

**RELAÇÕES DE TRABALHO E CARREIRAS DOCENTES DA SAÚDE EM UMA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORDESTE**

ANA KARENINA DANTAS SILVESTRE LEAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)

LUCIMEIRY BATISTA DA SILVA RABAY
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)

Agradecimento à orgão de fomento:
CAPES - Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

RELAÇÕES DE TRABALHO E CARREIRAS DOCENTES DA SAÚDE EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORDESTE

1 INTRODUÇÃO

O papel das mulheres no mercado de trabalho é sobrecarregado pela expectativa social de que sejam as principais responsáveis pelo cuidado da família, mesmo com jornadas de trabalho iguais às dos homens. Além de suas carreiras, as mulheres assumem a maior parte dos afazeres domésticos e cuidados familiares, limitando o tempo para o desenvolvimento profissional. Essa realidade afeta inclusive as docentes de universidades públicas, como discutido por Santos (2018), que devido à falta de tempo adequado, muitas mulheres realizam atividades acadêmicas à noite ou nos fins de semana, o que compromete a produtividade, dificulta a progressão na carreira, estagna salários e causa abalos psicológicos.

Embora as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) sejam regulamentadas por regime jurídico próprio com ingresso igualitário via concurso público, isso não garante às mulheres progressão de carreira em iguais condições. Fatos como este levam a refletir que, apesar de homens e mulheres ingressarem em condições iguais, não “significa que existam as mesmas condições e oportunidades, que mantenha o equilíbrio [na divisão] entre homens e mulheres, pois, em geral os cargos titulares nas posições de poder e prestígio são ocupados pelos homens” (Silva, 2021, p. 2). Essa situação ocorre porque os homens investem em suas redes de contatos e apoiadores, começando no ambiente de trabalho e se fortalecendo em espaços exclusivamente masculinos, dos quais as mulheres são excluídas e não são bem-vindas (Silva, 2021).

Nas primeiras décadas do século XXI, estudos acadêmicos, especialmente em Educação, Sociologia e estudos feministas, começam a visibilizar a diferença entre as carreiras de homens e mulheres nas universidades. (Pérez Sedeño, 2001; Cruz, 2012; Barreto, 2014; Carvalho; Rabay, 2014; Savigny, 2014; Silva, 2017). A pesquisa de Silva (2017) explora as carreiras de mulheres em cursos tradicionalmente dominados por homens, como Engenharia Mecânica e Física, onde a representação feminina é extremamente baixa. Em contraste, um departamento na área de saúde mostrou que a maioria dos docentes são mulheres, levantando a questão se relações de trabalho e trajetórias profissionais são mais favoráveis quando elas são maioria. A variação nos regimes de trabalho e a atratividade financeira de atividades externas na área de saúde também levantam questionamentos sobre a influência desses fatores na carreira acadêmica feminina. Estes diferenciais da área inquietaram as pesquisadoras, estabelecendo a seguinte questão de pesquisa: *como ocorrem as relações de trabalho e de gênero nas carreiras de mulheres em um departamento vinculado à área de saúde, de uma Universidade Federal do Nordeste?*

Para elucidar esta questão, a investigação teve como objetivo geral: compreender as relações entre o trabalho docente e o gênero em um departamento da área de saúde de uma universidade federal nordestina. Para alcançá-lo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: (a) analisar como ocorrem as relações de gênero e de trabalho no referido departamento e (b) estudar como as relações de gênero e de trabalho podem refletir possíveis impactos, preconceitos e discriminações no desenvolvimento das carreiras docentes das mulheres inseridas nesse contexto.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Relações de Trabalho e Gênero

Antes de abordar os aspectos teóricos das relações de trabalho e a forma como elas se apresentam para determinado gênero, é necessário considerar a diferença entre gênero e sexo.

Para Barreto (2014), gênero é um conjunto de práticas sociais que caracteriza o que se entende como feminino ou masculino, em razão de atributos e comportamentos de cada um. Para Santos (2018), normas, valores, conceitos e práticas são cultural e simbolicamente significadas, e o conceito de gênero visa desfazer essa naturalização das representações, em que homens e mulheres são tratados de maneiras distintas desde o momento do seu nascimento. É importante destacar que o termo não se refere à sexualidade, mas sim às concepções das práticas sociais que moldam as diferenças entre feminino e masculino de acordo com diversas culturas. Já o entendimento de sexismo está ligado a ideia de inferioridade e superioridade em relação ao sexo que geram atitudes discriminatórias, ocasionadas por relações de poder desiguais e atribuição de significados pejorativos a um dos gêneros (Barreto, 2014).

Segundo Haraway (2004), as teorias feministas de gênero buscam associar o aspecto da opressão das mulheres em detrimento ao contexto cultural, na qual é marcante as distinções entre sexo e gênero. A mesma autora prossegue em suas colocações dizendo que o paradigma da identidade de gênero era baseado na explicação funcionalista e essencializante da percepção de Simone de Beauvoir, nos anos 1940, de que, não se nasce mulher, torna-se mulher. Contudo, para os funcionalistas burgueses e existencialistas pré feministas, essa construção do que poderia ser uma mulher ou um homem, tornou-se um problema, visto que, no período do pós guerra, houve uma reformulação dos fundamentos das vidas das mulheres, modulados pelo sistema dominado por homens, em um ambiente capitalista.

Cruz (2012) destaca que culturalmente são atribuídas ao gênero feminino características como sensibilidade, afetividade, paciência, atenção aos detalhes e improviso, associadas ao sentimentalismo, domesticidade e falta de profissionalismo. Essas atribuições criam obstáculos para melhorar as condições no exercício da docência.

2.1.1 Divisão Sexual do Trabalho e do Conhecimento

A sociedade, segundo Hirata e Kergoat (2007 *apud* Almeida Neto; Costa; Helal, 2016), enxerga a divisão social do trabalho partindo de dois princípios. O primeiro é o da separação, que significa que existe um tipo de trabalho a ser executado por homens e outro por mulheres. Já o princípio hierárquico atribui valor ao trabalho, em que o do homem é mais valorizado. Esses princípios são legitimados pela ideologia naturalista, que envolve o rebaixamento do sexo biológico às práticas e papéis sociais, como se fosse o destino natural da espécie. Baseado nisso, essa divisão é modulada histórica e socialmente, a produtividade fica sob responsabilidade do gênero masculino, e ao gênero feminino, cabe a reprodução (Hirata; Kergoat, 2007 *apud* Almeida Neto; Costa; Hela, 2016). Neste sentido, os homens se tornam os provedores, e as mulheres assumem a obrigação de cuidar da casa e da família.

O sistema patriarcal, como relatado por Cruz (2012), marcou a primeira geração de mulheres, que atribui o papel de mãe e esposa à sua identidade social. Na geração mais recente, que passa pelas universidades, experimenta um contexto onde a participação feminina no mercado de trabalho e o sucesso na profissão são objetivos desejáveis e legitimados socialmente. Observa-se que desde a década de 1990, o nível escolar das mulheres cresce em relação aos homens. De maneira geral, como afirma Abramo (2007), o mercado de trabalho conta com o aumento da presença das mulheres, contudo, esse é um fenômeno desigual, visto que para alcançar as mesmas oportunidades que os homens, elas devem ser mais qualificadas. Outro fato é que a ocupação de cargos formais é menor no gênero feminino, com menores salários. Em se tratando de cargos de chefia, a desigualdade de gênero torna-se evidente. Estudos realizados (Neves, 2006; Chies, 2010 *apud* Dametto; Esquinsani, 2015) destacam que o gênero masculino é maioria na ocupação de cargos superiores, mesmo que a qualificação seja igual ou inferior à das mulheres. No contexto da

docência, cabe destacar o papel da mulher enquanto professora. A destinação para a mulher da maternidade e do magistério seria uma extensão do seu papel. Ou seja, os alunos seriam vistos como filhos e a docência seria uma ampliação da atribuição feminina da maternidade. E mesmo que a mulher assuma uma profissão, ela ainda mantém as demandas e relações familiares que possuía antes de ingressar no mercado de trabalho. Mesmo com dupla jornada de trabalho, é de sua responsabilidade o bem-estar dos filhos, os afazeres domésticos e o cuidado com o marido (Dametto; Esquinsani, 2015).

Segundo Santos (2018), historicamente as mulheres assumem responsabilidades familiares com crianças, idosos e deficientes, resultando na realização de trabalho acadêmico nos finais de semana e em horários de descanso. Isso evidencia a sobrecarga na vida de uma docente, que enfrenta não apenas a dupla jornada de trabalho, mas também exigências de produtividade que afetam o estado psicológico e criam obstáculos para o progresso na carreira, resultando em estagnação salarial. No mundo da ciência, mulheres que aspiram alcançar os níveis mais altos de suas carreiras muitas vezes seguem o exemplo dos homens, inclusive em relação à maternidade. Elas podem optar por não ter filhos ou, se decidem tê-los, fazem isso de maneira discreta para evitar serem julgadas por suas capacidades. Como alguns casos de cientistas relatados nos estudos de Schiebinger (2001), exemplo, o de Ellen Williams que programou sua primeira gravidez para coincidir com um ano sabático e combinou licenças de saúde e férias para o nascimento do segundo filho. Além disso, é comum, conforme levantado por Schiebinger (2001), que quando os maridos também são cientistas, o reconhecimento profissional seja atribuído a ele e, mesmo o casal não sendo exatamente da mesma área, a contribuição da mulher pode estar sob suspeita de ter tido a colaboração do marido.

Apesar dos desafios enfrentados pelas docentes, a presença feminina na educação tem crescido. Isso é evidente em cursos tradicionalmente dominados por homens, como os de ciências exatas, embora ainda não tenham alcançado total igualdade e reconhecimento. No entanto, essa tendência serve de exemplo para as novas gerações, proporcionando representação e inspiração para alunas tanto na sala de aula quanto na futura profissão. (Santos; Radl-Philpp, 2015 *apud* Sousa, 2021).

2.1.2. Relações de Trabalho no Ambiente Acadêmico

Conforme Santos (2018), no contexto do trabalho docente, problemas como o não-reconhecimento do trabalho, solidão, desrespeito, falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, sobrecarga de tarefas e falta de autonomia contribuem para o adoecimento de docentes. Esses problemas são exacerbados pela cultura que valoriza a quantidade de produção acadêmica em detrimento da qualidade.

São vários os obstáculos enfrentados por docentes para manter a atuação em ensino, pesquisa e extensão, pois a produção e transferência de conhecimentos passam a ser vistos como sistema de produção de bens e serviços (Soares; Mafra; Faria, 2018). Há tempos, o trabalho docente é precarizado, seja por parte dos recursos didáticos, normas, excessos de funções administrativas e burocráticas assumidas, além de instalações inadequadas e remuneração insatisfatória, levando a condições estressantes, que interferem nos aspectos profissionais e pessoais desses indivíduos (Perez, 1992 *apud* Soares; Mafra; Faria, 2018). Nascimento, Daibem e Anjos (2019) revelaram que muitos docentes percebem as relações de poder no ambiente acadêmico como injustas e desrespeitosas, o que prejudica as relações de trabalho. A idealização da docência como uma vocação que exige sacrifício intensifica essa frustração, levando a uma sensação de perda de dignidade. Além disso, o estudo destacou várias formas de desmotivação entre os docentes, incluindo sentimentos de desrespeito, isolamento e falta de reconhecimento, resultantes de conflitos entre colegas, afetando

negativamente o bem-estar e as relações interpessoais.

Em se tratando da presença das mulheres no ambiente acadêmico, em relatório da CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, as mulheres representam 54,2% das pessoas matriculadas em curso de mestrado e doutorado reconhecidos no país (CAPES, 2022). Na carreira acadêmica, é comum o enfrentamento de obstáculos pessoais e institucionais, que trazem como consequências adiamento e desmotivação à atuação docente. As docentes enfrentam barreiras significativas, assumindo múltiplas responsabilidades como mães, esposas e profissionais, o que complexifica sua busca por qualificação. Essa realidade é agravada pelas diferenças de gênero enraizadas cultural e historicamente. Apesar desses desafios, as mulheres conseguem superá-los, conforme discutido por Cruz (2012).

2.2. Lei Plano de Cargos e Carreiras

A Lei 12772 de 28 de dezembro de 2012 refere-se ao plano de carreira do docente do Magistério Federal, da contratação de professores, da remuneração e outros assuntos de interesse do professor das universidades públicas federais do Brasil. Ainda de acordo com a referida lei, as classes da carreira, que são divididas em Professor Adjunto A, se tiver o título de doutor; Assistente A, se portador de título de mestre; e Auxiliar A, se apenas graduado ou com o título de especialista. Na Classe B, temos o Professor Assistente; na Classe C, o Professor Adjunto; e Professor Associado e Professor Titular, nas Classes D e E, respectivamente (Brasil, 2012).

Conforme o Art. 8º da Lei 12.772, o ingresso na Carreira do Magistério Superior ocorrerá mediante aprovação em concurso público de provas e títulos. O Art. 12º estabelece que o desenvolvimento na carreira se dá por progressão funcional e promoção, com possibilidade de progresso a cada 24 meses após aprovação de relatório de desempenho. O regime de trabalho pode ser de 40 horas semanais com dedicação exclusiva, 20 horas semanais em tempo parcial, ou, em casos excepcionais, 40 horas semanais sem exclusividade. (Brasil, 2012). A Lei 12772/2012 (Brasil, 2012), aliada a Lei 8112/90, que trata sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis, incluindo os das autarquias públicas federais (Brasil, 1990), além das resoluções que regulamentam as atividades do magistério superior, visam garantir a igualdade de oportunidades.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A universidade abordada é uma autarquia especial vinculada ao Ministério da Educação, com atuação nas áreas de Ensino, Pesquisa e Extensão, e campi em cinco cidades do estado. Segundo Monte (2020), são 124 cursos de graduação e 112 de pós-graduação, contando com 5.870 servidores, incluindo docentes e técnicos administrativos. O centro de estudo abriga cursos de graduação e programas de pós-graduação na área da saúde, com 55 técnicos-administrativos e 159 docentes (72 mulheres, 45% do total), atendendo a 800 estudantes. No departamento pesquisado, dois terços dos docentes são mulheres, justificando sua escolha para a investigação. Diferente de outras áreas onde a maioria dos docentes opta por 40 horas semanais com Dedicação Exclusiva (DE), no departamento em questão há uma diversidade maior na carga horária devido aos ganhos financeiros mais elevados em outras atividades. Apenas três docentes atuam com Dedicação Exclusiva. Embora a maioria dos docentes seja mulher, a chefia do setor, a coordenação do curso e a direção do Centro são ocupadas por homens. O principal objetivo da pesquisa foi compreender as relações entre trabalho e gênero neste departamento de saúde, buscando entender como essas relações impactam a vida profissional e pessoal das docentes:

- a. Analisar como ocorrem as relações de gênero e de trabalho no referido departamento;

b. Estudar como as relações de gênero e de trabalho podem refletir possíveis impactos, preconceitos e discriminações no desenvolvimento das carreiras docentes das mulheres inseridas nesse contexto.

Diante das visões que a sociedade impõe sobre os diferentes papéis que homens e mulheres culturalmente devem desempenhar, além das relações de trabalho que as docentes são submetidas, a pesquisa se desenvolveu em busca de resposta para a seguinte pergunta: *como ocorrem as relações de trabalho e de gênero nas carreiras de mulheres em um departamento da área de saúde, de uma Universidade Federal do Nordeste?*

A pesquisa utilizou uma metodologia de caráter básico, voltada para contribuir com o enriquecimento do tema e aumentar o conhecimento sobre o assunto abordado. Seguindo a classificação de Collis e Hussey (2005), a pesquisa é qualitativa, utilizando métodos e teorias apropriados para a análise dos dados com o objetivo de produzir conhecimento (Flick, 2004). Foi realizado um estudo documental utilizando arquivos digitais disponibilizados na internet pela instituição. Inicialmente foi encaminhado, no dia 25 de abril de 2022, um questionário no Google Forms para as docentes, visando coletar informações sobre seu perfil pessoal e profissional e seu aceite em participar do estudo. A seleção das entrevistadas, portanto, foi por acessibilidade (Vergara e Caldas, 2005), das que aceitaram contribuir, em resposta específica à consulta virtual. No mesmo instrumento, a docente expressou interesse em participar de uma entrevista, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e fornecendo seu contato telefônico para agendar a entrevista posteriormente. No total, foram selecionadas cinco docentes deste departamento da área de saúde. As entrevistas foram realizadas remotamente, entre os dias de 26 de abril e 03 de agosto de 2022 por meio do Google Meet ou Zoom, gravadas e transcritas, com média de duração de uma hora, sendo a mais curta de 40 minutos, e a mais prolongada de 1 hora e 30 minutos.

Para atingir os objetivos, a técnica utilizada foi a entrevista semiestruturada, que se baseia em roteiro pré-determinado com espaço para que a entrevistadora inclua questões pertinentes, que visem aprofundar algumas respostas, como observam Collis e Hussey (2005). Quanto ao tratamento e análise dos dados qualitativos, foi aplicada a técnica da análise de discurso. Para a autora Rosalind Gill (2002), a análise de discurso tem quatro temas principais: (i) preocupação com o discurso em si; (ii) visão da linguagem como construtiva e construída; (iii) o discurso visto como uma forma de ação e (iv) o discurso visto como organização retórica. O termo “discurso” utilizado pela autora, deve ser entendido como “todas as formas de fala e textos, seja quando ocorre naturalmente nas conversações, como quando é apresentado como material de entrevistas” (Gill, 2002, p. 247). O processo de análise dos dados consistiu em interpretar a entrevista como uma conversa apoiada em conceitos básicos para analisá-la, confrontado com os argumentos encontrados na literatura.

As questões do roteiro foram elaboradas para coletar informações sobre relações de trabalho, gênero e aspectos da vida pessoal e profissional, divididas em quatro categorias: 1) Aspectos da Carreira Profissional; 2) Cotidiano Acadêmico; 3) Conciliação da Vida Familiar e Profissional; e 4) Motivação. Para análise interpretativa dos dados, cada categoria recebeu subtítulos para melhor compreensão: i) Aspectos da Carreira Profissional - Influências; ii) Cotidiano Acadêmico - Oportunidades e Obstáculos - Divisão Sexual do Trabalho e Ambiente Acadêmico; iii) Conciliação da Vida Familiar e Profissional - Ambiente Familiar, Carreira e Qualificação; e iv) Motivação - Perspectivas. Essa abordagem permitiu a sugestão de procedimentos para análise interpretativa de entrevistas semiestruturadas (Mattos, 2006), utilizando a análise do discurso como método.

3.1 Perfil das Entrevistadas

No momento da coleta de dados, o departamento estudado contava com 14 mulheres e 5 homens como docentes. Apesar da maioria feminina, o cargo de chefia do departamento era ocupado por um homem. A maioria dos docentes não tinha vínculo de dedicação exclusiva (DE), o que despertou interesse no estudo, pois as mulheres conciliavam suas atividades acadêmicas com outros empregos e responsabilidades pessoais. Do total de 19 docentes, apenas três atuavam com DE, enquanto dez trabalhavam em regime de 40 horas semanais (T40) e cinco em regime de 20 horas semanais (T20). Os dados foram coletados através do Google Forms na primeira etapa da pesquisa, visando traçar o perfil das entrevistadas e entender seu engajamento em atividades acadêmicas como pesquisa e extensão. O perfil pessoal e funcional das entrevistadas é apresentado no quadro abaixo:

QUADRO 1 - DADOS PESSOAIS E FUNCIONAIS DAS ENTREVISTADAS

ENTREVISTADA	IDADE	RAÇA/ETNIA	ESTADO CIVIL	Nº DE FILHOS	REGIME DE TRABALHO	TITULAÇÃO
E1	56	PARDA	CASADA/UNIÃO ESTÁVEL	3	DEDICAÇÃO EXCLUSIVA	DOCTORADO
E2	60	NEGRA	CASADA/UNIÃO ESTÁVEL	3	DEDICAÇÃO EXCLUSIVA	DOCTORADO
E3	52	BRANCA	CASADA/UNIÃO ESTÁVEL	2	T40	MESTRADO
E4	53	BRANCA	SEPARADA/DIVORCIADA	0	T20	ESPECIALIZAÇÃO
E5	42	PARDA	SEPARADA/DIVORCIADA	2	T40	DOCTORADO

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Análise das Entrevistas

Para a condução da entrevista, foi utilizado um roteiro semi-estruturado, proporcionando flexibilidade na narrativa. As entrevistas gravadas foram transcritas e analisadas para compreender as Relações de Trabalho e de Gênero na carreira das docentes, incluindo impactos, preconceitos e discriminações. Para manter o sigilo das participantes, seus nomes foram substituídos por códigos com a letra 'E' e o número sequencial da entrevista.

4.1.1 Aspectos da Carreira Profissional - Influências

O roteiro começa investigando se houve alguma influência na escolha da carreira docente e/ou fatores que contribuíram para essa decisão. As referências citadas incluem um marido que era professor, um docente da época da universidade e uma mãe professora. As entrevistadas E4 e E5 relataram que a decisão de ser docente surgiu de um desejo de infância de serem professoras. Quatro docentes afirmaram que a escolha da carreira acadêmica não foi conscientemente influenciada pelo fato do gênero, com exceção de E3. A docente E3 relatou que escolheu a carreira na docência para ter uma vida mais tranquila e poder cuidar dos filhos, devido ao fato de ser mãe:

[...]como eu nunca quis viver com muito plantão [regime de trabalho comum à área de saúde], trabalhar à noite... isso é uma coisa que eu nunca gostei [...]. Então, eu entendi que optar pela docência ia ser melhor para mim. Ia ser mais agradável. A minha vida não ia ser tão corrida (E3)

A entrevistada E2 menciona que o gênero influenciou apenas na escolha da área médica. Inicialmente considerou fazer Residência Médica em uma especialidade, mas optou

por outra devido à conveniência e à facilidade de conciliar com a maternidade. E2 também observa que há mais mulheres na especialidade escolhida (Pediatria), atribuindo isso ao estereótipo de que as mulheres são vistas como "provedoras da saúde". Esse ponto reflete a ideia de Barreto (2014) de que estereótipos de gênero moldam o significado das ocupações, determinando certas profissões como mais apropriadas para mulheres.

4.2.2. Oportunidades e Obstáculos - Divisão Sexual do Trabalho

A pesquisa destaca as oportunidades e obstáculos enfrentados pelas mulheres docentes, na qual a maioria acredita que as oportunidades na carreira acadêmica são iguais para homens e mulheres, garantidas por resoluções e leis que regem a profissão:

Eu acho que as oportunidades são as mesmas [...] eu não vejo diferença (E3).

Não, eu não vejo que existam [diferenças] professoras e médicas, a minha linha é medicina [...] Eu não vejo essa diferença (E4).

Duas participantes inicialmente não acreditam que haja diferenças nas oportunidades entre os gêneros. Elas atribuem o crescimento na carreira acadêmica ao exercício da docência com dedicação exclusiva e destacam que muitos professores e professoras do curso não se dedicam à vida acadêmica:

O pessoal da medicina não se dedica tanto à docência.[...] talvez tenha mais homens do que mulheres se destacando, mas não sei se é por causa do gênero, porque em medicina você **não vê muita dedicação à docência**...(E5).

Eu realmente nunca prestei muita atenção 'nisso', porque como eu fiz minha carreira muito focada na docência (sendo professora com DE) então não teve muita diferença nesse sentido. Mas **eu acredito que se eu não fosse DE, ficaria muito mais difícil de conciliar minha progressão na carreira com outra atividade** [...](E1).

A docente E2, ao ser questionada sobre igualdade de oportunidades, revela que nos cargos de gestão a diferença de tratamento ainda é notável, o que já foi observado na tese de doutorado de Silva (2017), em que a autora destaca que na gestão há pouca participação das mulheres, mesmo que tenham competência para assumir tais papéis, pois não são consideradas para ocupá-los ou não se sentem à vontade para isso. Cruz (2012) aborda essa questão, e expõe que as docentes quando chegam ao mercado são colocadas no segundo escalão, sem ao menos questionar, o que pode ser medido pelo poder, quando relacionamos a presença feminina nos postos de comando. Para melhor ilustrar, segue a opinião da entrevistada:

[...] eu acho que os cargos de gestão, são uma realidade que a gente ainda vê mais homens...[...] quando se sai da assistência para a gestão, eu acho que é **notória** a presença masculina, e eu diria que meu departamento é um exemplo, sempre que possível tem homem à frente, tendo poucas exceções...**quando alguém entra de licença**, e geralmente se a vice é uma mulher [só assim] é que [a mulher] vai assumir, mas sempre transitório (E2).

Entretanto, ao aprofundar a entrevista, todas as pesquisadas reconhecem a existência de obstáculos que dificultam a progressão na carreira, tanto durante a atuação acadêmica após ingresso na instituição de ensino, quanto nos anos de qualificação. As participantes começam a refletir sobre esses obstáculos, destacando a maternidade como uma barreira específica para as mulheres na profissão, enquanto os homens têm uma vantagem por não precisarem pausar suas carreiras para cuidar dos filhos. A entrevistada E4 inicialmente não vê diferença entre

gênero e progressão nesta carreira. No entanto, ao discutir os empecilhos enfrentados pelas docentes, ela afirma: “Eu, como **não sou mãe**, para mim, me **posiciono semelhante ao homem**, que tem mais **independência**, porque quem é mãe é mais **cobrada [...]**” (E4). Esses trechos refletem a visão das mulheres sobre suas condições de trabalho e progressão na carreira, com E4 concluindo que, por não ter filhos, se sente mais próxima da independência masculina. Entretanto, E4 relatou os obstáculos individuais que enfrentou para progredir na carreira devido ao fato de ser mulher, mesmo não sendo mãe.

[...] olhando mais para a parte da mulher que cuida mais dos seus entes queridos, o meu cuidado com o meu pai provavelmente interferiu na minha progressão. [...] **Talvez se eu fosse um homem, eu seria mais independente desse cuidado [...]**(E4).

No relato acima, percebe-se a expectativa social de que as mulheres sejam responsáveis pelo bem-estar de seus familiares, incluindo cuidados em situações de enfermidade. Mesmo não sendo mãe, a entrevistada E4 enfrenta essa expectativa social de ser colocada no papel de cuidadora de idosos e enfermos, semelhante aos desafios enfrentados por mulheres com filhos. Ela reconhece que deve lidar com esse papel atribuído pela sociedade e reflete que seria percebida como mais independente se fosse homem. Além de E4, a docente E2 também enfatiza que o gênero masculino não tem as mesmas barreiras, pois ao contrário das mulheres, não recai sobre ele a responsabilidade das atividades domésticas, do cuidado com os filhos e com parentes doentes, o que garante mais independência e menos propensão a faltar ao trabalho em virtude dessas obrigações. As entrevistadas destacam que as tarefas diárias combinadas com atividades acadêmicas aumentam a carga horária, dificultando a progressão na carreira. A divisão sexual do trabalho tem impactos significativos, como observado por Santiago (2022, p. 76): "São as mulheres que ocupam de forma mais intensa o espaço da vida social cuidando de crianças, idosos, familiares enfermos, além de assumir afazeres domésticos variados". Encontrar equilíbrio entre atividades domésticas, cuidados familiares e a docência é desafiador para as mulheres, apesar da entrada em ocupações remuneradas, devido ao desequilíbrio na divisão sexual do trabalho (Silva, 2017).

A docente E5 acredita que as mulheres conseguem realizar múltiplas atividades simultaneamente e com qualidade, mas isso exige renúncias em outras áreas. Conforme Cruz (2012), características culturalmente associadas às mulheres estão enraizadas na vida da docente, refletindo-se no seu papel. Ela valoriza a capacidade de fazer "várias coisas ao mesmo tempo" como uma expressão de atenção aos detalhes e habilidade de improviso, atributos frequentemente atribuídos ao gênero feminino.

[...] a gente tem família, **tem que dar conta dos filhos [...]** a mulher consegue fazer várias coisas **ao mesmo tempo** e bem-feito, porém, por ela fazer várias coisas ao mesmo tempo e bem-feitas, muitas vezes têm maior dificuldade de se destacar em algo especificamente, a não ser que ela renuncie outra, né? Então eu acho que a **renúncia em algum aspecto da nossa vida precisa acontecer para que a gente se destaque**, os homens não necessariamente, porque muitas vezes não são cobrados para algumas tarefas, como tarefas domésticas, por exemplo (E5).

Por fim, embora as entrevistadas acreditem na igualdade de oportunidades de progressão na carreira entre homens e mulheres, ao refletirem sobre suas próprias lutas para avançar na profissão, revelam as barreiras enfrentadas diariamente. Isso inclui os cuidados com o lar, os parceiros, familiares e, especialmente, os desafios associados à maternidade. A divisão sexual do trabalho resulta em uma carga de trabalho aumentada, levando a

interrupções na qualificação e produtividade, mesmo que temporárias.

4.2.3 Ambiente Acadêmico

Na entrevista, foi possível entender as relações entre os membros no ambiente acadêmico. Inicialmente, a conversa buscou contextualizar as relações entre homens e mulheres no setor. Para três das entrevistadas, o ambiente é de igualdade, com duas caracterizando-o como tranquilo. Essas docentes não trabalham em regime de dedicação exclusiva. Em contraste, as outras duas professoras, que se dedicam exclusivamente à universidade, relataram contextos diferentes. Embora concordem que o tratamento é cordial, percebem atitudes implicitamente machistas.

Tenho, por exemplo, até do ponto de vista do profissional, determinado colega [...] fiscalizando o que você está fazendo. Então você tá ali numa situação de igualdade, se a gente for considerar academicamente, eu tenho até uma condição de superioridade [...] se eu tô ali ensinando a alunos determinado procedimento [...] eu tô capacitada para aquilo, eu tenho condições de fazer. Mas, já aconteceu de colega [homem] me observar e essa queixa também é de outras colegas mulheres 'Olha, ele vem olhar. Você tá fazendo direito?' [...] **É um pouco descapacitar. E isso pela sua condição feminina, talvez. Enfim...(E2).**

Para E1, mesmo trabalhando em um departamento onde a maioria é feminina, uma configuração comum nas universidades por onde passou, seu relato adiciona outro elemento de reflexão. Ela observa que as mulheres são frequentemente interrompidas durante discussões, debates e reuniões, além de serem cerceadas no direito de opinar e interagir, muitas vezes sem serem ouvidas:

O posicionamento de alguns homens sempre tem aquela coisa de ser o dono da verdade [...] Isso é muito frequente, muito frequente... então, mesmo estando em maioria nos departamentos, eu vivenciei processos de ter diferenças, principalmente quando o chefe é homem ... vi acontecer mais de uma vez... a gente ter mudanças e tons de condução de discussões, principalmente porque **o chefe era homem e tendia a ouvir menos as professoras** (E1).

Referindo-se ao comportamento dos(as) discentes, as entrevistadas afirmaram que não perceberam nenhum tipo de discriminação ou tratamento diferente pelo fato de serem mulheres. Uma das docentes sugere que a não discriminação que percebe talvez se deva ao fato de que o conteúdo de suas disciplinas pertence a uma área tradicionalmente associada ao feminino. No entanto, ela pondera que esse mesmo fato pode influenciar o desinteresse ou questionamento por parte dos alunos do gênero masculino "Em algumas turmas que eu já ministrei percebi que para os meninos, minha área era mais desinteressante. Eles não prestavam atenção e frequentemente estavam distraídos [...]"(E5).

A docente E4, que trabalha 20 horas semanais na universidade, considera o ambiente organizacional harmonioso e positivo. As outras participantes descrevem a cultura organizacional do departamento como carente de comprometimento, engajamento e senso de pertencimento. Embora relatem conflitos, evitam descrevê-los como frequentes. Algumas foram protagonistas em conflitos, enquanto outras foram espectadoras. Os conflitos não estavam relacionados ao gênero, mas a falhas de comunicação, divergências entre chefia e professores, e problemas nos serviços nos campos de práticas. Uma docente espectadora de conflitos relatou ter sido vítima de importunação devido à relação de poder, mas não por ser mulher:

[...] eu vejo que as relações são tranquilas[...]. De forma geral, na grande maioria das vezes, mas, em alguns momentos, eu já fui, **entre aspás, vítima de pessoas com mais poder...** Algumas coisas que você sabe que é porque a pessoa tem mais influência! Então, solicita [manda porque pode], né?! Tem situações que não aconteceriam [não partiriam] de uma pessoa que não tivesse tanta influência, talvez não fosse capaz de pedir [tal coisa]. Então, de maneira geral, é muito tranquilo, não me sinto discriminada pelo fato de ser mulher, **inclusive, situações não só de homens, mas mulheres também, com mais influência**, né? Então, eu não vejo assim. Isso aí, é... **essa questão não tem muita relação com gênero em si**, mas sim ao cargo que a pessoa ocupa (E3).

A professora E3 não tem a percepção de que as situações de abuso de poder, mesmo partindo de mulheres, fazem parte do machismo estrutural presente na sociedade, em que as próprias mulheres — como ela que não se percebe discriminada por gênero —, ‘naturalizam’ as relações de exploração e desrespeito às mulheres por uma questão de gênero. A mesma mulher, que ela identifica que o fato de exercer um cargo de poder a leva a abusar desse poder, não age da mesma forma com homens e mulheres, porque, infelizmente, o machismo não é prerrogativa masculina. Além disso, este relato corrobora o que Nascimento, Daibem e Anjos (2019, p. 679) evidenciam:

Há colegas ou grupos que, valendo-se de relações de poder desiguais, condicionam o outro de acordo com seus próprios interesses ou predileções particulares. Essas atitudes geram prejuízos didático-pedagógicos, empobrecem as práticas docentes e diminuem as possibilidades de interação e cooperação com o coletivo.

Apesar de relatos como o da professora E3, ela e as demais entrevistadas consideram que as relações de poder, no âmbito do departamento, não promovem conflitos em decorrência do gênero. Entretanto, os depoimentos deixam exposto que mulheres não estão proporcionalmente inseridas em cargos de comando, o que sugere que mesmo com uma legislação que garanta igualdade de oportunidades, as mulheres ainda não conseguem alcançar posições de destaque e *status* acadêmico. Em relação à cobrança por produtividade, todas as docentes afirmaram que é algo que elas mesmas se cobram, e que não existe um apelo por parte da chefia departamental. Para melhor ilustrar, segue o trecho da percepção que E1 tem sobre o fato:

Cobrança minha, né? Porque quando eu fico sabendo que tem qualquer oportunidade [...] eu fico tentando ir atrás, mas se eu também não quisesse fazer nada, não ia ter diferença [...] se eu disser que estou ótima com meu salário, a universidade não vai me cobrar...(E1)

No que se refere à precarização das condições de trabalho, todas as docentes citaram problemas. Adjetivos como baixa remuneração, desvalorização, decadência e falta de estrutura foram empregados para caracterizar a atual situação. A pandemia da COVID 19 (iniciada em 2020 em âmbito mundial) foi citada por duas professoras, as quais relataram que não receberam muito suporte, por parte da instituição, durante o período de mais de dois anos em que a sociedade foi cerceada pelas impossibilidades impostas para evitar contaminação pelo vírus, mas as atividades de ensino foram exercidas remotamente.

4.2.4 Ambiente Familiar, Carreira e Qualificação

Nesta pesquisa, buscou-se entender como os relacionamentos afetam ou são afetados pela rotina da carreira acadêmica. Das cinco participantes, três são casadas ou em união estável, duas são separadas ou divorciadas, e apenas uma não tem filhos, enquanto as outras

têm mais de dois filhos. Algumas questões abordaram a estrutura familiar, comparando o início da carreira com o momento atual, e observando a dinâmica entre maternidade e docência. A maioria iniciou a atividade profissional na universidade já casada e com pelo menos um filho, e duas se divorciaram ao longo do caminho. Três mulheres já tinham filhos durante a pós-graduação e relataram dificuldades em conciliar maternidade e qualificação, destacando a necessidade de uma rede de apoio. Duas passaram por divórcios, mas não consideram que a carreira foi determinante para o término do relacionamento. No entanto, houve relatos de que a vida pessoal interferia na progressão profissional.

A professora E5 está na instituição desde 2011. Quando ingressou, era casada, tinha mestrado concluído e uma filha. Logo após, engravidou novamente e depois se separou. Decidiu fazer doutorado e, casada novamente, tinha grandes expectativas para o futuro. No entanto, uma crise no novo casamento impactou diretamente sua pós-graduação e atividades laborais. E5 reconhece que os problemas pessoais resultaram em comportamentos e atitudes negativas no trabalho e na qualificação profissional:

O doutorado foi muito sofrido, porque eu já tinha minhas filhas e comecei o doutorado me divorciando do pai delas. Foi muito sofrido para mim, foi muito difícil ter que lidar com essa questão da separação, ficar longe delas... chegar em casa e dar atenção... cuidar da casa, cuidar delas e de mim mesma, então foi muito difícil. **Várias vezes eu quis desistir**, na verdade...(E5).

Como se pode observar, o problema pessoal de E5 teve impacto direto na realização profissional, inclusive atrasando a progressão na carreira (grifo na fala a seguir):

O doutorado, quando eu entrei, era um sonho e se tornou um pesadelo no final. Acabou que eu tirei [construí] o projeto todo com meu ex-marido (e que me ajudou ‘pra’ caramba), e precisar dele na reta final, a gente já estava divorciado [...] foi muito difícil, muito difícil... pensei várias e várias vezes em desistir porque não queria fazer aquilo com ele. O doutorado não ficou do jeito que eu queria. [...] Eu sei que eu tinha um potencial maior. Mas eu só queria terminar aquele negócio... terminar aquilo, então foi muito dolorido, muito triste ... foi muito difícil, tanto que **não terminei em quatro anos, eu fiz em cinco. E foi bem, bem difícil, a ponto de querer abandonar tudo, largar tudo! Quando eu voltei eu pensei na possibilidade de nem continuar mais como docente, largar tudo... porque realmente, foi bem difícil** (E5).

É bastante contundente esse relato em relação às várias dificuldades enfrentadas pelas mulheres e sua reduzida rede de apoio acadêmico, não podemos afirmar, mas provavelmente, se a situação fosse contrária, seu ex-marido teria mais suporte de outros homens (homossociabilidade) para não ter que “dependar da ex-mulher”, pois, como levantado por Silva (2017), a homossociabilidade masculina ocorre no mundo público, onde, além de se divertirem, conforme observado por Castells (2010), trocam informações cruciais no ambiente de trabalho, excluindo as mulheres. Enquanto a feminina se dá no ambiente privado, não necessariamente envolvendo diversão, mas fornecendo apoio mútuo diante da precariedade do suporte aos afazeres domésticos.

A maternidade impacta significativamente as relações de trabalho e a progressão funcional, geralmente causando uma pausa na carreira. A rede de apoio é crucial para as docentes concluírem seus cursos, destacando-se a atitude do marido de E2, que assumiu as responsabilidades da criação dos filhos enquanto ela fazia o doutorado, promovendo uma divisão igualitária das tarefas. No entanto, apesar do apoio, E2 enfrentou discriminação no

início de sua jornada por ser mulher:

[...] por exemplo, com a primeira residência de Pediatria, em determinado hospital aqui da cidade, cuja diretora era uma mulher, eu já tinha um filho e estava grávida, e ela olhou pra mim e disse: ‘olha, o que é que você tá fazendo aqui? Fazendo residência? Vai embora, você já tem um filho, tá grávida, como é que você vai querer pleitear uma vaga aqui de residência?!’. Então, mesmo eu sendo classificada em primeiro lugar [...] fiz a prova, [da residência], me saí muito bem, mas, na entrevista, dessa maneira nada discreta, eu fui retirada da lista porque na ocasião eu ‘tava grávida do segundo filho’ (E2).

Em função dessa realidade, muitas mulheres na ciência, especialmente em países desenvolvidos como os EUA, muitas vezes optam por não utilizar a licença maternidade, mesmo tendo direito a ela, para evitar se afastar das atividades laborais. Elas tentam se comportar como homens, conforme indicado por estudos de Schiebinger (2001), que observam como, após a década anti-criança dos anos 1970, mulheres profissionais começaram a formar famílias de maneira discreta, escondendo a gravidez o máximo possível. Schiebinger relata que teve seus dois filhos durante licenças de pesquisa, não de maternidade, para que seus colegas nunca a vissem grávida. Esse uso das licenças de pesquisa, que deveriam ser períodos de dedicação exclusiva à carreira, para "esconder" a gravidez provavelmente resultava em comprometimento tanto das funções profissionais quanto maternas, submetendo-se a essa situação para evitar ser percebida como mais vulnerável que os homens.

Outro exemplo é o de E4 que mesmo divorciada e sem filhos, por um tempo teve que cuidar do seu pai durante uma enfermidade, essa atribuição influenciou diretamente na sua vida profissional, quando, por muitas vezes, teve que durante o expediente parar para prestar assistência ao pai. Essa jornada a impediu de realizar o mestrado, e ascender funcionalmente no magistério superior, ficando estagnada na classe de Professora Auxiliar.

A professora E1, durante a realização do mestrado e doutorado, vivenciou situações distintas. No primeiro, ela não tinha filhos, e por esta razão, conseguiu se dedicar adequadamente, ao contrário do doutorado, segundo seu relato:

[...] para mim foi marcante essa diferença entre a forma que eu fiz o mestrado e a forma como fiz o doutorado. Porque **no mestrado eu não tinha filho** ainda, e quando eu fui fazer o doutorado já tinha. Apesar de ter tido muita chance, porque estava inserida no grupo de pesquisa [os grupos de pesquisa proporcionam oportunidades], **o meu próprio rendimento era diferente de quando eu não tinha filho...** Eu não tinha horário, eu podia ficar a noite fazendo as coisas [no mestrado]. E quando eu já tinha filho, chegava do trabalho e precisava focar no doutorado, e aí o filho queria ficar junto... ele tinha ‘saudades da mamãe e não saudades do papai’ (E1).

O relato de E1 destaca características atribuídas, desenvolvidas e desejadas pelas mulheres. Durante a entrevista, E1 demonstrou certo orgulho ao mencionar que seu filho sentia saudades dela, e não do pai. Isso indica que as mulheres não apenas assumem o papel que lhes é destinado, mas também gostam e incentivam essa dependência familiar de sua presença.

A titulação de mestrado foi conquistada por E3 antes mesmo de casar ou ter filhos. Todavia, mesmo tendo passado em concurso público de ampla concorrência para docente, não conseguiu tempo para se dedicar ao doutorado. Em sua concepção, ao ser questionada sobre o prosseguimento da qualificação: “[...] eu fico colocando pra frente [adiando a formação]

porque fico pensando... nessa questão familiar, dos filhos, da casa, do marido..." (E3).

Os exemplos das entrevistadas E4, E1 e E3 ilustram como as atribuições tradicionalmente associadas às mulheres continuam a limitar suas carreiras acadêmicas, conforme discutido por Silva (2017). Tarefas domésticas e cuidados familiares ainda representam obstáculos significativos para o pleno desenvolvimento profissional das mulheres. A maternidade e o papel atribuído às docentes impactam negativamente sua qualificação e progressão profissional, resultando em renúncias e sobrecarga de trabalho. A sociedade impõe um padrão que demanda das mulheres equilíbrio entre a vida doméstica e profissional, frequentemente enfrentando julgamentos, como exemplificado por E2, que mesmo com apoio do marido, foi criticada por "negligenciar" os cuidados com os filhos e o lar ao ser discriminada por uma diretora de hospital por ser mulher, mãe e estar grávida, o que a desencorajou a buscar uma vaga na residência médica, evidenciando o machismo estrutural presente em ambos os gêneros. Nota-se também o medo das mulheres de "abandonar" a família, como compartilhado pela professora E3, que adia cada vez mais o início do doutorado por temer que sua ausência altere negativamente a dinâmica familiar. Não é apenas a maternidade e o casamento que geram sobrecarga de trabalho. E4, mesmo divorciada e sem filhos, assumiu os cuidados do pai doente, uma atribuição culturalmente imposta às mulheres, o que estagnou sua qualificação. As entrevistas revelaram as repercussões negativas que as responsabilidades assumidas pelas mulheres têm em seu ambiente familiar, carreira e qualificação.

4.2.5 Perspectivas

Três entrevistadas discordaram da ideia de que a docência exige sacrifício, mas concordam que é uma profissão que demanda vocação, influenciada pelas dificuldades enfrentadas pelas mulheres em suas atividades. Elas não se alinham com os achados da pesquisa de Nascimento, Daibem e Anjos (2019), que associam a ideia de vocação e sacrifício a uma possível perda de dignidade nas relações de trabalho. Para a maioria das professoras entrevistadas, a profissão não necessariamente envolve sacrifício, mas percebem que está precarizada, especialmente em relação à remuneração, que não condiz com a importância social da categoria. A docente E2 questiona se alguém com vocação realmente considera a docência um sacrifício, expressando que vê essa afirmação como restritiva e limitadora, podendo implicar apenas em dor e sofrimento. Ela coloca em questão se uma pessoa vocacionada automaticamente se identifica como alguém que sofre.

Mesmo diante da precarização do trabalho, remuneração aquém do merecido e dos obstáculos enfrentados, buscou-se entender a motivação das professoras para continuarem na carreira. E2, E3 e E4 encontram motivação em repassar conhecimentos aos alunos, apesar de reconhecerem que a remuneração não é atrativa, especialmente comparada aos ganhos em suas profissões na área de saúde. E1, redistribuída de outra instituição e na docência desde o final do século passado, expressou desgosto em relação à sua trajetória na universidade, mencionando falta de pertencimento e um ambiente pouco respeitoso. E5 também se sente desmotivada, não se sentindo reconhecida nem valorizada pelos colegas, pela instituição e pelos alunos.

Para o recorte desta pesquisa, observa-se que o início da vida acadêmica é marcado por boas expectativas, mas ao longo do tempo surgem desapontamentos e desilusões. Todas as entrevistadas se consideram vocacionadas, apesar dos obstáculos salariais, de status e da falta de recursos para realizar suas atividades adequadamente. Aquelas insatisfeitas com a profissão mencionaram a falta de engajamento e acolhimento pela instituição, sugerindo que a atmosfera local não as encoraja nem as faz sentir parte essencial do todo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa oferece um panorama das Relações de Trabalho e de Gênero em Carreiras Docentes Femininas, destacando os desafios enfrentados por mulheres ao conciliar maternidade, responsabilidades familiares e carreira acadêmica. As entrevistadas frequentemente adiam qualificações e enfrentam sobrecarga de trabalho devido às exigências domésticas e familiares, que são culturalmente atribuídas às mulheres. Apesar de não perceberem claramente diferenças de oportunidades em função do gênero, reconhecem que responsabilidades pessoais podem impactar negativamente na progressão profissional e na vida familiar. As docentes entrevistadas destacam motivações intrínsecas, como o prazer em transmitir conhecimento, apesar das dificuldades salariais e de reconhecimento. Algumas expressam desencanto com aspectos da carreira, citando falta de engajamento e acolhimento institucional, o que sugere um ambiente que não as incentiva plenamente nem as faz sentir-se parte essencial. Observa-se também a aceitação passiva das atribuições impostas pela sociedade às mulheres, evidenciando uma resignação em relação à sobrecarga e responsabilidades que lhes são destinadas. A pesquisa, embora limitada pelo número de participantes, sugere a necessidade de políticas institucionais que promovam a equidade de gênero, incentivem a inclusão e ampliem a voz das docentes em decisões institucionais. Espera-se que essas reflexões possam contribuir para futuras investigações e para a implementação de medidas que mitiguem as disparidades observadas no ambiente acadêmico e na sociedade em geral.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais Wendel. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (org.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007. p. 1-360.

ALMEIDA NETO, F. S. D.; COSTA, M. D. S.; HELAL, D. H. Relações de Trabalho e Gênero: Aspectos da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro. **Cadernos de Estudos Sociais**, [S. l.], v. 31, n. 1, p. 57-79, 2017. Disponível em: <https://periodicos.fundaj.gov.br/CAD/article/view/1516>. Acesso em: 15 jul. 2022.

BARRETO, Andreia. **A Mulher no Ensino Superior: Distribuição e Representatividade**. Rio de Janeiro: Cadernos do GEA, n. 6, 2014.

BRASIL. **Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990**. Lei: Legislação Federal. Brasília, DF, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 12 jan. 2022.

. **Lei nº 12772, de 28 de dezembro de 2012**. Lei: Legislação Federal. Brasília, DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm. Acesso em: 12 jan. 2022.

CAPES. **Número de doutoras cresce 61% em seis anos**. Notícias – Dia da Mulher. Publicado em 08 mar, atualizado em 10 mar 2021. <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/numero-de-doutoras-cresce-61-em-seis-ano>. Acesso em 03 ago 2022.

CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de; RABAY, Glória. **Relações de gênero na universidade: carreiras docentes e perspectivas profissionais discentes**. Projeto de Pesquisa. Universidade Federal da Paraíba. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e

Tecnológico (Processo 401013/2010-3), 2010 e 2014.

CASTELLS, Manuel. **O Poder da identidade** – A era da informação: economia, sociedade e cultura, vol. II. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação - 2.ed. - Porto Alegre: Bookman, 2005.

COSTA, Márcia da Silva. **Despotismo de mercado**: medo do desemprego e relações de trabalho. João Pessoa: Editora Universitária - UFPB, 2006.

CRUZ, Maria Helena Santana. **Mapeando diferenças de gênero no ensino superior da Universidade Federal de Sergipe**. São Cristóvão: Editora UFS, 2012.

DAMETTO, Jarbas; ESQUINSANI, Rosimar Serena Siqueira. **Mãe, mulher... professora!** questões de gênero e trabalho docente na agenda educacional contemporânea. Acta Scientiarum: Human and Social Sciences, Maringá, v. 37, n. 2, p. 149-155, July-Dec. 2015. Disponível em <<https://doi.org/10.4025/actascihumansoc.v37i2.27127>> Acesso em: 12 ago. 2022 .

FLICK, Uwe. **Uma introdução à pesquisa qualitativa** - 2.ed. – Porto Alegre: Bookman, 2004.

GILL, R. Análise de discurso. In: BAUER, M.W; GASKELL, G. (ed.) **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

HARAWAY, Donna. “Gênero” para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. In: Cadernos Pagu (22) 2004: pp.201-246. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n22/n22a09.pdf>>. Acesso em: 10 nov.2015.

MATTOS, P. L. C. L. **Análise de entrevistas não estruturadas**: da formalização à pragmática da linguagem. In: GODOI, C. K; MELLO, R.B.; SILVA, A.B. (org.). Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: Paradigmas, Estratégias e Métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.

MONTE, Elizete Ventura do (org.). **UFPB em números**: 2012-2019. João Pessoa: Edufpb, 2020. 48 p.

NASCIMENTO, Vagner Ferreira do, DAIBEM, Ana Maria Lombardi e ANJOS, Márcio Fabri dos **Conflitos nas relações de trabalho entre professores universitários**. Revista Bioética [online]. 2019, v. 27, n. 4 [Acessado 12 Agosto 2022], pp. 674-682. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1983-80422019274350>>. Epub 10 Jan 2020. ISSN 1983-8034. <https://doi.org/10.1590/1983-80422019274350>.

NETO, Francisco Sérgio de Almeida; COSTA, Márcia da Silva; HELAL, Diogo Henrique. **Relações de trabalho e gênero**: aspectos da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro. Cadernos de Estudos Sociais, Recife, v.31, n.1, p.57-79, an/jun, 2016. Disponível em: <<http://periodicos.fundaj.gov.br/index.php/CAD>>. Acesso em: 12 agosto, 2022.

PÉREZ SEDEÑO, Eulalia. A modo de introducción: las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología. In: PÉRES SEDEÑO, Eulalia (Ed.). Las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología – estudios de casos. Madri: OEI, 2001.

SANTIAGO, E. (2022). **Carreira acadêmica de mulheres e dinâmicas de gênero**: Revista Espaço Acadêmico, 69-80. 2022: Revista Espaço Acadêmico, agosto de 2022, EDIÇÃO ESPECIAL

SANTOS, S. A. **Trabalho Docente no Contexto da Expansão Precarizada**: o comprometimento da saúde sob uma perspectiva de gênero. Revista Feminismos, [S. l.], v. 5, n. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/30272>. Acesso em: 13 set. 2022.

SAVIGNY, Heather. Women, know your limits: cultural sexism in academia. In: Gender and Education. Routledge. Taylor & Francis Group, vol. 26, nº. 7, 2014, p. 794-809.

SCHIEBINGER, Londa. **O feminismo mudou a ciência?** Bauru, SP: EDUSC, 2001.

SILVA, Lucimeiry Batista da. **Carreiras de professoras das Ciências Exatas e Engenharia**: estudo em uma IFES do Nordeste brasileiro. 2017. 275 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

SILVA, Lucimeiry Batista da. Relações de Trabalho e de Gênero em Carreiras Docentes Femininas: Um estudo na Universidade Federal da Paraíba. **In: Aprendizagem no Ambiente de Trabalho de Mulheres Acadêmicas em Instituições de Ensino Superior, no Nordeste brasileiro**. Projeto aprovado pelo Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica(PIBIC), vinculado à Pró-Reitoria de Pesquisa Coordenação Geral de Programas Acadêmicos e de Iniciação Científica da Universidade Federal da Paraíba (PROPESQ-UFPB), João Pessoa, 2021.

SOARES, M.B., MAFRA, S.C.T. e FARIA, E.R. de 2018. **A relação entre a carreira do magistério superior, suporte familiar e estresse ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Viçosa-MG** / The relationship between career top magisterium, family support and occupational stress of teachers in Federal University of Viçosa-MG. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*. 17, 2 (dez. 2018), 321–334. DOI:<https://doi.org/10.15448/1677-9509.2018.2.24990>.

SOUSA, Samara Pereira de. **Sexismo e Docência do Ensino Superior**: Análise da Representatividade Feminina na Docência dos Cursos de Exatas. Revista de Pesquisa Interdisciplinar, [S.l.], v. 6, jun. 2021. ISSN 2526-3560. Disponível em: <<https://cfp.revistas.ufcg.edu.br/cfp/index.php/pesquisainterdisciplinar/article/view/1732/717>>. Acesso em: 12 ago. 2022. doi:<http://dx.doi.org/10.24219/rpi.v6i0.1732>

VERGARA, Sylvia Constant; CALDAS, Miguel P. **Paradigma interpretacionista**: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. São Paulo: RAE – Revista de Administração de Empresas, v. 45, n. 4, p. 66-72, out./dez. 2005.