

## **A carreira acadêmica de mulheres em contextos: revisão sistemática nas bases Web of Science e Scopus entre os anos de 2019 e 2023**

**IASMIN RIBEIRO DINIZ**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

**FLAVIANA ANDRADE DE PÁDUA CARVALHO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

**MÔNICA CARVALHO ALVES CAPPELLE**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

Agradecimento à orgão de fomento:

Agradecimento ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq pelo financiamento que permitiu a realização desta pesquisa.

# A CARREIRA ACADÊMICA DE MULHERES EM CONTEXTOS: REVISÃO SISTEMÁTICA NAS BASES *WEB OF SCIENCE* E *SCOPUS* ENTRE OS ANOS DE 2019 E 2023

## 1. INTRODUÇÃO

Os programas de pós-graduação das mais diversas áreas possuem importância destacada na construção de pesquisas científicas, tendo os mestrandos e doutorandos como parte essencial da construção do conhecimento científico (GUIMARÃES, 2007). Além do destaque dos estudantes de pós-graduação *stricto sensu* para as atividades de pesquisa, eles também entram nos cursos de mestrado e doutorado em busca de construir uma trajetória profissional. Algumas possibilidades para atuação podem envolver especificamente a pesquisa ou a docência e serem ou não combinadas nas carreiras individuais, respectivamente, trabalhando em instituições de pesquisa ou em instituições de ensino superior públicas e privadas. Considerado este contexto, uma carreira acadêmica “refere-se ao processo pelo qual os empregadores, bem como os acadêmicos trabalham em pesquisa, ensino e/ou funções administrativas no ensino acadêmico e superior, nas faculdades, universidades, academias, conservatórios, institutos e centros de pesquisa” (ZACHER *et al.*, 2018, p. 1). A construção das trajetórias profissionais em carreiras acadêmicas envolve a interconexão com fatores contextuais que, por sua vez, podem mediar as experiências vividas pelos sujeitos ao longo do tempo e espaços. Nessa construção, Gunz, Mayrhofer e Tolbert (2011) afirmam que a carreira evidencia a sua dimensão social e política, por englobar o trabalho, os desafios e as oportunidades socioprofissionais que estão imbricadas nas relações dos sujeitos com seus contextos.

A partir desse entendimento sobre as carreiras, os autores retromencionados afirmam que “o conceito de carreira e os padrões de carreira de uma determinada profissão refletem as diferenças nacionais nas estruturas sociais, as políticas econômicas e de força de trabalho, bem como as diferenças entre sujeitos com diferentes origens sociais” (GUNZ; MAYRHOFER, TOLBERT, 2011, p. 1614). Portanto, elas devem ser analisadas como construídas de forma interconectada com fatores contextuais que podem estar vinculados com a vida e o trabalho dos sujeitos. Assim, é pertinente considerar o contexto de origem, abrangendo a classe e origem social, além do contexto sociocultural mais amplo, que incorpora estudos sobre o gênero em interconexão com a carreira (MAYRHOFER; MEYER; STEYER, 2007).

Durante a construção de uma carreira acadêmica é possível identificar algumas diferenças entre a carreira acadêmica envolvendo as mulheres e os homens em relação ao contexto de trabalho. Moschkovich e Almeida (2015, p. 751) indicam que as mulheres no Brasil, “estão em menor proporção nas posições mais altas da carreira”. Essa realidade foi enfatizada também em estudos anteriores em outros países, por Santos (2004, p. 243) que ao discutir o contexto acadêmico em Portugal, afirma que “as mulheres se encontram concentradas nas categorias inferiores da carreira acadêmica”. Richardson e Zikic (2007) também identificaram essa ocorrência em quatro países: Inglaterra, Turquia, Nova Zelândia e Emirados Árabe Unidos. Realidade também apresentada por Cameron e Blackburn (1981) ao analisarem o contexto acadêmico dos Estados Unidos. Com base nesses artigos de diferentes partes do mundo, foram evidenciadas barreiras sociais, culturais ou políticas que dificultam para as mulheres ascenderem com mais agilidade a cargos de posições mais elevadas na carreira acadêmica, comparativamente aos homens.

Diante do exposto, foi realizada uma revisão sistemática de literatura com o intuito de responder a seguinte questão: **como a carreira acadêmica de mulheres foi abordada nas bases de dados *Web of Science* (*WoS*) e *Scopus* entre os anos de 2019 e 2023?**

O desenvolvimento desta revisão se justificou por meio de evidências na literatura de que carreiras acadêmicas podem ser construídas interconectando com diversos contextos que, por sua vez, poderiam impedir e/ou restringir o progresso das mulheres. Diante disso, há

possibilidades de que elas possam vivenciar um maior nível de estresse, menos satisfação, menos autoeficiência como pesquisadoras, menor probabilidade de promoção, desvantagem salarial e maior taxa de abandono da vida acadêmica, fazendo com que elas encontrem dificuldades em alcançar cargos mais altos (IBARRA; RAMOS; OLIVEIRA, 2020). Tais evidências podem ser influenciadas pelas questões de gênero inseridas em contextos socioculturais mais amplos e que, em alguma medida, são reveladores de repercussões na construção das carreiras das mulheres. Portanto, pesquisar sobre as carreiras na contemporaneidade requer indagar sobre fatores contextuais imbricados nas vivências dos sujeitos. Diante do exposto, uma opção com propósito e pertinência é a condução de uma revisão sistemática de literatura, com abrangência para a produção do conhecimento em duas bases científicas e sobre as carreiras acadêmicas de mulheres. Com isso, buscou-se contribuir para reflexões coletivas e individuais além de auxiliar na elaboração de novas pesquisas que articulem carreira acadêmica, mulheres e contextos.

## **2. CARREIRAS E GÊNERO: INTERCONEXÕES EM CONTEXTOS**

Esta seção pretendeu abordar os principais conceitos e pressupostos relacionados ao estudo de carreiras e às questões de gênero. Para isso, seguiu-se a perspectiva de carreira trabalhada por Mayrhofer, Meyer e Steyer (2007) que afirmam que a carreira do sujeito pode estar interconectada com os diversos fatores contextuais que influenciam a sua vida: o contexto de classe e origem social; o contexto de vida pessoal; o contexto cultural e da sociedade; e o contexto global, sendo esses fatores considerados para se apreender a construção da carreira em sociedade.

Gunz, Mayrhofer e Tolbert (2011, p. 1614) seguem essa mesma direção, afirmando que “o conceito e os padrões de carreira de uma determinada profissão refletem as diferenças nacionais nas estruturas sociais, nas políticas econômicas e de força de trabalho, bem como nas diferenças entre sujeitos com diferentes origens sociais”. Nessa perspectiva, a carreira passa a ser muito mais do que somente os cargos, profissões e ocupações, envolvendo uma série de perspectivas que perpassam a vida do sujeito e todas as relações em que ele está inserido, no âmbito de sua vida profissional e pessoal.

Nesse sentido a carreira é entendida como um fenômeno político e social, não restrita somente a uma determinada função gerencial, mas incorporando delineamentos ideológicos e culturais (GUNZ; MAYRHOFER; TOLBERT, 2011). Os autores identificaram os principais fatores contextuais para as pesquisas, com possibilidades de impacto nas oportunidades de carreira que os sujeitos podem encontrar durante sua trajetória: a) o contexto de trabalho, apesar do estudo sobre carreiras não incorporar somente esse tópico, é essencial por abranger parte da vida do sujeito e com potencial de interconexão com demais contextos e decisões sobre papéis vividos ao longo do tempo; b) os contextos de origem que podem revelar marcadores sociais e identitários fundamentais para o desenvolvimento da carreira do sujeito, como local de origem, classe e raça; c) o contexto cultural e da sociedade, com possibilidade de que fatores influenciem na construção das carreiras, por exemplo, quando são analisadas questões de gênero. Essa inclusão pode contribuir para identificação de expectativas sociais para os papéis na sociedade direcionados para as mulheres. Alguns contextos podem revelar atribuições para as quais sejam identificadas como as principais responsáveis, tais como as atividades que envolvem o cuidar. Nesse sentido, podem ocorrer repercussões para as suas decisões de carreira e com possibilidades de que encontrem barreiras para o acesso a determinados espaços, principalmente espaços públicos, como o ambiente de trabalho; d) o contexto global relacionado com a internacionalização e virtualização, fatores que também influenciam na construção de carreiras, com desafios e oportunidades para os sujeitos (MAYRHOFER; MEYER; STEYER, 2007).

Gunz, Mayrhofer e Lazarova (2019) ainda esclarecem que o contexto da carreira é uma união dos espaços geográficos e sociais que o sujeito ocupa. Nessa perspectiva, indica-se que as carreiras são ao mesmo tempo, fenômenos individuais e fenômenos coletivos, permeadas por questões que envolvem fatores sociais, familiares, políticos, culturais e econômicos, o que reforça que as carreiras estão interconectadas com contextos.

Interrelacionados com a carreira, ainda estão os conceitos de tempo, transição, fronteiras ou barreiras e trajetórias. De acordo com Gunz, Mayrhofer e Lazarova (2019) o conceito de tempo se identifica como a forma na qual a carreira é realizada; o conceito de transição indica as possibilidades de mudanças e transformações que podem existir ao longo do tempo na carreira; o conceito de fronteiras ou barreiras são identificados como campos que podem incluir ou excluir determinados sujeitos; e o conceito de trajetória está ligado à vida do sujeito como um todo, ou também a partir de seu percurso profissional considerando transições entre espaços geográficos e sociais. Cada um desses conceitos, a seu modo, acena para a necessidade de estudos considerando o contexto também como objeto de análise, contribuindo para se apreender a construção da carreira face a contextos tanto dentro quanto fora das organizações. Além disso, assinalam para o propósito e a pertinência de se considerar os estudos sob uma perspectiva processual.

Jones e Dunn (2007) indicam que o estudo das carreiras pode seguir dois caminhos prevalentes: as carreiras como propriedade e as carreiras como processo. As carreiras como propriedade “capturam os papéis dominantes, seus relacionamentos e entendimentos de um período de tempo, seus estudiosos tratam as histórias de carreira como um repositório de experiências e conhecimentos individuais ou de estruturas, relações e práticas dominantes” (JONES; DUNN, 2007, p. 3), além de desenvolver pesquisas que buscam responder o que ou qual. Já as carreiras como processos “revelam como as sequências de papéis podem reforçar ou alterar papéis, relacionamentos e entendimentos predominantes, concentram-se em descobrir como as sequências de papéis são moldadas ou remodelam uma organização, ocupação ou campo” (JONES; DUNN, 2007, p. 3), desenvolvendo pesquisas que buscam responder como ou por que dessas construções. Os autores ainda enfatizam que tanto a carreira como propriedade, como a carreira como processo permitem importantes contribuições para o entendimento das mudanças e da estabilidade institucional, podendo inclusive, serem aplicadas em conjunto.

Para se estudar as carreiras como processo ou produto, é pertinente também apreender como o trabalho se interconecta com a vida do sujeito. Para construir esse entendimento, baseou-se no artigo de Arthur, Hall e Lawrence (1989) que relacionam a carreira com o tempo e o trabalho, tratando das experiências de trabalho que o sujeito têm com o passar do tempo. Baseando-se nesse entendimento, compreende-se que “o estudo sobre as carreiras diz respeito à pesquisa sobre mudanças individuais, organizacionais e sociais envolvendo o trabalho” (ARTHUR; HALL; LAWRENCE, 1989, p. 8). Nesse sentido, o trabalho é fundamental para os estudos sobre carreiras, porém, existem mais fatores que também então conectados com essa análise, sendo necessário uma observação que envolva todos os contextos que podem influenciar as escolhas relacionadas ao trabalho.

Ao discutir a carreira acadêmica de mulheres, esses contextos se tornam ainda mais fundamentais em razão das barreiras que elas enfrentam durante sua carreira, como: a necessidade de conciliar as atividades domésticas e o cuidado dos filhos com as atividades de trabalho e pesquisa; as diferenças de gênero na realização científica; o teto de vidro que impede o crescimento na carreira acadêmica (MACHADO-TAYLOR; WHITE; GOUVEIA, 2014). A divisão que define o local da mulher na sociedade faz com que elas precisem enfrentar uma série de desafios e barreiras colocadas a elas quando decidem assumir novas posições. É em razão desse cenário que aplicou-se o sentido de carreira argumentado em Gunz, Mayrhofer e Tolbert (2011) que reforçam que as carreiras são construções em contextos, já que para

compreender como se dá o desenvolvimento do trabalho das mulheres acadêmicas, é preciso considerar o contexto político, social e cultural que podem assinalar repercussões para o progresso da sua carreira acadêmica.

A participação feminina nos ambientes acadêmicos vem aumentando e, aos poucos, elas se posicionam na sociedade por meio da educação e fazendo contribuições para o desenvolvimento científico (GROSSI *et al.*, 2016). Porém, Ichikawa, Yamamoto e Bonilha (2008) alertam que ainda existem mecanismos implícitos dentro das sociedades que contribuem como forma de manter as mulheres fora da vida acadêmica, ainda que sejam aplicados de uma maneira velada. Isso é um dos fatores que pode contribuir para o predomínio de homens na ocupação de cargos mais elevados dentro das instituições de ensino superior.

Nesse entendimento, uma das principais barreiras para o desenvolvimento da carreira acadêmica de mulheres é o teto de vidro. Essa expressão, de acordo com Lima (2008, p. 71) “é utilizada para sinalizar as barreiras não-formais que impedem a ascensão na carreira das mulheres a partir de um determinado estágio, ou seja, como se algo as impedisse de chegar nas posições mais prestigiadas de uma profissão”. Na carreira acadêmica, as posições mais prestigiadas podem, por exemplo se referir a cargos diretivos diversos. Em universidades, por exemplo, podem se tratar de cargos com responsabilidade decisória diferenciadas, tais como chefe de departamento, reitor, vice-reitor, e coordenação de cursos, e que dificilmente são preenchidas por mulheres, em razão da disparidade de gênero no ambiente acadêmico, como assinala Olinto (2011).

Outro fator com possibilidade de dificultar o progresso da carreira acadêmica de mulheres é a mobilidade geográfica, barreira que pode atingir principalmente aquelas que já são mães, se forem as principais responsáveis pelas atividades de cuidado familiar. Elas assinalam limitações para essa mobilidade física e para o tempo necessário para as atividades acadêmicas, seja para participar de eventos técnico científicos ou para permanência em outros países para desenvolver pesquisas, tendo menos possibilidades de pesquisa e de *networking*. Assim, a multiplicidade de tarefas e responsabilidades em suas casas e com seus filhos, podem resultar em menos possibilidades para dinamizar pesquisas e desenvolver redes de relacionamento socioprofissionais (DELICADO; ALVES, 2013). Em síntese, o processo de construção das carreiras pode envolver desafios para as mulheres, com questões de gênero articuladas a contextos diversos que permeiam as trajetórias de suas carreiras.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta revisão sistemática caracterizou-se como uma pesquisa qualitativa seguindo a definição de Denzin e Lincoln (2006, p. 17) que entendem esse tipo de pesquisa como “o estudo que descreve momentos e significados rotineiros e problemáticos na vida dos sujeitos, utilizando uma ampla variedade de práticas interpretativas interligadas”. Esta pesquisa qualitativa foi desenvolvida a partir de uma revisão sistemática que “é um tipo de investigação científica que tem por objetivo reunir, avaliar criticamente e conduzir uma síntese dos resultados de múltiplos estudos primários” (CORDEIRO *et al.*, 2007, p. 429).

As buscas foram realizadas na base de dados da *WoS* e da *Scopus*. A escolha por essas bases de dados se deu em razão delas conterem em seu banco de dados o maior número de artigos científicos dos mais diversos temas. A *WoS* “cobre os periódicos mais prestigiados e importantes em todo o mundo, sendo considerado o banco de dados de maior autoridade para o estudo da literatura em muitos campos” (CHEN *et al.*, 2018, p. 2). Enquanto a *Scopus* possui artigos multidisciplinares da literatura científica, incluindo publicações comerciais, periódicos científicos, relatórios, livros, conferências, materiais, editoriais e revistas de acesso abertos (ALMEIDA; GRÁCIO, 2019). O caminho para o levantamento em cada uma das bases de dados, foi detalhado a seguir, identificando os termos de busca e os filtros aplicados.

Figura 1 – Processo para o levantamento dos artigos nas bases de dados *Scopus* e *WoS*



FONTE: Elaborada pelas autoras (2024).

A busca inicial na base de dados da *WoS* resultou em um total de 413 artigos, enquanto a busca inicial na *Scopus* resultou em 551 artigos. Após, foram aplicados os filtros apresentados na Figura 1 em ambos os levantamentos e somados seus respectivos resultados. Isso gerou um total de 38 artigos que tinham como objetivo discutir a carreira acadêmica de mulheres e que foram submetidos às demais etapas para a revisão sistemática. Não foram encontrados artigos sobre o tema publicados no ano de 2024 até a data de abril de 2024, período em que o levantamento foi finalizado, razão pela qual foram incluídos somente artigos publicados entre 2019 e 2023. Esses 38 artigos foram submetidos à análise de conteúdo temática. Seu desenvolvimento envolveu três etapas: pré-análise, em que foi feita a leitura flutuante e a organização do material para identificação dos temas; exploração do material, em que foi realizado os recortes de texto, a classificação e agregação dos dados e a escolha das categorias teóricas; e o tratamento dos resultados obtidos e interpretação, em que foi colocado em relevo as informações obtidas e feito a interpretação dos dados (MINAYO, 2000). Após a leitura integral dos 38 artigos e a elaboração dos respectivos fichamentos, eles foram divididos em temas e, em cada um desses temas, foram identificadas categorias. A partir desse conjunto foi gerada a síntese dos resultados e a discussão sobre como a carreira acadêmica de mulheres foi tratada na literatura internacional sobre o tema, nas bases *WoS* e *Scopus* entre 2019 e 2023.

#### 4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os 38 artigos revelaram que as mulheres acadêmicas trabalham, principalmente, em instituições de pesquisas e universidades, indicando a realidade do ambiente acadêmico em diversos países ao redor do mundo, como Inglaterra, Espanha, República Checa, Irlanda, Suécia, Turquia, Nova Zelândia, Suíça, Estados Unidos, Brasil, Áustria, Itália, Finlândia, Coreia, Austrália, Rússia, China, México, África do Sul, Uruguai, Bulgária, Portugal, Grécia, Malta e Bélgica. A base de dados desta revisão contou com mais artigos, mas que não indicavam a região do globo em que a pesquisa foi desenvolvida. A partir daquelas que citaram o país no qual a pesquisa foi realizada, observou-se que a grande maioria dos artigos foram centrados na realidade do norte global, com exceção de poucos artigos que discutiram o cenário na América do Sul.

A partir da revisão foi possível evidenciar contextos que envolveram as carreiras acadêmicas de mulheres em diversos países. Porém, observou-se uma certa carência de artigos entre 2019 e 2023 que tratem sobre o sul global e sobre a realidade brasileira, sendo a maioria das discussões realizadas sobre a Europa. As carreiras são fenômenos políticos, culturais e sociais que englobam os diversos contextos nos quais os sujeitos estão inseridos, contextos esses que podem mudar dependendo do país analisado. Nesse sentido, o foco dos artigos, principalmente em países da Europa, indicou que as análises feitas nesta revisão foram baseadas em países mais ricos que incentivam a educação e a pesquisa.

Esta revisão sistemática baseou-se no entendimento de Mayrhofer, Meyer e Steyer (2007) que enfatizaram como é fundamental analisar os diversos fatores contextuais que influenciam

a vida do sujeito ao tentar compreender suas carreiras. Fatores contextuais tais como políticas educacionais, o ambiente sociocultural, fatores políticos e econômicos das regiões podem influenciar as carreiras das mulheres e como as questões de gênero foram entendidas e tratadas. Essa análise esteve relacionada também com o entendimento de Gunz, Mayrhofer e Tolbert (2011) que indicaram como as diferenças nacionais nas estruturas sociais, políticas e econômicas podem refletir no desenvolvimento das carreiras em cada país.

As discussões em torno das carreiras acadêmicas de mulheres possibilitaram a divisão dos dados em três temas centrais: a) as desigualdades de gênero no ambiente acadêmico e o conceito de teto de vidro; b) maternidade: uma barreira para o progresso na carreira acadêmica; e c) a dificuldade para equilibrar trabalho acadêmico e as responsabilidades familiares. Por meio desses temas foi possível evidenciar que as carreiras das mulheres são construídas no entorno de múltiplas questões que interconectam o contexto do trabalho à fatores políticos, sociais e familiares, o que corrobora o argumento de Gunz, Mayrhofer e Tolbert (2011) que consideram a carreira como fenômeno político e social.

#### **4.1. As desigualdades de gênero no ambiente acadêmico e o conceito de teto de vidro**

Ao tratar das carreiras acadêmicas de mulheres, a forma como o ambiente acadêmico se organiza foi colocado como um dos principais fatores que influenciaram a construção dessas carreiras. Os autores dos artigos revisados indicaram que a academia existe sob uma lógica machista e patriarcal, na qual os homens são quem criam as regras e a estrutura hierárquica, colocando as mulheres em situações de serem julgadas apenas pelo seu gênero, o que pode gerar situações de discriminação, estereótipo e disparidade de gênero (BERNARD *et al.*, 2021; FALCO; CUNTRERA; ATTANSIO, 2023; ZHAO *et al.*, 2023; KIM; KIM, 2020; ARANEDA-GUIRRIMAN *et al.*, 2023; RINCÓN; DOMÍNGUEZ, 2023). Nesse sentido, Atoche, Castro e Briones (2023, p. 190) enfatizaram que “a estrutura da universidade não possui fatores neutros em termos de gênero”. Fator que foi citado também por Galizzi, McBride e Siboni (2023, p. 12) que afirmaram que “a sociedade acadêmica para as mulheres é um lugar onde uma cultura patriarcal é legitimada pelas posições patriarcais dominantes dos homens, havendo uma socialização de gênero com os seus estereótipos predominantes”. Bourabain (2020, p. 30) ainda completou que “o local de trabalho acadêmico é um espaço onde dinâmicas de poder macro contextuais se unem e são reveladas através de micro práticas nas interações individuais”.

Esse processo acontece em razão do contexto social e cultural vigentes nas sociedades, nos quais as responsabilidades direcionadas aos homens e às mulheres podem ser divididas somente em razão de uma característica biológica. Nesse processo, as mulheres são marginalizadas dentro do ambiente acadêmico, precisando se adaptar à uma lógica que é predominantemente masculina e que dificulta que elas alcancem o sucesso, precisando lidar com a discriminação, estigmatização e sexismo no local de trabalho (GONÇALVES, 2019).

Nesse sentido, culturalmente, as mulheres são vistas como responsáveis pelas atividades de cuidado da casa e/ou dos filhos, enquanto os homens são vistos como capazes de dominar os espaços sociais, tendo como foco o desenvolvimento de suas trajetórias profissionais, alcançando com mais facilidade os cargos mais altos (CIDLINSKÁ, 2019). Compreender esse contexto social foi fundamental para compreender o desenvolvimento das carreiras de mulheres, já que é profundamente difícil que a trajetória das mulheres acadêmicas não esteja envolvida com esse cenário cultural e social que influencia diretamente no dia a dia na academia.

Essa realidade faz com que os pesquisadores do sexo masculino tenham mais oportunidades de serem contratados, de conseguirem financiamento, de adquirirem cargos permanentes nas universidades e de orientarem teses de doutorado (EREN, 2020; TARAKANOVSKAYA, 2022; ATOCHE; CASTRO; BRIONES, 2023), o que, de acordo com Kim e Kim (2020) e Mbukanma e Strydom (2022) faz com que as mulheres enfrentem barreiras

em processos seletivos injustos, com regras informais e não transparentes, nos quais não são dadas as mulheres condições de competirem com igualdade, favorecendo contrapartes masculinas na maioria dos casos.

Ao terem financiamento, os pesquisadores do sexo masculino conseguem desenvolver mais pesquisas e, conseqüentemente publicar mais artigos, o que gera um entendimento de que eles produzem mais do que suas colegas mulheres e, como a produtividade é um dos fatores mais fundamentais no ambiente acadêmico e a competitividade é baseada na publicação (ANGERVALL; BEACH, 2020; TOYIBAH; RIYANI, 2022; HORTA; TANG, 2023; CHECHIK, 2023), esses pesquisadores passam a ter maior prestígio, possuindo significativamente mais artigos científicos publicados do que as mulheres acadêmicas (ROCHA-CARPIUC; MADEIRA, 2019). Esse cenário faz com que muitas mulheres prefiram trabalhar com homens no processo de publicações científicas, indicando que essas parcerias podem ser cruciais para o sucesso dessas acadêmicas, já que os homens possuem maiores chances de terem suas pesquisas publicadas (BOSCO *et al.*, 2023). Por mais que algumas mulheres já ocupem os níveis mais elevados da carreira, elas ainda são minoria, estando em menor proporção, sendo sub-representadas e ganhando menos do que seus colegas masculinos (BARROS; SILVA, 2019; ROBERTO *et al.*, 2020; HARVEY; JONES, 2022; SOUGOU *et al.*, 2022; ARANEDA-GUIRRIMAN *et al.*, 2023; MACFARLANE; BURG, 2019).

A dificuldade das mulheres em alcançar cargos mais altos na hierarquia acadêmica foi relacionada com o conceito de teto de vidro que indica as dificuldades e barreiras ocultas que impedem que as mulheres alcancem essas posições, impondo obstáculos invisíveis à ascensão ao topo da carreira acadêmica (AZAR *et al.*, 2023), atrasando o empoderamento das mulheres na ciência (NAZARSKA, 2021) e as obrigando a obedecer a essas regras do teto de vidro (TARAKANOVSKAYA, 2022), o que torna o teto de vidro responsável pela baixa proporção feminina em quase todas as áreas (GAIASCHI; MUSUMECI, 2020), garantindo que quanto maior seja o cargo na carreira, menor tende a ser o percentual de mulheres (ROCHA *et al.*, 2021). Esse cenário faz com que as mulheres acadêmicas não se sintam incentivadas para se candidatarem à promoção, porque não têm confiança em seu trabalho acadêmico e sabem que todos os fatores relacionados ao teto de vidro podem impedir que elas realmente alcancem essa promoção (HARVEY; JONES, 2022; COOPER, 2019;).

De acordo com Roberto *et al.* (2020), Falco, Cuntrera e Attansio (2023) e Vohlídalová (2021) já houve um progresso na redução do teto de vidro, porém, esse progresso é lento, o que faz com que ele ainda seja realidade em múltiplos locais, indicando que apesar das mulheres estarem mais representadas no corpo docente, essa não é a realidade nos cargos mais altos. Somado a isso, a mulher se envolve com decisões sobre o tempo e a maternidade.

#### **4.2. Maternidade: uma barreira para o progresso na carreira acadêmica**

Observou-se que existe uma série de barreiras que dificultam o progresso da carreira acadêmica de mulheres, barreiras relacionadas com fatores culturais e sociais que existem em razão da discriminação de gênero nas sociedades, o que faz com que a mulher seja vista como capaz somente de reproduzir, sendo a responsável central pelo cuidado e criação de seus filhos. Com efeito, a maternidade passou a ter influência no desenvolvimento da carreira acadêmica, já que a mulher precisa conciliar seu papel de mãe e de pesquisadora, o que faz com que as mulheres com filhos tenham mais dificuldades em construir uma carreira acadêmica de sucesso (TARAKANOVSKAYA, 2022; HORTA; TANG, 2023), em algumas situações, tendo um impacto inclusive salarial, já que as mulheres com filhos recebem menos do que as mulheres sem filhos (SAMPER-GRAS *et al.*, 2021). Essa influência é presente, sobretudo, no início da carreira acadêmica da mulher, durante esse período as mulheres refletem sobre o impacto da maternidade no seu trabalho, se ela poderá ser uma barreira para seu progresso e as concessões familiares que ela teria que fazer para avançar na carreira (BONACHE *et al.*, 2022).

Essa realidade foi citada por diversos autores dos artigos revisados como, Eren (2020), Toyibah e Riyani (2022), e Kim e Kim (2020) que indicaram a relação existente entre a decisão de se tornar mãe ou a decisão de focar no desenvolvimento da carreira. Essa problematização se deu também em razão da idade em que as mulheres estão finalizando seu doutorado e iniciando suas carreiras com a idade em que começam a pensar em constituir família, ambas situações que acontecem em torno dos 30 e 40 anos (BONACHE *et al.*, 2022; GALLARDO, 2021). Essa realidade faz com que as mulheres em início de carreira vivam constantemente com o sentimento de que estão estagnadas em suas carreiras, não conseguindo avançar de acordo com seus planos, em razão do acúmulo de responsabilidades (VOHLIDALOVÁ, 2021), o que indicou que um dos principais obstáculos para as carreiras de mulheres, está relacionado com a decisão de ter filhos e de constituir família ou a decisão de focar na carreira (TOYIBAH; RIYANI, 2022; BARROS; SILVA, 2019; GALLARDO, 2021;), e aquelas que decidem por constituir família, sofrem profundas discriminações dentro da academia, sendo consideradas menos merecedoras de ocuparem seus cargos (SOUGOU *et al.*, 2022). Dessa forma, no ambiente acadêmico, “ter um filho é menosprezado e reprovado porque ter um filho é percebido como incompatível com sendo um acadêmico ambicioso e produtivo”, o que faz com que as mulheres “trabalhem num clima onde ter filhos é considerado um erro ou mesmo um crime” (BOURABAIN, 2020, p. 18). Essa realidade faz com que elas se sintam pressionadas a permanecerem sem filhos, independentemente se essa é sua vontade ou não (BOURABAIN, 2020) e as acadêmicas que se tornam mães, acompanham suas oportunidades de carreira diminuindo profundamente a partir do momento que têm filhos, situação que ocorrem em razão dos “fatores estruturais de discriminação, exógenos por considerar a maternidade e a conciliação um fato feminino e que se materializa na disparidade de gênero nos cuidados” (SAMPER-GRAS *et al.*, 2021, p. 176).

Essa análise foi relacionada com as carreiras como processo que busca, justamente, identificar os papéis nos quais os sujeitos estão envolvidos (JONAS; DUNN, 2007). A maternidade durante o desenvolvimento da carreira acadêmica faz com que as mulheres precisem se dividir em dois principais papéis, o de mãe e dona de casa com o de docente e pesquisadora. Ambos esses papéis têm responsabilidades específicas e demandam muito tempo para que seja possível cumprir com essas responsabilidades, o que faz que essa mulher viva constantemente em busca de equilibrar ambos os papéis e cumprir todas as atividades impostas por tais papéis.

Um outro fator relacionado à maternidade que dificulta o desenvolvimento da carreira acadêmica das mulheres é a mobilidade geográfica. Mulheres que se dividem entre o ser mãe e o trabalho como pesquisadoras encontram dificuldades em conseguir realizar um período de mobilidade geográfica, fator que pode ser um elemento fundamental na progressão da carreira (VOHLIDALOVÁ, 2021; GALLARDO, 2021;). Na visão de Gunz, Mayrhofer e Lazarova (2019) existem diversos tipos de fronteiras, nesse sentido, existem fronteiras que são sociais e históricas e podem impedir o desenvolvimento da carreira de mulheres, a realização de uma mobilidade acadêmica é um desses tipos, sendo uma fronteira geográfica que impede que as mulheres progridam na carreira.

Além da mobilidade acadêmica em que a mulher decide por desenvolver uma parte de sua pesquisa em outra universidade, as mulheres acadêmicas enfrentam uma outra barreira relacionada à mobilidade que diz respeito à participação em conferências, congressos e cursos em outras cidades/países. Para participar desses encontros, elas precisam do apoio de familiares ou amigos que possam ficar com seus filhos durante o período em que estiverem fora, porém, nem sempre elas encontram pessoas dispostas às ajudarem, o que torna viajar para participar de congressos e formar redes de investigação difícil, senão impossível, e difunde a maternidade como uma barreira significativa, resultando em um atraso no desenvolvimento da carreira acadêmica e menos oportunidades de desenvolvimento profissional (TARAKANOVSKAYA,

2022; GALIZZI; McBRIDE; SIBONI, 2023; MIRICK; WLADKOWSKI, 2020; HENDERSON, 2020).

A licença maternidade é outro fator que também influencia a progressão na carreira acadêmica. Para entender essa relação é preciso ter em mente a forma como o ambiente acadêmico é estruturado, baseando-se em torno da produtividade, na qual a ênfase é voltada para o desenvolvimento de pesquisas e publicação de artigos científicos. Durante o período de licença maternidade passa a existir uma lacuna no currículo das mulheres, interrompendo seu processo de pesquisa e seu histórico de publicação, processo que caracteriza o impacto da licença maternidade no desenvolvimento da carreira (EREN, 2020; GALLARDO, 2019). Além disso, a combinação entre carreira acadêmica e parentalidade é ainda mais complicada em razão da rapidez em que a obsolescência de conhecimento pode se tornar realidade, fazendo com que essas mulheres que acabaram de se tornar mães, tenham ainda que dedicar tempo para garantir que estão por dentro de todas as novas investigações e resultados de suas áreas (CIDLINSKÁ, 2019). Observou-se também que os homens que acabaram de se tornar pais não possuem nenhuma mudança em seus currículos, mantendo a sua produção no mesmo nível, enquanto as mulheres passam a produzir menos, o que indicou que a maternidade tem um impacto negativo sobre as carreiras femininas (BARROS; SILVA, 2019), e que as mulheres sem filhos têm maior probabilidade de alcançar o sucesso (ATOCHE; CASTRO; BRIONES, 2023).

Além disso, em algumas instituições de ensino superior as mulheres são direcionadas para a realização de atividades voltadas ao ensino e às tarefas administrativas, deixando as pesquisas e as investigações de lado e dando maior ênfase ao processo de ensino-aprendizagem de seus alunos (TOYIBAH; RIYANI, 2022; BARROS; SILVA, 2019; GALLARDO, 2021; HUOPALAINEN; SATAMA, 2019; KIM; KIM, 2020; RINCÓN; DOMINGUÉZ, 2023), o que faz com que as mulheres destinem um tempo maior do seu trabalho acadêmico para o ensino e menos para a pesquisa, tendo menos probabilidade de realizar investigação e desenvolvimento científico (TARAKANOVSKAYA, 2022). Isso acontece em razão das pesquisas científicas, geralmente, precisarem de longos períodos para serem desenvolvidas, além de um acompanhamento próximo e frequente, fatores que podem dificultar para as mulheres que precisam conciliar seu trabalho acadêmico com as suas tarefas de cuidado (CHECHIK, 2023).

Essa realidade é normalizada dentro do ambiente acadêmico, mas, pode fazer com que muitas mulheres decidam por ter seus filhos com idades mais avançada, quando já estiverem estáveis na carreira e com cargos efetivos ou decidam até mesmo não terem filhos, deixando seu foco voltado completamente para o desenvolvimento de sua carreira acadêmica, precisando escolher entre ser mãe e ser pesquisadora (KIM; KIM, 2020). De acordo com Chechik (2023, p. 328), essa realidade faz com que “a geração mais jovem de mulheres tenha o primeiro filho mais tarde do que as representantes da geração mais velha”.

A realidade no ambiente acadêmico em relação às questões voltadas para a maternidade possui uma profunda relação com o desenvolvimento das mulheres acadêmicas, ao se tornarem mães elas encontram uma série de barreiras que impedem o seu crescimento, dificultando a publicação de artigos científicos, as citações por seus pares, e as chances de conseguirem bolsas de financiamentos (RINCÓN; DOMÍNGUEZ, 2023). A maternidade em si, juntamente com as responsabilidades de cuidado não deveriam se caracterizar como barreiras para o desenvolvimento acadêmico, mas isso acontece em razão de “práticas sociais e ideologias de gênero que posicionam as mulheres como mais indispensáveis no lar do que os homens” (HENDERSON, 2020, p. 728). Discutir a carreira acadêmica de mulheres relaciona-se diretamente com esses fatores culturais, sociais e ideológicos, pois eles são responsáveis por dificultar e gerar barreiras para o progresso das mulheres acadêmicas, sendo necessário uma mudança que busque desmistificar o papel da mulher na sociedade, identificando que muitas dessas barreiras nada têm a ver com suas habilidades e, sim, com questões externas à mesma. Além dessas barreiras, as mulheres também lidam com altas cargas de trabalho ao mesmo

tempo que são responsáveis por outras atividades nos ambientes familiares, papéis que são históricos e culturalmente construídos para as mulheres,

### **4.3. A dificuldade para equilibrar o trabalho acadêmico e as responsabilidades familiares**

Nas sociedades pode ser socialmente e historicamente construído o entendimento de que o cuidado dos filhos é responsabilidade somente das mulheres, fator já identificado por Eren (2020, p. 7) que afirmou que “cuidar é considerado como trabalho de mãe, as percepções biológicas e sociais da maternidade têm sido fundamentais para os movimentos feministas. A relação entre maternidade e natureza foi construída histórica, política, social e filosoficamente”. Apoiado nesse entendimento, observou-se que a responsabilidade do cuidado ser da mãe é um fator criado socialmente e profundamente difundido nas sociedades.

Em razão desse entendimento social, quando as mulheres decidem por seguir uma carreira acadêmica, elas se mantêm em uma dupla jornada de trabalho, conciliando suas funções de pesquisadoras e/ou docentes, e cuidando dos filhos e administrando a casa, porém, conciliar esses dois papéis não é uma tarefa fácil, já que ambos demandam um profundo desgaste tanto físico, como emocional. (GALLARDO, 2021; HUOPALAINEN; SATAMA, 2019; KIM; KIM, 2020; SOUGOU *et al.*, 2022). Nesse sentido, artigos identificaram o processo de ser mãe e pesquisadora como difícil, complicado e estressante, fazendo com que as mulheres sejam menos propensas a obter estabilidade na carreira acadêmica e menos propensas a serem efetivadas como docentes, não sendo vistas como adequadas à vida universitária (BERNARD *et al.*, 2021; ROBERTO *et al.*, 2020). Atoche, Castro e Briones (2023, p. 190) ainda completaram que “a intensificação do trabalho na universidade amplifica os conflitos quanto ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, uma vez que a organização do trabalho estrutural coloca a responsabilidade de cuidar dos filhos sob as mulheres”.

Identificou-se também que a dificuldade em conciliar responsabilidades profissionais e familiares é um obstáculo que somente as mulheres encontram no desenvolvimento de suas carreiras, o que identifica essa realidade como uma questão de gênero (BERNARD *et al.*, 2021; KIM; KIM, 2020; HORTA; TANG, 2023; ARANEDA-GUIRRIMAN *et al.*, 2023). Nesse sentido, as mulheres afirmam que “sentem-se culpadas quando não estão a trabalhar, tanto porque há trabalho por fazer, como porque estão preocupadas com o seu trabalho enquanto passam tempo com os filhos” (GALLARDO, 2021, p. 419), o que indica a contradição na qual elas vivem, preocupadas com seu trabalho quando estão passando um tempo com seus filhos, e preocupadas com seus filhos quando estão trabalhando, o que pode gerar uma grande sobrecarga emocional, em que elas vivem com um constante medo de sacrificar muito em qualquer uma dessas duas direções (HORTA; TANG, 2023).

Essa reflexão foi feita também por Sougou *et al.* (2022, p. 12) que afirmou que “a cultura organizacional e as políticas institucionais insensíveis ao gênero tornam o processo de libertação trabalhoso para as mulheres, fazendo com que muitas sucumbam à pressão para se conformarem às expectativas de gênero, o que põe em risco sua carreira”. Nesse sentido, torna-se necessário que o cenário acadêmico passe uma transformação, em que as mulheres possam ter os mesmos direitos e privilégios que os seus colegas homens, buscando construir um ambiente neutro em termos de gênero (ARANEDA-GUIRRIMAN *et al.*, 2023).

Porém, apesar da falta de apoio das instituições, Kim e Kim (2020, p. 12) identificaram que “o apoio prático, acadêmico e emocional que algumas acadêmicas recebem de outras mulheres acadêmicas nas suas redes também as ajuda a se manter nesse contexto”, o que indicou a importância da relação entre as mulheres que estão inseridas nesses ambientes. Ainda assim, o modo como essas instituições atuam é um exemplo do papel que a mulher cumpre nas sociedades, sendo desvalorizadas na realização de trabalhos que não estejam relacionados com a maternidade e com as atividades domésticas. Isso contribui para a identificação de hierarquias

de gênero que continuam a criar barreiras para o progresso das carreiras das mulheres em direção à equidade no ambiente acadêmico.

#### **4.4. Síntese analítica: os contextos e os desafios nas carreiras acadêmicas de mulheres**

Os resultados advindos dos artigos que integraram esta revisão sistemática foram divididos em três temas centrais: a) as desigualdades de gênero no ambiente acadêmico e o conceito de teto de vidro; b) ) maternidade: uma barreira para o progresso na carreira acadêmica; c) a dificuldade para equilibrar trabalho acadêmico e as responsabilidades familiares e, em cada um desses temas foi possível identificar categorias interconectadas. Nas discussões sobre as desigualdades de gênero no ambiente acadêmico, abordou-se que a academia pode ser observada sob uma ótica de dominação masculina, na qual as regras e valores construídos foram feitos de homens para homens, perspectiva que dificulta a entrada de mulheres. Para compreender esse processo, identificou-se a forma como a sociedade é construída em seus múltiplos fatores sociais e históricos, que envolvem o trabalho em um ambiente profissional, mas não se restringem a ele. Os contextos sociais, culturais e políticos (GUNZ; MAYRHOFER; TOLBERT, 2011) da sociedade contemporânea identificam que a mulher pertence à uma esfera privada que seria a esfera doméstica, enquanto ao homem é permitido o alcance da esfera pública, ou seja, o trabalhar fora de casa e a conquista de seus interesses individuais.

Nessa perspectiva, as mulheres não pertencem ao mercado de trabalho e ao adentrarem nesses ambientes passam por uma série de situações de discriminação somente em razão de seu gênero, passando a existir diversas barreiras invisíveis que atrasam seu progresso na carreira. Essas barreiras podem ser compreendidas também por meio do conceito de teto de vidro que identificou, justamente, as dificuldades para subir na carreira que foram colocadas às mulheres (TARAKANOVSKAYA, 2022). Foi observado que o conceito de teto de vidro é realidade também na academia, como demonstrado em alguns dos artigos desta revisão (ROBERTO *et al.*, 2020; FALCO; CUNTRERA; ATANSIO, 2023; VOHLIDALOVÁ, 2021). O que contribui para que as mulheres estejam sub-representadas em cargos mais altos da hierarquia acadêmica (BARROS; SILVA, 2019; ROBERTO *et al.*, 2020).

Identificou-se que o conceito de teto de vidro é um fator que está diretamente relacionado com o trabalho e com a ocupação profissional das mulheres, porém, está envolto também de outras questões, como o contexto cultural em que essa mulher está incluída. Nesse sentido o trabalho é influenciado pelos fatores contextuais das mulheres (MAYRHOFER; MEYER; STEYER, 2007; GUNZ; MAYRHOFER; LAZAROVA, 2019) o que comprova o entendimento de carreira tratado nesta revisão sistemática. As carreiras enxergam o trabalho como um fator fundamental para seu entendimento, mas também envolve outros fatores, como o contexto cultura e social desse sujeito que, no caso desta análise, trata dos desafios e das barreiras impostas às mulheres somente em razão de seu gênero e que dificultam o desenvolvimento de suas carreiras, não por razões relacionadas ao trabalho, mas por razões que dizem respeito à cultura da sociedade.

Também relacionado à essa cultura, identificou-se a questão da maternidade e a necessidade de equilibrar suas tarefas de trabalho e de cuidado da casa, como discutiu-se nos últimos dois temas. Tarakanovskaya (2022) identificou na literatura que as atividades domésticas, assim como o cuidado dos filhos é responsabilidade predominantemente da mulher, determinação que já está enraizada na sociedade e é passada através das gerações, fazendo com que a mulher, desde criança, seja preparada para assumir essas responsabilidades. Porém, elas têm profundo impacto na carreira dessas mulheres e, em alguns casos, podem fazer com que ela desista da carreira e destine seu tempo para o cuidado da família, entendendo que não é possível conciliar as duas dedicações (EREN, 2020; TOYIBAH; RIYANI, 2022; KIM; KIM, 2020;) e, aquelas que decidem por ser mãe e pesquisadora vivem sobrecarregadas tentando

equilibrar esses dois papéis (GALLARDO, 2021; HUOPALAINEN; SATAMA, 2019; KIM; KIM, 2020).

Portanto, identificou-se que as decisões relacionadas às carreiras acadêmicas de mulheres estão sempre associadas à outros fatores da vida delas, como o contexto cultural e social que as colocam como incapazes de alcançar determinados cargos em suas carreiras e o entendimento de que as atividades domésticas e de cuidado com os filhos são responsabilidades somente das mulheres, o que faz com que elas frequentemente estejam sobrecarregadas tentando conciliar as atividades acadêmicas com as atividades da casa. Em resumo, a vida das mulheres é mediada por fatores mais amplos, como políticos, culturais e sociais nos ambientes que elas vivem e expressam questões que estão interconectadas com suas carreiras acadêmicas e que podem gerar esses vários desafios discutidos nesta revisão.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta revisão buscou responder: como a carreira acadêmica de mulheres foi abordada nas bases de dados *Web of Science (WoS)* e *Scopus* entre os anos de 2019 e 2023? Para isso, foi realizada uma revisão sistemática de literatura com 38 artigos científicos selecionados. Em análise, os dados coletados evidenciaram três temas centrais: a) as desigualdades de gênero no ambiente acadêmico e o conceito de teto de vidro; b) maternidade: uma barreira no progresso da carreira acadêmica; c) a dificuldade para equilibrar trabalho acadêmico e as responsabilidades familiares.

Quanto ao contexto geográfico alvo das pesquisas, as publicações no período investigaram a realidade em países de diversos continentes, mas a ênfase ocorreu para o continente europeu com 16 artigos, seguido do continente americano com 5 artigos, mas contendo um foco na América do Norte com 3 artigos. Foram encontrados poucos artigos sobre a realidade vivenciada pelas mulheres em outros continentes, tais como a Oceania, a África e a Ásia. A análise sobre a carreira acadêmica de mulheres no Brasil foi alvo de dois artigos no período considerado e para ambas as bases. Em referência ao conjunto total de países identificados na revisão, os dados foram reveladores sobre a recorrência de questões de gênero e se referiram às barreiras para a construção e o progresso nas carreiras acadêmicas pelas mulheres.

Sendo assim, foi possível identificar que as carreiras acadêmicas de mulheres nesses países e de uma forma geral, foram construídas em torno de diversas discriminações de gênero. Essa realidade, conforme as pesquisas identificadas na revisão de literatura, ocorreu em razão da academia ser entendida como um espaço no qual predomina-se uma ordem de dominação masculina, na qual as regras e diretrizes foram desenvolvidas de homens para homens (BERNARD *et al.*, 2021; FALCO; CUNTRERA; ATTANSIO, 2023; ZHAO *et al.*, 2023; KIM; KIM, 2020; ARANEDA-GUIRRIMAN *et al.*, 2023; RINCÓN; DOMÍNGUEZ, 2023). Esse cenário faz com que os ambientes acadêmicos possam ser vistos como estruturas de dominação em que o conceito de teto de vidro dificulta o acesso das mulheres e o progresso em suas carreiras. O foco é a produção e a publicação de pesquisas, além dos artigos científicos, sendo identificado o apoio com maior ênfase aos pesquisadores com possibilidade de mobilidade geográfica internacional. Isso vai ao encontro do que explica Jones e Dunn (2007), sobre o fato de que as carreiras podem ser construídas no entorno de fronteiras nos contextos que são socialmente construídas e que podem ser restringir o acesso de determinados grupos a ambientes e oportunidades.

Ao abordar as carreiras acadêmicas de mulheres, constatou-se que elas foram influenciadas por uma série de construções sociais presentes em contextos: os papéis das mulheres na sociedade, sendo vistas como as responsáveis pela casa e pelos filhos; a discriminação de gênero quando elas adentram os espaços acadêmicos que foram interpretados como culturalmente masculinos; as barreiras invisíveis que dificultam o progresso na carreira

acadêmica e fazem com que elas estejam sub-representadas nos cargos mais altos da hierarquia. Essa realidade corrobora o argumento de Gunz, Mayrhofer e Tolbert (2011) ao defenderem sobre a necessidade de uma abordagem mais dinâmica para os estudos sobre as carreiras, que inclua o contexto do trabalho e todos os outros fatores que também influenciam seu desenvolvimento.

O contexto cultural e social revelados com esta revisão sistemática evidenciaram os papéis da mulher como cuidadora dos afazeres domésticos e como cuidadora dos filhos. Por vezes, tais papéis podem evidenciar na vida em sociedade destinos naturalizados para as mulheres: o ser "dona de casa" e o ser mãe, com possibilidade de conflitos entre papéis quando confrontados com o contexto profissional. Ao seguir uma carreira acadêmica, os contextos e suas construções socioculturais, em alguma medida, repercutiram nas decisões e no desenvolvimento das trajetórias das mulheres. Esse contexto assinalou os desafios da administração do tempo para a produção e publicação de artigos, assim como para as pesquisas científicas, com restrições para mobilidade geográfica internacional na carreira. Em síntese, por meio da revisão sistemática foram identificados desafios vivenciados pelas mulheres para o progresso na carreira acadêmica. Elas se deparam com restrições seja para o avanço célere na carreira, para a diversidade de trajetórias socioprofissionais a seguirem, assim como para o alcance e a permanência em cargos diretivos. Os dados analisados reforçam a pertinência de estudos continuados que abordem a construção de carreiras acadêmicas de mulheres na contemporaneidade, com os contornos das dinâmicas sociais e políticas presentes em seus contextos.

Com efeito e considerados os limites de revisão para este artigo, sugere-se a elaboração de mais pesquisas no tema, com uma agenda que sinaliza três recomendações. Primeira, pesquisar a carreira acadêmica em universidades ou institutos de pesquisa no contexto brasileiro, de forma a compreender o processo de construção da carreira acadêmica para mulheres e as suas decisões. Segunda, optar pela abordagem interseccional em novas pesquisas, sendo que na *Scopus* e *WoS* ocorreu um número reduzido de artigos com esta opção. Diante disso, outros marcadores sociais além do gênero podem ser articulados nas pesquisas, tais como a raça, a sexualidade, a classe, e o local de origem. Essa opção pode contribuir para a elevação do potencial analítico dos estudos sobre a construção da carreira acadêmica de mulheres. Terceira, o desenvolvimento de pesquisas que tenham como objetivo central o entendimento das barreiras ou facilitadores que as mulheres encontram em suas carreiras acadêmicas. Especificamente, analisar: a) a existência de movimentos políticos feministas em busca de mudanças no ambiente acadêmico e para favorecer a construção de suas carreiras; b) se na construção da carreira acadêmica são encontradas facilidades ou oportunidades para ascensão socioprofissional das mulheres, a partir de marcadores sociais em uma abordagem interseccional, por exemplo, com articulação a entre raça e gênero.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, C.; GRÁCIO, M. Produção científica brasileira sobre o indicador fator de impacto: um estudo nas bases Scielo, Scopus e Web of Science. **Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 24, n. 54, p. 62-77, 2019.
- ANGELIS, G.; GRUNING, B. Gender inequality in precarious academic work: female adjunct professor in Italy. **Frontiers in Sociology**, v. 4, n. 87, p. 1-12, 2020.
- ANGERVALL, P.; BEACH, D. Dividing academic work: Gender and academic career at Swedish universities. **Gender and Education**, v. 3, n. 3, p. 1-17, 2020.
- ARANEDA-GUIRRIMAN, C.; SEPÚLVEDA-PÁEZ, G.; PEDRAJA-REJAS, L.; MARTÍN, J. Women in academia: an analysis through a scoping review. **Frontiers in Education**, v. 8, p. 1-11, 2023.

ARTHUR, M.; HALL, D.; LAWRENCE, S. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. In: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B.S. (Ed.) **Handbook of career theory**. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. p.7-25.

ATOCHE, T.; CASTRO, P.; BRIONES, J. Diferencias de género en la carrera académica en contabilidad en la universidad pública española. **Revista de Contabilidad**, v. 26, n. 2, p. 181-199, 2023.

AZAR, P.; CAMOU, M.; HERNÁNDEZ, M.; MAUBRIGADES, S.; ROMÁN, C. ¿Es breve el espacio em que no estás? Desigualdades de género en la participación producción académica en historia económica en Uruguay. **América Latina en Historia Económica**, v. 30, n. 1, p. 1-29, 2023.

BARROS, S.; SILVA, L. Desenvolvimento na carreira de bolsistas de produtividade: uma análise de gênero. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 71, n. 2, p. 68-83, 2019.

BERNARD, S.; ROSE, A.; DAINTY, A.; HASSAN, T. Understanding social constructions of becoming an academic through women's collective career narrative. **Journal of Further and Higher Education**, v. 45, n. 10, p. 1-15, 2021.

BONACHE, H.; CARBALLO, V.; CHAS, A.; DELGADO, N. Go to the extra mile: A gender approach towards parenthood in early-career academics. **Journal of Gender Studies**, v. 31, p. 1-12, 2022.

BOSCO, A.; VERNEY, S.; BERMÚDEZ, S.; TONARELLI, A. Surviving in a male academia: gender gap, publication strategies and career stage in south European political science journals. **European Political Science**, p. 1-24, 2023.

BOURABAIN, D. Everyday sexism and racism in the ivory tower: the experiences of female early career researches on the intersection of gender and ethnicity in the academic workplace. **Gender, Work & Organization**, v. 28, n. 1, p. 1-43, 2020.

CAMERON, S.; BLACKBURN, R. Sponsorship and academic career success. **The Journal of Higher Education**, v. 52, n. 4, p. 369-377, 1981.

CHECHIK, E. Parenthood and gender in Russian academia. **Educational Studies**, n. 4, p. 317-342, 2023.

CHEN, J.; SU, Y.; SI, H.; CHEN, J. Managerial áreas of construction and demolition waste: A scientometric review. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 15, n. 2350, p. 1-20, 2018.

CIDLINSKÁ, K. How not to scare off women: different needs of female early-stage researchers in STEM and SSH fields and the implications for support measures. **Higher Education**, v. 78, p. 365-388, 2019.

COOPER, O. Where and what are the barriers to progression for female students and academics in UK higher education? **Perspectives: Policy and Practice in Higher Education**, v. 23, n. 2, p. 93-100, 2019.

CORDEIRO, A.; OLIVEIRA, G.; RENTERÍA, J.; GUIMARÃES, C. Revisão sistemática: Uma revisão narrativa. **Comunicação Científica**, v. 34, n. 6, p. 428-431, 2007.

DELICADO, A.; ALVES, N. Fugas de cérebros, tetos de vidro e fugas na canalização: mulheres, ciência e mobilidade. **Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade**, p. 8-31, 2013.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, I. **O planejamento da pesquisa qualitativa: Teorias e Abordagens**. Porto Alegre: Artimed, 2006.

EREN, E. Never the right time: Maternity planning alongside a science career in academia. **Journal of Gender Studies**, v. 31, p. 1-13, 2020.

FALCO, V.; CUNTRERA, D.; ATTANASIO, M. Gender differences in career advancements in Italian universities over the last 20 years. **Genus**, v. 79, n. 14, p. 1-16, 2023.

GAIASCHI, C.; MUSUMECI, R. Just a matter of time? Women's career advancement in neo-liberal academia: an analysis of recruitment trends in Italian universities. **Social Sciences**, v. 9, n. 163, p. 1-19, 2020.

GALIZZI, G.; McBRIDE, K.; SIBONI, B. Patriarchy persists: experiences of barriers to women's career progression in Italian accounting academia. **Critical Perspectives on Accounting**, n. 102625, p. 1-19, 2023.

GALLARDO, M. Does maternity affect women's careers? Perceptions of working mothers in academia. **Educación XXI**, v. 24, n. 1, p. 405-428, 2021.

GONÇALVES, K. Why are you doing here, I thought you had a kid now? The stigmatization of working mother in academia – a critical self-reflective essay on gender, motherhood and the neoliberal academy. **Gender and Language**, v. 13, n. 4, p. 469-487, 2019.

GROSSI, M.; BORJA, S.; LOPES, A.; ANDALÉCIO, A. As mulheres praticando ciência no Brasil. **Estudos Feministas**, v. 24, n. 1, p. 11-30, 2016.

GUIMARÃES, R. O future da pós-graduação: avaliando a avaliação. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 4, n. 8, p. 282-292, 2007.

GUNZ, H; MAYRHOFER, W; LAZAROVA, M. The concept of career and fields of career studies. Studying careers In: **Routledge Companion of Career Studies**. London: Routledge 2019.

GUNZ, H.; MAYRHOFER, W.; TOLBERT, P. Career as social and political phenomenon in the globalized economy. **Organization Studies**, v.32, n.12 p. 1613-1620, November, 2011.

HARVEY, M.; JONES, S. Challeng accepted: women claiming leadership in higher education learning and teaching. **Journal of University Teaching and Learning Practice**, v. 19, n. 1, p. 67-88, 2022.

HENDERSON, E. Sticky care and conference travel: unpacking care as an explanatory factor for gendered academic immobility. **Higher Education**, v. 82, p. 715-730, 2020.

HORTA, H.; TANG, L. Male and female academics' gendered perceptions of academic work and career progression in China. **Higher Education Quartely**, v. 77, p. 515-536, 2023.

HUOPALAINEN, A.; SATAMA, S. Mothers and researches in the making: negotiating new motherhood within the new academia. **Human Relations**, v. 72, n. 1, p. 98-121, 2019.

IBARRA, A.; RAMOS, N.; OLIVEIRA, M. **Desafios das mulheres na carreira científica no Brasil: Uma revisão sistemática**. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. PUCRS. p. 1-13, 2020.

ICHIKAWA, E.; YAMAMOTO, J.; BONILHA, M. Ciência, tecnologia e gênero: desvelando o significado de ser mulher e cientista. **Serviço Social em Revista**, v. 11, n. 1, 2008.

JONES, C.; DUNN, M.B.; Careers and institutions: the centrality of careers to organizational studies. In: GUNZ, G.; PEIPERL, M. (Ed.). **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007. p.437-450.

KIM, Y.; KIM, S. Being an academic: how junior female academics in Korea survive in the neoliberal context of patriarchal society. **Higher Education**, v. 81, p. 1-18, 2020.

LIMA, B. **Teto de vidro ou labirinto de cristal? As margens femininas das ciências**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em História da Universidade de Brasília. 2008. 133p.

MACFARLANE, B.; BURG, D. Women professor and the academic housework trap. **Journal of Higher Education Policy and Management**, v. 41, n. 3, p. 1-13, 2019.

MACHADO-TAYLOR, M.; WHITE, K.; GOUVEIA, O. Satisfação profissional dos acadêmicos: O gênero importa? **Higher Education Policy**, v. 27, p. 363-384, 2014.

MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J. Contextual issues in the study of careers. In: GUNZ, G.; PEIPERL, M. (Ed.). **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007. p.215-240.

MBUKANMA, I.; STRYDOM, K. Challenges to and enablers of women's advancement in academic careers at a selected south African university. **International Journal of Learning, Teaching and Educational Research**, v. 21, n. 12, p. 44-64, 2022.

MINAYO, M. **O desafio do conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 7ª Edição. São Paulo, 2000. 269p.

MIRICK, R.; WLADKOWSKI, S. Women's experiences with parenting during doctoral education: impact on career trajectory. **International Journal of Doctoral Studies**, v. 15, p. 89-110, 2020.

MOSCHKOVICH, M.; ALMEIDA, A. Desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**, v. 58, n. 3, p. 749-789, 2015.

NAZARSKA, G. Opportunities for a scientific career of women scientists at the Bulgarian academy of sciences. **Fórum Balcanístico**, v. 1, p. 120-137, 2021.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Revista de Inclusão Social**, v. 5, n. 1, p. 68-77, 2011.

RINCÓN G.; DOMÍNGUEZ, A. Academic career advances and gender gap. **Political Studies Review**, v. 21, n. 1, p. 42-62, 2023.

ROBERTO, F.; REY, A.; MAGLIO, R.; AGLIATA, F. The academic glass-ceiling investigating the increase of female academicians in Italy. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 28, n. 5, p. 1-24, 2020.

RICHARDSON, J.; ZIKIC, J. The darker side of an international academic career. **Career Development International**, v. 12, n. 2, p. 164-186, 2007.

ROCHA-CAPUÇ, C.; MADEIRA, R. Desigualdade de gênero, internacionalização e trajetórias acadêmicas na ciência política. **Dossiê: História, Desenvolvimento e Ensino da Ciência Política**, v. 19, n. 3, p. 545-563, 2019.

ROCHA, F.; PEREDA, P.; MATSUNAGA, L.; DIAZ, M.; NARITA, R.; BORGES, B. Gender differences in the academic career of economics in Brazil. **Cuadernos de Economía**, v. 15, n. 84, p. 1-26, 2021.

SAMPER-GRAS, T.; JABBAZ, M.; TOMÁS, S.; FERRER, A. ¡No son las criaturas en la academia! Brechas salariales de género y carrera investigadora en la universidad. **Asparkia**, v. 39, p. 165-184, 2021.

SANTOS, G. O gênero e a carreira acadêmica: Uma análise das barreiras organizacionais. **Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 10, n. 2, p. 241-260, 2004.

SOUGOU, N.; NDIAYE, O.; NABIL, F.; FOLAYAN, M.; SARR, S.; MBAYE, E.; MARTÍNEZ-PÉREZ, G. Barriers of west African women scientists in their research and academic careers: a qualitative research. **PLoS ONE**, v. 17, n. 3, p. 1-15, 2020.

TARAKANOVSKAYA, K. Desequilíbrio de gênero na ciência: Estatísticas, objetivos e significados subjetivos. **Revista de Pesquisa de Políticas Sociais**, v. 20, n. 1, p. 53-66, 2022.

TOYIBAH, D.; RIYANI, I. Doing gender and race intersectionality: the experiences of female maori and nonwhite academics in New Zealand. **International Journal of Asia Pacific Studies**, v. 18, n. 1, p. 31-47, 2022.

VOHLÍDALOVÁ, M. Early-career women academics: Between neoliberalism and gender conservatism. **Sociological Research Online**, v. 26, n. 1, p. 27-43, 2021.

ZACHER, H.; RUDOLPH, C.; TODOROVIC, T.; AMMANN, D. Academic career development: A review and research agenda. **Journal of Vocational Behavior**, v. 110, p. 357-373, 2018.

ZHAO, X.; AKBARITABAR, A.; KASHYAP, R.; ZAGHENI, E. A gender perspective on the global migration of scholars. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 120, n. 10, p. 1-10, 2023.