health. *The Lancet*, v. 393, n. 10171, 2019, p. 609-610. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673619300315>. Acesso em 20/03/2021.

REY, Grazzia *et al.* Medio siglo craquelando el techo de cristal, romperlo no ha sido posible. *Anfamed*, Montevideo, v. 7, n. 2, 2020, p. e501. Disponível em <https://revistas.udelar.edu.uy/OJS/index.php/anfamed/article/view/470>. Acesso em 12/06/2021.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, 1995, p. 71-99. Disponível em <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em 11/06/2020.

SETTERSTEN Jr., Richard A. *et al.* Understanding the effects of Covid-19 through a life course lens. *Advances in Life Course Research*, v. 45, 2020, p. 1-11. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1040260820300393>. Acesso em 28/04/2021.

SORJ, Bila. Socialização do cuidado e desigualdades sociais. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 26, n. 1, 2014, p. 123-128. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ts/a/x3QD6kvmf3thbpsPBCBrh8C/abstract/?lang=pt>. Acesso em 06/05/2021.

SOUZA, Marcela Tavares de; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel de. Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein*, São Paulo, v. 8, 2010, p. 102-106. Disponível em <https://www.scielo.br/j/eins/a/ZQTBkVJZqcWrTT34cXLjtBx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 02/08/2019.

THAMSB, Yannick; BENDELLA, Bari L.; TERJESENC, Siri. Explaining women's presence on corporate boards: The institutionalization of progressive gender-related policies. *Journal of Business Research*, v. 86, 2018, p. 130-140. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296318300444>. Acesso em 04/06/2021.

THUN, Cecilie. Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia. *Gender, Work & Organization*, 2018, p. 1-15. Disponível em <https://ur.booksc.eu/book/76109182/43bf29>. Acesso em 28/07/2021.

TOADER, Alina; DAHINDEN, Janine. Family configurations and arrangements in the transnational mobility of early-career academics: Does gender make twice the difference? *Migration Letters*, v. 15, 2018, p. 67-84. Disponível em <https://journals.tplondon.com/ml/article/view/339>. Acesso em 28/04/2020.

VOHLÍDALOVÁ, Marta. Early-Career. Women Academics: Between Neoliberalism and Gender Conservatism. *Sociological Research Online*, 2020, p. 1-17. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1360780420914468>. Acesso em 13/07/2020.

WALBY, Sylvia. Varieties of Gender Regimes. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, v. 27, 2020, p. 414-431. Disponível em <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/25063/>. Acesso em 05/08/2021.

Recebido em 02/12/2021.

Aceito em 13/07/2022.