

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Administração

Natália Ribeiro Corrêa

GÊNERO E CARREIRA DOCENTE: uma análise com professoras do serviço público

Belo Horizonte

2022

Natália Ribeiro Corrêa

GÊNERO E CARREIRA DOCENTE: uma análise com professoras do serviço público

Dissertação apresentada ao Programa da Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Dr^a. Simone Costa Nunes.

Área de Concentração: Pessoas, Trabalho e Sociedade.

Belo Horizonte

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

C824g Corrêa, Natália Ribeiro
Gênero e carreira docente: uma análise com professoras do serviço público / Natália Ribeiro Corrêa. Belo Horizonte, 2022.
104 f. : il.

Orientadora: Simone Costa Nunes
Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Administração

1. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais. 2. Mulheres - Condições sociais - Brasil. 3. Relações de gênero. 4. Discriminação no emprego. 5. Professores universitários - Carreira no ensino superior. 6. Mulheres - Emprego. 7. Trabalho e família. 8. COVID-19. I. Nunes, Simone Costa. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.

CDU: 331.6(81)

Natália Ribeiro Corrêa

GÊNERO E CARREIRA DOCENTE: uma análise com professoras do serviço público

Dissertação apresentada ao Programa da Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Dra. Simone Costa Nunes

Área de Concentração: Pessoas, Trabalho e Sociedade

Profa. Dra. Simone Costa Nunes – PUC Minas (Orientadora)

Prof. Dr. Antônio Moreira de Carvalho Neto – PUC Minas (Banca Examinadora)

Profa. Dra. Simone Regina Didonet (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 12 abril de 2022

NOTA

O presente trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal Nível Superior (CAPES) – Código de Financiamento 001, instituição a quem agradeço, pela oportunidade de estudar em um Programa de Pós-Graduação de alta qualidade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me permitir finalizar mais uma etapa da minha vida.

À Professora e orientadora, Doutora Simone Costa Nunes, por todo o conhecimento compartilhado e por ter tornado o meu caminho no mestrado leve e com muitos aprendizados. Sou muito grata por ter tido a oportunidade de ser sua orientanda.

Aos professores e funcionários da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, que fizeram parte da minha trajetória nesse período. Aos professores, em especial, por todo o ensinamento e pela contribuição para o meu crescimento acadêmico e profissional.

Aos meus colegas do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), pelas trocas de conhecimento e por toda a parceria.

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG), por ter permitido que minha pesquisa fosse realizada com as professoras do Instituto.

Às professoras entrevistadas que participaram da construção desta dissertação. Vocês foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Ao meu noivo, Luís Henrique, por todo apoio, companheirismo e paciência neste momento. Obrigada pela compreensão e por estar comigo nessa jornada. Você foi meu maior incentivador, e nos momentos de cansaço deu-me forças para continuar.

Aos meus pais, por sempre me incentivar a estudar e me mostrar que, por meio da educação, podemos alcançar nossos sonhos.

As minhas irmãs, por todo o apoio na trajetória do mestrado.

A minha família e aos meus amigos, pelo incentivo e torcida.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo geral analisar como o gênero influencia na carreira de professoras que atuam no setor público. Para atingi-lo, utilizou-se a estratégia metodológica qualitativa, por meio do método de estudo de caso. Os dados da pesquisa foram coletados por meio de documentos da Instituição pesquisada e de entrevistas semiestruturadas, e foram analisados pela técnica análise de conteúdo. As entrevistas foram realizadas com 13 professoras do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG). Por meio dos relatos das docentes, constatou-se que, por mais que a carreira docente seja um ambiente com pessoas altamente escolarizadas, ainda assim elas revelaram preconceitos, dificuldades e barreiras na carreira e em ascender. Apesar de ser um ambiente público, em que o acesso acontece por meio de concurso, a ascensão na profissão acontece de maneira diferente para homens e mulheres. Elas sentem que o convite para um cargo de gestão demora mais para as mulheres do que para os homens e que no Instituto há mais homens em cargos de níveis mais altos. Elas observam que as mulheres são participativas na pesquisa no IFMG, mas a maternidade e os afazeres domésticos influenciam na produção e também na decisão de aceitar uma oportunidade profissional. Aliás, esses dois fatores apareceram em todas as categorias, interferindo na carreira docente. Como auxílio à conciliação trabalho e família, elas citam a importância da rede de apoio. Nos afazeres domésticos, as professoras que relatam haver a divisão de tarefas entre elas e os companheiros também mencionam que, mesmo assim, a responsabilidade maior ainda é delas. Na pandemia do coronavírus 19 (COVID-19), algumas professoras declararam que conseguiram produzir mais, mas elas sentiram que a saúde mental foi afetada. As que mais sentiram o impacto da pandemia na profissão eram mães, já que tinham que cuidar dos filhos, da casa e ainda exercer as atividades profissionais no mesmo ambiente e sem contar com a ajuda da rede de apoio. Os achados desta pesquisa contribuem para que as áreas de gestão das Instituições de Educação pensem em estratégias para que os preconceitos, as barreiras e desigualdades de gênero sejam minimizados na carreira docente. Este estudo foi realizado apenas com professoras da esfera federal. Dessa forma, para pesquisas futuras, sugere-se abarcar mulheres que atuam no setor estadual e municipal e que se faça um comparativo entre as mulheres do setor público e privado para analisar as diferenças entre eles e a percepção delas sobre as desigualdades de gênero na carreira docente.

Palavras-chave: Desigualdades de gênero. Carreira docente. Serviço público.

ABSTRACT

This research aimed to analyze how gender influences the career of teachers working in the public sector. To achieve it, a qualitative methodological strategy was used, through the case study method. Research data were collected through documents from the researched institution and semi-structured interviews, and were analyzed using the content analysis technique. The interviews were carried out with 13 teachers from the Federal Institute of Minas Gerais (IFMG). Through the teachers' reports, it was found that, even though the teaching career is an environment with highly educated people, they still revealed prejudices, difficulties and barriers in the career and in ascending. Despite being a public environment, in which access takes place through a contest, the rise in the profession happens differently for men and women. They feel that the invitation to a management position takes longer for women than for men and that the Institute has more men in higher-level positions. They observe that women participate in the research at the IFMG, but motherhood and household chores influence production and also the decision to accept a professional opportunity. In fact, these two factors appeared in all categories, interfering with the teaching career. As an aid in reconciling work and family, they cite the importance of the support network. In household chores, the teachers who report that there is a division of tasks between them and their companions also mention that, even so, the greater responsibility is still theirs. In the coronavirus 19 (COVID-19) pandemic, some teachers declared that they were able to produce more, but they felt that their mental health was affected. Those who most felt the impact of the pandemic on the profession were mothers, as they had to take care of their children, the house and still carry out professional activities in the same environment and without the help of the support network. The findings of this research contribute to the areas of management of Education Institutions to think about strategies so that prejudices, barriers and gender inequalities are minimized in the teaching career. This study was carried out only with teachers from the federal sphere. Thus, for future research, it is suggested to include women who work in the state and municipal sector and to make a comparison between women in the public and private sector to analyze the differences between them and their perception of gender inequalities in their careers.

Keywords: Gender inequalities. Teaching career. Public service.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPAD	Associação Nacional de Pós-graduação em Administração
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal Nível Superior
CEFET	Centro Federal de Educação e Tecnológica
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
COVID-19	Doença do coronavírus 19
FIC	Formação Inicial e Continuada
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICT	Instituições Científicas e Tecnológicas
IF	Instituto Federal
IFMG	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais
INEO	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
NIT	Núcleos de Inovação Tecnológica
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNAD-C	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PUC Minas	Pontifícia Universidade Católica de Minas Getrais
SciElo	<i>Scientific Eletronic Library Online</i>
SPELL	<i>Scientific Periodicals Eletronic Library</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNED	Unidade de Ensino Descentralizada

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Perfil das entrevistadas.....	44
Quadro 2 - Sistema de categorias de análise.....	47
Quadro 3 - Quadro síntese do conteúdo encontrado nas entrevistas.....	88

SUMÁRIO¹

1 INTRODUÇÃO	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 Gênero e desigualdades de gênero	17
2.2 Trabalho e gênero	20
2.2.1 <i>Gênero nas organizações: uma análise de estudos nos últimos cinco anos</i>	28
2.3 Gênero e docência	30
2.3.1 <i>Gênero e docência: uma discussão internacional</i>	36
3 METODOLOGIA	40
3.1 Estratégia e método de pesquisa	40
3.2 Unidade empírica de análise	41
3.3 Estratégia de coleta e análise de dados	41
3.4 Caracterização dos participantes da pesquisa	43
3.5 O cuidado ético da pesquisa	45
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	47
4.1 Desigualdades	48
4.1.1 <i>Preconceito por ser mulher</i>	48
4.1.2 <i>Dificuldades e barreiras na carreira</i>	55
4.1.3 <i>Dificuldade de ascensão</i>	60
4.1.4 <i>Profissões ditas femininas</i>	63
4.1.5 <i>Oportunidades</i>	67
4.1.6 <i>Produção científica e liderança de pesquisa</i>	70
4.1.7 <i>Tempo gasto com atividades não remuneradas</i>	73
4.2 Razão da escolha profissional	76
4.2.1 <i>Influência dos pais e a afinidade com a profissão</i>	76
4.3 Acúmulo de tarefas	78
4.3.1 <i>Tripla jornada, influência na saúde e o tempo de lazer</i>	78
4.4 Maternidade e casamento	81
4.4.1 <i>Maternidade</i>	81

¹ Este trabalho foi revisado de acordo com as novas regras ortográficas aprovadas pelo Acordo Ortográfico assinado entre os países que integram a Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), em vigor no Brasil desde 2009. E foi formatado de acordo com o Sistema Integrado de Bibliotecas PUC-MINAS, 2019.

<i>4.4.2 Conciliação trabalho-família</i>	83
4.5 Síntese dos achados da pesquisa	87
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	90
REFERÊNCIAS	96
APÊNDICE	103
Roteiro de entrevista	103

1 INTRODUÇÃO

No século XIX, havia uma separação explícita entre esfera pública e privada. Os homens, por predominarem como provedores da família, faziam parte da esfera pública. As mulheres, por outro lado, pertencentes à esfera privada, eram responsáveis pelas atividades e o cuidado do lar. Dessa separação constituiu-se a divisão sexual do trabalho, mulheres como cuidadoras e os homens como provedores. A eles foi reservada a esfera produtiva e, a elas, a reprodutiva, relação que cria e reproduz as desigualdades de papéis e funções na sociedade (Sousa & Guedes, 2016).

Historicamente, a identidade feminina esteve relacionada à discriminação. As competências que são valorizadas pela sociedade estão ligadas ao masculino, o que afasta as mulheres das categorias de poder e influência sociais. E, por mais que o papel da mulher tenha mudado, não se pode dizer que as desigualdades entre os sexos tenham acabado (Rocha-Coutinho, 2004). O crescimento da presença das mulheres na esfera pública não diminuiu suas responsabilidades privadas, ou seja, “a esfera de reprodução da família como educação e demais cuidados continua, em grande medida, a cargo das mulheres” (Sousa & Guedes, 2016, p.123).

Barreiras ligadas às diferenças de gênero foram estereotipadas pela sociedade há muitos anos, e ainda nos dias de hoje são percebidas. Essas diferenças definidas tradicionalmente separam as profissões que são conhecidas como femininas e masculinas. Para as mulheres, salários mais baixos, dificuldades para chegarem aos cargos de comando e a maioria ocupa profissões assistenciais educacionais e de prestação de serviço. Dessa forma, é possível identificar que as mulheres enfrentam muitas barreiras em relação à carreira (Rocha-Coutinho, 2004). Além disso, atos discriminatórios no ambiente de trabalho ocorrem independentemente de idade, cor, escolaridade e cargo e podem acontecer em todos os níveis, até mesmo em cargos de alto escalão (Silva, Rocha Neto, Brito, Barreto & Gurgel, 2016).

Apesar do papel da carreira na vida da mulher, a responsabilidade da casa e família ainda é predominantemente feminina. Muitas sacrificam suas carreiras para darem prioridade à família (Rocha-Coutinho, 2004). A mulher profissional é ao mesmo tempo cobrada pela construção de sua carreira como também pelo seu papel nas atividades domésticas (Meinhard & Faria, 2020). O papel da mulher não mudou, apenas foi acrescido mais um. E, conseqüentemente, muitas carregam a culpa por não conseguirem desempenhá-los como gostariam (Rocha-Coutinho, 2004).

Família e maternidade são dois fatores que influenciam a entrada e ascensão das mulheres no mercado de trabalho. Elas procuram oportunidades que estejam alinhadas com suas prioridades familiares. Muitas vezes procuram empregos que não sejam em tempo integral, para que possam conciliar a profissão com as tarefas domésticas. Enquanto aos homens, não se percebem limitações para o trabalho. Assim, o que se verifica é que, por mais que se perceba tendência à construção de igualdade de funções entre os casais, as questões do âmbito familiar ainda limitam os investimentos profissionais das mulheres (Grossi, Schendeilwein & Massa, 2013).

No setor público, devido à maior flexibilidade de horários de trabalho, à carga horária menor e à estabilidade profissional, ter equilíbrio com a vida pessoal é mais fácil. Esses fatores, porém, contribuem para a construção da identidade feminina responsável pelos afazeres domésticos. Além disso, a autonomia financeira dessas mulheres não favorece o equilíbrio das responsabilidades domésticas em relação aos homens. As servidoras públicas realizam essas funções sozinhas ou com a ajuda do par amoroso (Mota-Santos, Carvalho Neto, Oliveira & Andrade, 2019).

Especificamente no caso da carreira docente, é possível identificar que algumas características relacionadas ao que é ser mulher, como responsabilidade, cuidado, paciência, atenção e carinho, são semelhantes às da definição de professora (Costa & Ribeiro, 2011). A associação do cuidado ao sexo feminino, primeiramente, limitou a vida da mulher ao espaço privado e depois estabeleceu desvantagens em relação aos homens na atuação econômica e social (Sousa & Guedes, 2016).

A presença das mulheres nas Ciências é maior nas áreas das Ciências Biológicas, das Ciências da Saúde e das Ciências Humanas e menor nas áreas das Engenharias (Grossi, Borja, Lopes & Andalécio, 2016). Além disso, na carreira acadêmica e no serviço público federal, o crescimento das mulheres é mais lento e está associado às práticas discriminatórias que as excluem de posições de poder (Vaz, 2013).

O debate acadêmico sobre gênero (Araújo, 2005; Scott, 1995) tem enfoque na dominação masculina (Bourdieu, 2012), em masculinidades (Connell, 1995) e questões relacionadas à divisão sexual do trabalho e à mulher no mercado de trabalho (Bruschini, 1994). O tema desta pesquisa está relacionado a questões de gênero, especificamente em relação à mulher professora no mercado de trabalho. O que se pretende é compreender de que forma as diferenças de gênero se dão e são percebidas na profissão docente em uma instituição de ensino pública.

Na carreira acadêmica em uma universidade pública, observa-se que as docentes estão mais concentradas em determinados cursos, enquanto professores do sexo masculino estão dispersos em vários cursos. Além disso, na maior parte dos casos, as mulheres gastam mais tempo para atingir o ponto mais alto da carreira, sendo que apresentam mais chances de serem coordenadoras na graduação, o que não acontece nos cursos de pós-graduação, diretorias, reitoria e conselho universitário (Moschkovich & Almeida, 2015).

Estudos internacionais realizados nos últimos cinco anos mostram como as desigualdades de gênero ocorrem na carreira acadêmica. As mulheres têm dificuldade em ocupar um cargo de mais prestígio nas universidades (Treviño, Pinhal, Silva, Martins & Duarte, 2018) e estão sub-representadas em cargos seniores (Mavin & Yusupova, 2020; Tomàs-Folch, 2017). Além disso, verifica-se que mulheres em cargos de professoras titulares internalizam padrões masculinos para que sejam avaliadas como merecem (Treviño, Balkin & Gomez-Mejia, 2017).

Devido à pandemia da doença do coronavírus 19 (COVID-19), a submissão de estudos feitos por mulheres despencou, de acordo a revista inglesa *Times Higher Education Supplement*. Isso porque o contexto dessa pandemia fez com que as responsabilidades de cuidados e afazeres domésticos voltassem para elas (Mavin & Yusupova, 2020).

Dessa maneira, surgem questionamentos sobre aspectos que dizem respeito a gênero na docência e que perpassam as carreiras de professoras do serviço público. As indagações e reflexões que surgiram daí contribuíram para nortear este trabalho, definindo a questão central de pesquisa, a saber: qual a influência do gênero na carreira de professoras que atuam no setor público?

Assim, nesta pesquisa, que teve como objetivo geral analisar como o gênero influencia na carreira de professoras que atuam no setor público, pretendeu-se:

- a) Indicar a existência de desigualdades de gênero na carreira docente no setor público.
- b) Identificar a razão da escolha profissional dessas mulheres.
- c) Descrever como a tripla jornada influencia na carreira de professoras do setor público.
- d) Estabelecer como a maternidade e o casamento afetam a carreira docente.

No cenário atual, de pandemia da COVID-19, muitos indivíduos tiveram seu trabalho deslocado do espaço da empresa para o espaço da casa. Estudos e reportagens na mídia em geral mostraram como as mulheres estavam sendo mais afetadas no *home office*, pois além do trabalho remunerado precisavam cuidar dos afazeres domésticos. Segundo Lemos, Barbosa e

Monzatto (2020), nesse período algumas mulheres, quando se referiam à participação masculina nas atividades domésticas, comentaram que eles passaram a ajudar mais, o que ratifica que as principais responsáveis por essas atividades são as mulheres.

Além disso, por fazer parte de um programa de pós-graduação em que há professoras, escutou-se uma diversidade de queixas delas, que afirmavam não haver mais tempo para outras atividades, já que o trabalho doméstico e profissional estava ocupando os seus dias. Dessa forma, refletiu-se sobre como é a rotina das professoras na carreira acadêmica, não apenas no âmbito da pandemia, mas principalmente no cotidiano. Observando isso, aliado à atuação profissional da pesquisadora, que é em um Instituto Federal de Educação, encontrou-se no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) um espaço para analisar como as relações de gênero influenciam a carreira das docentes.

Diante disso, questionamentos surgiram e as reflexões geradas a partir disso referem-se à forma como as docentes lidam com a conciliação entre trabalho, casa, filhos e estudos e às possíveis desigualdades de gênero na carreira. De acordo com Winslow & Davis (2016), apesar do aumento da atenção acadêmica e pública ao *status* das mulheres na academia nas últimas décadas, ainda persiste a desigualdade de gênero que se manifesta ao longo de suas carreiras.

Com o intuito de subsidiar este trabalho e encontrar publicações sobre o tema, foi realizada pesquisa bibliográfica para levantar os trabalhos publicados no Brasil sobre gênero nos últimos cinco anos nas plataformas *Scientific Eletronic Library Online* (SciElo) e *Scientific Periodicals Eletronic Library* (SPELL) e no portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Buscou-se a combinação das seguintes palavras: gênero e docente, gênero e carreira docente.

Na plataforma SciElo, com as palavras gênero, carreira e docente foram encontradas três pesquisas. Com as palavras gênero e docente, foram encontrados 48 trabalhos, mas alguns não são relevantes para este estudo, já que não estão relacionados à carreira docente.

Na SPELL, plataforma que contém pesquisas publicadas nas áreas de Administração, Contabilidade, Economia, Engenharia e Turismo, com as palavras gênero e docente foram encontrados dois resultados, mas apenas um deles tinha relevância para este estudo. Com as palavras gênero e carreira docente foi encontrado apenas um resultado.

No portal de periódicos da CAPES, com as palavras gênero e docente foram encontrados 787 resultados. Quando se altera a busca para gênero e carreira docente, os resultados diminuem para 36 em todas as áreas de conhecimento. Destes resultados, muitos não apresentam o mesmo enfoque deste trabalho.

Dessa maneira, a partir dos resultados, principalmente os encontrados na SPELL, verificou-se uma pequena quantidade de trabalhos, nos últimos cinco anos, sobre questões de gênero na carreira docente que tenham sido desenvolvidos na área de Administração ou por pesquisadores dessa área.

O que se pretende com esse estudo é identificar possíveis desigualdades de gênero na carreira acadêmica e fornecer *insights* para que se possa pensar a minimização das possíveis consequências no mercado de trabalho e também na vida pessoal e familiar das mulheres.

Sendo assim, com este trabalho pretende-se contribuir para reduzir essa lacuna, fomentar discussões sobre barreiras e dificuldades que as mulheres enfrentam em suas carreiras e gerar reflexões que possam contribuir para a desconstrução da diferenciação sócio-histórica entre homens e mulheres. Acredita-se que a produção científica é de grande importância para a disseminação do tema e compreensão dos processos de construção social relacionados aos papéis estabelecidos para homens e mulheres. Também se entende que desenvolver esta investigação colabora para a conscientização da importância do debate sobre as questões de gênero na docência no IFMG. Esse tema se torna mais relevante quando se pensa que o Instituto é um local de produção de conhecimento, disseminação científica e formação pessoal e profissional de docentes e discentes.

A pesquisa pode também fornecer subsídios que fomentem a elaboração de políticas e práticas organizacionais que venham a tornar possível a igualdade de gênero, além de tornar a conciliação entre carreira e família menos complexa para as mulheres. Este trabalho pode contribuir não apenas para a carreira nas instituições de ensino, mas também para as organizações e a sociedade de modo geral, já que essas desigualdades acontecem em todos esses locais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gênero e desigualdades de gênero

Scott (1995) conceitua gênero como uma categoria social, uma maneira de mostrar as construções culturais e a definição social sobre papéis apropriados aos homens e às mulheres. O uso do termo gênero “ênfatiza todo um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas não é diretamente determinado pelo sexo, nem determina diretamente a sexualidade” (Scott, 1995, p. 76). O conceito de gênero, ao contrário do conceito biológico de sexo, está relacionado às questões culturais inseridas na esfera social e assume caráter intrinsecamente relacional do feminino e do masculino. Nas pesquisas focadas em mulheres, identificou-se a necessidade de se estudar as relações de gênero, já que a história de homens e mulheres não pode ser vista de forma separada. Quando apartada, reforça-se a ideia de que um sexo não tem semelhanças com outro (Araújo, 2005).

Para Connel (1995, p. 189), “o gênero é, nos mais amplos termos, a forma pela qual as capacidades reprodutivas e as diferenças sexuais dos corpos humanos são trazidas para a prática social e tornadas parte do processo histórico”. Além disso, para esse autor, o conceito de gênero constitui-se em uma estrutura mais complexa do que a divisão dos papéis de sexos ou a biologia reprodutiva sugeririam. Trata-se de uma estrutura ampla que envolve a economia, o estado, a família e a sexualidade (Connel, 1995).

Gênero, além de sua esfera histórica, é também uma categoria política quando se pretende analisar as questões de igualdade e de diferenças. A discussão da diferença entre os sexos desenvolveu-se principalmente entre duas perspectivas. A primeira é a essencialista, que defende a diferença sexual e a existência de uma essência feminina, ideia esta que prende a feminilidade em modelos estruturados em que a mulher desempenha papéis como o de mãe e esposa. Por outro lado, a segunda, chamada de culturalista, entende que as diferenças sexuais decorrem da socialização e da cultura. Nessa visão, as diferenças sexuais poderiam ser eliminadas com a superação da ordem e das leis patriarcais (Araújo, 2005).

Os significados atribuídos aos gêneros e às sexualidades são marcados pelas relações de poder que levam a hierarquias, subordinações e distinções. Nessa concepção, o valor e o poder de alguns indivíduos aparentam serem maiores do que os de outros. Desse modo, a definição de diferença carrega uma comparação, pois se algum indivíduo ou objeto é diferente do outro, supõe-se que existe o não diferente, o normal. A diferença é construída dentro de uma cultura e a partir de um ponto como referência. Na cultura brasileira, o homem branco,

heterossexual, classe média urbana e cristão foi definido como a identidade de referência (Louro, 2011).

Quando se fala do que é normal e natural, a divisão entre os sexos parece se encontrar na ordem das coisas, em estado materializado, em todo o mundo social e em estados incorporados, nos corpos e no *habitus* dos agentes, atuando na percepção, no pensamento e na ação (Bourdieu, 2012). Desse modo:

A diferença biológica entre os sexos, isto é, entre o corpo masculino e o corpo feminino, e, especificamente, a diferença anatômica entre os órgãos sexuais, pode assim ser vista como justificativa natural da diferença socialmente construída entre os gêneros e, principalmente, da divisão social do trabalho (Bourdieu, 2012, p. 20).

As diferenças nas identidades de gênero são utilizadas para explicar a não ascensão das mulheres no mercado de trabalho, deixando-as em posição inferiorizada, como ocorre com negros e índios (Salvagni & Canabarro, 2015). Essas diferenças constituem os indivíduos e suas escolhas, incluindo as profissionais (Backes, Thomaz & Silva, 2016).

De acordo com Connel (1995), a diferença se torna dominação, uma vez que em uma cultura patriarcal é usada para representar hierarquia, em que o homem concentra a autoridade. A dominação masculina (Bourdieu, 2012) se alicerça na ordem social que atua como uma máquina simbólica e que se refere à divisão social do trabalho, em que as atividades são atribuídas a cada sexo, separando o lugar de cada um, como, por exemplo, o mercado de trabalho reservado aos homens e a casa, às mulheres.

Há um custo material da posição dominante masculina na ordem de gênero e Connel (1995) opina que a dimensão desse custo é menosprezada nas discussões da masculinidade. A renda média das mulheres, em países capitalistas ricos, é a metade da renda dos homens. Na política, o ingresso dos homens é 10 vezes maior do que o das mulheres em termos mundiais. E, no ambiente empresarial, os homens têm mais controle ainda.

Assim, é preciso um projeto de justiça social que leve em conta a desigualdade econômica, violência doméstica e as barreiras institucionais à igualdade das mulheres. A política de gênero é complexa e envolve diferentes esferas de prática, como as relações de poder, de produção e de catexia. Na primeira, a justiça está relacionada à contestação da maioria masculina no Estado, em profissões liberais, na administração e com o término da violência contra as mulheres. Na segunda, é uma questão de equalizar a renda, dividir o trabalho doméstico e igualar o acesso à educação e ao treinamento. E na terceira é buscar o

fim da homofobia e refazer as relações heterossexuais não baseadas na hierarquia, e sim na reciprocidade (Connel, 1995).

Os movimentos femininos e masculinos são resultados das alterações sociais, econômicas e culturais que aconteceram a partir do século XVII. Com a Revolução Francesa, no século XVIII, a cidadania foi negada às mulheres e retomou-se a tradicional separação entre os sexos, que havia sido contestada por um movimento de mulheres na França. Ambos os movimentos foram iniciados com a expansão do sistema capitalista na Europa, que levou a transformações nos valores do trabalho, da família e dos relacionamentos afetivos. Além disso, com a evolução do capitalismo, o patriarcado perdeu força e as mulheres ingressaram na esfera pública para atender à demanda do mercado de trabalho e também para ajudar no sustento da família. A partir daí, elas passaram a lidar com questões de decisão de ter ou não filhos e a necessidade de divisão das responsabilidades domésticas (Araújo, 2005).

Souza e Guedes (2016, p. 123) prelecionam que, devido ao movimento feminista no século XX, as mudanças socioeconômicas e as revoluções culturais, “novas configurações sociais foram surgindo, fragilizando de modo conjunto a dicotomia entre público e privado e o modelo homem provedor e mulher cuidadora”.

Foi só no século XX que a luta das mulheres pela igualdade ganhou força. Na década de 1960, essa luta destacou-se e se consolidou como um movimento social que buscava mudanças nos valores, costumes, relações de trabalho e família. No começo do movimento feminista, a busca pela igualdade se sobrepunha às questões da diferença. Foi na segunda metade da década de 1970 e nos anos 1980 que a discussão da igualdade contra a diferença tornou-se o foco do movimento. As feministas passaram a lutar pela igualdade na diferença, tendo o conceito de diferença como algo positivo (Araújo, 2005). Conforme Araújo (2005, p. 48), “foi possível a mudança nas relações de gênero, na medida em que as mulheres (e os homens) puderam se libertar dos velhos estereótipos e construir novas formas de se relacionar, agir e se comportar”.

Para entender a dinâmica do gênero, é preciso compreender que masculinidade não diz respeito a apenas características dos homens, pois, se assim fosse, não haveria como falar de feminilidade nos homens ou masculinidade nas mulheres. Nesse sentido, Connel (1995, p. 189) argumenta sobre a contradição do gênero: “o gênero é sempre uma estrutura contraditória. É isso que torna possível sua dinâmica histórica e impede que a história do gênero seja um eterno e repetitivo ciclo das mesmas e imutáveis categorias” (Connel, 1995, p. 189).

Nesse sentido, os elementos de gênero não devem ser suprimidos, mas, em vez disso, restabelecidos e, dessa maneira, disponibilizar para as pessoas o conjunto do simbolismo e da prática do gênero. Um exemplo na escola é aumentar as opções de cursos disponíveis para as meninas, como cursos em Ciência e Tecnologia, e para os meninos, estimulá-los a cozinhar ou a costurar (Connel, 1995).

Para o estudo das desigualdades de gênero, é importante considerar o uso do tempo em trabalho. Medeiros e Pinheiro (2018) mostram que, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), homens e mulheres acumulam duas jornadas, porém, de forma desproporcional, sendo o tempo total de trabalho das mulheres superior ao dos homens. No trabalho remunerado, o tempo gasto pelos homens em suas jornadas de trabalho é maior que o das mulheres. Já no trabalho não pago, as mulheres são maioria e com mais horas trabalhadas por semana. De acordo com os autores, o desequilíbrio na duração da jornada de trabalho é evidenciado pela proporção de indivíduos que realizam o trabalho pago e pela duração do trabalho não pago. Mesmo que muitos homens despendam tempo em trabalho não pago, é um tempo bem menor e não se compara àquele despendido em trabalho pago, tanto para homens, quanto para mulheres.

Nesse sentido, isso ocorre porque as atividades de cuidados com a casa e família sempre foram de responsabilidade da mulher, independentemente de sua condição financeira, idade ou ocupação. O cuidado é uma atribuição social ao feminino, um discurso que até hoje é disseminado. Essa atribuição limitou a esfera privada às mulheres e depois estabeleceu desvantagens na atuação econômica e social (Sousa & Guedes, 2016).

Segundo Barbosa e Rocha-Coutinho (2012), algumas características associadas às mulheres, como docilidade, ternura, abnegação e dedicação ao outro, foram utilizadas para limitar seus espaços ao lar. Esses atributos, que são associados ao papel de mãe, caminharam paralelamente à discriminação das mulheres e a elas foram negadas todas as capacidades valorizadas na esfera pública.

2.2 Trabalho e gênero

Bruschini (1994) explicita que, a partir dos anos 1970, no Brasil, houve uma entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho em razão da necessidade econômica. O declínio dos salários reais dos trabalhadores gerou a necessidade de complementação da renda familiar por parte das mulheres, não só das pobres, mas também as da classe média e as mais instruídas acessaram o mercado de trabalho. Isso porque houve uma redefinição de

necessidade econômica gerada pelas expectativas de consumo perante o surgimento de novos produtos e a promoção destes, o que gerou o desejo de ampliar e diversificar a cesta de consumo das famílias da classe média e também das de renda baixa. “Trabalhar fora de casa para ajudar no orçamento doméstico adquire novas possibilidades de definição, que se expressam de maneiras diferentes em cada camada social, mas que só se viabilizam pela existência de emprego” (Bruschini, 1994, p. 180).

Nessas mudanças, na década de 1970, o Brasil passava por um período de crescimento econômico, firmava sua industrialização, modernizava sua produção e se tornava mais urbano. Isso ocorria com o alto preço do aumento das desigualdades sociais e da concentração de renda. Ao mesmo tempo, havia mudanças no papel social da mulher, acentuadas pelos movimentos feministas e por sua presença mais operante na esfera pública. A queda da taxa de fecundidade, a expansão da escolaridade e a entrada das mulheres nas universidades colaboraram para essas transformações. Na década de 1980, apesar da inflação e do desemprego gerados por uma crise econômica, as atividades femininas persistiram no mercado de trabalho (Bruschini, 1994).

A partir da análise dos dados do Censo de 1980, Bruschni (1994) observou que a renda do trabalho das mulheres era inferior à dos homens em todos os grupos ocupacionais. Além disso, nas ocupações de nível superior e de chefia, a diferença se sobressaía e se mantinha, mesmo que as mulheres fossem a maioria em determinadas atividades.

Em 1980, enquanto os engenheiros ganhavam, em média, dezessete salários mínimos por mês, suas colegas de profissão recebiam apenas nove. No Magistério, no qual a presença feminina era de 87%, as mulheres ganhavam em média 1,9 salários mínimos por mês, enquanto seus colegas recebiam 5,3 (Bruschini, 1994, p. 193).

Nos dias de hoje, estudos indicam piores condições de vida das mulheres, barreiras à participação igualitária na vida social e as consequências das desigualdades e discriminações para elas e a sociedade em geral. No Brasil, as informações sobre as condições femininas divulgadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) permitem uma diversidade de pesquisas para entender a realidade brasileira. E por essas pesquisas é possível identificar que persistem as diferenças entre as condições femininas e masculinas em questões de acesso e continuidade no trabalho e também a discriminação salarial e diferença do tempo dispensado em tarefas domésticas (Fernandez, 2019).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) de 2020, que é o indicador que mede o percentual de pessoas da força de trabalho na população em idade de trabalhar, revela que a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho em 2020 era de 49,3% e a dos homens era de 69,5%. E o percentual de homens ocupados com 14 anos ou mais de idade na semana de referência em 2020 era de 58,3%, enquanto as mulheres nessa mesma condição representavam 41,7% (IBGE, 2020).

No que diz respeito às diferenças salariais, mulheres que exercem profissões chamadas de imperiais, como Medicina, Direito e Engenharia, e as que estão no serviço público possuem remuneração próxima da dos homens (Madalozzo & Artes, 2017). A participação feminina é consideravelmente maior no trabalho não pago e menos significativa no trabalho pago (Medeiros & Pinheiro, 2018). Essa maior participação feminina no trabalho não remunerado é uma das consequências da divisão tradicional de responsabilidades domésticas que potencializam a discriminação no mercado de trabalho, uma vez que as mulheres são responsáveis pela reprodução das pessoas (Fernandez, 2019).

Assim, as atividades domésticas e de cuidados que são tradicionalmente feitas por mulheres e que não têm preço de mercado são consideradas invisíveis, ou seja, não há reconhecimento como trabalho por parte da sociedade. Desse modo, o valor monetário das atividades domésticas não entra nos dados e nas estatísticas oficiais. Assim, as atividades domésticas e de cuidados são entendidas como não produtivas, conferindo às pessoas que as realizam uma condição de inatividade, caso não desempenhem simultaneamente atividades remuneradas do mercado de trabalho (Fernandez, 2019).

Apesar da constante luta das mulheres para garantir seus direitos, reconhecimento e igualdade de tratamento, por meio de capacitações e o aumento de sua participação no mercado de trabalho, a desigualdade de gênero nas relações de trabalho ainda é uma realidade (Salvagni & Canabarro, 2015). Para as autoras, a participação das mulheres cresceu no mercado de trabalho ao longo do tempo e elas tiveram que mostrar suas competências para provarem que são tão capazes quanto os homens para assumir posições importantes nas organizações. Olinto (2011) assevera que, ao definir suas carreiras, mulheres tendem a escolher profissões ditas femininas, como a área da saúde. Por outro lado, homens voltam-se para as áreas de Engenharia ou Computação, carreiras definidas como masculinas. Dessa forma, observa-se nas áreas relacionadas às Ciências Exatas predominância masculina, enquanto que as mulheres predominam nas ciências da vida. E, na academia, para Fiúza, Pinto e Costa (2016) há maior percentual de homens na pós-graduação nas Ciências Agrárias, além

do crescimento da masculinização quando se avança na qualificação acadêmica até o nível de doutorado.

As mulheres dificilmente estão ocupando cargos que requeiram criatividade, responsabilidade, iniciativa, capacidade técnica, autonomia no trabalho, características ditas masculinas. Competências conhecidas como femininas, como o cuidado, não são consideradas profissionais e sim como naturais da mulher, e por isso não são reconhecidas nem remuneradas (Hirata, 2005). Essas desvantagens podem ser percebidas também nas carreiras de gestão. Mulheres em cargos de liderança demonstram sentimento de culpa por não conseguirem dar atenção como gostariam a todas as funções que executam, o que não ocorre na mesma intensidade com os homens. Além de terem que lidar com a obrigação de provar a sua capacidade profissional ao desenvolverem uma atividade predominantemente masculina, essas mulheres lidam com a responsabilidade das tarefas domésticas e dos filhos, e o que buscam é equilibrar as questões profissionais e pessoais (Salvagni & Canabarro, 2015).

Mota-Santos *et al.* (2019) alertam que o sentimento de culpa e o cansaço aparecem também por não terem com quem compartilhar as demandas do lar e por isso elas vivenciam negativamente o conflito de equilibrar a vida pessoal e profissional. Além disso, Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) esclarecem que a culpa em relação aos filhos é sentida por mães executivas quando aceitam uma oportunidade de trabalho que muda a dinâmica da vida dos filhos, como, por exemplo, mudar de cidade, ou também devido à ausência da mãe por compromissos profissionais.

A maneira de algumas mulheres liderarem é por meio de compartilhamento de conhecimento e oferecem liberdade para sua equipe conduzir os processos. Essas mulheres, quando estão em cargos de gestão, criam suas próprias identidades em relação às suas qualidades e competências, e mesmo que esses atributos sejam diferentes de outros líderes, podem ser importantes para as organizações e mostram que as diferenças de cada um são positivas. Dessa forma, características que foram socialmente construídas como atributos femininos podem ser percebidas pelas organizações como vantagem competitiva. Muitas dessas características diferenciam e valorizam a maneira de liderar das mulheres (Salvagni & Canabarro, 2015).

Na visão de mulheres executivas brasileiras, às organizações pouco importa qual o sexo dos indivíduos que as integram, o importante são competências e os resultados que eles entregam. Essas mulheres não percebem que os homens executivos não precisam deixar de lado algumas áreas da vida, como ocorre com as mulheres. Algumas demonstram que as

barreiras e preconceitos são insignificantes se comparadas às suas competências e vontade de crescer (Mota-Santos, Tanure & Carvalho Neto, 2014).

Nos estudos sobre as mulheres executivas, Mota-Santos, Carvalho Neto e Tanure (2017) descrevem como a postura dos pais influencia o sucesso na carreira das filhas executivas. Nesse caso, principalmente as mães estimularam as filhas a ingressarem no mercado de trabalho. Para alcançarem o sucesso profissional, as executivas relataram que a personalidade forte de suas mães em momentos difíceis e a relevância dos estudos para a família foram fundamentais para alcançarem o sucesso profissional. Além disso, as executivas que tiveram mães arrojadas para os padrões sociais de sua geração foram influenciadas para acessarem o mercado de trabalho. Do mesmo modo, as mães dependentes dos maridos influenciaram suas filhas a seguirem caminhos diferentes dos delas. Nesse sentido, “o desejo de uma vida financeiramente independente dos maridos por parte das mães também foi um motivo que fez com que as filhas executivas buscassem uma profissão” (Mota-Santos *et al.*, 2017, p. 110).

Carvalho Neto *et al.* (2010) afirmam que os preconceitos enfrentados pelas executivas muitas vezes nem são percebidos por elas. Isso porque os estereótipos machistas estão enraizados na sociedade. Por outro lado, Mota-Santos *et al.* (2014) referem que algumas notam que o preconceito parte tanto dos superiores quanto dos subordinados que se sentem desconfortáveis por terem uma chefe mulher. Salvagni e Canabarro (2015) relatam que algumas mulheres em cargos de liderança desenvolvem comportamentos masculinizados para serem respeitadas e reconhecidas. Carvalho Neto *et al.* (2010) e Antunes, Carvalho Neto, Lima-Souza & Mota-Santos (2018) corroboram esses autores quando também identificam que algumas executivas tiveram que adotar padrões masculinos de comportamento para se estabelecerem em seus cargos.

Dois tipos de mecanismos são sugeridos por Olinto (2011) como representantes das barreiras enfrentadas pelas mulheres. Um deles é a segregação horizontal, em que as mulheres são estimuladas a escolherem caminhos diferentes dos homens. Isso faz com que elas acreditem que são mais aptas a certos tipos de atividades devido ao comportamento de suas famílias e da escola. Por essa segregação, as carreiras são diferenciadas por gênero. A segregação vertical é um mecanismo mais sutil que tende a fazer com que as mulheres se estabeleçam em posições subordinadas sem ascender em suas carreiras. Um exemplo é o teto de vidro, que favorece o crescimento profissional dos homens.

No teto de vidro, as dificuldades de acesso aos altos escalões organizacionais nas carreiras das mulheres e o menor tempo disponível para o trabalho formal podem ser

explicados pelas responsabilidades domésticas e suas obrigações no lar. O teto de vidro não é uma circunstância específica dos países desenvolvidos ou em desenvolvimento e subdesenvolvidos, e sim uma característica universal (Fernandez, 2019). Segundo Vaz (2013), o modelo de divisão sexual do trabalho doméstico e familiar, no qual a mulher é responsável pela maior parte, também explica a reduzida participação das mulheres em altos cargos acadêmicos e administrativos. Ocupar cargos mais altos aumenta a quantidade de trabalho e deixa as mulheres menos disponíveis para a família. As mulheres tendem a priorizar a vida familiar em relação às suas carreiras profissionais seguindo a divisão tradicionalmente construída pela sociedade (Vaz, 2013).

Evidenciar o teto de vidro que esconde as barreiras que as mulheres enfrentam para ascender em suas carreiras no campo da Ciência contribui para reduzir as desigualdades de gênero na Academia (Fiúza *et al.*, 2016). Vaz (2013) defende que, na carreira acadêmica pública, mesmo que o acesso aos cargos aconteça de maneira imparcial, por meio de concursos públicos e de forma mais transparente, as mulheres também lidam com o teto de vidro. Os homens em cargos de direção na administração pública não percebem a discriminação que as mulheres enfrentam e Vaz adverte que, enquanto essa situação ocorrer e eles se mantiverem nesses cargos, o teto de vidro será ignorado nas organizações públicas. Na carreira acadêmica, há menos mulheres ocupando cargos de prestígio nas universidades, nos comitês científicos e nas academias de Ciências do país.

Para entrar e permanecer no mercado de trabalho, a mulher depende da combinação de fatores pessoais, como idade e escolaridade, fatores familiares, como o estado civil e maternidade, e a até a própria estrutura da família à qual pertence. A condição econômica da família determina se é necessário a mulher ingressar no mercado de trabalho ou permanecer com os afazeres domésticos. A persistência de um modelo de família em que são delegadas às mulheres as responsabilidades domésticas e socializadoras determina a necessidade de constante articulação entre papéis familiares e profissionais (Bruschini, 1994).

Para Bruschini (1998), a articulação desses papéis, familiares e profissionais, limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho, que está ligada à conciliação de características pessoais e familiares como o estado conjugal, filhos, idade, escolaridade. Esses fatores atingem a participação feminina no mercado de trabalho, mas não a masculina. Casa, família e maternidade são determinantes para deixar as mulheres em posição secundária no mercado de trabalho, sendo a maternidade a que mais afeta o trabalho feminino, quando os filhos ainda são pequenos. Bruschini (1994) reconhece que é a maternidade o fator que mais influencia a participação feminina no mercado de trabalho. “O difícil equilíbrio entre atividades

econômicas e familiares, que se torna mais frágil ainda pela presença de crianças, depende também do tipo de atividade econômica a absorver pela trabalhadora” (Bruschini, 1994, p. 186).

Para a sociedade de modo geral, as mulheres conciliam a maternidade e a realização profissional. Elas podem ter novos papéis, mas sem deixar de lado a maternidade, pois há uma visão de que ser mãe torna a mulher um ser completo. Apesar da pressão enfrentada pelas mulheres para se casarem e terem filhos, a cobrança por ser mãe está diminuindo. A maternidade passou a ser vista como uma escolha e não mais como uma obrigação da identidade da mulher (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2012). Algumas mulheres rompem com a prioridade da perspectiva familiar para dedicar-se ao trabalho, o que contradiz a sua imagem construída tradicionalmente (Salvagni & Canabarro, 2015).

No estudo com executivos, verifica-se que o percentual de mulheres que têm apenas um filho é maior do que o percentual de homens. Isso ocorre, pois não é responsabilidade do executivo cuidar dos filhos e, assim, não há sobrecarga de trabalho (Carvalho Neto *et al.*, 2010). Na pesquisa de Barbosa e Rocha-Coutinho (2012) sobre as mulheres que não desejam ser mães, as entrevistadas afirmaram que é mais fácil para o homem decidir ser pai do que para a mulher ser mãe. As autoras explicam que isso ocorre pelo fato de as atividades domésticas e os cuidados aos filhos não atrapalharem os homens em outros aspectos de suas vidas, como a carreira.

Em relação à maternidade, Carvalho Neto *et al.* (2010) ponderam que as mulheres executivas postergam a maternidade para se dedicarem à profissão, o que leva a conflito entre trabalho e família, pois elas possuem questões biológicas relacionadas à sua natureza para engravidar. Nesse sentido, há sobrecarga em relação a elas, pois são mulheres, mães e profissionais. Além disso, elas devem cuidar da casa, dos filhos e, por serem bem-sucedidas profissionalmente, tomar cuidado para não encobrir o sucesso de seus companheiros. Segundo Salvagni e Canabarro (2015), é possível observar que as organizações não oferecem um ambiente que possibilite a conciliação entre a maternidade e a carreira. Isso porque os cargos foram feitos a partir da lógica masculina, que tradicionalmente permitia o afastamento da família, uma vez que a responsabilidade do lar era feminina. Dessa forma, a flexibilização da jornada de trabalho nas organizações é favorável às mulheres que possuem mais de um papel, como mãe e profissional. E o que se busca é que os indivíduos sejam valorizados por suas individualidades e não por características que são associadas ao sexo, ou seja, a igualdade de gênero (Andrade, Vieira, Nascimento & Barbosa, 2013).

Carvalho Neto *et al.* (2010) observam que o sentimento de culpa em relação aos filhos não é percebido entre os homens executivos e é evidente em relação às mulheres na mesma posição. Os filhos são um fator limitante para as mulheres quando estas têm a oportunidade de mudar de cidade ou expatriar-se por razões profissionais, e o mesmo não é percebido em relação aos homens. Da mesma forma, Backes *et al.* (2016) mostram como as mulheres docentes se sentem culpadas por não desempenharem suas atividades familiares de maneira eficaz concomitante com as atividades profissionais.

Em um grupo de mulheres servidoras públicas e outro de executivas no setor privado, foi confirmado que mais autonomia financeira das mulheres não beneficia mais equilíbrio das responsabilidades domésticas em relação aos homens. Constata-se, porém, que as executivas contam com a ajuda de empregados para a realização de tais atividades, enquanto as servidoras desempenham essas funções sozinhas ou com a ajuda do par amoroso (Mota-Santos *et al.*, 2019).

Nesse sentido, se a mulher ocupa um trabalho formal, com horários regulares e maior distanciamento entre casa e trabalho, há mais dificuldade para a conciliação. Por outro lado, se a mulher exerce atividades informais, apesar de não ter garantias trabalhistas, há mais facilidade para a combinação entre trabalho e família por não haver uma jornada regular de trabalho (Bruschini, 1994). E para conseguir conciliar as atividades domésticas e profissionais, muitas recorrem a empregos precarizados, informais, em tempo parcial e de pior remuneração (Fernandez, 2019).

As mulheres que desempenham suas funções profissionais e ainda são responsáveis pelos cuidados aos filhos e pelas atividades domésticas assumem, muitas vezes, uma tripla jornada (Salvagni & Canabarro, 2015). A tripla jornada da mulher se refere aos papéis, profissional, familiar e educacional, que elas podem exercer durante suas vidas. O estudo, nesse sentido, é uma necessidade para que ela se mantenha empregada e se diferencie de novos competidores, homens ou jovens recém-graduados (Vieira & Amaral, 2013).

Ressalta-se que, mesmo com autonomia financeira, as mulheres não conseguem se libertar de seu papel social definido pela dominação masculina. Na carreira pública há mais possibilidades de conciliação dos papéis femininos, o que faz com que elas sejam as principais responsáveis pelos cuidados aos filhos quando comparadas às mulheres nas carreiras privadas (Mota-Santos *et al.*, 2019).

Na administração pública, a discriminação não é o único fator que dificulta a ascensão feminina na carreira. Também os conflitos que são gerados entre os aspectos profissionais e pessoais e a reduzida disponibilidade das mulheres em ocupar os cargos de direção afetam o

crescimento profissional (Vaz, 2013). Equilibrar a carreira e os aspectos da vida pessoal, no entanto, é mais fácil no setor público, pois a maior flexibilidade de horários de trabalho, a carga horária menor e a estabilidade profissional são fatores que ajudam a reforçar a construção da identidade feminina relacionada aos aspectos domésticos (Mota-Santos *et al.*, 2019).

2.2.1 Gênero nas organizações: uma análise de estudos nos últimos cinco anos

Para subsidiar esta seção, buscaram-se nas plataformas SPELL, SciElo e no *site* da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração (ANPAD) algumas pesquisas com a combinação das palavras gênero e organização, considerando os últimos cinco anos. Esses estudos recentes indicam que as questões de gênero ainda precisam ser debatidas nas organizações e na sociedade. Isso porque, no entendimento de Leite (2017), para que sejam percebidas mudanças no mercado de trabalho relacionadas à igualdade de gênero, é necessária uma transformação cultural da sociedade.

Na percepção das mulheres executivas, alguns elementos são cruciais para ascender profissionalmente: o investimento no capital humano, a adaptação da identidade da mulher e a presença de um mentor ou *sponsor*. Os estudos e a dedicação são vistos como essenciais pelas próprias mulheres para a ascensão na profissão. Mulheres executivas relatam a necessidade de serem mais objetivas e duras para que sejam aceitas e reconhecidas pelos pares e gestores homens. Na sua percepção, a mudança na identidade feminina acontece e é necessária para a ascensão na carreira executiva (Henderson, Araújo Ferreira & Dutra, 2016). Da mesma forma, mulheres expatriadas em suas trajetórias profissionais dizem que é preciso ter comportamentos masculinos, agir como um homem (Fraga, Antunes & Rocha-de-Oliveira, 2020).

Na visão de alguns executivos, as barreiras que as mulheres executivas enfrentam são devidas ao fato de o ambiente ser dominado por valores masculinos (Antunes *et al.*, 2018). Algumas criam vínculos com os homens para serem mais visíveis no processo de crescimento de suas carreiras (Meinhard & Faria, 2020). Para os executivos, a ascensão da mulher executiva é diferenciada. Elas precisam se comprometer mais para alcançar o mesmo reconhecimento e crescimento profissional que os homens. A característica emocional conferida a elas influencia na imparcialidade da decisão, indicando que elas não são boas tomadoras de decisões (Antunes *et al.*, 2018).

Executivas e empreendedoras perceberam a postura de suas mães como relevantes para o sucesso de suas carreiras. No caso das mães das executivas, a vontade de ter uma profissão, o que a maior parte não tinha, motivou suas filhas a estudarem. Esses estudos possibilitaram a qualificação dessas mulheres e o seu crescimento na carreira. Além disso, havia o desejo das filhas de não serem submissas aos seus cônjuges (Mota-Santos & Carvalho Neto, 2017). O mesmo pode ser percebido com as mulheres expatriadas. Para elas, a influência para estudar, trabalhar e não depender de alguém financeiramente estava na figura das mães (Fraga *et al.*, 2020).

Kraiser e Mota-Santos (2019) reportam que algumas mulheres empreendedoras e trabalhadoras em domicílio do setor de lingerie mostraram forte identificação com padrões tradicionais do lugar social da mulher relacionados à maternidade, ao casamento, ao cuidado e à dedicação à casa e à família. Papéis de mãe e esposa são vistos por essas mulheres como algo que elas entendam como requisito essencial para se perceberem como mulher. E a maternidade é um caminho que ela deve percorrer pela sua condição de mulher. Desde que não afete as obrigações com marido e filhos, é socialmente permitido que conquistem uma vida profissional e financeira. Seu trabalho é disposto em torno das obrigações com a casa e família, e não o contrário.

Ainda no tocante à carreira de mulheres empreendedoras, Mota-Santos, Carvalho Neto, Caeiro, Versian e Martins (2016) acentuaram que é cercada por três paredes. A primeira é a família, as mulheres empreendedoras enfrentam marido, pais, filhos, irmãos e assumem os riscos de seu empreendimento, mesmo não tendo o apoio de seus familiares. A segunda é formada pelos clientes, fornecedores e funcionários, que ficam surpresos por uma mulher conduzir o negócio. E, a terceira, é a sociedade, que colabora com a construção e o reforço dos estereótipos masculinos e femininos que contribuem para a discriminação das mulheres no mercado de trabalho. As mulheres pesquisadas declaram que a independência financeira auxilia a mulher a quebrar as três paredes (Mota-Santos *et al.*, 2016).

Em setores industriais, como o da construção civil, segundo Silva *et al.* (2016), a visão predominantemente machista impede o crescimento feminino. Mulheres jovens, as menos experientes e as mães são as que mais enfrentam barreiras neste setor do mercado de trabalho. Os autores acrescentam que fatores como estado civil, o fato de ter filhos, a necessidade de viagens a serviço da empresa e a crença de que a mulher não pode realizar um trabalho tão bom quanto o homem são mencionados como os grandes desafios para o acesso às empresas de construção civil. Nessa área, cabem à maior parte das mulheres funções mais

administrativas e burocráticas e aos homens funções de mais responsabilidade, como encarregado de obras.

2.3 Gênero e docência

À mulher docente foi delegada historicamente a educação das crianças, uma vez que sua imagem estava ligada ao papel de mãe, que educa, zela, alimenta. Por estarem ligadas a características como delicadeza, zelo e afetividade, as mulheres estão associadas às funções de magistério (Grossi *et al.*, 2016). Esses atributos ligados à feminilidade são fundamentados em sentimentos e recompensas não financeiras. No discurso de algumas professoras, pode-se perceber a necessidade de dar afeto, atenção e desenvolver os alunos para além do enfoque da aprendizagem (Carvalho, Toledo, Oliveira, Modesto & Silva Neto, 2018).

Dessa forma, a feminização do magistério é frisada pela ideia de vocação da mulher para a educação (Grossi *et al.*, 2016). As escolhas profissionais de muitas professoras estão próximas da tradição da mulher vocacionada, que é a que desde pequena a que sonhou em ser professora (Carvalho *et al.* 2018). Silva, Pereira, Antunes, Silva e Castelari (2019) enfatizam que algumas docentes universitárias escolheram a profissão por vontade de fazer o que gostam. Algumas sempre quiseram ser professoras, outras disseram que sonhavam com o quadro de giz. Além disso, para elas, o trabalho fora de casa permite a independência financeira.

Dametto e Esquisani (2015), em 2014, obtiveram que três quartos dos professores brasileiros eram mulheres e grande parte atuante na educação básica. A desvalorização da profissão docente pode ser explicada com o processo de feminização do magistério. Para a expansão da mão de obra feminina da docência, houve a naturalização da profissão como feminina. Com a função da maternidade, a mulher era vista como possuidora das qualidades docentes necessárias, em especial para as crianças pequenas.

Informações do Censo Escolar 2020 notificam que a participação das mulheres na docência na educação infantil era de 96,4% nos anos iniciais do ensino fundamental e de 88,1% e 68,8% nos anos finais. No ensino médio, as mulheres correspondiam a 57,8% do corpo docente. Sendo assim, elas ainda são maioria em todas as fases da educação básica (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira [INEP], 2021).

Ser mulher docente e enfermeira está vinculado a estereótipos sexistas e machistas, que associam a enfermagem à caridade, ao cuidado maternal e à submissão, características

que imputam menor valor para essa profissão. E, na área acadêmica da Enfermagem, o corpo docente é composto de uma maioria de mulheres (Pinho, Ferreira & Pina, 2017).

Além disso, de acordo com Pinho *et al.* (2017), as docentes de enfermagem possuem baixo nível de pós-graduação quando comparadas aos seus colegas de profissão. As autoras apuraram que 53% das docentes possuíam o curso de mestrado e 9% estavam com o mestrado em andamento; 15% cursaram doutorado, enquanto 23% estavam no processo de doutoramento. Em contrapartida, no corpo docente masculino, 50% já possuíam o título de doutor e 50% estavam com doutorado em andamento.

As docentes enfrentam barreiras sociais e históricas que estão além da desvalorização e desestímulo em relação às suas capacidades profissionais. A educação na infância influencia as escolhas profissionais dos indivíduos. Enquanto meninos são incentivados a brincar com jogos de lógica, meninas são estimuladas com atividades que envolvem as relações interpessoais e habilidades verbais (Backes *et al.*, 2016). Salvagni e Canabarro (2015) salientam a importância de romper com as suposições masculinizadas, contribuindo para que a sociedade e as organizações tenham, de fato, profissionais competentes em suas equipes e uma gestão mais humanizada.

Apesar de considerada uma carreira feminina, na docência se mantêm os privilégios aos homens. E, embora o número de mulheres seja maior nos cargos de docentes, há maior quantidade de homens que ocupam os níveis mais altos da hierarquia na profissão, como em cargos de supervisão educacional, direção e vice-direção. Além disso, eles ascendem mais jovens e com menos tempo de carreira docente quando comparados às mulheres (Monteiro & Altmann, 2021).

Por algum tempo, a carreira na Ciência era limitada, ocultada ou até negada às mulheres, uma vez que era um espaço majoritariamente masculino. A discriminação na área de Educação está relacionada à escolha das carreiras que são definidas como masculinas ou femininas (Backes *et al.*, 2016). Embora o número de mulheres na docência em cursos de pós-graduação tenha aumentado, ainda é bem menor se comparado aos homens. O mesmo acontece em relação às estudantes de pós-graduação e às pesquisadoras nas universidades brasileiras (Fiúza *et al.*, 2016).

Furlin (2016) discorre que as docentes da teologia afirmam que precisam produzir de modo diferente e realizar suas atividades melhor do que seus pares homens, mostrando como as mulheres precisam se esforçar em dobro para se legitimarem no campo do saber. Diferentemente, a pesquisa de Liberato e Andrade (2018), em Núcleos de Inovação Tecnológica (NITs) das Instituições Científicas e Tecnológicas (ICTs) no estado de São

Paulo, não identificou diferenças significativas na atuação entre homens e mulheres. Talvez a mulher necessite de alguns elementos como tempo de atuação, titulações e influência acadêmica para que consiga exercer cargos de gestão nas instituições, fatores que não são tão requeridos do sexo masculino (Liberato & Andrade, 2018).

A participação das mulheres nas Ciências é cada vez maior até mesmo em áreas que tradicionalmente são ocupadas por homens, como Engenharia, Agronomia, Medicina e Medicina Veterinária. Há crescimento no número de mulheres que finalizam o doutorado por ano. Há, contudo, presença mais representativa delas nas áreas das Ciências Biológicas, das Ciências da Saúde e das Ciências Humanas e menos nas áreas das Engenharias (Grossi *et al.*, 2016). As escolhas e expectativas quanto à carreira, seus ritmos e rumos são limitados pela influência das questões de gênero. Essas influências fazem com que o sucesso de mulheres seja caminho mais difícil em áreas científicas, em especial nas tecnológicas. Nas áreas de Engenharia, nas universidades da região Norte, observa-se menor quantidade de mulheres em todos os níveis da carreira e quase a inexistência no topo da carreira (Tavares & Parente, 2015)

Na aprendizagem de Matemática, assim como em outras áreas, existe uma construção social que diferencia os espaços a serem ocupados por homens e mulheres. Para o autor, as meninas crescem sem incentivos para o desenvolvimento matemático, enquanto os homens carregam uma concepção de serem naturalmente melhores na disciplina do que as mulheres. Alguns docentes naturalizam o desempenho na disciplina como algo ligado às características de cada gênero (Barbosa, 2016). Mulheres são definidas como emotivas e pouco racionais, características opostas às masculinas, que estão relacionadas a racionalidade e objetividade (Barbosa, 2016; Grossi *et al.*, 2016).

Na Universidade Federal de Santa Catarina, a quantidade de homens professores é maior do que de mulheres. Enquanto as mulheres estão mais concentradas nos centros biológicos da educação, os homens estão localizados em ciências duras, como, por exemplo, a Ciência Tecnológica e a da Matemática, o que indica que há uma segmentação de gênero nas áreas de conhecimento (Taborda & Engerrof, 2017). Nas universidades federais da região Norte do Brasil, ao longo da trajetória acadêmica em todas as áreas das Ciências, o número de mulheres reduz e, conseqüentemente, também a representação feminina nas bolsas de produtividade, em especial nas áreas consideradas masculinas. A maternidade e a conciliação de carreira e família, o androcentrismo na academia, a discriminação e a ausência das mulheres nos espaços de tomada de decisão são razões que levam a essas reduções (Tavares & Parente, 2015).

A participação de homens e mulheres na docência na graduação em Teologia é assimétrica. A reduzida presença de mulheres na docência nessa área indica como ainda estão presentes nas instituições as práticas sexistas e um sistema simbólico de gênero que gera obstáculos para as mulheres no ensino e na produção de conhecimento. Mesmo que o número de docentes mulheres seja baixo na Teologia, essa presença contesta os códigos convencionais e as fronteiras de gênero de uma área profissional em que a maioria são homens (Furlin, 2016).

Em relação às dificuldades sobre as condições de trabalho das docentes, Zibetti & Pereira (2010) discutem que algumas professoras do ensino infantil e fundamental são as principais responsáveis pelas demandas familiares, estão lidando com exaustivas jornadas e ainda não recebem uma remuneração que permita contratar um ajudante para a realização do trabalho doméstico. E além de terem que dar conta de suas obrigações profissionais, ainda precisam elevar o nível de formação. Algumas profissionais docentes que trabalham na rede municipal queixaram-se de problemas que enfrentam na profissão: “baixos salários, carga horária exaustiva e ausência de horário destinado ao planejamento dentro da jornada de trabalho, obrigando as professoras a levarem atividades da escola para casa” (Zibetti & Pereira, 2010, p. 266).

Da mesma forma, algumas atividades da profissão docente no ensino superior, como preparar aulas, pesquisar, participar de reuniões e orientar estudantes, são quase sempre invisíveis aos olhos da comunidade acadêmica e até mesmo da sociedade. Por mais que, algumas vezes, a jornada dos professores ultrapasse 40 horas semanais, seu empenho, em geral, é impalpável. Os docentes argumentam sobre a sobrecarga de atividades, o trabalho noturno e nos finais de semana e a falta de tempo livre, porém consideram essas atividades em excesso como inerentes à profissão (Borsoi, 2012).

Na carreira docente na administração pública, Vaz (2013) verificou que o crescimento profissional das mulheres é mais lento, justificado por práticas discriminatórias, além de menos produtividade em publicações e participação em eventos científicos. Tarefas como elaboração das aulas, atividades em sala, serviços administrativos e a pesquisa demandam mais tempo e disponibilidade de horários. Dessa forma, o que pode ser visto como desinteresse das mulheres pela carreira, muitas vezes é o acúmulo de tarefas e a dificuldade em cuidar da carreira e da família ao mesmo tempo.

Na Ciência, apesar de serem em proporções menores em relação aos homens, muitas mulheres estão inseridas nos níveis mais altos da carreira. Essas mulheres enfrentam, todavia, dificuldades respaldadas por práticas sociais em suas trajetórias profissionais para chegar a

esses níveis. Um dos fatores que podem dificultar o andamento profissional das pesquisadoras brasileiras é a presença de filhos e os custos sociais da maternidade (Barros & Silva, 2019).

Para ascender a cargos de níveis mais altos da carreira docente da rede municipal de Campinas, as mulheres levaram, em média, 15 anos na sala de aula e 36,3 anos de idade para chegar ao cargo de diretor educacional. E os homens, em média, 9,7 anos e aos 32 anos de idade para o mesmo cargo. Ademais, enquanto a maior parte das mulheres ascendeu por concurso público, a maioria dos homens foi por indicação e, em menor parte, por eleição (Monteiro & Altmann, 2021).

Na carreira docente da rede municipal de Campinas em São Paulo, nos cargos mais altos da carreira, a participação dos homens é maior naqueles cargos que estão associados a aspectos administrativos do que naqueles em que há envolvimento pedagógico. Além do mais, a maior parte dos homens ocupava o cargo de supervisão educacional, que é o de nível mais alto na carreira docente, considerando a remuneração e a influência exercida. Entre os vários cargos docentes, os homens estavam em maior parte nos cargos de educação profissional e ensino médio do que em cargos da educação infantil (Monteiro & Altmann, 2021).

No entendimento Taborda e Engerrof (2017), na Universidade Federal de Santa Catarina os homens representam a maioria na carreira de titular docente. As autoras acreditam que, já que as características desejadas na Ciência são masculinas, os processos de defesa da banca para escolha do professor titular podem ser influenciados pela cultura que privilegia o masculino. Outra hipótese com que explicam a desigualdade em relação ao número de docentes titulares é que a progressão de carreira das mulheres pode ser impactada pela dificuldade do acúmulo de jornadas, duplas ou até triplas, que elas enfrentam.

Moreira, Silva e Gomes (2018) defendem que o regime de dedicação exclusiva nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) torna a conciliação entre casa e trabalho mais cansativa. Além das muitas atividades docentes e da atualização do conhecimento para progressão nas classes da carreira, o professor universitário despende algumas horas de seus momentos de lazer para conseguir realizar todos os afazeres. Fabbro e Heloani (2010) mencionam que algumas docentes relatam que o sucesso profissional pode incomodar seus companheiros, que passam a enxergar o trabalho delas como uma competição, uma vez que ameaçam o papel do homem de ser o provedor da família.

Ainda em relação à conciliação da vida profissional e pessoal, algumas docentes universitárias de uma instituição federal reafirmam que o fato de ser mulher acadêmica não as faz deixarem de serem mães e elas lutam pelo reconhecimento de ambos os aspectos, ou seja,

para que sejam vistas tanto como mulheres acadêmicas quanto como mães. Elas lutam para atingir seus objetivos de vida, que não se resumem aos filhos (Fabbro & Heloani, 2010). Algumas docentes acreditam que ser ou não mãe não está associado à percepção de sucesso na sua carreira e que os filhos não representam impeditivos para o sucesso profissional (Moreira *et al.*, 2018).

Por outro lado, Barros e Silva (2019) apuraram que, antes de investirem em suas carreiras, as mulheres bolsistas de produtividade despendem mais tempo com as questões que envolvem a maternidade. As mulheres se tornam doutoras e ingressam em um programa de bolsa produtividade do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) com média de idade maior se comparadas aos homens. Dessa forma, eles têm mais tempo para dedicar à sua produtividade e chegar ao nível mais alto do sistema de bolsas de produtividade, processo que demanda tempo. Já as mulheres ingressam e se estabelecem mais tarde. As autoras acreditam que elas, no período reprodutivo, adiam suas formações e também diminuem a produtividade.

Na visão de docentes, o sucesso da conciliação entre maternidade e o trabalho é associado à ajuda que recebem das profissionais de apoio (Silva *et al.*, 2019). Para tornar essa conciliação possível, redes de apoio se formam com a participação de mãe, sogra, irmãs, secretárias (Macêdo, 2020). Apesar da culpa que as docentes sentem em deixar os filhos com outras pessoas, elas acreditam que a conciliação entre maternidade e trabalho ocorre de forma natural, porém manifestam dificuldade devido ao acúmulo de funções e à preocupação com a educação dos filhos (Silva *et al.*, 2019).

A pandemia da COVID-19 reforçou a desigualdade de gênero e a divisão sexual do trabalho. Em tempos de isolamento social, as mulheres mães não podem contar com redes de apoio, escolas e creches. Grupos de acolhimento, que já existiam antes da pandemia, se mostram importantes para essas mulheres exporem seus medos, angústias, inseguranças diante da COVID-19 (Insfran & Muniz, 2020). “Nos grupos, sejam eles virtuais ou presenciais, milhares de mulheres têm podido refletir sobre suas vivências cotidianas e questionar os valores sexistas forjados por suas famílias e pela sociedade como únicos e insubstituíveis” (Insfran & Muniz, 2020, p. 44).

Melhor qualidade de ensino está relacionada a melhores condições de vida e de trabalho dos docentes que, para serem alcançadas, dependem também de vencer as questões culturalmente impostas de atribuições às mulheres dos afazeres domésticos e dos cuidados com os filhos (Zibetti & Pereira, 2010).

2.3.1 Gênero e docência: uma discussão internacional

Estudos internacionais recentes (Biggs, Hawley & Biernat, 2017; Cervia & Biancherri, 2016; Ellinas, Fouad & Byars-Winston, 2018; Galman & Malozi, 2020; Harford, 2018; Mavin & Yusupova, 2020, 2021; Merma-Molina, Ávalos-Ramos & Martínez Ruiz, 2021; Tomàs-Folch, 2017; Treviño *et al.*, 2017; Treviño *et al.*, 2018; Wieczorek-Szymańska, 2020; Winslow & Davis, 2016) indicam que, apesar de ter-se avançado no debate e discussões sobre igualdade de gênero, as mulheres ainda enfrentam barreiras e desigualdades na carreira acadêmica.

Merma-Molina *et al.* (2021) observam que a legislação espanhola sobre igualdade de gênero é um fracasso, pois não consegue mudanças significativas em acabar com os estereótipos que permitem os desequilíbrios de gênero entre homens e mulheres. Segundo os autores, a percepção de futuros professores na Espanha indica que, mesmo que esses docentes tenham alto nível de escolaridade, ainda assim há predomínio de estereótipos que afetam as mulheres. Com o objetivo de identificar os papéis de gênero e a persistência de seus estereótipos, Merma-Molina *et al.* (2021) identificaram que os homens e as mulheres estão em concordância com a seleção de três tipos de papéis: atividades domésticas, cuidado aos filhos e a imagem corporal.

Apesar das mudanças em relação à imagem do homem ligada ao trabalho e ao sustento da família e à imagem da mulher associada às tarefas domésticas e cuidado dos filhos, há a ideia de que as mulheres são mais hábeis e realizam as atividades domésticas com entusiasmo e alegria, enquanto os homens são desajeitados e as realizam com relutância e estresse. Isso mostra como as atividades do lar estão associadas a funções femininas. A mesma questão pode ser observada quanto à criação dos filhos. A tarefa de cuidar dos filhos é aceita e realizada por homens e mulheres. A responsabilidade, porém, é da mulher, o homem apenas ajuda. Na Espanha, as mulheres recebem ajuda da família para que possam conciliar vida profissional com filhos. Além disso, muitas delas se decidem por empregos que lhes permitem priorizar os filhos (Merma-Molina *et al.*, 2021).

Na Espanha, é possível perceber um posicionamento sexista entre futuros professores. Pela pesquisa realizada com eles, pode-se inferir que existe necessidade de integrar a abordagem de gênero de forma transversal e obrigatória nos cursos universitários e escolares. Professores são um dos principais sujeitos para a atualização dos modelos de ensino baseados na igualdade. Sendo assim, a formação dos docentes é um desafio para a educação na Espanha (Merma-Molina *et al.*, 2021).

Da mesma forma, Vasconcelos e Ferreira (2020) conduziram pesquisa com estudantes que estavam no último ano de licenciatura em Educação Física de uma universidade brasileira, para entender como as temáticas de gênero e sexualidade são trabalhadas na formação inicial de futuros professores. As autoras abstraíram que não há abordagem aprofundada dessas questões e muitos acreditavam que gênero e sexualidade estavam associados aos conceitos biológicos. Dessa maneira, gênero e sexualidade precisam ser bem discutidos nos cursos de graduação que formam futuros professores.

Análise feita com professoras estadunidenses do ensino fundamental, graduadas recentemente ou em formação, examina os relatos de brincadeiras de escola na infância que implicam a preparação e a identidade profissional dos docentes. Para elas, as habilidades de uma boa professora estão ligadas ao cuidar dos alunos e atender às necessidades afetivas deles de forma doce e carinhosa e não com o real trabalho docente. Além disso, suas narrativas demonstram que elas acreditam que, como são propensas à maternidade e a cuidar de crianças, são mais apropriadas para o trabalho docente. Acreditam que as mulheres possuem uma habilidade natural para cuidados e comunicação com as crianças e estão biologicamente mais apropriadas para ensiná-las. Essas mulheres não tinham e não fizeram outras apostas profissionais que permitiriam a escolha de outros caminhos. Elas compreendem que brincar de escolinha na infância tem um significado maior do que uma brincadeira infantil (Galman & Malozi, 2020, p. 3): “é um ensaio para um futuro econômico com aspectos de gênero específicos”.

De acordo com Treviño *et al.* (2018), professores de Administração do sexo feminino têm menos possibilidade de ocupar cargo de mais reconhecimento nas universidades nos Estados Unidos, o que evidencia o teto de vidro na carreira acadêmica. Além disso, as mulheres recebem menos reconhecimento pelo seu desempenho acadêmico. Da mesma forma, Mavin & Yusupova (2020) afirmam que há uma sub-representação de mulheres em cargos acadêmicos seniores na Europa e na América do Norte.

Na gestão, na educação gerencial e na vida cotidiana, permanecer com o discurso organizacional de que homens são competitivos e as mulheres não são competitivas e são tímidas favorece o impedimento do avanço de mulheres e homens na carreira e contribui para práticas masculinizadas nas organizações (Mavin & Yusupova, 2021). A existência de uma cultura masculinizada que retarda o acesso das mulheres a cargos de gestão explica a desigualdade e sub-representação das mulheres em cargos de chefia na universidade. Docentes afirmam que precisam ser muito boas no exercício de suas atividades para ter

reconhecimento e aceitação nesses cargos. No contexto acadêmico, pode-se afirmar que o gênero continua como fundamento diferenciador de poder (Tomàs-Folch, 2017).

Nas escolas de negócios nos Estados Unidos há um preconceito de gênero que torna mais difícil para as docentes receberem avaliações justas e equitativas de seus estudos quando estão sendo avaliadas para cargos mais altos do corpo docente. Algumas professoras, quando alcançam o cargo de professora titular, internalizam normas que são associadas à masculinidade. Dessa forma, a avaliação de uma docente que não está de acordo com os padrões masculinos pode ser menos favorecida do que o merecido, o que deixa a estabilidade e a promoção em cargos mais altos mais difíceis e demoradas para as mulheres (Treviño *et al.*, 2017).

Mavin & Yusupova (2020) asseveram que nos últimos 20 anos mulheres fizeram progressos nas carreiras de gestão e liderança, mas a COVID-19 fez com que voltasse para as elas a responsabilidade dos cuidados e da casa. As autoras complementam que, na carreira acadêmica, em maio de 2020, quando a pandemia já havia começado, a submissão de pesquisas feitas por mulheres despencou, de acordo com a revista inglesa *Times Higher Education Supplement*.

Pesquisa com o objetivo de compreender a experiência, durante a pandemia da COVID-19, de mães trabalhadoras na Irlanda, que realizam as atividades profissionais e domésticas, observou que essas mulheres são afetadas de modo desproporcional pelas consequências da pandemia. Além de terem que lidar com as suas questões de saúde mental, elas tiveram que cuidar do bem-estar psicológico dos filhos, que também foram afetados pela COVID-19. Esse cenário afetou homens e mulheres, sendo que o impacto nas mulheres foi maior. As mães declaram que os cuidados às crianças são, em maior parte, de responsabilidade delas, o que torna mais difícil ser mãe e ter uma carreira profissional de sucesso (Clark, McGrane, Boyle, Joksimovic, Burke, Rock & O'Sullivan, 2020).

Biggs *et al.* (2018) observaram que, nas conferências acadêmicas dos Estados Unidos, quando há mais participação de mulheres em relação aos homens, elas percebem menos sexismo e necessidade de se comportar de maneira masculina naquele ambiente. E quando identificam o sexismo nas conferências, expressam mais intenção de deixar a carreira acadêmica.

Wieczorek-Szymańska (2020) comparou duas universidades, uma na Espanha e outra na Polônia, sobre as questões de gênero. A conclusão foi de que tanto nas sociedades polacas como na espanhola persistem barreiras que geram desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. E também que mulheres polonesas e espanholas estão mais interessadas

em estudar Ciências Humanas do que cursos técnicos. Além disso, as duas universidades possuem pouca representação de mulheres nos cargos mais altos de professores catedráticos.

Na Irlanda, em pesquisa realizada com professoras dos cursos de Ciências Sociais, Ciências Humanas, Direito e Negócios, Harford (2018) demonstra que as características de competitividade e empreendedorismo da universidade moderna trazem consideráveis desafios para os indivíduos que possuem responsabilidade de cuidados, particularmente para as mães.

As obrigações familiares e a falta de políticas formais para abordar as desigualdades de gênero impactam as mulheres de forma desproporcional. Mesmo com avanço da conscientização e o esforço para tratar a desigualdade de gênero nas universidades americanas, estudos mostram que as mulheres enfrentam barreiras no começo da carreira acadêmica, ficando mais propensas a cargos sem estabilidade e em instituições com menos prestígio. E no decorrer da carreira são promovidas de forma mais lenta a professoras titulares se comparadas aos seus colegas homens (Winslow & Davis, 2016).

Em estudo com pesquisadores e professores de Medicina e Engenharia na Universidade de Pisa na Itália sobre as relações de gênero na academia, alguns professores destacam que suas esposas são responsáveis por cuidar dos filhos e das atividades domésticas e isso possibilita a dedicação integral à sua profissão, sem que haja a necessidade de eles abrirem mão da vida pessoal. E as mulheres cientistas não conseguem se desprender desses papéis tradicionalmente associados à mulher, ou seja, continuam realizando os afazeres da casa e ainda representam o principal suporte na carreira de seus maridos (Cervia & Biancherri, 2016).

Durante a pandemia da COVID-19, as mulheres manifestaram sentimento de culpa gerado pelo fato de as crianças não poderem brincar com os amigos ou realizar as atividades de suas rotinas. Esse sentimento está relacionado à expectativa gerada pela sociedade de que, para ser uma boa mãe, a mulher deve utilizar todos os seus recursos emocionais e físicos aos cuidados dos filhos (Clark *et al.*, 2020).

Ainda na Medicina acadêmica, homens ocupam maior parcela de posições de liderança, e por entenderem que os conflitos entre família e trabalho fazem parte da carreira docente, podem ser menos solidários com as mulheres em suas necessidades de acomodar suas famílias quando aceitam cargos de liderança (Ellinas *et al.*, 2018).

3 METODOLOGIA

3.1 Estratégia e método de pesquisa

Na pesquisa foi utilizada a abordagem qualitativa, pois, de acordo com Yilmaz (2013), a pesquisa qualitativa é empregada para estudo de pessoas, casos, fenômenos e situações sociais em seus ambientes naturais e busca entender os significados que as pessoas atribuem às suas experiências. Além disso, essa abordagem é indutiva, interpretativa e emergente, características que são importantes para se estudar os indivíduos e seus comportamentos, devido à sua complexidade. Essa estratégia se mostra mais pertinente considerando-se que a pesquisa foi feita com os professores do setor público, em um ambiente complexo, que envolve vários indivíduos de diferentes comportamentos e realidades sociais, que não pode ser controlado e exige interpretação e aproximação do pesquisador com o objeto pesquisado.

Na abordagem qualitativa, depois de escolhido o tipo de pesquisa, é necessário verificar três condições para a escolha do método a ser utilizado. Uma delas é qual o tipo de questão da pesquisa; a segunda, a extensão do controle que o pesquisador tem em relação aos eventos comportamentais; e, por último, se há enfoque em acontecimentos contemporâneos (Yin, 2010). Seguindo essa linha de raciocínio preconizada por Yin (2010), o estudo de caso é usado para investigar um fenômeno contemporâneo que ocorre na vida real, principalmente quando seus limites e contexto não são claramente definidos (Yin, 2010). Sendo assim, nesta pesquisa adotou-se o método de estudo de caso dentro de uma estratégia qualitativa, por se tratar de um âmbito complexo que envolve as pessoas e seus sentimentos, valores e percepções.

O estudo de caso em questão é único, típico e representativo. De acordo com Yin (2010), quando o estudo de caso é único, é preciso cuidadosa investigação do caso a ser estudado, para diminuir as chances de uma representação equivocada e aumentar o espaço para coletar as evidências.

Este estudo foi realizado em um ambiente complexo, em que servidores técnicos administrativos, professores, alunos e comunidade externa se relacionam. Daí a importância de se utilizar um método como o estudo de caso. Além disso, um dos produtos pretendidos pela pesquisa é que ela inspire futuros estudos em outros institutos de educação e universidades federais, com o intento de tecer estudos comparativos entre as unidades de ensino.

3.2 Unidade empírica de análise

A pesquisa foi realizada com 13 professoras do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais. O IFMG é uma autarquia pública e possui 18 *campi* em regiões estratégicas de Minas Gerais. Esses *campi* estão vinculados a uma reitoria com sede em Belo Horizonte. No Instituto são oferecidos cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC), ensino técnico (subsequente, integrado e concomitante), ensino superior e pós-graduações *Lato e Stricto Sensu*. Ele foi formado pela incorporação da Escola Agrotécnica Federal de São João Evangelista, dos Centros Federais de Educação e Tecnológica (CEFET) de Ouro Preto e Bambuí e das Unidades de Ensino Descentralizada (UNED) de Formiga e Congonhas. A Instituição foi criada pela Lei nº 11.892, sancionada no dia 29 de dezembro de 2008 pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva (IFMG, 2020a).

De acordo com o relatório de gestão de pessoas disponibilizado pela reitoria em novembro de 2020, o IFMG possuía em seu quantitativo de servidores permanentes 632 docentes do sexo masculino e 360 do sexo feminino (IFMG, 2020b, p. 2). A realidade do IFMG está de acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), pois, em 2019, nos Institutos Federais (IF) e nos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET), os homens correspondiam a 62% do corpo docente e as mulheres a 38% (INEP, 2019).

3.3 Estratégia de coleta e análise de dados

Para o procedimento de coleta de dados, utilizou-se como fontes de evidências documentos da Instituição pesquisada e as entrevistas semiestruturadas. Essa etapa ocorreu entre os meses de agosto e novembro de 2021. Em relação ao uso de documentos institucionais, destaca-se a necessidade de acesso às informações dos servidores como sexo e posição na carreira e outros registros organizacionais. Como o objetivo era analisar a relação entre o gênero e a carreira das professoras no IFMG, foi necessário conhecer toda a estrutura e história do Instituto. Esses registros forneceram orientações na trajetória de pesquisa, além de contribuir com conteúdo da formulação de perguntas para a elaboração do roteiro de entrevistas.

As entrevistas foram realizadas no formato *online* devido à pandemia da COVID-19. Elas foram divididas ao longo de quatro meses e tiveram duração de 1 a 1.30h. A seleção das professoras entrevistadas foi feita a partir dos critérios a seguir: estar em cargo de gestão,

estar em estágio avançado de progressão da carreira ou ser recém-ingressante e pertencer a diferentes áreas do conhecimento. Destaca-se que elas deveriam atender a pelo menos um desses critérios, de forma a obter diversidade entre as participantes. A escolha desses critérios de seleção justifica-se pela importância de abarcar professoras que se encontram em diferentes situações de carreira.

As professoras foram convidadas por *e-mail*, com breve apresentação da pesquisa, de seu objetivo e do tempo aproximado que levaria a entrevista. Depois que elas aceitavam o convite, eram marcados a data e o melhor horário para a entrevistada. No horário combinado, a entrevista era realizada pelo *Google Meet* e nesse momento era apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e solicitado que a professora o lesse e o assinasse. Nesse termo estava claro que a entrevista poderia ser interrompida a qualquer momento caso a professora se sentisse constrangida ou gerasse algum sentimento de tristeza ao responder às perguntas. As entrevistadas não sentiram a necessidade de finalizar a entrevista antes do tempo previsto e tudo ocorreu de maneira tranquila. E todas permitiram que as conversas fossem gravadas, o que facilitou a transcrição e a riqueza das informações para a análise dos resultados.

O roteiro das entrevistas foi previamente realizado de acordo com os objetivos da pesquisa e com a literatura encontrada. As perguntas foram abertas e organizadas conforme as categorias de análise, que podem ser encontradas no início do capítulo 4 desta dissertação. As entrevistas fluíram de forma natural e alguns ajustes foram feitos à medida que as professoras já haviam respondido algumas perguntas anteriormente.

As entrevistas são fontes essenciais de evidências para o estudo de caso (Yin, 2010). Nesta pesquisa, a utilização de entrevistas como procedimento de coleta de dados se mostrou imprescindível, pois o objeto de estudo são as pessoas, seus sentimentos, valores. É necessário conhecer mais de perto o pesquisado para entender como o gênero influencia na carreira das professoras. Gaskell (2003) afirma que a entrevista é realizada para entender as crenças, atitudes, valores e motivações, compreendendo o modo de vida dos entrevistados.

Outro ponto importante foi a utilização do tópico-guia, a fim de orientar e conduzir a entrevista conforme os objetivos do estudo. Para Gaskell (2003), o tópico-guia é utilizado para dar conta dos fins e objetivos da pesquisa, em que são necessários conhecimento da literatura e do campo estudado e discussões com colegas pesquisadores. Assim, as entrevistas foram conduzidas de forma objetiva, direcionada a responder à pergunta de pesquisa e atingir os objetivos geral e específicos. Como o objetivo da pesquisa é complexo por envolver indivíduos e suas relações organizacionais, adotaram-se entrevistas semiestruturadas, abertas,

obedecendo a um tópico-guia, mas sem um roteiro estruturado e rígido. Essas entrevistas devem ser feitas de acordo com a necessidade do pesquisador e do pesquisado, respeitando sempre a questão da pesquisa e seus objetivos.

Gaskell (2003) ensina que nas entrevistas o que se busca não é contar opiniões e respostas, e sim compreender a variedade de pontos de vista. Além disso, as questões dessas entrevistas devem estar associadas ao referencial teórico, bem como aos objetivos da pesquisa. Assim que finalizadas, as entrevistas foram transcritas, para não se perder qualquer informação ao longo do tempo, pois a análise e interpretação das entrevistas (Gaskell, 2003) requerem tempo e esforço. Deve-se lembrar de que todos os aspectos das entrevistas e as interpretações foram feitas de acordo com a pergunta de pesquisa e seus objetivos, a fim de encontrar padrões e conexões.

Na etapa analítica, a técnica escolhida foi a análise de conteúdo. Nessa técnica, segundo Bardin (2011), o material é separado em categorias e é codificado. A categorização é feita com o intuito de formular uma representação dos dados brutos. A escolha pela análise de conteúdo justifica-se pela necessidade de uma técnica que facilite o manuseio de vasto material e que seja possível a sua classificação para realizar agrupamento por características em comum. Assim, o processo de categorização envolve a elaboração de um inventário que consiste em isolar os elementos e também em sua classificação para reparti-los (Bardin, 2011).

Dessa maneira, primeiramente procedeu-se à pré-análise para a organização de todos os materiais obtidos na fase de coleta de dados, como as entrevistas, documentos dos arquivos do Instituto e relatórios, com a finalidade de constituir o *corpus* de pesquisa. Nessa fase, ressalta-se a importância de estabelecer índices por meio de temas ou categorias. Posteriormente, foi efetuada a exploração do material. Nessa fase ocorreram o recorte, a agregação, a enumeração e a codificação dos dados. Assim, depois da fase de transcrição das entrevistas, todo o material foi separado segundo as categorias estabelecidas previamente. E logo em seguida foram descritas as falas das professoras. Por fim, como última etapa, foi traçado alinhamento com a literatura encontrada sobre o tema, finalizando a análise e interpretação dos resultados.

3.4 Caracterização dos participantes da pesquisa

Apresentam-se a seguir as informações de cada uma das 13 professoras que fazem parte deste estudo. É importante destacar que os nomes das entrevistadas foram alterados para

nomes fictícios e não guardam qualquer similaridade com seus nomes reais, com o intuito de preservar a identidade de cada uma delas.

Também não será informado o *campus* de atuação da entrevistada, lembrando que o IFMG possui 18 *campi*. Apenas será feita breve apresentação de sua área de formação e atuação, nível de escolaridade (graduação, mestrado e doutorado), estado civil e se ela possui filhos ou não. São elas (Quadro 1):

Quadro 1- Perfil das entrevistadas

Participante	Nível de escolaridade	Área de conhecimento de atuação	Estado civil	Nº de Filhos
Entrevistada 1	Doutorado	Medicina Veterinária	solteira	não possui filho
Entrevistada 2	Doutorado	Geologia/Engenharia de Minas	solteira	não possui filho
Entrevistada 3	Doutorado	Matemática	solteira	não possui filho
Entrevistada 4	Doutorado	Ciências Biológicas	casada	um filho
Entrevistada 5	Doutorado	Letras	divorciada	dois filhos
Entrevistada 6	Doutorado	História	casada	não possui filho
Entrevistada 7	Graduação	Ciências Sociais	casada	dois filhos
Entrevistada 8	Doutorado	Ciências da Computação	casada	um filho
Entrevistada 9	Doutorado	Química	casada	um filho
Entrevistada 10	Mestrado	Educação Física	casada	um filho
Entrevistada 11	Doutorado	Engenharia Elétrica	solteira	não possui filho
Entrevistada 12	Mestrado	Informática	casada	um filho
Entrevistada 13	Mestrado	Letras	solteira	não possui filho

Fonte: dados das entrevistas.

A entrevistada 1, Cátia, é formada em Medicina Veterinária. Ela tem mestrado e doutorado em Cirurgia Veterinária. Camila, entrevistada 2, é formada em Geologia e Engenharia de Minas. Possui mestrado e doutorado na área de Geologia e Mineração. A entrevistada 3, Laís, é formada em Matemática e possui mestrado e doutorado em Matemática. As entrevistadas 1, 2 e 3 não são casadas e não têm filhos. Fabiana, a entrevistada 4, possui graduação em Ciências Biológicas, mestrado na área de Botânica e, no doutorado, Biologia Vegetal. A professora é casada e no momento da entrevista estava grávida de seu primeiro filho. A entrevistada 5, professora Gabriela, é formada em Letras e possui mestrado e doutorado na área de Linguística. Gabriela é divorciada e tem dois filhos.

Júlia, entrevistada 6, possui graduação em Psicologia e História e mestrado e doutorado em História. É casada e no momento da entrevista estava em processo de adoção. A entrevistada 7, Marta, é formada em Ciências Sociais e estava, no momento da entrevista, finalizando seu mestrado. Ela é casada e tem dois filhos. Marcela, entrevistada 8, possui, mestrado e doutorado em Ciências da Computação. É casada e tem uma filha. A entrevistada

9, Priscila, é formada em Química e possui mestrado e doutorado em Engenharia Química. Priscila é casada e tem uma filha. Rafaela, entrevistada 10, é formada em Educação Física e possui mestrado na mesma área. A professora é casada e tem uma filha. A entrevistada 11, Sabrina, é técnica em Informática Industrial e tem graduação, mestrado e doutorado em Engenharia Elétrica. Ela não é casada e não tem filhos. Sheila, a entrevistada 12, é tecnóloga em Informática e possui mestrado em Economia Doméstica. Sheila é casada e tem uma filha. E a última entrevistada de número 13, é Tatiana, ela é formada em Letras e tem mestrado em Literatura e estudos Linguísticos e Literários. Não é casada e não tem filhos.

3.5 O cuidado ético da pesquisa

Esta pesquisa foi submetida ao sistema da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) por meio da Plataforma Brasil e foi encaminhada ao Comitê de Ética da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). O código identificador recebido pela aprovação pelo Comitê foi: CAAE 47372821.8.0000.5137.

É importante ressaltar que foi apresentado o termo de anuência institucional assinado pelo reitor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais para a realização da pesquisa no âmbito do Instituto.

A necessidade de ser submetido à Plataforma Brasil e ao Comitê de Ética foi pelo fato de a pesquisa envolver seres humanos e por compreender que esses trabalhos envolvem sentimentos, vivências e até mesmo algumas questões consideradas delicadas, que podem trazer angústia, tristeza, sensação de insatisfação e constrangimento aos indivíduos participantes.

A submissão do projeto na Plataforma Brasil ocorreu no dia 27/05/2021 e o parecer de aprovação foi recebido em 22/07/2021, ou seja, levaram-se aproximadamente dois meses para finalizar essa etapa. Dessa forma, sugere-se para novos trabalhos que o pesquisador se programe para conseguir encaixar esse prazo dentro do cronograma do mestrado, ressaltando que se leva um tempo para entender como funciona o processo de submissão de projeto na Plataforma Brasil e para o levantamento de todos os documentos necessários.

Dentro desse prazo, o Comitê de Ética solicitou que fossem incluídos, no TCLE, os riscos e as formas de minimizá-los. E pediu-se ainda para acrescentar, naquele momento, antes mesmo da aprovação pelo Comitê, o Termo de Anuência Institucional com autorização do IFMG para a realização do estudo.

Assim que o parecer foi emitido, deu-se continuidade ao processo da construção da pesquisa e iniciou-se a etapa de coleta de dados por meio de entrevistas. A submissão e a passagem do projeto em Comitê de Ética foram importantes para se ter um respaldo de especialistas no cuidado ético da pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O Quadro 2 retoma os objetivos específicos desta pesquisa e relaciona cada um deles à literatura apresentada no referencial teórico e que norteou a elaboração do roteiro de entrevista, além de relacioná-los às categorias e subcategorias previamente definidas conforme a literatura.

Quadro 2 – Sistema de categorias de análise

Objetivos	Referências	Categorias	Subcategorias
Indicar a existência de desigualdades de gênero	Moschkovich e Almeida (2015); Barbosa e Rocha-Coutinho (2012); Madalozzo e Artes (2017); Fernandez (2019). Salvagni e Canabarro (2015). Olinto (2011); Fiúza <i>et al.</i> (2016); Hirata (2005); Mota-Santos <i>et al.</i> (2014); Carvalho Neto <i>et al.</i> (2010); Vaz (2013); Fraga <i>et al.</i> (2020); Antunes <i>et al.</i> (2018); Mota-Santos <i>et al.</i> (2016); Silva <i>et al.</i> (2016); Grossi <i>et al.</i> (2016); Carvalho <i>et al.</i> (2018); Backes <i>et al.</i> (2016); Liberato e Andrade (2018); Tavares e Parente (2015); Barbosa (2016); Taborda e Engerrof (2017) Monteiro e Altmann (2021). Merma-Molina <i>et al.</i> (2021); Galman e Malozi (2020); Treviño <i>et al.</i> (2018); Mavin & Yusupova (2020); Tomàs-Folch (2017); Biggs <i>et al.</i> (2018); Winslow & Davis (2016)	1.Desigualdades	-Preconceito por ser mulher -Dificuldades e barreiras na carreira -Dificuldade de ascensão -Profissões ditas femininas -Oportunidades -Produção científica e liderança de pesquisa -Tempo gasto com atividades não remuneradas
Identificar a razão da escolha profissional dessas mulheres	Mota-Santos <i>et al.</i> (2017); Silva <i>et al.</i> (2019)	2. Razão da escolha profissional	-Influência dos pais e afinidade pela profissão
Descrever como a tripla jornada influencia no trabalho das professoras	Medeiros e Pinheiro (2018); Bruschini (1994); Vieira e Amaral (2013); Zibetti & Pereira (2010); Borsoi (2012)	3. Acúmulo de tarefas	-Tripla jornada, influência na saúde e o tempo de lazer
Estabelecer como a maternidade e o casamento afetam a carreira docente	Sousa e Guedes (2016); Barbosa e Rocha-Coutinho (2012); Backes <i>et al.</i> (2016); Mota-Santos <i>et al.</i> (2019); Salvagni e Canabarro (2015); Kraiser e Mota-Santos (2019); Barros e Silva (2019); Fabbro e Heloani (2010); Silva <i>et al.</i> (2019); Macêdo (2020); Biancherri (2016); Insfran e Muniz (2020); Merma-Molina <i>et al.</i> (2021); Clark <i>et al.</i> (2020)	4.Maternidade e casamento	-Maternidade -Conciliação trabalho-família

Fonte: elaborado pela autora.

Dessa maneira, os resultados desta pesquisa serão apresentados de acordo com essas categorias e subcategorias. Foi realizada a descrição das entrevistas de forma detalhada e alguns trechos mais significativos dos relatos das professoras foram apresentados, mantida a sua originalidade. Em seguida, foi realizada a análise fundamentada na discussão teórica.

4.1 Desigualdades

4.1.1 Preconceito por ser mulher

As professoras servidoras públicas, de forma geral, acreditam que o preconceito de gênero ocorre de maneira velada e sutil, de forma mais contida. Cátia recorda o início de sua carreira em sala de aula, quando ela falava sobre questões técnicas de sua área e era sempre questionada pelos colegas e alunos. Ela sente que tentavam dizer que ela não sabia o que estava falando e que era menos capaz do que os colegas homens. Em sua área de conhecimento, a Medicina Veterinária, nas atividades práticas, ela percebia que, em alguns procedimentos que precisavam de utilização da força, sempre havia comentários questionando sua capacidade de pegar peso.

Teve faculdade que tinha eu e outro professor que eram de áreas semelhantes, e eu sabia que o que o outro professor estava falando não tinha fundamento teórico, mas as pessoas acreditavam no professor e não em mim. Então, você tem que provar mais, parece que sempre você tem que se esforçar mais para mostrar que o quê você fala e faz está correto (Cátia).

Laís também comenta que em seu mestrado na área de Matemática sentia que, de alguma forma, precisava provar que merecia estar ali, o que ela não percebia em seus colegas homens. Esses depoimentos também são encontrados na literatura. Segundo Salvagni e Canabarro (2015), as mulheres precisam comprovar que são tão competentes quanto os homens para conseguir cargos de prestígio nas organizações. E, quando estão em ambientes masculinos, precisam provar suas capacidades profissionais. Antunes *et al.* (2018) destacam que, na percepção de alguns executivos homens, em ambientes dominados por valores masculinos, as mulheres precisam de mais entrega para ter o reconhecimento e crescimento profissional que os homens conquistam. Furlin (2016) acrescenta que as docentes da Teologia atestam que, na academia, elas se esforçam muito mais do que os homens para se estabelecerem em sua área.

A Professora Laís relembra, em sua turma do mestrado, que se os alunos estivessem discutindo sobre a resolução de um exercício e que se ela no início não soubesse como fazer, ela escutava várias piadinhas do tipo, “isso é que dá aceitar mulher” ou “por ser mulher, até que tá bom” (Laís).

No mestrado, teve um dia teve um dia assim que eu acho que foi o ápice, eu saí de perto para não brigar, e aí tinham uns quadros lá, e a gente estava discutindo os exercícios no quadro, e eu cheguei para ajudar, e um colega me deu o celular com um aplicativo, que era até bonitinho, que tinha um pratinho para você lavar, aí você esfregava na tela para lavar o pratinho, e ele dava um gritinho assim: Ui!!! E aparecia outro pratinho! Esse menino me mandou lavar prato esse dia... (Laís).

Depois, no doutorado, ela estava mais acostumada a lidar com essas situações de preconceito, mas sentia que ela carregava um peso de que estava ali representando as mulheres de alguma forma.

Júlia percebe que o crédito dado ao posicionamento de alguns professores homens é maior do que ao das mulheres. Ela acaba de contribuir com alguma informação, o colega fala a mesma coisa, mas o comentário dele é que é ressaltado. Tatiana também sentiu que nos anos iniciais de sua carreira o que ela falava passava despercebido por seus colegas “[...] às vezes o que falava não tinha crédito nenhum, todo mundo passava por cima, nem comentava sobre o que eu falava”. Ela também precisou aprender a se posicionar melhor. Também nos anos iniciais da carreira, de acordo com Winslow & Davis (2016), na carreira acadêmica, nas universidades americanas, as mulheres ocupam cargos sem estabilidade e em instituições menos notórias.

Algumas narrativas dessas professoras mostram que ainda são interrompidas ou não é dada atenção quando estão falando. Silva, Avelino e Nascimento (2021) argumentam que as docentes são interrompidas por homens quando estão falando em reuniões ou suas contribuições não são ouvidas. A interrupção da fala da mulher, por homens, é caracterizada pelo termo *manterrupting*. Gabriela reconhece que isso acontece cada vez menos com ela. Ela atribui isso ao seu posicionamento mais agressivo e firme, o seu jeito de falar e gesticular. Essa construção desse posicionamento a faz sentir mais respeitada pelos colegas. “Eu não ligo de ter um posicionamento mais agressivo, eu não sou grosseira, mas, quando é um homem, eu já fico assim, vamos ver o que vai rolar... se for necessário o ataque, eu vou...” (Gabriela).

A respondente Priscila, quando percebe uma alfinetada ou falta de respeito por parte de um professor em reuniões em relação às mulheres, sempre surge uma dúvida entre as

colegas: “será que é porque a gente é mulher ou será que ele é descontrolado mesmo? Sempre bate essa dúvida... será que se fosse com um homem, ele levantaria a voz assim?” (Priscila).

Júlia percebe que nas comissões há sempre as funções de mulher, com a justificativa de que mulheres lidam melhor com atividades de escrever um ofício, um *e-mail* ou falar com um professor com temperamento difícil. Nesse contexto, é interessante a fala da professora Rafaela de que ela sempre se preocupou em organizar seu departamento, que tem somente ela de mulher. Ela faz as atas de reunião e organiza as atividades administrativas. “[...] essa parte do setor, organizar, fazer um *e-mail*... acho que esses detalhezinhos só a gente mulher mesmo que tem mais trato e organização para fazer” (Rafaela). Essas características que Rafaela atribui às mulheres limitam os espaços ocupados por elas no mercado de trabalho, pois, de acordo com Hirata (2005), dificilmente mulheres estão em cargos que requerem características consideradas masculinas, como criatividade, responsabilidade, iniciativa, capacidade técnica e autonomia no trabalho. Hirata complementa que essas competências associadas ao feminino são vistas como intrínsecas à mulher e não são consideradas profissionais. E, ainda, com base em Antunes *et al.* (2018), o atributo emocional ligado às mulheres indica que elas não são boas para tomar decisões.

Sabrina observa que os professores de seu departamento de Engenharia Elétrica sempre procuram outros homens, em primeiro lugar, para falar sobre assuntos técnicos das disciplinas. E quando falam com ela, querem falar sobre filhos e netos.

Laís, professora nas Ciências Exatas, percebe que é necessária uma adaptação. Ela acredita que toda a sua formação, passando pelo mestrado e doutorado, ajudou-a na adaptação de seu comportamento em um ambiente mais masculino. Sheila também registra que, em sua área de conhecimento, que é ocupada por mais homens, ela mudou seu comportamento e sempre fica atenta para não haver espaço para brincadeiras.

Então assim, tem as brincadeiras, eu nunca fui ofendida com nada na minha equipe, mas existe as brincadeiras, por exemplo, gente, mas é difícil até concentrar com a Sheila aqui do lado, eu tive sim que me adaptar, tive que alterar alguns comportamentos, eu sempre tive um comportamento assim mais masculino acho que pelo formato que eu fui criada... então assim, você começa a vivenciar um ambiente que você vai ficando dentro, sabe? Então sim, eu modifiquei muito o meu modo, tomo muito cuidado com tudo, porque sempre fico com medo até mesmo de surgir uma brincadeira que eu não dê conta dela (Sheila).

As falas de mulheres que precisaram mudar de comportamento para se estabelecer na carreira também são encontradas diversas vezes na literatura, principalmente em cargos de liderança e em profissões que são mais consideradas masculinas. Salvagni e Canabarro

(2015), Carvalho Neto *et al.* (2010) e Antunes *et al.* (2018) apregoam que mulheres em cargos de liderança e executivas tornam seus comportamentos mais masculinos para terem o respeito e serem reconhecidas em seus cargos.

Em relação à vestimenta, há cursos em que os professores explicam quais roupas as mulheres podem ou não vestir, não pode usar maquiagem, cabelo sempre amarrado, “um código de etiquetas para as mulheres, apenas... os meninos podem ir do jeito que quiser, sem camisa, roupa suja, não tem nada” (Fabiana). Cátia também se preocupa com a roupa com que vai trabalhar.

[...] Às vezes, a roupa que você gosta de usar no seu dia a dia não vai ser a roupa que você pode ir trabalhar, porque você pode ser julgada por ser mais ou menos profissional por causa de sua roupa, tem que tomar cuidado com o decote... e tem que preocupar sim com o comportamento, o palavreado, tentar ser mais neutra e o mais profissional (Cátia).

Gabriela se preocupa para que o tratamento dado a ela não esteja relacionado a assédio sexual. Ela conta que, quando posta uma foto de biquíni em redes sociais, há sempre comentários do tipo “você é professora, não é legal”, mas os colegas homens postam fotos sem camisa, malhando e ela se questiona se eles ouvem comentários do mesmo tipo. Ela diz que fica vigilante para não escutar comentários associados ao que ela faz na sua vida pessoal. Ela se cobra para ter um currículo *Lattes* muito bom, cheio de publicações, para mostrar que chegou até ali não porque postou uma foto de biquíni nas redes sociais, e sim por sua competência: “Eu tenho que ser muito boa, essa sensação que eu tenho, eu vou ter que ser muito boa para ninguém nunca questionar nada” (Gabriela).

[...] eu vou colocar a foto de biquíni, a foto toda maquiada, na festa, porque eu sou uma professora normal e eu tenho uma vida normal, mas se você for questionar o meu profissionalismo tá ali... agora isso é uma coisa que eu me cobro, porque eu sou mulher, e eu não sei se um homem se cobra isso. Ah, eu postei minha foto sem camisa, lá levantando peso, agora, deixa eu ser um ótimo profissional, currículo *Lattes* gigante, porque eu postei uma foto sem camisa, não sei se o cara pensa assim, mas eu penso assim (Gabriela).

Fabiana menciona o preconceito sofrido em seus cursos de formação. Na área das Ciências Biológicas, havia muitos trabalhos em campo para coletar plantas. Ela e as colegas não podiam ir para campo sozinhas e sempre escutavam comentários relacionados a gênero, como quando tinham que carregar peso e falavam que elas não iriam conseguir. Nesses trabalhos em campo, alguns colegas esperavam que elas fossem cozinhar para eles: “[...] teve um campo também que tava eu e uma colega e mais uns oito homens e aí eles esperavam que

a gente ia fazer comida todos os dias... não, né?! A gente se fazia de louca, e não fazia, ninguém fazia... comia pão.” (Fabiana).

Ela ainda narra que seu coorientador tratava as alunas de maneira diferente, não dava créditos para os trabalhos desenvolvidos por elas, dizia que o que elas escreviam estava errado, simplesmente pelo fato de serem mulheres. Ela percebia que o tratamento com os orientandos homens era completamente diferente.

Na visão da Professora Tatiana, muitas mulheres buscam os títulos de mestre e doutora para terem mais respeito no mundo acadêmico. Ela observa que a pessoa que tem doutorado tem mais voz dentro do Instituto. E mesmo assim ela percebe que as colegas com doutorado não têm a mesma credibilidade dos colegas homens: “[...] eu vejo essa necessidade de fazer doutorado para ser mais respeitada ali... por parte dos colegas e também dos alunos” (Tatiana).

A Professora Sheila, da área de Ciências da Computação, conta que foi convidada para proferir uma palestra dentro de um projeto de extensão em uma empresa multinacional e foi questionada por um funcionário da empresa sobre o que ela tinha feito para entrar naquela área e que se ela dava conta mesmo de fazer aquilo. “Aí eu falei para ele: olha, vou fazer de conta que nem entendi sua pergunta. E não vou responder” (Sheila). Ela observou que foi a única vez que sofreu uma discriminação direta ao longo de sua carreira e ainda teve o cunho sexual: “ele engatilhou na fala: é muito raro, mulheres bonitas e inteligentes” (Sheila). Em sua percepção, ela sofreu discriminação por ser mulher, pela sua área de formação e ainda de cunho sexual: “como se eu não tivesse conhecimento técnico para estar ali” (Sheila).

Sheila vivenciou a diferenciação na remuneração em uma empresa em que trabalhava antes de se tornar docente no IFMG. Ela trabalhava com um homem que fazia o mesmo serviço que ela e ele ganhava mais. Quando ela descobriu, quis entender o porquê da diferença. Primeiramente, ela questionou o colega se ele sabia, e ele respondeu que essa diferença era porque ele carregava maquinário e ela não. Nunca, porém, solicitaram que ela carregasse esse maquinário e ela não concordava com essa justificativa. Depois, ela questionou, em uma reunião, sobre essa diferença e a empresa informou que tinha sido um erro na folha de pagamento e que fariam o acerto. No mês seguinte, ela já recebia o mesmo valor que o colega.

Apesar desse episódio de diferenciação na remuneração não ser comum pelas entrevistadas desta pesquisa, é importante ressaltar aqui que, de acordo com a PNAD-C de 2020, o rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas

peessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência era de R\$ 2.608,00 para os homens e de R\$ 2.037,00 para as mulheres (IBGE, 2020).

Quando perguntadas se as mulheres no serviço público são mais ou menos afetadas pelas desigualdades de gênero, a maioria das respondentes acredita que, devido às garantias e direitos da administração pública, as servidoras públicas são menos impactadas pelas questões de gênero. Segundo elas, em caso de assédio sexual e verbal, elas têm mais voz do que as que estão no serviço privado. No setor privado há o medo da demissão e de não receber uma promoção, por exemplo, o que não acontece no serviço público.

No serviço público, a gente acaba sendo resguardado por algumas leis, algumas instruções normativas, ou eu não sei se isso acaba nos dando mais autonomia, eu tenho muito mais segurança de bater o pé no IF, assim de falar coisas, de me impor, do que eu já tive na instituição privada, porque eu sabia que na instituição privada, por algum manifesto que poderia ser considerado errado, eu seria cortada... daquele grupo de servidores (Sheila).

Júlia acredita que o acesso aos cargos públicos acontece de maneira igual para as mulheres, mas uma permanência de qualidade, talvez, não aconteça quando se pensa nos casos de assédio moral e sexual. Para ela, a mulher no serviço público, por ter a estabilidade no emprego, consegue denunciar mais facilmente essas situações. Ela refere que não costuma haver bom encaminhamento dessas denúncias, ou seja, nada acontece em termos de punições aos assediadores. Júlia complementa que o machismo e as desigualdades de gênero no serviço público manifestam-se na desqualificação do saber; quando uma mulher leva uma proposta que é não bem recebida ou ouvida; nas dificuldades de ascensão; quando se observa uma estrutura composta de mais homens em cargos de gestão; na feminização da função; nas piadinhas e nos comentários.

Algumas professoras dizem que o ambiente do IFMG é mais tranquilo em relação ao preconceito e desigualdades de gênero. Isso porque é composto de pessoas altamente escolarizadas, que ganham a mesma remuneração. Mas Júlia acredita que essa condição de qualificação intelectual mascara as relações de poder e violência: “[...], mas a possibilidade de ascensão dentro dessa estrutura hierárquica, de assumir lugares de decisão, ela me parece muito restrita, mesmo para as mulheres que têm privilégios de maior escolarização, que são [...] brancas” (Júlia).

Já para Sabrina o machismo no serviço público se apresenta nos cargos de gestão, na tendência de os homens a não respeitarem as ordens das mulheres que estão em posição de chefia. Essa questão também é percebida por executivas, segundo Mota-Santos *et al.* (2014), uma vez que algumas mulheres executivas enfrentam preconceitos tanto por parte de homens

que ocupam cargos superiores aos delas quanto por parte de seus subordinados, que se sentem incomodados por terem uma chefe mulher.

Camila depõe que, quando entrou no Instituto, em um departamento majoritariamente ocupado por homens, um professor da área falou para ela que não queria que ela entrasse e ela respondeu dizendo que “ele não mandava em nada”, que ela tinha feito o concurso e tinha o direito de estar ali. Essa professora acredita que não deveria ter falado dessa maneira, que acabou sendo agressiva e atrevida.

Ao contrário de outras participantes da pesquisa, Tatiana sofreu assédio no serviço público. Para ela, a estabilidade, por não ter medo de demissão, permite que alguns colegas docentes tenham mais coragem de falar e agir de maneira inapropriada. E ela captava que no setor privado, na empresa em que trabalhou, era mais igualitário, porque as pessoas tinham medo de perder o emprego ou uma oportunidade de promoção na carreira.

Então, na hora eu fiquei meio assim, ele tá falando isso comigo mesmo?! Eu fiquei sem reação, sem resposta... depois, eu conversei com algumas colegas que tinha passado por algo parecido e eu falei, vou levar isso à frente, vou abrir um processo administrativo e todas falaram para não mexer com isso, porque eu ia ficar marcada e seria pior para mim, mas eu, a minha vontade era ter levado à frente, sabe, eu acho que só acontece porque a gente fica colocando pano quente, aí, eu tive que bloquear o colega em rede social, porque não dava mais, isso porque eu nunca dei abertura, nem nada, então, eu passei assim, fiquei com medo de não dar em nada, eu me expor e ainda depois ficar prejudicada lá dentro (Tatiana).

É interessante ressaltar que a maioria das professoras alega que não enfrenta muitos preconceitos por parte de seus colegas homens no IFMG e que estão em um ambiente respeitoso. Boa parte dessas professoras, no entanto, citou casos de assédios envolvendo professores e alunas e algumas falaram de trabalhos que estão desenvolvendo para ensinar a essas alunas o que é e o que não é assédio, mostrando a importância da denúncia. Sobre esse assunto, Fabiana assevera que alguns professores e outros servidores também se sentem no direito de fazer comentários inapropriados para as alunas. “Eles se sentem no direito de se aproximar, encostar no cabelo e no corpo e ir até além... acho que essas relações de poder são muitas claras quando acontecem, né?!” (Fabiana).

Na subcategoria preconceito por ser mulher, a título de síntese, as professoras entrevistadas expuseram que o preconceito no serviço público ocorre de maneira velada e sutil. Os aspectos que apareceram relacionados ao preconceito foram questionamentos e dúvidas quanto à capacidade da mulher, à necessidade de provar sua competência, de mudar o seu comportamento e as suas roupas, à existência de funções de mulher no trabalho, brincadeiras e piadinhas relacionadas ao gênero, falta de respeito, alfinetadas, dificuldade em

ascender, dificuldade por parte dos homens em respeitar as ordens de mulheres chefes, mais crédito ao que os homens falam e tratamento diferenciado por parte do orientador.

4.1.2 Dificuldades e barreiras na carreira

As professoras realçaram que, de forma geral, enfrentam algumas dificuldades e barreiras na carreira docente. A maioria assegura que o caminho traçado parece ser mais difícil do que o dos homens, pois elas entendem que as mulheres passam por mais obstáculos em suas carreiras. Apesar disso, a maioria das professoras acredita que, se comparado a outros ambientes profissionais pelos quais já passaram, seja na carreira docente ou não, o ambiente do IFMG não apresenta tantas dificuldades e barreiras.

A entrevistada Cátia, acredita que, apesar de enfrentar um caminho mais difícil, a mulher precisa ter boa saúde mental para não deixar que comentários do tipo “o que você está falando está errado, você não vai conseguir fazer isso [...]” (Cátia) afetem o seu rendimento e atrapalhem o alcance de seus objetivos. Essa professora diz que passou por esse tipo de situação e teve que aprender a ter controle emocional para que isso não a prejudicasse em sua carreira.

Para outra professora, Laís, o sentimento de solidão, quando se está em um ambiente majoritariamente masculino, foi umas das maiores dificuldades que ela já sentiu em sua carreira. Durante o seu mestrado, sempre houve muitas brincadeiras, comentários que a deixavam desconfortável e ela sentia falta de uma mulher para conversar. E, hoje, no IFMG, apesar de ela ter afinidade com os colegas de trabalho, também sente essa mesma solidão, pois percebe que os assuntos de interesse são diferentes. “Mas assim, quando a gente tá num ambiente assim predominantemente masculino, acaba que, por mais que a gente tenha amizade, ainda tem essa solidão” (Laís). Na área de Engenharias, ambiente também formado por mais homens, Sabrina sublinha que, em alguns lugares pelos quais passou em sua carreira, sentia-se mais acuada e preocupava-se sempre com a roupa que estava vestindo para não marcar o corpo.

Júlia também cita a solidão como uma dificuldade encontrada, mas no sentido de uma solidão diante das várias funções que a mulher desempenha. Ela dá um exemplo de condição de prioridade para não retornar ao trabalho de forma presencial: os pais que têm filhos em idade escolar e cuja escola ainda esteja com aulas presenciais suspensas e não há cônjuge ou outras pessoas para assistência a esse filho. E para ela, nesse caso, é bem claro que será a mulher, pois ela é que sempre abdica da carreira para a função do cuidado.

Eu não consigo imaginar um colega homem dizendo: não, eu sou cuidador exclusivo, a minha mulher está trabalhando... um olhar muito ruim dessa gestão da vida que tem que recair sobre um e não ser compartilhado, e mesmo nos grupos de trabalho, as pessoas não identificarem isso, que é um pouco sobre os negros também, como é difícil que as pessoas enxerguem que ali tem uma violência de exclusão, uma violência da ação. Então, eu acho que essa sensação da solidão é muito difícil para o trabalho se realizar, porque você não vai ter pares... (Júlia)

A dimensão emocional é aludida também como uma dificuldade da carreira para as professoras. O sentimento de culpa aparece algumas vezes. Algumas mulheres declaram que esse sentimento surge quando ficam divididas entre a vida profissional, dar atenção à família, à casa. Para elas, é uma sensação de que sempre estão deixando alguma coisa para trás. Júlia revela que uma parte de seu doutorado foi realizada em outro país, que era um lugar bem conceituado para sua pesquisa. Contudo, ela foi com o sentimento de abandono da casa e do marido, mas que, para ela, são questões que não pesam de maneira decisiva na carreira dos homens. “Eu acho que para mulheres que como nós, que tiveram alguns privilégios, que têm emprego estável, a coisa é muito sutil, porque não é uma violência de uma exclusão aberta, mas é dessas dimensões simbólicas [...]” (Júlia).

Na carreira docente, é necessário que o professor esteja sempre fazendo cursos de atualização, mestrado ou doutorado. A entrevistada, Marta, acredita que é muito complexo disponibilizar tempo para as mulheres conciliarem os estudos com as outras funções que desempenham. Ela só conseguiu realizar seu curso de mestrado depois de anos de carreira docente, e isso tem interferência direta na posição em que ela se encontra hoje na carreira.

Sheila descreve que a questão de dividir seu tempo entre as atividades profissionais e as demandas que ela tem em casa é um de seus maiores desafios da carreira. Ela recusou um convite para um cargo de mais prestígio e poder dentro do Instituto, em outra cidade, pois sua filha estava muito nova e o marido não podia acompanhá-la. “Essa minha outra identidade aqui, de mãe, esposa, dona de casa me impacta profundamente na identidade docente [...] eu acabo não ascendendo mais porque eu ainda estou esbarrada nisso” (Sheila). Por outro lado, o marido foi requisitado para trabalhar em outra cidade e simplesmente foi. “Ele pegou a malinha dele aqui, alugou um cantinho e foi... eles ainda estão beneficiados, porque é como se eles não tivessem que participar desse resto aqui, sabe?” (Sheila).

Além das diversas atividades que as mulheres desempenham fora do trabalho, a demanda na carreira docente no serviço público também é muita alta, o que torna a rotina dessas mulheres mais atribulada. As professoras percebem que o excesso de burocracia dificulta o trabalho delas e a necessidade de se manter ativa na área da pesquisa, sem deixar as

atividades de extensão e da sala de aula de lado, ou seja, a conciliação da pesquisa com o ensino e a extensão. Além dessas, as professoras desempenham funções em comissões e comitês, o que dificulta a conciliação de todas as atividades docentes e também dessas atividades com as demais que realizam. A maioria das respondentes tem uma demanda muito alta de trabalho para cumprir o tripé de ensino, pesquisa e extensão. De acordo com Borsoi (2012), essas atividades de como orientar alunos, realizar pesquisas e preparar aulas, inerentes à carreira docente, muitas vezes não são vistas pela comunidade acadêmica e pela sociedade. O afincado do professor, por mais que ultrapasse a jornada de horas semanais, não é tangível.

Para Gabriela, a valorização do trabalho docente é mais atribuição de trabalho. “A valorização é você ser convidado para dar uma palestra. Ah! Olha, como você é importante! Aí, está lá, você virando uma noite para montar uma palestra que você não vai ganhar nada, nenhum um real, vai ganhar um certificado” (Gabriela).

É interessante ressaltar que até mesmo no ambiente público, conforme Rafaela na época de sua posse no Instituto, momento em que ela estava grávida, ela estava preocupada se a gravidez iria atrapalhar o processo de entrada, pois sairia de licença-maternidade logo em seguida. Depois, ela entendeu como funcionavam as garantias e os direitos do servidor público e ficou mais tranquila.

Será que vão me impedir de tomar posse, porque mês que vem eu já vou tirar licença-maternidade, então isso ainda é um problema, né?! É um tabu, da mulher engravidar e isso atrapalhar a produtividade dela e tudo mais. Eu acho que existe impedimento sim, do tipo: ah, não podemos contar com ela, porque ela vai entrar de licença-maternidade ou não podemos contar com ela, porque vai precisar faltar, porque a criança está doente e vai querer a mãe... e é verdade, né?! (Rafaela).

Da mesma forma, Priscila recebeu um convite para um cargo de gestão, e como estava grávida pensou que, quando soubessem disso, não iriam querer que ela assumisse o cargo. Isso, porém, não aconteceu! Ela assumiu o cargo, cumpriu a licença-maternidade e, em seguida, pôde retornar ao novo cargo.

De acordo com Júlia, a resistência em delegar atividades por parte das instâncias superiores no IFMG é uma dificuldade que ela percebe na carreira docente. Aqueles que estão em cargos de gestão se desdobram para realizar suas atividades. Algumas dessas atribuições eles não delegam porque supõem que as mulheres não desempenham bem.

Outra questão exposta por algumas professoras é a dificuldade de fazer com que os alunos as respeitassem. Uma delas ainda reconhece que com um professor homem o comportamento desses alunos é completamente diferente. Ela precisou se impor e mostrar

para eles essas questões de diferenças de gênero. Valadão Jr., Pinhal, Silva, Martins e Duarte (2018) postulam que as docentes sentem necessidade de se impor para evitar falta de respeito por parte dos alunos. Elas sentem que, em faculdades particulares, os alunos assumem comportamento mais agressivo principalmente com as professoras mulheres.

Com o distanciamento social exigido pela pandemia da COVID-19 e o novo cenário de aulas remotas, as professoras reclamam da falta de contato com os alunos, da troca de conhecimentos e experiências que existe entre o aluno e o professor no ensino presencial. Mas, pode ser destacado, a partir da fala de algumas delas, que elas sentem que estão trabalhando os três turnos do dia e trouxeram a escola para dentro de casa.

Para elas, nas aulas no formato presencial, cada atividade tinha seu horário estabelecido e era mais fácil de organizar. Uma professora afirma que, na pandemia, a demanda de trabalho dobrou, a pesquisa foi deixada de lado, os trabalhos que estavam em desenvolvimento foram interrompidos. E, o fato de ficar em frente ao computador o dia inteiro deixa o trabalho mais exaustivo e estressante. Sheila exemplifica que um planejamento de aula que antes ela conseguia fazer em uma hora, pois tudo que precisava já estava disponível no Instituto, hoje ela gasta entre quatro e cinco horas para finalizar suas aulas de computação.

Muitas dessas entrevistadas, entretanto, disseram que nessa época de pandemia da COVID-19 conseguiram produzir muito, tiveram vários projetos aprovados. Outras fizeram pós, finalizaram o doutorado e até entraram em pós-doutorado. Não obstante elas tenham ressaltado que a carreira não foi prejudicada pela pandemia da COVID-19, boa parte sentiu que a saúde mental foi afetada. Elas tiveram alguns trabalhos desenvolvidos para a comunidade interrompidos, as pesquisas de campos também, sem contar as dificuldades para se acostumar às atividades no formato *online*.

A carreira de Cátia não foi impactada de forma negativa pelo *home office* na pandemia da COVID-19. Ela não tem filhos, não é casada e sua vida está bem estabelecida. Ela não tem um grupo de pessoas que depende dela, por isso acredita que as influências de gênero dependem da dinâmica familiar de cada pessoa. Já para Marta, as mulheres são muito mais afetadas no trabalho remoto do que os homens. Ela considera impossível ir para um quarto e ficar apenas trabalhando ou escrevendo um artigo: “Esses dias eu brinquei no conselho de classe que se eu ligasse a câmera do computador, todo mundo iria rir, porque eu estava participando do conselho de classe, fazendo almoço e tropeçando no futebol de botão que o meu filho jogava no chão da cozinha” (Marta).

Sheila mencionou que várias vezes sua filha pequena aparece em suas aulas. O pai estava trabalhando presencialmente, e a filha ficava com a mãe que estava em casa e trabalhando de forma remota. Todas as atividades da casa e os cuidados da filha eram de sua responsabilidade. E além de toda essa sobrecarga, o medo e o impacto emocional da pandemia trouxeram complicações para sua saúde.

Os relatos das entrevistadas encontram respaldo na literatura. De acordo com Lemos *et al.* (2020), no período da pandemia, em relação à divisão dos afazeres domésticos, algumas mulheres identificaram que os companheiros passaram a ajudar mais. Quando usam o verbo ajudar, fica claro que as principais responsáveis pelas atividades da casa são elas. Clark *et al.* (2020) notificam que as mães que estão no mercado de trabalho na Irlanda foram impactadas de maneira desproporcional pela pandemia, pois elas realizam as atividades domésticas, profissionais e ainda cuidam dos filhos, além de ter que lidar com sua saúde mental, que foi afetada pela pandemia. Em se tratando da saúde mental, Fisher & Ryan (2021) encontraram que as mulheres, durante esse momento de pandemia, apresentaram mais ansiedade e estresse. Elas foram muito mais impactadas do que os homens na saúde psicológica e física. Para Lemos *et al.* (2020), o contexto do trabalho em *home office* trouxe mais sobrecarga para as mulheres, pois elas tiveram que realizar as tarefas domésticas e os cuidados aos filhos e também trabalhar de forma remota.

Em contrapartida, Lemos *et al.* (2020) mostram que algumas mulheres obtiveram vantagens com o distanciamento social. Para as que são casadas e não têm filhos, por exemplo, nesse momento elas conseguiram mais equilíbrio de todas as atividades que realizam. Outro benefício reconhecido pelas que são mães é a satisfação de ter mais convivência em família.

Nessa subcategoria, os fatores que as professoras indicam como dificuldades e barreiras na carreira são: solidão e assuntos de diferentes interesses entre homens e mulheres em áreas de conhecimento mais masculinas; solidão da mulher diante das várias funções que desempenham; o sentimento de culpa, de abandono da casa e do marido quando vão estudar em uma cidade diferente; e a interferência da demanda das atividades domésticas nas atividades profissionais. Durante a pandemia da COVID-19, elas ainda exibiram problemas na saúde mental, falta de horários fixos e a dificuldade de separar as demandas profissionais das domésticas/familiares.

4.1.3 Dificuldade de ascensão

Quando abordadas sobre sua participação em cargo de gestão, as professoras disseram que os homens são maioria em cargos de coordenador de curso, chefe de departamento, diretor. Uma delas acredita que isso ocorre por uma questão cultural, de se achar que homens têm mais aptidão para cargos desse tipo. “[...] em cargos de liderança que se for para uma votação, uma eleição, acredito que vai ter preferência para homem, então eu vejo muito isso na parte de gestão” (Cátia).

É importante registrar que a maioria entre aquelas que já exerceram ou exercem cargos de gestão no Instituto teve acesso muito tranquilo a esses cargos. Elas acreditam que, na educação, por ser um ambiente de mais oportunidades e com pessoas com alta escolaridade, esse processo é mais fácil e há mais oportunidades para as mulheres. Quase todas mencionaram o fato de que os cargos de reitor, pró-reitores e diretores, que têm mais prestígio e poder, são ocupados por homens e há pouquíssimas mulheres nessas posições. A esse respeito, Monteiro e Altmann (2021) prelecionam que na carreira docente são mantidos os privilégios masculinos. Por mais que o número de mulheres professoras seja maior, há mais homens ocupando cargos de níveis mais altos na carreira docente. Nessa carreira, no município de Campinas, segundo Monteiro e Altmann (2021), os cargos de níveis mais altos, com maior remuneração e influência são ocupados por homens. Tomàs-Folch (2017) salienta que essa menor representação e o acesso mais demorado aos cargos de gestão, por parte das mulheres, pode ser explicado por uma cultura masculinizada. Por isso, Roque e Bertolin (2021) enfatizam que as mulheres adotam um perfil mais masculino para ascender a posições mais altas nas organizações. Isso porque a estrutura corporativa beneficia os homens.

Sabrina destaca que, quando as mulheres estão ocupando esses cargos, há acentuada diferença no modo como são tratadas e na forma como se fala e se cobra delas. Para Sabrina, há mais agressividade e ultrapassa-se o limite do respeito. Parece que é uma afronta para os homens ver uma mulher gerindo a vida profissional deles. Na literatura, há relato que corrobora essa questão. Roque e Bertolin (2021) documenta que mulheres que são chefes ouvem comentários pejorativos sobre elas nessas posições de poder. Ademais, há resistência por parte dos homens, principalmente os mais velhos, em aceitar chefes mulheres. Valadão Jr. *et al.* (2018) convergem com essa ideia, apesar do meio acadêmico ser mais favorável do que outras carreiras para que as mulheres ocupem cargos de gestão. As docentes declaram que seus colegas homens não querem ser subordinados a elas. E no contexto acadêmico, Tomàs-Folch (2017) observa que as docentes que estão em cargos de chefia nas universidades

acreditam que precisam ser muito boas no desempenho de seus cargos para serem aceitas e reconhecidas.

Gabriela realça que foram 10 anos de trabalho no Instituto até que tenha vindo o convite para um cargo de coordenação. Seu currículo *Lattes* era excelente e sentia que estava muito mais preparada para essa posição do que os homens que a estavam ocupando. Docentes que, para ela, não tinham habilidades para aqueles cargos de gestão e mesmo assim os ocupavam. Tatiana também mencionou sobre a demora do convite para elas. Ela sente que para os colegas homens, assim que entram no Instituto, eles já assumem cargos de chefia e de coordenação, o que não ocorre com elas. “Para mim e para as minhas colegas que entraram comigo, levaram anos mesmo para ter um cargo de coordenadora, de representante, de ter uma função gratificada... leva bem mais tempo” (Tatiana).

Winslow & Davis (2016) confirmam que nas universidades americanas as mulheres progredem ao cargo de professoras titulares mais lentamente do que os homens. Liberato e Andrade (2018) encontraram que o tempo de atuação, as titulações e influência acadêmica são variáveis que interferem de modo diferente na ascensão profissional da mulher docente. Em complemento, Monteiro e Altmann (2021) reportam que os homens na docência ascendem mais jovens e com menos tempo de carreira.

Quando eu cheguei há 2 anos eu fiz essa leitura, nenhuma mulher..., nas coordenações era um homem como coordenador de pesquisa, era um homem coordenador de extensão, um homem na direção de ensino, um homem diretor da DAP, que comanda a grana, um homem que coordena os cursos de ensino médio, um homem como coordenador de cada curso da graduação e um homem como coordenador do curso de pós. Eu lembro que quando eu cheguei, eu falei, que isso? Não tem mulher competente? Claro que tem! Todo lugar tem mulher competente, é uma escolha de gênero. Então, toda oportunidade que a gente tem de ocupar de poder, a gente não pode negar, a gente precisa ocupar (Gabriela).

Algumas entrevistadas acreditam que o acesso aos cargos de gestão se dá por meio de indicação. Para Marcela, a barreira que dificulta a entrada em tais cargos refere-se à necessidade de se ter contatos. E que, muitas vezes, não é preciso desempenhar um bom serviço, e sim saber se mostrar, ser notado naquele meio. Nesse mesmo sentido, Camila aduz que esses cargos são políticos, precisa haver afinidade, participar de sindicato e isso leva tempo e dedicação. Conforme Liberato e Andrade (2018), a influência acadêmica é um fator para que a mulher consiga exercer um cargo de gestão; já no caso do homem, essa necessidade de influência não é tão percebida. Monteiro e Altmann (2021) comprovam que, em cargos de níveis de gestão no município de Campinas, enquanto a maioria dos homens ascendeu por indicação, as mulheres ascenderam por meio de concurso público.

As outras funções que as mulheres desempenham, para além da profissional, tornam-se um empecilho para ocupar cargos de gestão. Gabriela confirma que, para uma mulher aceitar um convite de ascensão, ela pensa nos filhos, na casa e no marido. Por outro lado, o homem não pensa em nada disso, ele aceita na hora. Dessa maneira, Vaz (2013) constata que, na administração pública, os conflitos que ocorrem pelas questões profissionais e pessoais e a reduzida disponibilidade da mulher em assumir cargos de direção impactam em seu crescimento profissional. Segundo Barros e Silva (2019), as mulheres, devido às práticas sociais, passam por dificuldades para ascender em níveis mais altos da carreira em suas trajetórias profissionais. E a maternidade é um dos fatores que interferem. Na percepção de Fernandez (2019), essa pouca disponibilidade para os cargos de gestão é explicada pela quantidade de tarefas domésticas e familiares que as mulheres realizam. Isso ocorre, de acordo com Vaz (2013), devido ao modelo de divisão sexual do trabalho, em que as responsabilidades da casa ficam por conta das mulheres.

A mulher foi levada a ser a coluna vertebral da família... isso é muito cultural e é muito forte, e aí quanto menos você percebe, você vai perdendo oportunidades. Existem mulheres que negam, mas acho que existe poucos convites para ocuparem esses lugares, porque eu hoje, cada vez mais, eu vejo mulheres que estão prontinhas para aceitar, mas o convite não chega. (Gabriela)

Marta refere que a realização de mestrado e doutorado, que são formas de ascensão na carreira docente, também é vista com dificuldades por algumas professoras. E que muitas mulheres não concluíram esses cursos não porque não desejassem, mas por causa de todas as questões com que as mulheres têm que lidar. Se já tivesse finalizado seu mestrado há mais tempo, hoje Marta entende que estaria em outro nível da carreira.

Ainda sobre a realização da pós-graduação *stricto sensu*, Marcela percebe que na área das Ciências da Computação há desequilíbrio no número de homens e mulheres. Ela nota que já há um movimento de inclusão de mulheres que antes não acontecia. E que não só as questões de gênero influenciam o acesso das mulheres nessa área, mas também o quanto elas se dedicam e esforçam para que isso aconteça.

Nessa fala é interessante observar que para a mulher não basta ter dedicação e esforço para alcançar os objetivos profissionais ou ter uma carreira. As responsabilidades a ela delegadas e as influências de gênero a limitam na esfera profissional. Nessa análise, estudo com executivas, conduzido por Mota-Santos *et al.* (2014), apurou que na visão dessas executivas o que importa para as organizações são as competências e os resultados que o indivíduo leva, independentemente do sexo, mas elas não levam em conta que os homens não

são os principais responsáveis por outras funções não profissionais. Os autores criticam essa visão negacionista da discriminação, enfatizando a profundidade que a dominação masculina está enraizada na sociedade.

No serviço público não há diferença salarial, pois as professoras entraram por meio de concurso público e não há diferença por questões de gênero. A diferença salarial que se percebe na docência no IFMG é nos cargos de gestão ou de coordenação e de maneira geral, a maioria dos servidores públicos que ocupam esses cargos é homem. Então, a diferença ocorre na ascensão a cargos de confiança, nas remunerações indiretas. Algumas entrevistadas também responderam que, na pesquisa, os homens também são maioria no recebimento de bolsa produtividade, e por isso recebem mais do que as mulheres pesquisadoras.

Esses depoimentos vão ao encontro da literatura sobre as dificuldades que as mulheres enfrentam para crescer na carreira e o teto de vidro. Para Vaz (2013), na carreira acadêmica pública, por mais que o acesso seja por concurso público, o teto de vidro também ocorre; e há menos mulheres ocupando cargos de prestígio na área acadêmica. Os homens que ocupam esses cargos de direção não percebem a discriminação que as mulheres enfrentam.

Nessa subcategoria dificuldade de ascensão, os aspectos mais citados foram: mais participação dos homens em cargos de poder e prestígio; mulheres são tratadas e cobradas de forma diferente dos homens nesses cargos; a demora do convite para as mulheres; e as outras funções que a mulher desempenha atrapalham na disponibilidade em ocupar cargos de gestão e os homens não sofrem a mesma limitação. Soma-se a isso que as outras atividades atrapalham na conclusão dos cursos de formação, o que limita a carreira e a ascensão a cargos de níveis mais altos. A diferenciação na remuneração no IFMG ocorre no acesso aos cargos de gestão, os homens são maioria nesses cargos e por isso ganham mais.

4.1.4 Profissões ditas femininas

A maioria das participantes da pesquisa não acredita que as mulheres possuem mais aptidão para alguma ciência do que para outra, se comparadas aos homens. Ao contrário, elas asseveram que o entendimento de que mulheres são melhores em algumas áreas, enquanto os homens são melhores em outras, é uma construção social.

Mas, para algumas professoras, as mulheres apresentam habilidades e qualidades em função do gênero, como diz Camila: “às vezes você tem mais jeitinho”. E Fabiana entende que algumas mulheres são mais aptas às profissões que envolvem relações interpessoais e à da área de Humanas. Isso porque elas têm mais sensibilidade e estão mais em contato com

seus sentimentos. Fabiana defende que essas características na carreira docente facilitam o trabalho com os alunos. Esses achados convergem com os dados da literatura. De acordo com Grossi *et al.* (2016), a profissão docente é tradicionalmente relacionada às funções de cuidado e que, por sua vez, estão ligadas às mulheres, o que tem levado à feminização da profissão docente. Dametto e Esquisani (2015) obtiveram que o papel de mãe fez com que as mulheres fossem associadas às características essenciais para serem professoras. E Costa e Ribeiro (2011) acrescentam que fatores relacionados às professoras, como ser cuidadosa, paciente, atenciosa e carinhosa, também são relacionados ao que é ser mulher.

As Ciências Exatas ainda são predominantemente masculinas, mas não por uma questão de habilidade, e sim por uma questão socialmente construída (Laís). Ela observa que, em cursos de bacharelado, em que as pessoas tendem a optar pela atividade de pesquisa, encontram-se mais homens, e nos cursos de licenciatura são encontradas mais mulheres. Olinto (2011) corrobora essas observações, posicionando-se que há mais homens nas Ciências Exatas e mais mulheres nas Ciências Humanas. O Censo da Educação Superior de 2019 revela que as mulheres representavam 72,2% das matrículas em cursos de licenciatura, enquanto os homens representavam 27,8% (INEP, 2019, p. 22).

Gabriela discorre que a menina brinca de escolinha porque o primeiro contato dela é com uma professora na educação infantil e geralmente aquela mulher é uma pessoa que a criança admira e quer ser igual. Essas brincadeiras de escolinha, de casinha, de fazer comidinha influenciam nas funções que a mulher vai desenvolver na vida adulta, como se fosse algo natural, intrínseco dela. Nesse sentido, Barbosa (2016) e Grossi *et al.* (2016) sugerem que características como racionalidade e objetividade não estão relacionadas às mulheres, e sim aos homens. Já as mulheres são vistas como emotivas e pouco racionais. Galman e Malozi (2020) demonstram que a imagem da mulher é associada à aptidão natural para a função de cuidado. Uma participante se lembra de quando era adolescente e ela queria entrar para a escolinha de futebol, mas o pai, apesar de ser uma pessoa progressista em vários sentidos, não permitiu.

[...] desde cedo, a gente ganha a boneca para cuidar, tem que ser mãe, fecha a perna na hora de sentar, não pode fazer isso na primeira vez que sai com o cara, e aí a gente vai sendo educada e adestrada para algumas coisas, enquanto os meninos ganham lego, a gente olha para uma menina, a gente sempre chama ela de linda, é a primeira característica para uma menina é linda e para um menino é sempre guerreiro, campeão, eu percebo nitidamente que os meninos crescem com senso de competição e raciocínio lógico muito mais incentivado, enquanto nós meninas, somos incentivadas ao cuidado, a ser sutil, singela, educada, e aí eu acho que na hora da escolha da profissão, você foge de uma Engenharia Mecânica, você foge de outras profissões e fica na Enfermagem, na Fisioterapia, na Terapia ocupacional, nas licenciaturas, no

Direito, o máximo de uma mulher que tem uma atitude. Hoje não, hoje eu acho que já mudou, tem mudado, mas pensando no gênero, como produto cultural, aí eu acho que nós somos levadas a umas profissões mais que outras (Gabriela).

Segundo Backes *et al.* (2016), as meninas na infância são estimuladas a brincadeiras que envolvem os relacionamentos entre as pessoas e os homens dirigidos jogos ligados ao raciocínio lógico. E como observa Barbosa (2016), os homens desde a infância são estimulados às Ciências Exatas e as mulheres crescem sem esse incentivo. E depois, é entendido que eles são melhores naturalmente em disciplinas como a Matemática. Galman e Malozi (2020) referenciam que homens são vistos como mais competitivos e mulheres mais tímidas, são fatores que dificultam o desenvolvimento das mulheres na carreira. A identidade e a preparação da profissão docente são geradas pelas brincadeiras de escolinha na infância. Para algumas mulheres, brincar de escolinha vai além de uma simples brincadeira infantil, é um treinamento do futuro. Elas creem que são mais adequadas à atividade docente devido à maternidade e às funções de cuidado que desempenham.

Quando Gabriela cursava o Magistério, em que a maioria era mulher, os meninos perguntavam na hora do intervalo se elas tinham cortado muita bandeirinha ou se tinham aprendido uma nova “musiquinha”, o que a fez perceber como essa profissão é inferiorizada.

Júlia reflexiona que as escolhas na carreira são condicionadas pelas pressões da sociedade, como, por exemplo, o que a pessoa sonha, a profissão que pode ocupar e também a maneira como é formada. Essa participante também ressalta que, apesar das licenciaturas serem muito femininas, a grande ascensão e as figuras de referências são homens no ambiente acadêmico. Ela fala como algumas áreas de Humanas são subalternizadas, como é o caso da História, sua área de conhecimento, e que nelas há feminização de alguns aspectos. Contextualizando a fala da entrevistada, aqui é interessante registrar que em cargos de nível superior, que são mais valorizados na profissão docente, os homens são maioria.

Marta, também professora das Ciências Humanas, tem que o maior desafio hoje em dia em sua carreira é a desvalorização de sua área dentro do Instituto. Outras áreas, como a de Ciências Agrárias e Informática, são mais valorizadas na aprovação de projetos, por exemplo. Isso é uma questão da educação no país e não apenas do IFMG: “eu percebo como se as Ciências Humanas não fossem Ciência ou fossem uma ciência de menor valor” (Marta). Do mesmo modo, Tatiana, outra professora da área das Ciências Humanas, enfrenta dificuldades para conseguir auxílio para seus projetos. Ela tem a sensação de que as disciplinas dessa área ficam sempre em segundo plano em relação às de Exatas.

Marcela, professora na área de Computação, verifica que, em relação à época de sua graduação, o perfil dos alunos tem mudado, mas a quantidade de mulheres ainda é pequena. Ela faz parte de um projeto com o objetivo de atrair mulheres para a Computação. Ela conseguiu perceber que isso é uma questão cultural, pois as meninas são orientadas desde pequena a áreas relacionadas ao cuidado, enquanto os meninos são direcionados às Engenharias, áreas das Ciências Exatas. Em sua percepção, a cultura, a história da pessoa e as influências que ela sofre influenciam a escolha profissional. E que hoje existem vários grupos e projetos com o intuito de unir as mulheres da área, que funcionam como uma rede de apoio para incentivar mulheres a submeterem mais projetos e a seguirem a carreira, isso não apenas na docência, mas na profissão em geral.

Outra entrevistada dessa área, Sheila, esclarece que, na época da graduação, sua turma era formada por quatro mulheres e quase 50 homens. Ela se lembra de que para carregar o maquinário, que pesava entre 12 e 15 quilos, era complicado, ela era a única mulher que conseguia carregar e elas sofriam preconceito em razão disso, escutavam dos homens piadinhas sobre não conseguir carregar o computador que precisavam consertar. Para essa entrevistada, apesar da sociedade criar rótulos e definir que as mulheres não são muito disponíveis para áreas de Exatas, as mulheres se saem bem em qualquer área, pois são muito dedicadas. Rafaela julga que o que falta para as mulheres são oportunidades e incentivos. Tavares e Parente (2015) avaliam que as influências de gênero tornam o caminho mais difícil para as mulheres em áreas da Tecnologia. Nas Engenharias, nas universidades da região Norte, o número de mulheres na carreira é menor do que de homens, e nos níveis mais altos quase não há mulher. Do mesmo modo, Taborda e Engerrof (2017) acusa, na Universidade Federal de Santa Catarina, segmentação de gênero nas áreas científicas. As mulheres estão em maior quantidade nas Ciências Biológicas, e os homens nas áreas de Tecnologia e na Matemática.

Sabrina expõe uma experiência vivida em sua área de atuação:

[...] eu e uma aluna fomos dar aula de robótica, organizamos, levamos equipamentos, aí a gente estava andando no corredor com a blusa da automação com logotipo do IFMG em direção aos meninos de 11 e 12 anos, o menino na minha frente falou assim, cadê os homi da robótica pra gente ir para nossa oficina? E eu falei assim, que homi o quê menino, aqui é muié... a gente aproveitou e discutiu um pouco sobre isso, e a gente estava uniformizada, hein?... e mesmo assim ele não identificou porque a gente é mulher (Sabrina).

Sabrina ainda diz que se a mulher ou o homem seguirem o caminho que foi estabelecido socialmente por diferenças de gênero vão se dar mal na carreira, pois tanto a

mulher quanto o homem devem fazer o que gostam. Sabrina, é da Engenharia Elétrica e considera que ainda nos dias de hoje é uma carreira muito masculina e são pouquíssimas as mulheres formadas. Ela participativa de um projeto chamado “O despertar feminino para a tecnologia”, em que mulheres das áreas de Exatas ensinavam às meninas do ensino fundamental algumas atividades das Exatas, como, por exemplo, programação. Conversando com as professoras envolvidas, ela percebeu que sempre conversava sobre Engenharia com homens e que era a primeira vez que ela se via discutindo sobre assuntos técnicos da profissão com mulheres. “No meu ambiente feminino, eu sempre falava sobre coisas de mulher, de filhos, marido, homens, de casa, cuidados com a família. Da minha profissão, eu só falava cercada de homens” (Sabrina).

Na linha de pensamento de Tatiana, as mulheres dispõem de mais facilidade, paciência, didática para ensinar e por isso elas têm até mais competência para o ensino das Ciências Exatas, já que dar aulas não é apenas chegar à sala de aula e falar o que se sabe, é preciso saber como transmitir o conteúdo e, às vezes, é preciso sair do papel de professor e ouvir o aluno, dar conselhos. E nessas questões ela pondera que as mulheres possuem mais tato.

A divisão de áreas da educação que são consideradas femininas ou masculinas é o que gera discriminação na academia (Backes *et al.*, 2016). Apesar de haver aumento na porcentagem de mulheres na Ciência, em áreas que tenha predominância de homens, e também no número de mulheres que finalizam o doutorado, ainda é possível observar que elas estão em maior parte em áreas da Saúde, Humanas e Biológicas (Grossi *et al.*, 2016).

Nessa subcategoria, profissões ditas femininas, os tópicos que mais apareceram foram: mulheres têm mais habilidade e jeitinho para algumas profissões e são melhores para profissões que demandem habilidade para relações interpessoais; é uma construção social essa ideia de que mulheres são melhores em determinadas áreas do que em outras; as brincadeiras na infância, como brincar de casinha, de escolinha e de fazer comidinha, influenciam na escolha de sua profissão; os homens são levados a brincadeiras que envolvem lógica, enquanto as mulheres, às funções de cuidado como se fosse intrínseco a ela; apesar das licenciaturas serem consideradas mais femininas, as grandes referências são homens; na área da Ciência da Computação, há mais participação de homens e as mulheres escutam piadinhas machistas.

4.1.5 Oportunidades

Em relação às oportunidades de carreira, a Professora Cátia percebe que no início da carreira os homens têm mais oportunidades. Em sua área, Medicina Veterinária, em atividades que não estão ligadas à docência, há preferência por ter homens na parte comercial e também quando há necessidade de realizar muitas viagens para fazendas. Cátia destacou que elas precisam provar que têm conhecimento e capacidade muito mais do que os homens. Da mesma forma, Marcela reconhece que os homens têm mais oportunidades na carreira, porque muitos acreditam que as mulheres não são capazes de realizar alguma atividade ou que não vai ser boa em determinada área.

Tatiana posiciona-se que para as mulheres aceitarem uma oportunidade de carreira, elas pensam primeiro no horário de trabalho, no percurso para chegar ao trabalho e se o ambiente é perigoso. Se fosse para escolher algumas carreiras mais masculinas, ela não seguiria, pois tem medo de ser assediada. E essas limitações não são percebidas pelos homens.

Priscila enfatiza que, se mulheres e homens tivessem as mesmas oportunidades de carreira, a porcentagem de participação no mercado de trabalho seria igual, o número seria mais equilibrado. E que em quase todos os setores do *campus* em que ela trabalha há mais homens do que mulheres, além de haver mais docentes homens. Na época em que cursava mestrado e doutorado havia mais mulheres, por isso se questiona “onde elas estão” (Priscila). E, ainda, ela analisa que se for por questões de oportunidades, nos concursos públicos todos podem tentar, mas acredita que a mulher, por ter outras atribuições, não consegue estudar e se dedicar para realizar uma prova de concurso.

Para Taborda e Engerrof (2017), apesar do acesso à carreira docente na administração pública ser por meio de concurso público, o processo de seleção na defesa para a banca da escolha do professor pode contribuir para a escolha de indivíduos com características masculinas, já que são elas as desejadas na Ciência.

Características que são ligadas à mulher, como ser zelosa, cuidadora e de fazer as coisas com mais critério, atrapalham as oportunidades de carreira, segundo Sabrina. Na administração pública, as oportunidades são dadas a todos do mesmo modo, porém, cargos de gestão são indicações e há mais homens ocupando esses cargos dentro do Instituto. Nesse sentido, Tatiana também comenta sobre o número reduzido de convites às mulheres para as funções de mais prestígio na carreira docente. Ela tem a percepção de que eles só ocorrem quando os homens já estão ocupados com outras atividades ou não querem assumir.

Laís infere que os papéis sociais da mulher, de ser mãe, dona de casa e a principal cuidadora dificultam o progresso na carreira. E por mais que hoje o espaço no mercado de trabalho das mulheres esteja institucionalizado, há muitas questões subjetivas. Por exemplo, a

criação dos filhos é responsabilidade do homem e da mulher, mas se alguém tiver que abandonar a profissão, certamente será a mulher. Do mesmo modo, como afirma Júlia, a gestão da casa, da vida dos filhos, das pessoas que precisam de cuidados ainda fica, na maior parte das vezes, a cargo das mulheres. Dessa forma, Grossi *et al.* (2013) abstraem que os outros papéis da mulher restringem suas possibilidades profissionais. E a associação do feminino com o cuidado restringe as oportunidades delas (Souza & Guedes, 2016).

Sabrina conclui que a questão de a mulher engravidar e ter licença-maternidade faz com que, muitas vezes, os homens sejam escolhidos. Ela lembrou que uma professora, que pediu transferência para o *campus* em que trabalha, enfrentou preconceito por parte de outros docentes por estar grávida, mas, como se trata de serviço público, o edital de transferência não diferencia essas situações de gênero. Assim, ela conseguiu ser transferida.

Sheila ainda não fez doutorado, que é uma forma de crescimento na carreira docente, por causa de sua filha pequena e porque ela é o suporte dos pais. As oportunidades acontecem para ela e para o marido de formas diferentes. O marido, quando tem a oportunidade de um curso ou algum compromisso profissional, ele apenas faz a mala e vai, não precisa pensar nas outras coisas, porque ele sabe que a esposa estará ali para cuidar da filha e da casa deles: “as oportunidades da carreira estão pautadas nas questões do dia a dia para as mulheres” (Sheila). Isso porque, de acordo com Grossi *et al.* (2013), as mulheres buscam oportunidades profissionais que estão compatíveis com suas prioridades familiares. Enquanto não se observa nos homens limitações para o trabalho, as mulheres, para que consigam conciliar as tarefas da casa com as profissionais, procuram empregos que tenham horário reduzido.

Enquanto algumas mulheres são obrigadas a optar entre a carreira e a maternidade e escolhem a maternidade, os homens saem das empresas em que trabalham para buscar melhores oportunidades em outros lugares e salários mais altos (Roque & Bertolin, 2021). Isso acontece porque boa parte delas não pode contar com o suporte do marido, de parentes ou babás. Essas autoras, com o objetivo de analisar os instrumentos que o Direito brasileiro atualmente dispõe para erradicar a desigualdade de gênero no âmbito do trabalho, narram que uma colega de trabalho de uma das respondentes preferiu um emprego com salário e oportunidades profissionais menores do que permanecer em uma empresa que possuía perspectiva de crescimento, pois ela não conseguia se adaptar a uma rotina de trabalho que a impedia de realizar suas responsabilidades familiares. Ainda no mesmo trabalho, as autoras afirmaram que, por mais que algumas empresas permitam que as mulheres tirem seis meses de licença-maternidade, algumas optam por tirar quatro meses para não perder oportunidades profissionais.

Nessa subcategoria, oportunidades, os aspectos que as professoras entrevistadas apresentaram foram: homens têm mais oportunidades do que as mulheres no início da carreira; mulheres precisam provar seu conhecimento e sua competência, as mulheres avaliam o ambiente de trabalho para aceitar uma oportunidade, por exemplo, se é um local perigoso ou o horário de trabalho; por exercerem outras atividades, as mulheres não conseguem estudar para concursos públicos; características associadas às mulheres, como a de ser cuidadora e zelosa, atrapalham suas oportunidades de carreira; os convites para cargos de gestão no Instituto só acontecem para as mulheres quando os homens não querem assumir ou já estão em outros cargos; e as oportunidades de carreira da mulher são limitadas pelas questões do dia a dia, como, por exemplo, a professora não poder realizar um curso de formação em outra cidade por ter uma filha pequena que ainda depende de seus cuidados.

4.1.6 Produção científica e liderança de pesquisa

Muitas participantes mencionaram que as mulheres que pertencem aos seus departamentos possuem maior quantidade de produção científica do que os homens. Na área de Matemática Aplicada, Laís diz tem aumentado a produção e as publicações das mulheres. Ela acredita que estão ganhando espaço, aos poucos. Nessa área há iniciativas que promovem a integração das mulheres da área, como encontros nacionais que são voltados para elas. Existem grupos só com mulheres, e quando uma delas vai se apresentar em um evento ou seminário, todas procuram participar e incentivar a produção científica feminina. A participante caracteriza esse movimento como uma rede de apoio feminina.

Marta pensa ser muito mais complicado e complexo para uma mulher, que é mãe, produzir trabalhos científicos, como um artigo. Em seus anos de docência já conseguiu realizar muitas atividades, mas não teve a condição de sentar e produzir um artigo, pois, para isso, é preciso ter um ambiente tranquilo e concentração, embora reconheça que as mulheres estão ocupando cada vez mais os espaços de pesquisa e produção acadêmica. Outra participante, Marcela, também reforça que a questão da maternidade interfere na produção das mulheres e que um avanço recente para as pesquisadoras é poder inserir a informação da licença-maternidade no currículo *Lattes*. E que as mulheres produzem menos do que os homens porque, muitas vezes, têm dupla jornada formada pelos afazeres profissionais e domésticos/familiares e também por causa da falta de incentivo para conseguir bolsa produtividade, já que a maioria dos participantes é homem e a avaliação não é anônima, ou

seja, o avaliador tem acesso aos dados do pesquisador. Então, para ela, as questões que envolvem o gênero impactam nesses quesitos.

Como evidenciam Tavares e Parente (2015), principalmente em áreas de conhecimento da carreira docente que são vistas como mais masculinas – mas, não só nelas -, o número de mulheres se reduz ao longo da trajetória acadêmica e, conseqüentemente, a representação nas bolsas de produtividade. Em relação a essas bolsas, Barros e Silva (2019) explicitam que as mulheres acessam os programas de bolsas de produtividade do CNPq quando já mais velhas do que os homens. Isso porque elas postergam a formação acadêmica e diminuem a produtividade por questões de maternidade e do período reprodutivo. Dessa forma, segundo Cervia & Biancherri (2016), as mulheres cientistas não conseguem se desvincular dos outros papéis que exercem e que são tipicamente associados como responsabilidades delas. Sem contar que elas são o principal suporte para a carreira de seus maridos.

Essa questão de a maternidade ser um obstáculo para a produção científica das mulheres é vivenciada por quase todas as mães entrevistadas. A maioria relata que, depois da maternidade, a produção caiu pelo cansaço e pelo esgotamento mental. “A mudança na vida da mulher, quando ela se torna mãe, é muito brusca e não é sempre que as pessoas entendem” (Rafaela). Em contrapartida, “o pai não para de produzir quando se torna pai” (Sabrina). Além da maternidade, algumas entrevistadas citaram a realização das atividades domésticas que, por mais que tenham alguma ajuda vinda do marido ou de outra pessoa, ainda assim a responsabilidade maior é delas. Desse modo, a pesquisadora, mãe, não consegue produzir. “A questão da maternidade pega muito, quando a pesquisadora é mãe, automaticamente ela fica seis meses sem conseguir produzir nada, por causa da licença-maternidade, e depois fica muito mais difícil, a demanda fica muito maior” (Fabiana).

Júlia acredita que outros fatores que limitam a presença e atuação de mulheres em projeto de pesquisa são a maternidade e as funções de cuidados que elas desempenham. É muito comum ouvir uma mulher dizer que não pode realizar um trabalho porque precisa cuidar do filho e/ou dos pais. E isso é muito menos recorrente para os homens.

Eu fico pensando nos meus colegas que foram pais, mais próximos, que aí a fala é: eu tenho que fazer mais projetos para eu ter mais financiamento, porque isso me dá projeção para eu ter mais dinheiro para levar para casa [...] Então, isso de alguma maneira vai alavancando essa carreira e vai trazendo cada vez mais desigualdade, porque quanto mais você ascende, mais você tem acesso a certas oportunidades, é uma coisa meio sem fim (Júlia).

Algumas entrevistadas mencionaram que alguns orientadores de mestrado e doutorado dispensam a orientação de mulheres, pois se elas engravidarem e não concluírem o curso, os currículos deles ficam prejudicados. E isso ocorre até com professoras orientadoras que não têm empatia pelas mulheres. Silva, Cardoso, Abreu e Silva (2021) discutem que, na percepção de docentes, alguns professores homens não gostam de orientar mulheres e desenvolver trabalhos com elas. Nas entrevistas de mestrado, as docentes dizem que há pressão para que não engravidem durante o curso.

Na pandemia da COVID-19, algumas professoras tiveram a produtividade acadêmica afetada e a demanda dos serviços aumentou por causa da gravação de aulas e atendimento aos alunos de forma remota. A percepção dessas participantes é que tudo se misturou, antes havia um tempo separado para a realização de cada atividade, e agora não. Há ainda o fato de que as atividades profissionais se juntam às atividades domésticas e familiares no mesmo ambiente. Em contrapartida, elas percebem que a produtividade do homem não caiu com o distanciamento social e o trabalho em casa.

Essa pandemia para os pesquisadores homens foi excelente, porque eles conseguem ficar em casa, trabalhar, produzir, já para as mulheres, não. Porque além de dar aulas em casa, ainda tem os cuidados com os filhos, da casa. Ainda é muito disparatado. Eu vejo muitos colegas docentes que estão produzindo demais nessa época da pandemia e os filhos estão em casa. Então, alguém está tomando conta ali dos filhos. E ao mesmo tempo, para as mães, muita queixa, aí é muito difícil trabalhar ou ter de dar atenção para o filho pequeno, então acho que tem muita diferença sim, com certeza (Fabiana).

Da mesma forma, segundo Mavin e Yusupova (2020), a submissão de artigos por mulheres já no início da pandemia havia caído muito de acordo com a *Times Higher Education Supplement*. Isso porque o isolamento social fez com que os afazeres domésticos e a função de cuidados retornassem a elas.

Na liderança de pesquisa, algumas professoras notam que muitas mulheres são mais ativas na submissão de projeto de pesquisa do que os professores homens. Em alguns núcleos de ensino, é possível perceber que, enquanto as mulheres estão desenvolvendo projetos de pesquisa e de extensão, os homens estão se dedicando a cargos de gestão. Júlia confirma que, quando se analisam de forma geral os resultados dos editais, não só no Instituto, mas também fora dele, há as maiores oportunidades de financiamento e presença mais marcante de homens em projetos de inovação, Engenharia e em certas especialidades da Administração, que são áreas mais masculinas.

Marcela nota que, em geral, homens submetem e aprovam mais projetos de pesquisa do que mulheres no IFMG, mas ela atribui isso a haver mais docentes homens no Instituto. Mesmo assim, é importante ressaltar que os processos de submissão de projeto de pesquisa no IFMG são sigilosos e os participantes não são identificados. O avaliador não tem conhecimento se a pessoa que está submetendo é homem ou mulher, o que se avalia é o conteúdo do projeto. A questão levantada nesse ponto, pelas mulheres entrevistadas, é que elas têm alguns obstáculos que dificultam a submissão de projetos. Em geral, homens têm mais tempo de dedicação, o que faz com que, em alguns *campi* do IFMG, eles sejam maioria no número de inscritos. Essa questão pode ser encontrada em Sheila:

Eu, por exemplo, às vezes quero inscrever um tanto de projeto e, às vezes, eu não consigo por causa do tempo, eu perco o prazo, aí, sei lá, eu tinha três projetos para escrever, eu escrevi um. Isso eu percebo...s e você pega lista das inscrições, por exemplo, nos editais de pesquisa e de extensão, no IFMG, os professores homens lideram essa lista [...] tinha aberto um edital de pesquisa e só tinha dado inscrição dos docentes homens, não tinha tido uma inscrição de professoras, aí, surgiu aquela ideia das meninas não são dadas a pesquisa? São! Mas, às vezes, a gente não tem tempo de fazer a submissão da nossa proposta (Sheila).

Sabrina citou que a análise de currículo nos editais do CNPq não será de cinco anos para a pesquisadora que tiver sido mãe, será de sete anos para aumentar o tempo de produção da mulher mãe. E, apesar de, com muito esforço, terem incluído esse critério, há um asterisco dizendo que essa regra pode ser mudada a qualquer tempo. Ela relembra que em um Congresso de Automação Industrial, uma professora citou Simone de Beauvoir, que dizia que os direitos das mulheres nunca estão conquistados definitivamente, “[...] sempre tem um asterisco” (Sabrina).

Nessa subcategoria, pesquisa e liderança de projetos, os aspectos encontrados foram: mulheres estão ganhando mais espaço na pesquisa na Matemática; formação de grupos de mulheres que as incentivam e apoiam a publicar trabalhos científicos; há mais oportunidades de financiamento e mais participação dos homens em áreas que são consideradas masculinas; a complexidade para a mãe produzir, a produção da mulher que é mãe cai por esgotamento e cansaço; orientadores dispensam mulheres pelo medo de que elas engravidem; e homens têm mais tempo para se dedicar a pesquisa e submissão de projetos.

4.1.7 Tempo gasto com atividades não remuneradas

Sheila, que possui ajudante para atividades domésticas, ainda gasta entre três e quatro horas diárias com esses afazeres. E o marido não gasta uma hora do dia para tais atividades. A cozinha precisa ser arrumada, mas, se depender dele, fica do mesmo jeito; o lanche da filha, se ela não fizer, ninguém faz. “Ele é uma pessoa fantástica, mas eu não eu tenho aqui dentro de casa auxílio. Na minha condição de casamento fica muito nítida essa diferença de gênero [...]” (Sheila).

Concordando, Marta, nesse tempo de pandemia, ficou apenas em casa porque houve coincidência com o seu afastamento do trabalho docente para cursar o mestrado. Com isso, ela se dedicava em torno de 12 horas diárias aos cuidados da casa e do filho. Ela ia se dividindo entre as atividades do estudo, as de casa e do filho. Enquanto isso, o marido despendia apenas, aproximadamente, duas horas por dia com os cuidados domésticos. A ocupação do marido continuou presencial nesse momento de distanciamento social.

Diferentemente, há outras realidades entre as participantes, pois muitas disseram que hoje o tempo gasto com as atividades que não são remuneradas, como as tarefas domésticas e familiares, é bem dividido entre elas e os companheiros. As entrevistadas que se encontra nessa situação notam que, nos dias atuais, os homens estão bem cientes de que precisam compartilhar essas atividades com as mulheres. Não obstante, o tempo gasto por elas nessas atividades ainda é maior do que o gasto pelos homens. Algumas professoras admitem que preferem realizar determinadas atividades domésticas, pois acreditam que as desempenham melhor.

Priscila afirma que as mulheres são mais proativas com as demandas da casa: “Então, por mais que você tenha divisões, quando você vai vendo, sempre a mulher que vai pegar o menino. Parece que as coisas domésticas, as mulheres desembolam mais, resolve mais”. Em sua casa, ela conta que se tiver que atrasar uma reunião do trabalho, ela é que atrasa para resolver alguma questão da casa ou da família.

Eu acho que a mulher tem mais esse ímpeto da casa, eu sei que não é obrigação minha, eu deveria deixar a roupa suja, mas quando eu vejo eu estou lá lavando a roupa, e eu acho que esse é um reflexo de muito, não é que meu marido é machista, é porque já é nosso, crescemos vendo isso das nossas mães e hoje fazemos isso também (Priscila).

Em convergência, Rafaela acredita que desempenha algumas funções domésticas melhor do que seu marido: “[...] de vez em quando eu preciso ir ali fazer uma compra, aí essas coisas eu tomei para mim, porque eu acho que eu faço melhor, mas meu marido tem condições de fazer sim [...]”.

Nesse sentido, para Merma-Molina *et al.* (2021), há convicção de que mulheres são melhores e levam mais jeito em realizar atividades domésticas e os homens são mais desajeitados. Isso também ocorre em relação aos filhos. Apesar dos cuidados aos filhos ser uma responsabilidade reconhecida tanto de homens quanto de mulheres, ainda assim a mulher é a principal responsável, e o homem tem a função de ajudar. O termo “ajuda” foi utilizado por algumas entrevistadas, a exemplo de Marta, Marcela, Rafaela e Sheila, tanto para as atividades domésticas quanto para os cuidados dos filhos. Isso favorece o entendimento de que essas atividades são da responsabilidade principal da mulher e o homem apenas dá suporte. Isso porque as atividades são associadas ao feminino.

Assim, o que se verifica é que, apesar de a maioria das entrevistadas dizer que as atividades domésticas são divididas entre elas e os companheiros, sempre há atividades que são responsabilidade apenas delas. Júlia e o marido realizam os afazeres domésticos, mas de forma desigual. Ela percebe que a “carga mental do que precisa ser feito e o gerenciamento das informações recaem para ela” (Júlia). Em sua percepção, se ela não faz certos afazeres, simplesmente não são feitos. As horas gastas por dia nessas tarefas, por ela e por ele, são aproximadamente uma proporção de quatro (ela) para uma (ele). Medeiros e Pinheiros (2018) relatam que as mulheres são maioria no trabalho não remunerado e despendem mais horas da semana com essas atividades. Ainda que muitos homens gastem algumas horas em trabalhos não pagos, é um tempo bem menor do que o gasto pelas mulheres e é bem menor do que o gasto nas atividades remuneradas tanto para homens, quanto para mulheres. Além disso, essa participação mais representativa nessas atividades que não têm valor econômico, segundo Fernandez (2019), é resultado da divisão tradicional de responsabilidades domésticas que favorece a discriminação das mulheres na esfera profissional.

Esses achados estão de acordo com Medeiros e Pinheiro (2018), para quem compartilhando ou não as tarefas domésticas e familiares com o companheiro, as mulheres despendem muito mais horas do dia para o trabalho que não é remunerado. E eles gastam mais horas do que as mulheres no trabalho que é remunerado. Souza, Simões-Barbosa, Rodrigues, Felix, Gomes & Santos (2021) preconizam que mesmo em uma carreira intelectual de docentes mulheres de prestígio social na universidade, a ausência da responsabilidade das atividades domésticas por parte dos parceiros ainda ocorre e tem alto custo para elas.

Na subcategoria tempo gasto com atividades não remuneradas, os fatores encontrados foram: em algumas casas não há divisão das tarefas domésticas, ou seja, são de responsabilidade apenas da mulher; em outras casas, as atividades são divididas entre a mulher e o companheiro, mas mesmo assim elas despendem mais horas nas atividades da

casa; e percepção por parte das professoras de que elas desempenham alguns afazeres domésticos de forma melhor do que os homens, o que faz com que não deleguem a eles tais atividades.

4.2 Razão da escolha profissional

4.2.1 Influência dos pais e a afinidade com a profissão

Todas as professoras entrevistadas disseram que os pais as incentivaram a estudar, independentemente da área e profissão que escolhessem. Os pais de algumas delas não tinham formação educacional formal e por isso estimularam as filhas a terem uma formação e uma carreira: “[...] eles não influenciaram em questão de qual curso, mas, de uma maneira geral, sempre incentivaram a estudar, seja o que fosse, porque eles não tiveram chance de estudar” (Cátia).

Laís desde criança gostava de tudo que envolvia escola e do ambiente escolar. Ela sempre gostou de ensinar, explicar as matérias, fazer revisões para as provas com os colegas de classe. Na casa de Laís, o pai trabalhava fora, enquanto a mãe cuidava da casa e das crianças. Ela atesta que seus pais não influenciaram na escolha da docência e ficaram felizes pela sua decisão. Seus professores, porém, recomendavam que ela escolhesse outra carreira.

Assim, na escolha do curso, eles nunca manifestaram não, eles falavam que a gente deveria estudar, mas eles ficaram felizes quando eu falei que eu queria ser professora! Eles ficaram mais felizes que os meus professores da escola, porque na época eu tinha tentado para Engenharia também, e eu tinha conseguido a vaga pra Mecatrônica [...], e eu escutei que era melhor eu fazer Engenharia, que eu ia ter mais oportunidade... porque naquela época a Engenharia estava em alta, e quando a gente vai para as escolas, os professores geralmente estão desmotivados, são muitos problemas, né? Então, na época, se eu fosse escutar mais as sugestões dos professores, eu teria ido para a Engenharia (Laís).

Gabriela também, desde pequena, tinha afinidade com a profissão de professora. “Desde pequenininha, brincava de escola, chamava todo mundo do bairro para ser aluno [...] e eu alfabetizava a rua inteira. Então, nunca pensei em ter outra profissão” (Gabriela). Ela veio de uma família de mulheres professoras.

A profissão de professora sempre esteve presente no seu ambiente familiar, pois é filha e sobrinha de professores: “[...] a profissão de professora é algo que está no meu sangue [...] tinha um desejo, mas não era um desejo tranquilo, nem prazeroso, porque existiu um conflito, eu sabia bem o que era ser professor [...]” (Marta).

Sabrina escolheu a profissão de professora também por influência familiar, sua mãe era professora e ela gostava das aulas e de assistir. Além disso, ela se interessou pelo ambiente escolar e admirava seus professores desde criança. “Na Engenharia, a gente tem muita tendência de gostar de praticar a Engenharia, eu gostava muito das aulas... uma influência familiar com a habilidade, o conforto com o ambiente escolar desde pequena” (Sabrina).

Desde criança Sheila também gostava de ensinar aos colegas: “[...] sempre tinha cinco ou seis coleguinhas lá em casa e era como se eu fosse a professora deles e eu sempre gostei dessa parte de dividir o conhecimento, fazer trabalho em grupo”. Sua mãe era professora e isso a influenciou na sua escolha de carreira.

Esses relatos estão de acordo com a ideia da vocação da mulher para a profissão docente. É a ideia de que desde pequena a mulher sonhou em ser professora e a mulher ter vocação, o jeito para a profissão. As professoras escolheram essa carreira por fazerem o que gostam, por, desde pequenas, desejarem ser professoras e por sonharem com a profissão. Dametto e Esquisani (2015) e Galman e Malozi (2020) explanam que na mulher eram encontradas as características necessárias, ligadas à maternidade, para ser uma professora, principalmente de crianças pequenas. Algumas respondentes definem que o fato de ser mãe e cuidar de crianças as torna adequadas à profissão. Para essas professoras, as mulheres possuem vocação para o cuidado e estão biologicamente mais propícias a ensinar. E esse processo da feminização da docência explica a desvalorização da profissão, pois são características que não têm valor econômico.

Na escolha da profissão, Tatiana diz que não foi influenciada pela mãe, que também é da área da Educação. Ela se tornou professora porque era a opção possível para que se mantivesse morando em sua cidade, pois, apesar de gostar de atuar na tradução e legendagem, tal escolha a levaria a ter que se mudar para uma cidade grande, o que não era seu desejo. Então, ela optou pela carreira docente na cidade em que mora. A influência que teve de sua mãe foi em relação a ter uma carreira bem estruturada e a ser independente, pois sua mãe teve que abrir mão da profissão para cuidar dos filhos e só voltou a exercê-la depois que os filhos já estavam maiores. De acordo com Mota-Santos *et al.* (2017) e Mota-Santos e Carvalho Neto (2017), as mães de executivas que eram dependentes financeiramente dos maridos influenciaram as filhas a ter uma carreira e ser independentes. Ademais, elas enxergaram que a influência dos estudos foi importante para o alcance do sucesso no mercado de trabalho.

Nessa subcategoria, os aspectos que apareceram foram: incentivo dos pais ao estudo independentemente da profissão escolhida; afinidade pela docência; incentivo por parte de

mulheres da família que também são professoras; vocação da mulher para a profissão; e incentivo da mãe para a filha ter uma carreira e ser independente.

4.3 Acúmulo de tarefas

4.3.1 *Tripla jornada, influência na saúde e o tempo de lazer*

A maioria das professoras reconhece que há alta demanda de trabalho. E que, se fossem olhar a quantidade de atividades, trabalhariam bem além de oito horas diárias. Algumas ainda declararam que, às vezes, é necessário trabalhar aos fins de semana para realizar os projetos e fechamento de notas.

A condição do trabalho remoto aumentou a necessidade de dedicação extra de Júlia para atender às suas atividades profissionais. As demandas de seu cargo de coordenação, às vezes, atrasam outras atividades do ensino e pesquisa, o que “gera uma carga de estresse, a sensação de que você está falhando em várias coisas” (Júlia).

[...] eu percebo claramente, acumulando trabalho, doutorado, os efeitos que isso teve no meu corpo em 2020 e em vários em outros momentos. Quando eu tinha mais crises de enxaqueca, o que estava acontecendo? Eram momentos absolutamente estressantes no trabalho e acho que sim, tem um efeito sobre o corpo muito grande (Júlia).

Sheila dedica mais de oito horas diárias ao trabalho. E na pandemia esse tempo ainda aumentou, pois são vários sistemas para inserir as aulas e os materiais. Sem contar que, como ela é da área de Informática, ela ainda precisa de um tempo a mais para improvisar um laboratório de tecnologia em sua casa. Seu trabalho triplicou nessa época e ela teve que suspender uma especialização porque não conseguiu encontrar tempo para o estudo, devido às atividades profissionais que ela exerce, além das várias outras atribuições. “Eu fico vendo assim, eu li um artigo outro dia sobre a terceira jornada da mulher, eu falei: gente, que sutil, que terceira? É quarta, quinta, sexta [...]” (Sheila). Ela não encontrava tempo para cuidados pessoais, tendo-se que, além de suas demandas profissionais e domésticas, ainda carecia de um tempo para brincar com sua filha. Ela adoeceu e só assim começou a praticar atividade física.

[...] eu adoeci, perdi cabelo, perdi peso, manchei todo o corpo, sabe quando você é atropelada, roxo, do nada surgia umas manchas roxas, e aí, moral da história, fui procurar atendimento e era cansaço, estafa, falta de atividade física... olha que nível, aí, o que eu fiz? Me obriguei, eu

sei que se for aqui dentro de casa, eu não acho tempo... então, eu paguei um pilates, eu vou duas vezes por semana; eu paguei uma sessão de massagem, eu vou toda semana; então assim, hoje os meus lazeres são esses (Sheila).

Apesar de Júlia ter ganhado bolsa de pós-doutorado, os fatores de gênero influenciam muito na escolha do lugar. Na sua área de atuação, o ideal é que se tenha mais mobilidade, então ela precisa de se deslocar para lugares mais distantes e isso, em seu ponto de vista, afeta seus planos de filhos. Devido à alta demanda de trabalho e das atividades domésticas, ela não tem tempo para cuidados pessoais e lazer e isso influencia na sua carreira: “como a ausência de momento de autocuidado acaba sendo decisiva para a qualidade do trabalho, para a qualidade das relações pessoais [...] não tem disso uma experiência de descanso, de lazer [...]” (Júlia). Moreira *et al.* (2018) alertam que, para conseguir atender a todas as atividades da docência e ainda realizar os cursos para progressão na carreira, os professores universitários necessitam gastar algumas horas do tempo de lazer para a realização das atividades.

Em consonância, Marta diz que com a dedicação ao mestrado, aos filhos e às atividades domésticas, não sobra tempo para lazer e cuidados pessoais. “O tempo que tenho tido para mim é a hora que eu tomo banho e a hora que eu vou no banheiro e mesmo assim com muitas interrupções do meu filho” (Marta). Ela ainda lembra que, por causa da pandemia, os momentos de encontro com a família, que era seu tempo de lazer, no sítio dos pais, não estão acontecendo.

Laís, além de suas atividades formais no IFMG, ainda participa de algumas bancas de defesa de mestrado e doutorado fora da Instituição. E ela acumula sua jornada profissional com a jornada doméstica. Ela não conta com a ajuda de alguém para as atividades da casa e diz que a quantidade de atividades que realiza a faz tomar remédios para dor de cabeça e dor muscular.

Marcela acumula a jornada profissional, educacional, doméstica e familiar: “muita coisa ao mesmo tempo, o bom é que no final dá certo, a gente passa um período meio tenso, a gente fica esperando pelas férias, pelos recessos” (Marcela). Ela aproveita os momentos em que a filha está dormindo para conseguir trabalhar e entregar seus compromissos no prazo.

Sheila ainda não conseguiu fazer o doutorado por questões familiares. Há alguns anos, ela foi aprovada em um processo em uma cidade distante e, por sua filha e seus pais dependerem de seus cuidados, ela não conseguiu se organizar para a realização dessa pós-graduação. Dessa forma, ela percebe como para os homens é bem mais fácil aceitar uma promoção no trabalho ou uma oportunidade de estudo. Em conversa com os colegas homens

sobre a rotina deles, fica bem perceptível como o tempo deles é diferenciado em relação ao delas.

Mas a desigualdade, ela fica clara quando os homens têm essa liberdade maior do que nós em relação a essa outra jornada que tá aqui atrás... eles estão prontos pra qualquer hora, eles podem qualquer hora. Eu acho engraçado assim, marca uma reunião, todos os homens podem, aí, nós não podemos, é hora de buscar menino na escola, de fazer janta... Então assim, essa diferença ela fica nítida, no meu ponto de vista, pela quantidade de possibilidades de que eles têm de poder dizer sim a inúmeros compromissos e nós acabamos ficando presas por essas outras identidades que a gente carrega (Sheila).

Embora o marido de Marcela a ajude nos cuidados à filha, quem toma a frente e se dedica mais é sempre ela. “[...] de ter mais tempo, sempre é a mulher, eu acho”. Ela se dedica às atividades domésticas e aos cuidados à filha aproximadamente oito horas por dia, enquanto o marido, umas quatro horas diárias. Marcela faz uma comparação de seu marido com os homens de antigamente, para ela, ele não é exigente com a limpeza da casa ou com as refeições.

Eu acho que eu tive mais atividades domésticas, só que meu marido colabora em casa. Ele não é aqueles homens do tipo de antigamente, que a mulher tinha que fazer tudo... ele é bem de boa. Se não tiver almoço, não tem, a gente pede marmitta, não é aquela exigência que a casa tem que estar impecável... (Marcela).

Tatiana ainda não tem filhos e mora com a família. As atividades domésticas em sua casa são de responsabilidade sua e da mãe. “Meu irmão e meu pai acham que estão no hotel, eles almoçam e o prato fica na mesa, minha mãe me chama para ajudar a varrer, a limpar a casa, mas hora nenhuma ela os chama para ajudar” (Tatiana).

Laís, apesar de ainda não ser mãe, constata que a maior interferência que a mulher pode ter em sua carreira é mantê-la com os outros papéis que ela desenvolve durante a vida, o de mãe e o de esposa. É preciso lidar também com a cobrança de ser boa em todos eles. Tatiana detecta que esses papéis influenciam na carreira docente das professoras do IFMG em termos de produtividade e crescimento na carreira. “É claro que eles vão ganhar bolsa, mais prestígio [...] as mulheres não conseguem produzir tanto ali dentro, porque têm a vida dupla, a carreira e a vida dentro de casa” (Tatiana).

Marcela conta em sua casa com a ajuda do marido para os afazeres domésticos e familiares, mas não na mesma intensidade que ela: “[...] acaba que a gente é bem mais apertada, fica bem mais cansada, porque junta tudo, trabalho de casa, trabalho fora de casa”.

Os achados sobre a tripla jornada das professoras do IFMG estão de acordo com a literatura sobre o tema. Como mencionam Vieira e Amaral (2013), a tripla jornada da mulher é composta de trabalho, família e a formação educacional continuada. Taborda e Engerrof (2017) contribuem mostrando que o acúmulo de jornadas das mulheres pode explicar o maior número de docentes titulares homens na universidade. O crescimento na carreira da mulher é afetado pela dificuldade de lidar com essas várias jornadas.

Nessa subcategoria, os aspectos apresentados foram: alta demanda de trabalho; acúmulo de tarefas causando problemas de saúde; ausência de autocuidado interfere na qualidade do trabalho; acúmulo de jornadas - profissional, educacional e doméstica; demandas familiares atrapalhando a realização de cursos de formação; os inúmeros compromissos ligados às outras identidades que as mulheres carregam; e algumas professoras do IFMG não conseguem produzir devido ao acúmulo de demandas da carreira e da vida pessoal.

4.4 Maternidade e casamento

4.4.1 Maternidade

Para a maioria das professoras entrevistadas que são mães, a maternidade é um dos fatores que mais interferem na carreira. E para as que não são mães, elas também abstraem que essa outra função da mulher influencia a vida profissional de suas colegas. Da mesma forma, de acordo com Bruschini (1994), a maternidade é a razão que mais interfere na participação de mulheres no mercado de trabalho.

Cátia aborda que, na carreira acadêmica, algumas mulheres adiam o momento de ser mãe para cursar o mestrado e o doutorado. Igualmente, Laís postergou a maternidade para estudar e se qualificar. Mas, ela se manifesta preocupada com a idade para engravidar. “Eu sinto que eu fico postergando assim, porque eu quero fazer pós-doutorado, e por outro lado, eu fico preocupada com a idade, né?” (Laís).

A decisão de Fabiana de ter filhos foi tardia e isso ocorreu porque queria ter segurança na carreira para que pudesse engravidar. Antes de se tornar estável no IFMG, dependia de bolsas de estudo e não sabia por quanto tempo ficaria naquela situação. No começo do mestrado, ela estava com 30 anos e ficou com vontade de ter um filho, mas não teve: “Acho que bateu o relógio biológico” (Fabiana). Ela decidiu que não era a hora certa, estava priorizando a carreira e não via a possibilidade de conciliação dos estudos com a maternidade.

Mulheres executivas também adiam o momento de ser mãe para se empenharem na carreira, mas as questões biológicas relacionadas à maternidade da mulher levam a um confronto entre vida pessoal e profissional (Carvalho Neto *et al.*, 2010).

As mulheres na carreira docente adiam a maternidade para se capacitarem com uma pós-graduação (Júlia). Mas, se decidem ter filhos ao mesmo tempo do mestrado ou doutorado, a maternidade acontece em condições muito mais difíceis de conciliação, devido às suas várias funções e à falta de horas de sono, o que gera problemas na saúde emocional e física. Júlia destaca que, nessa carreira, para melhorar a condição financeira, a pós-graduação é necessária: “E a gente tem um tipo de carreira que também é muito particular nesse sentido, que os anos de escolarização para você ter um salário mais razoável são muitos” (Júlia). Então, essas questões influenciam o momento de ter filhos.

Júlia assume que carreira influencia no número de filhos, pois envolve a dimensão financeira e o tempo. A mulher precisa trabalhar para ter mais condições financeiras, e isso influencia no tempo de qualidade despendido com os filhos. Priscila concorda e acresce que acredita que o tempo é o que mais influencia a decisão do número de filhos: “Eu acho que isso impacta muito, hoje quando a gente pensa na questão tempo, que a gente já não tem muito tempo com ela por causa do trabalho, a gente fala assim: será que a gente quer ter um segundo para ter menos tempo ainda?” (Priscila).

Priscila complementa que a maternidade limita suas atividades profissionais. Se ela não fosse mãe, conseguiria produzir mais artigos e desenvolver mais projetos, porque a criança exige um tempo de dedicação, de passar um tempo, de fazer um almoço mais saudável. Para ela, o filho reduz muito o ritmo de trabalho.

Em relação ao número de filhos, em uma pesquisa com executivos Carvalho Neto *et al.* (2010) observaram que há mais mulheres executivas que possuem somente um filho do que homens. E como o cuidado aos filhos não é deles, então não há sobrecarga de atividades para eles. Cervia & Biancherri (2016) apuraram que professores universitários de Medicina e Engenharia defendem que a responsabilidade de cuidar dos filhos e da casa é das esposas e que isso permite que eles se dediquem integralmente à profissão sem que abram mão da vida pessoal.

Nessa subcategoria, os fatores encontrados foram: maternidade é o fator que mais afeta a carreira e limita as atividades profissionais das mulheres; elas postergam o momento de ser mãe por causa da carreira; as professoras decidem ser mães mais velhas, pois sentem dificuldade em conciliar os estudos com a maternidade e o número de filhos é influenciado pelo tempo disponível e a dimensão financeira.

4.4.2 Conciliação trabalho-família

Conciliar a vida profissional e pessoal é um desafio para a maioria das entrevistadas. Elas encontram dificuldades em equilibrar as atividades profissionais com as responsabilidades domésticas e familiares. Para Gabriela, o tempo gasto com as atividades domésticas e filhos limita suas atividades profissionais.

[...] a minha vida funciona de acordo com os meninos, aula de futebol, de música, ginástica, é um tal de leva e traz, e eu tenho que ficar rebolando nos meus horários. Hoje, eu faço almoço todos os dias, chega determinado horário é péssimo para mim porque eu tenho que ir para cozinha, fazer almoço, a casa, hoje, pra mim, também é algo que me demanda demais e me impede algumas coisas que eu tenho vontade de fazer no trabalho (Gabriela).

Vaz (2013) conceitua que, na carreira de servidoras públicas docentes, o acúmulo de tarefas e a dificuldade de cuidar da carreira e da família podem ser vistos como desinteresse das mulheres pela carreira, o que na verdade são as adversidades em conciliar todas as funções que desempenham ao mesmo tempo. Por outro lado, Mota-Santos *et al.* (2019) mostram que mulheres servidoras públicas conseguem manter equilíbrio entre vida pessoal e profissional mais facilmente, pois elas têm menor carga horária, mais flexibilidade de horário e são estáveis no emprego. Esses fatores, porém, ajudam a reforçar a construção social de que as mulheres são as responsáveis pelos afazeres domésticos.

Gabriela relembra que para conseguir atender a todas as demandas do trabalho, dos estudos, da casa e da família, ela matriculou sua filha com um ano na escola. Ela conta que foi questionada por alguns familiares por matricular a menina tão nova, mas ela sabia que para conciliar todas suas atividades isso era necessário. “Eu tenho que estudar, ela tem um aninho, é bebê, não sabe falar ainda, mas tem que ir. Se eu for me sensibilizar com tudo, a minha carreira vai por água abaixo, eu não faço um doutorado, eu não estudo, e eu quero estudar e quero fazer minhas coisas” (Gabriela). Ela não se sente culpada em relação aos filhos pelo tempo dedicado ao trabalho: “Para mim é, eu tenho que deixar aqui, porque eu tenho que trabalhar e pronto, é isso, mas eu reconheço que eu coloco o trabalho em um patamar diferente (Gabriela). Ela coloca o trabalho em primeiro lugar. Por outro lado, na literatura, Carvalho Neto *et al.* (2010) mencionam que as mulheres que precisam mudar a dinâmica da vida dos filhos para aceitar uma oportunidade profissional sentem culpa.

Para Júlia, ter um tempo de qualidade com a família é o maior desafio da conciliação do trabalho-família, mas um tempo de autocuidado também é fundamental. O tempo

trabalhado, no fim de semana, traz prejuízo pela falta de lazer e de ter um tempo para a família, o que impacta na qualidade das relações familiares.

Marta tem convicção de que não é possível se colocar para o trabalho inteiramente, ela sempre esbarra em suas outras funções. Ela queria estar mais disponível para algumas questões profissionais, mas é travada pelas outras atividades que desempenha, a maternidade principalmente. O sentimento de culpa acontece quando o trabalho pesa mais do que outras áreas de sua vida, como, por exemplo, os filhos e a vida em família: “[...] bate aquele sentimento de culpa, eu acho que é que assim para a mulher e é muito pesado isso”. Mas, também explica que fazer o que gosta ajuda a conciliar todas as questões entre trabalho e família. Ter uma profissão com a qual se identifica faz com que ela não fique tão esgotada, apesar de todas as suas funções. E pondera que a pandemia trouxe mais conflito para essa conciliação devido à falta de ter uma rotina de sair para o trabalho e o filho ir para a escola.

A culpa também aparece quando as mulheres em cargos de gestão não conseguem dar atenção a todas as funções que desempenham (Salvagni & Canabarro, 2015). Mota-Santos *et al.* (2019) salientam que, por não terem com quem dividir as funções domésticas, as mulheres sentem culpa e cansaço por acumular as atividades profissionais e da casa. Também, para Silva *et al.* (2019), esse sentimento também aparece quando precisam deixar os filhos com outras pessoas para conseguirem atender às demandas da profissão. As autoras Clark *et al.* (2020) mencionaram que isso também foi sentido na pandemia da COVID-19: as mulheres sentem culpa pelo fato de os filhos não terem a rotina de atividades e também pelos problemas gerados por conflitos entre trabalho e família. O sentimento de culpa sentido pela mulher está associado à expectativa da sociedade de que ela seja uma boa mãe.

Conforme Marcela, a maternidade impacta mais na produtividade na carreira das mulheres do que na dos homens: “A gente não consegue ter o mesmo desempenho que antes [...] é bem difícil”. A escolha do número de filhos, feita por ela e pelo marido, foi pensando no equilíbrio e na conciliação da carreira com a vida pessoal. “Como a gente tem que se dedicar muito aos filhos, e eu também gosto muito de me dedicar ao trabalho, é melhor limitar a quantidade” (Marcela).

Priscila determina que a dificuldade na conciliação é não deixar o trabalho pesar mais em sua vida do que a vida pessoal. Mas, ela, como outras professoras, encontra dificuldade nisso, porque gosta do que faz. Ela cita que um tempo que ela teria para ficar com a filha e chega alguma demanda do trabalho ela já resolve, mas aquele tempo era para passar com a filha. Isso gera culpa, mas ela diz que tenta fazer o melhor que pode. E mesmo assim sente dificuldades em não deixar o trabalho interferir em sua vida pessoal. “De segunda à sexta,

tudo bem não passar com ela, mas sábado e domingo é da família, eu tento fazer esse equilíbrio, mas eu realmente penso que podia ter ficado com ela, passeado com ela, brincado com ela [...]” (Priscila).

Rafaela não conseguiu conciliar a maternidade, o doutorado e o trabalho. As exigências do doutorado estavam influenciando na dinâmica dos cuidados com a filha. Ela não conseguia despende um tempo de qualidade com ela e isso começou a interferir na vida da criança. Diante disso, ela desistiu do curso, pois o marido já estava também fazendo o doutorado.

A maternidade, no entendimento de Bruschini (1998), é o fator que mais impacta na vida profissional da mulher quando os filhos são pequenos. A posição secundária das mulheres no mercado de trabalho é determinada pelas funções da casa, da família e da maternidade. Assim sendo, para a autora, a disponibilidade delas para o trabalho é afetada pela articulação dos papéis familiares e profissionais. Grossi *et al.* (2013) constatou que as demandas familiares ainda restringem os investimentos profissionais das mulheres, mesmo que haja tendência à construção de igualdade de funções entre os casais. Souza *et al.* (2021) investigaram que as mulheres acessam o mercado de trabalho, mas permanecem com o sentimento da responsabilidade do cuidado doméstico e dos filhos. Elas se desdobram para conseguir atender a todos os seus papéis e muitas vezes o sentimento de cobrança e culpa é frequente por não conseguirem dedicar mais tempo aos filhos.

O que torna a conciliação entre trabalho e família difícil, para Sheila, é a divisão desigual de tarefas dentro de casa. Ela se vê sobrecarregada, porque não tem suporte do companheiro para as atividades domésticas: “Esses desafios meus são vividos por causa da não distribuição igualitária das atividades e isso me impacta profundamente na minha tarefa de docente” (Sheila).

Nós, mulheres, ainda somos a esposa, a mãe, a dona de casa e a gente ainda tem que dar conta do trabalho que é feito fora de casa. Por exemplo, aqui dentro da minha casa, não há uma divisão justa de trabalho, não há. As tarefas da casa ainda são minhas, o cuidado com a criança ainda é comigo, o próprio dever de casa que tem que ser feito, então, existe uma luta constante entre mim e meu marido no sentido de eu mostrar pra ele que a gente tem obrigações iguais e que se ele não me ajuda, eu fico sobrecarregada, mas eu ainda não obtive êxito aqui dentro da minha casa não (Sheila).

Júlia discursa que o desequilíbrio nos afazeres fora do trabalho gera sobrecarga para a mulher que afeta a carreira, porque aí é menos tempo para dedicação profissional. Essa forma desigual da divisão de atividades, que ficou escancarada na pandemia, gera menos disposição

para o trabalho. Os homens, ao contrário, conseguem ser mais disponíveis para o trabalho, porque existe toda uma rede apoio cuidando das outras atividades por trás deles.

Eu vejo que meus colegas aparentemente mais produtivos, no sentido assim de serem mais cumpridores de prazos, geralmente, são os homens, quando a gente investiga um pouco como está a vida deles fora do âmbito de trabalho, tem toda uma rede feminina com muita sobrecarga... desde esposas a outras mulheres mesmo, que prestam apoio (Júlia).

Ademais, Moreira *et al.* (2018) encontraram que, nos Institutos Federais de Ensino Superior (IFES), a conciliação entre o trabalho e as atividades da casa se torna mais cansativa para as mulheres no regime de dedicação exclusiva.

Os relatos sobre as responsabilidades domésticas encontram respaldo na literatura. Sendo assim, para Souza e Guedes (2016) não importa a situação financeira, a idade ou a profissão da mulher, as atividades de cuidado com a casa e família tradicionalmente são de responsabilidade delas. Fisher & Ryan (2021) asseguram que o âmbito doméstico é que frustra os avanços no sentido da igualdade de gênero e que fundamenta as desigualdades de gênero. Souza e Guedes (2016) enfatizam que a função de cuidar, que é associada ao feminino, limitou às mulheres as atividades domésticas e também estabeleceu desvantagens na sua atuação no mercado de trabalho. E Bruschini (1998) afirma que a disponibilidade da mulher para a carreira fica condicionada a características pessoais e familiares, por exemplo, se ela tem filho ou não. Esses fatores interferem na participação delas no mercado de trabalho, mas não na dos homens.

A maioria das entrevistadas que possuem filhos conta com uma rede de apoio, seja ela composta de mães, sogras, babá e/ou faxineiras. Sem uma ajuda externa não conseguiriam se dedicar às suas atividades profissionais e pessoais. Macêdo (2020) converge, aduzindo que a participação de mãe, sogra, irmãs e secretárias torna possível a conciliação da profissão com os cuidados ao filho.

Júlia está em processo de adoção e fica com receio da conciliação para atender às demandas profissionais e familiares. É interessante que ela, por ter alguns privilégios financeiros, parece que algumas mulheres vivem uma realidade de gênero mais igualitária, mas, na verdade, esses privilégios permitem que elas deleguem algumas responsabilidades para outras mulheres. Nesse sentido, não há igualdade de gênero na divisão das tarefas domésticas. Os homens continuam sem assumir essas responsabilidades, ficando acobertados por essa rede de apoio.

Eu tenho receios de não dar conta de cumprir as exigências do IF, eu vejo que as colegas mães que dão conta, elas dão conta por uma rede de apoio, e mesmo financeira muito grande, para você ter uma condição de contratação de pessoas. E aí é doido isso, porque a gente sempre está em condições mais privilegiadas delegando as tensões com os homens para outras mulheres mais subalternizadas, essa é uma discussão bem importante das relações de trabalho, as coisas não são mais equitativas, a gente só, às vezes, tem o privilégio de delegar para outra mulher que está mais fragilizada (Júlia).

De acordo com Roque e Bertolin (2021), mulheres que continuam trabalhando depois de serem mães delegam as funções de cuidado, da casa e dos filhos para outras mulheres em condições menos favorecidas.

Silva *et al.* (2019) reforçam que, para algumas docentes, a ajuda que recebem de profissionais de apoio é que permite o sucesso da conciliação entre a maternidade e o trabalho. No contexto da COVID-19, conforme Insfran e Muniz (2020), as redes de apoio foram prejudicadas pela necessidade de distanciamento social. Creches e escolas também não estavam funcionando de maneira presencial. E é nesse panorama que as desigualdades de gênero e a divisão sexual do trabalho foram acirradas. Como argumentam Silva *et al.* (2020), as redes de apoio às mães universitárias foram interrompidas pelo distanciamento social. E as jornadas dessas mães professoras têm sido exaustivas, pois essa ajuda vinda das redes se mostra indispensável para exercer todas as jornadas. Para Flores, Cúnico, Giongo e Barbosa (2021), as consequências da pandemia serão maiores na vida das mulheres do que na vida dos homens. Isso porque, além de enfrentarem a preocupação em contrair o vírus, houve o acúmulo de funções pelas mulheres, o que evidenciou as desigualdades de gênero.

Nessa subcategoria foram encontrados os seguintes aspectos: as professoras sentem que é um desafio conciliar a família e trabalho; dificuldade em não deixar o trabalho pesar mais do que a vida pessoal; dificuldade em ter tempo de qualidade com a família; abrem mão de qualificação educacional por questões familiares, divisão desigual das tarefas dentro de casa torna a conciliação mais difícil; a importância da rede de apoio para a conciliação; e a pandemia trouxe mais conflito para a conciliação, por faltar rotina.

4.5 Síntese dos achados da pesquisa

O Quadro 3 traz a síntese de todo o conteúdo obtido nas entrevistas com as professoras do IFMG. Ele apresenta as subcategorias discutidas neste estudo e os principais pontos encontrados nas entrevistas com as professoras do IFMG.

Quadro 3 – Quadro síntese do conteúdo encontrado nas entrevistas

Subcategorias	Principais pontos encontrados nas entrevistas
-Preconceito por ser mulher	-Preconceito no serviço público é sutil e velado -Questionamentos e dúvidas quanto à capacidade da mulher -Necessidade de provar competência -Mudar o comportamento e as roupas -Existem funções de mulher no trabalho -Brincadeiras e piadinhas relacionadas ao gênero -Falta de respeito e alfinetadas -Dificuldade por parte dos homens em respeitar as ordens de mulheres chefes; -Mais crédito ao que os homens falam -Tratamento diferenciado em relação aos homens
-Dificuldades e barreiras na carreira	-Solidão e assuntos de diferentes interesses entre homens e mulheres -Solidão da mulher diante das várias funções que desempenham -Sentimento de culpa e abandono de casa -Interferência das atividades domésticas nas atividades profissionais -Na pandemia da COVID-19: problemas de saúde mental e falta de horários fixos
-Dificuldade de ascensão	-Mais participação dos homens em cargos de poder e prestígio -Mulheres são tratadas e cobradas de forma diferente em cargo de gestão -Demora do convite para esses cargos -As funções que as mulheres desempenham atrapalham na disponibilidade em ocupar cargos de gestão e na conclusão dos cursos de formação, o que limita a ascensão a cargos de níveis mais altos -Diferenciação da remuneração no IFMG ocorre no acesso aos cargos de gestão; como os homens são maioria, ganham mais
-Profissões ditas femininas	-Mulheres têm mais habilidade e jeitinho para algumas profissões e são melhores nas que demandem habilidade para relações interpessoais -Brincadeiras na infância como brincar de casinha e escolinha influenciam na escolha da profissão da mulher -As licenciaturas são mais femininas, mas as grandes referências são homens.
-Oportunidades	-Homens têm mais oportunidades no início da carreira -Mulheres precisam provar seu conhecimento e competência -Mulheres avaliam o ambiente do trabalho para aceitar uma oportunidade -Características associadas às mulheres atrapalham as oportunidades de carreira -As oportunidades de carreira da mulher são limitadas pelas questões do dia a dia
-Produção científica e liderança na pesquisa	-Mulheres estão ganhando mais espaço na pesquisa na Matemática -Formação de grupos de mulheres que incentivam e apoiam outras mulheres a publicar trabalhos científicos -Há mais oportunidades de financiamento e mais participação dos homens em áreas que são consideradas masculinas -A produção da mulher que é mãe cai por esgotamento e cansaço -Orientadores dispensam mulheres por medo de elas engravidarem -Homens têm mais tempo para se dedicar a pesquisa e submissão de projetos
-Tempo gasto com atividades não remuneradas	- Responsabilidade das atividades domésticas é apenas da mulher -Divisão dessas atividades mais igualitária, mas as mulheres ainda despendem mais tempo nessas tarefas -Percepção de que mulheres realizam os afazeres de casa de forma melhor
-Influência dos pais e afinidade pela profissão	-Incentivo dos pais, independentemente da profissão escolhida -Vocação da mulher para a profissão docente -Incentivo por parte das mulheres da família que também são professoras -Incentivo da mãe para a filha ter uma carreira e ser independente
-Tripla jornada, influência na saúde e o tempo de lazer	-Alta demanda de trabalho e acúmulo de tarefas que causam problemas de saúde -Ausência de autocuidado influencia na qualidade do trabalho -Acúmulo de jornadas: profissional, educacional e doméstica -Demandas familiares atrapalham a realização de cursos de formação -As demandas da carreira e da vida pessoal da docente do IFMG atrapalham a produção acadêmica

Continua

Quadro 3 – Quadro síntese do conteúdo encontrado nas entrevistas - conclui

Subcategorias	Principais pontos encontrados nas entrevistas
-Maternidade	<ul style="list-style-type: none"> -A maternidade é o fator que mais atinge a carreira e limita as atividades profissionais das mulheres -Mulheres docentes postergam o momento de ser mãe por causa da carreira -Profissão docente exige formação longa e, por isso, as mulheres decidem ser mães mais velhas -Número de filhos é influenciado pelo tempo disponível e pela dimensão financeira.
-Conciliação trabalho-família	<ul style="list-style-type: none"> -Dificuldade em não deixar o trabalho pesa mais do que a vida pessoal -Dificuldade em ter tempo de qualidade com a família -Desistência de qualificação por questões familiares -Divisão desigual de tarefas torna a conciliação mais difícil -A importância da rede de apoio para a conciliação -Na pandemia, a ajuda da rede de apoio foi inviabilizada e, por falta de rotina, trouxe mais conflito para a conciliação

Fonte: elaborado pela autora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar como o gênero influencia na carreira de professoras que atuam no setor público. A estratégia metodológica escolhida foi a qualitativa, sendo realizado estudo de caso. Na coleta de dados utilizaram-se a análise documental e a realização de entrevistas com 13 professoras do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG). Os dados encontrados foram avaliados por meio da análise de conteúdo, baseados em quatro categorias: desigualdades, acúmulo de tarefas, maternidade e casamento e razão da escolha profissional. Essas categorias foram desmembradas em 11 subcategorias.

Depois de realizada a discussão dos resultados na seção anterior, é necessário, neste momento, lembrar os objetivos específicos estabelecidos no projeto inicial e as reflexões mais significativas que foram feitas a partir da pergunta de pesquisa: qual a influência do gênero na carreira de professoras que atuam no setor público?

O primeiro objetivo específico buscou analisar a existência de desigualdades de gênero na carreira docente no setor público. Tratou-se deste objetivo principalmente no primeiro item da análise de dados, em que foram discutidas as desigualdades que as professoras relatam na carreira acadêmica.

Nesse item foi possível concluir por meio dos relatos das professoras que, de forma geral, o preconceito de gênero ocorre de forma velada e sutil. Elas acreditam que se manifesta no questionamento da capacidade das mulheres, na necessidade de provar a competência profissional, nas piadinhas relacionadas ao fato de ser mulher, no maior crédito dado ao posicionamento de professores homens, nas interrupções de suas falas, no estabelecimento de funções de mulher na profissão e na necessidade de mudar o comportamento e a vestimenta em áreas de conhecimento mais masculinas.

Constatou-se que as professoras acreditam que são menos afetadas pelas desigualdades de gênero do que as mulheres que trabalham no setor privado, pois, no serviço público, há garantias e direitos que dão mais voz às mulheres para denunciarem caso de assédio sexual e moral. O encaminhamento dessa denúncia, porém, pode não acontecer de forma satisfatória. Outra questão é que o ambiente com pessoas com alta formação educacional, como é o acadêmico no IFMG, mascara as relações de poder e violência.

As mulheres passam por mais dificuldades e barreiras na carreira do que os homens. A solidão de estar em um ambiente com mais homens e também a solidão em relação às diversas funções que as mulheres realizam, o sentimento de culpa e o abandono da casa e da família por questões profissionais, a recusa de oportunidades de crescimento profissional por

demandas familiares e a dificuldade de ter o respeito dos alunos são exemplos dos relatos encontrados nesta pesquisa.

É encontrado na literatura o tema sobre a dificuldade de ascensão das mulheres na carreira e isso não é diferente no serviço público. Foi possível identificar que os homens são maioria nos cargos de gestão do Instituto, principalmente em cargos de mais prestígio e poder. Mesmo assim, as professoras entrevistadas acreditam que, no ambiente educacional, há mais oportunidades para as mulheres, mas o convite para que elas ocupem esses cargos demora muito mais do que para os homens. Ainda destacam, que quando estão nesses cargos, há falta de respeito e agressividade no tratamento dado a elas. Pode-se inferir que os homens têm dificuldade em obedecer às ordens de mulheres que estão em posição de chefia.

Por ser um cargo público, as entrevistadas não reconhecem diferenciação na remuneração de homens e mulheres. Quando, no entanto, mencionam que a maioria dos cargos de gestão é ocupada por homens, principalmente os de mais prestígio, identifica-se a diferença na remuneração, nos valores que são recebidos por gratificação da função.

Por meio das respostas apreendeu-se que algumas professoras acreditam que mulheres são melhores em algumas profissões e, nesse caso da carreira acadêmica, em áreas de conhecimento que envolvem relações interpessoais e a área de Humanas. Isso mostra, conforme a literatura, que algumas características associadas às mulheres, como o cuidado, as desvalorizam no mercado de trabalho. Essas características atrapalham suas oportunidades profissionais. Por outro lado, profissões e áreas de conhecimento que envolvem lógica, tecnologia e inovação têm mais participação de homens e são áreas mais valorizadas profissionalmente.

Outro achado é que as professoras das áreas de Humanas percebem que sua área de atuação não é tão valorizada na aprovação e liberação de financiamento de projetos como ocorre nas Ciências Agrárias, Exatas e Informática. Também é possível concluir que as brincadeiras na infância influenciam na escolha da profissão que o indivíduo vai escolher. No caso das mulheres, as brincadeiras de escolinha, de casinha e de fazer comidinha.

Obteve-se, a partir das entrevistas, que as mulheres sentem mais dificuldades para acessar e permanecer na carreira, em seu início. Além disso, o percurso e o horário de trabalho são fatores importantes para elas aceitarem uma oportunidade de trabalho. O que se pode constatar também é que as outras funções que as mulheres desempenham as limitam nas oportunidades profissionais. No caso do serviço público, essas funções dificultam o preparo delas para uma prova de concurso público. Nesta pesquisa, ainda se pode denotar que as oportunidades de carreira acontecem de forma diferente para homens e mulheres. As mulheres

encontram empecilhos nas questões do dia a dia quando têm uma chance de crescer na profissão. Já para os homens, como eles sabem que têm a esposa para cuidar da casa e família, aceitam as oportunidades sem terem que pensar muito.

Por meio da fala das entrevistadas, notou-se que parte delas reconhece que as mulheres são participativas na produção científica e nos projetos de pesquisa. Por outro lado, para uma mulher, a dupla jornada de atividades domésticas e profissionais afeta sua produção. Para a professora que é mãe, é muito mais complexo produzir um artigo acadêmico ou submeter projetos de pesquisa, pela falta de tempo, cansaço e esgotamento mental. Essa questão ainda envolve a licença-maternidade, em que a mulher fica um tempo sem produzir, e isso afeta as oportunidades na carreira acadêmica, como, por exemplo, conseguir uma bolsa produtividade.

Como encontrado na literatura e também nesta pesquisa, grupos formados por mulheres pesquisadoras com o intuito de integrar as mulheres em ambientes nos quais a participação de homens é mais alta mostram-se importantes para fortalecer as mulheres nessas áreas.

Ressalta-se que a responsabilidade pelas atividades domésticas apareceu como fator que interfere na carreira docente das entrevistadas, levando-se em conta todas as categorias de análise. As mulheres verificaram que a divisão das tarefas está mais igualitária, mas a maioria ainda usa termos como “ajuda” quando se trata da participação dos homens, o que ratifica que elas são as principais responsáveis por esses afazeres. Com exceção de duas participantes que disseram que os maridos não participam dessas tarefas e também daquelas que não são casadas, todas as outras declararam que os maridos se dedicam aos afazeres da casa, mas em menor proporção do que elas.

No discurso de algumas professoras, elas são melhores em realizar algumas funções da casa e por isso preferem fazer. Essa questão de acreditar que as mulheres levam mais jeito para as tarefas domésticas é parte de uma construção social que coloca a mulher incumbida das atividades do lar e da família e o homem, das atividades profissionais que são remuneradas e valorizadas.

No segundo objetivo específico buscou-se analisar a razão da escolha profissional das professoras pelo setor público. Nessa categoria, vê-se que as professoras foram incentivadas pelos pais a estudar, independentemente da carreira que elas escolhessem. No discurso delas, ainda é possível perceber que a maioria despertou a afinidade pela profissão docente ainda na infância, brincando de escolinha e ensinando as matérias aos colegas. E isso, conforme discute a literatura, é a ideia da vocação da mulher para a docência. Nesse item, também é interessante ressaltar a fala de uma entrevistada, cuja mãe abandonou a profissão para cuidar

dos filhos e, agora, ela incentiva a filha a ter uma carreira bem estruturada e ser independente financeiramente.

Retomando o terceiro objetivo específico desta pesquisa, que foi identificar como a tripla jornada influencia na carreira de professoras do setor público, detectou-se que a alta demanda de trabalho e o acúmulo de jornadas causam problemas de saúde na vida das professoras. A falta de tempo para cuidados pessoais e o lazer também afetam a saúde física e mental, bem como a qualidade do trabalho.

Além da jornada profissional, a maioria dessas mulheres possui a jornada doméstica/familiar e algumas ainda acumulam com a educacional, realizando assim a tripla jornada. As professoras percebem que, além de ter que desempenhar todas essas jornadas, ainda sentem a cobrança de ser boa em todas as atividades. E é aí que muitas vezes, o cansaço e a falta de tempo interferem na disponibilidade da mulher para o trabalho.

Por fim, o último objetivo específico da pesquisa tentou analisar como a maternidade e o casamento acometem a carreira docente. Por mais que houvesse uma categoria separada para a maternidade, esta, assim como as atividades domésticas, apareceu em toda a análise deste estudo como um dos fatores que mais atingem a carreira da mulher. Foi encontrado que, na carreira docente, assim como em outras profissões discutidas na literatura, as mulheres postergam a maternidade por causa da carreira. Para o crescimento na docência é preciso muitos anos de dedicação na formação educacional e isso faz com que as mulheres adiem o momento de ser mãe.

Para essas mulheres é um desafio conciliar a vida profissional e pessoal. Para conseguir trabalhar, elas precisam tomar decisões que, muitas vezes, são julgadas pelos parentes e amigos, como, por exemplo, colocar o filho muito novo na escola. Outra observação que apareceu é que, por fazerem o que gostam, elas são vigilantes para que a profissão não pese mais do que a vida pessoal.

Foi registrado aqui e em outros momentos da análise o sentimento de culpa vivido por muitas mulheres docentes. A culpa aparece, principalmente, quando ela percebe que as atividades profissionais estão pesando mais do que as outras áreas da vida e quando estão divididas entre a vida profissional e em dar atenção à família e à casa.

Nesse contexto de conciliação é interessante relembrar o relato de uma professora que deixou de cursar o doutorado porque ele estava influenciando nas demandas da filha pequena. A questão é que o marido também estava fazendo o curso e quem desistiu foi ela. Isso mostra que, quando há um impasse entre a carreira e as demandas domésticas, quem abdica da carreira é, na maior parte das vezes, a mulher.

Na fala das professoras durante as entrevistas também se identifica como as redes de apoio são importantes para a conciliação do trabalho e família. A ajuda da mãe, sogra, irmã, babá e de empregadas domésticas é fundamental para que a professora consiga exercer suas atividades profissionais. Aqui, é interessante também mencionar a fala de uma entrevistada sobre como alguns privilégios financeiros dão a sensação de que elas vivem as questões de gênero de forma mais igualitária, mas, o que realmente acontece é que a condição financeira permite que algumas atividades sejam delegadas a outras mulheres.

Na pandemia da COVID-19, além de enfrentarem o medo de contrair o vírus, que era desconhecido, as professoras foram atingidas pela falta de rotina que o *home office* trouxe e a confusão de misturar o ambiente profissional e o doméstico. A demanda do trabalho aumentou para algumas professoras, pois elas tiveram que adaptar todo o conteúdo para o formato *online* e algumas entrevistadas sentiram que a produtividade foi impactada. Em contrapartida, boa parte das entrevistadas conseguiu produzir, aprovar projetos e terminar cursos de formação nessa época, mas, mesmo assim, elas sentiram que a saúde mental foi afetada.

As professoras que mais sentiram os impactos da pandemia na profissão são mães. Isso porque tiveram que cuidar dos filhos, da casa e ainda trabalhar em um formato novo para elas. Essa questão ainda se agravou pela impossibilidade da ajuda das redes de apoio devido ao distanciamento social. Na fala dessas mulheres, analisa-se que elas não observaram as mesmas dificuldades em relação aos homens de seu convívio, até o contrário, elas perceberam que eles conseguiram produzir muito mais.

Os achados desta pesquisa contribuem para que as áreas de gestão das Instituições de Educação pensem em estratégias para que os preconceitos, as barreiras e desigualdades de gênero sejam minimizados na carreira docente. Promover palestras para conscientização dessas diferenças, rodas de estudo para discutir sobre as desigualdades de gênero na carreira e incentivar as mulheres professoras a publicar pesquisas científicas, liderar projetos de pesquisa e extensão e até mesmo criar cotas nos cargos de gestão para mulheres, são exemplos do que pode ser feito.

É preciso dizer que essa pesquisa foi realizada apenas com professoras de um Instituto Federal que lecionam no ensino médio, cursos técnicos e na graduação. Evidentemente, a realidade de cada professora é diferente de acordo com a esfera - federal, estadual e municipal - e o ambiente em que trabalham e vivem. Para se aprofundar nessa análise de gênero do serviço público, é interessante que várias professoras de todas as esferas do poder possam participar.

Desse modo, sugere-se, para pesquisas futuras, abarcar essas mulheres citadas e também fazer um comparativo entre as mulheres do setor público e privado para analisar as diferenças de cada um e a percepção delas sobre as desigualdades de gênero na carreira docente. Este estudo evidenciou que o ambiente público, apesar de se ter a imagem de ser mais igualitário, também apresenta diferenças de gênero e que é preciso olhar para essas questões aqui descritas de maneira que contribuam na caminhada de se ter um ambiente mais justo, igualitário e que proporcione crescimento profissional para todos, independentemente, do gênero.

REFERÊNCIAS

- Andrade, J. O., Vieira, N. S. V., Nascimento, J. G. S., & Barbosa, A. C. Q. (2013). O contexto do trabalho na visão de mulheres profissionais brasileiras. *Anais do XXXVII Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro.
- Antunes, C. V., Carvalho Neto, A., Lima-Souza, É. C. P., & Mota-Santos, C. M. M. (2018). O que eles pensam sobre elas? Representações sociais da mulher executiva. *Revista Alcance (Online)*, 25(3), 349-365.
- Araújo, M. F. (2005). Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. *Psicologia Clínica*, 17(2), 41-52.
- Backes, V. F., Thomaz, J. R., & Silva, F. F. D. (2016). Mulheres docentes no ensino superior: problematizando questões de gênero na Universidade Federal do Pampa. *Caderno de Educação, Tecnologia e Sociedade*, 166-181.
- Barbosa, L. A. L. (2016). Masculinidades, feminilidades e educação matemática: análise de gênero sob ótica discursiva de docentes matemáticos. *Educação e Pesquisa*, 42(3), 697-712.
- Barbosa, P. Z., & Rocha-Coutinho, M. L. (2012). Ser mulher hoje: a visão de mulheres que não desejam ter filhos. *Psicologia & Sociedade*, 24(3), 577-587.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. (1. ed.). São Paulo: Almedina.
- Barros, S. C. D. V., & Silva, L. M. C. (2019). Desenvolvimento na carreira de bolsistas produtividade: uma análise de gênero. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 68-83.
- Biggs, J., Hawley, P. H., & Biernat, M. (2018). The academic conference as a chilly climate for women: Effects of gender representation on experiences of sexism, coping responses, and career intentions. *Sex Roles*, 78(5), 394-408.
- Borsoi, I. C. F. (2012). Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 81-100.
- Bourdieu, P. (2012). *A dominação masculina*. (11. ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Bruschini, M. C. A. (1994). O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Estudos feministas*, 179-24.
- Bruschini, M. C. A. (1998). Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? *Latin American Studies Association*.
- Carvalho, M. P. D., Toledo, C. T., Oliveira, I. G. D., Modesto, Â. E., & Silva Neto, C. D. (2018). Cuidado e gerencialismo: para onde vai o trabalho das professoras. *Educação em Revista*, 34.

- Carvalho Neto, A. M. D., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE eletrônica*, 9(1).
- Cervia, S., & Biancheri, R. (2017). Women in science: The persistence of traditional gender roles. A case study on work–life interface. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 215-229.
- Clark, S., McGrane, A., Boyle, N., Joksimovic, N., Burke, L., Rock, N., & O’Sullivan, K. (2020). “You’re a teacher you’re a mother, you’re a worker”: Gender inequality during COVID-19 in Ireland. *Gender, Work & Organization*.
- Connel, R. W. (1995). Políticas de masculinidade. *Educação e Realidade*, 20(2), 185-206.
- Costa, A. P., & Ribeiro, P. R. M. (2011). Ser professora, ser mulher: um estudo sobre concepções de gênero e sexualidade para um grupo de alunas de pedagogia. *Revista Estudos Feministas*, 19(2), 475-489.
- Dametto, J., & Esquinsani, R. S. S. (2015). Mãe, mulher... professora! Questões de gênero e trabalho docente na agenda educacional contemporânea. *Acta Scientiarum Human and Social Sciences*, 37(2), 149-155.
- Ellinas, E. H., Fouad, N., & Byars-Winston, A. (2018). Women and the decision to leave, linger, or lean in: predictors of intent to leave and aspirations to leadership and advancement in academic medicine. *Journal of Women's Health*, 27(3), 324-332.
- Fabbro, M. R. C., & Heloani, J. R. M. (2010). Mulher, maternidade e trabalho acadêmico. *Investigación y educación en enfermería*, 28(2), 176-186.
- Fernandez, B. P. M. (2019). Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? *Cadernos de Campo: Revista Cadernos de Campo*, (26), 79-103.
- Fisher, A. N., & Ryan, M. K. (2021). Gender inequalities during COVID-19. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(2), 237-245.
- Fiúza, A. L. D. C., Pinto, N. M. D. A., & Costa, E. R. (2016). Desigualdades de gênero na universidade pública: a prática dos docentes das ciências agrárias em estudo. *Educação e Pesquisa*, 42, 803-818.
- Flores, D., Cúnico, S. D., Giongo, C. R., & Barbosa, M. L. L. (2021). Pandemia de desigualdades: questões de gênero e os impactos psicossociais da COVID-19. *Revista de Psicologia da IMED*, 13(2), 108-123.
- Fraga, A. M., Antunes, E. D. D., & Rocha-de-Oliveira, S. (2020). O/a profissional: as interfaces de gênero, carreira e expatriação na construção de trajetórias de mulheres expatriadas. *BBR. Brazilian Business Review*, 17(2), 192-210.
- Furlin, N. (2016). Cruzando fronteiras de gênero: a docência feminina em campos profissionais “masculinos”. *Cadernos pagu*, (48).

- Galman, S. C., & Mallozzi, C. A. (2020). Brincar de Escolinha: relatos de brincadeiras infantis de professoras dos anos iniciais do ensino fundamental e os amanhãs pós-feministas. *Educação & Realidade*, 45(2).
- Gaskell, G. (2003). Entrevistas individuais e grupais. In: M. W. Bauer, & G. Gaskell. *Pesquisa qualitativa com textos, imagens e som: um manual prático*. (2. ed., pp. 64-88). Rio de Janeiro: Vozes.
- Grossi, M. G. R., Borja, S. D. B., Lopes, A. M., & Andalécio, A. M. L. (2016). As mulheres praticando ciência no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 24(1), 11-30.
- Grossi, M. P., Schendeilwein, I. L., & Massa, J. M. (2013). Discriminação tem gênero no Brasil. *GV Executivo*, 12(1), 37-41.
- Harford, J. (2018). The perspectives of women professors on the professoriate: A missing piece in the narrative on gender equality in the university. *Education Sciences*, 8(50).
- Henderson, P. A., Araújo Ferreira, M. A., & Dutra, J. S. (2016). As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 9(3), 489-505.
- Hirata, H. (2005). Globalização, trabalho e gênero. *Revista de Políticas Públicas*, 9(1), 111-128.
- Insfran, F., & Muniz, A. G. C. R. (2020). Maternagem e COVID-19: desigualdade de gênero sendo reafirmada na pandemia. *Diversitates International Journal*, 12(2), 26-47.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Recuperado de: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados>.
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - IFMG (2020a). *Sobre o IFMG. Histórico e Missão*. Recuperado de: <https://www.ifmg.edu.br/portal/sobre-o-ifmg/historico-e-missao>
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - IFMG (2020b). *Relatório de Gestão de Pessoas*.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP. (2019). *Censo da Educação Superior 2019*. Recuperado de: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Notas_Estatisticas_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP. (2021). *Conheça o perfil dos professores brasileiros*. Recuperado a partir de <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/institucional/conheca-o-perfil-dos-professores-brasileiros>

- Kraiser, M. N. & Mota-Santos, C. M. (2019). Identidade, trabalho e gênero: estudo com mulheres (trabalhadoras em domicílio e empreendedoras) do setor de lingerie em Minas Gerais. *Anais do XLIII Encontro da Anpad*. São Paulo.
- Leite, M. P. (2017). Gênero e trabalho no Brasil: os desafios da desigualdade. *Revista Ciências do Trabalho*, (8), 45-60.
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399.
- Liberato, T. F., & Andrade, T. H. N. D. (2018). Relações de gênero e inovação: atuação de mulheres nos NITs paulistas. *Revista Estudos Feministas*, 26(2), 1-18.
- Louro, G. L. (2011). Educação e docência: diversidade, gênero e sexualidade. Formação Docente – *Revista Brasileira de Pesquisa sobre Formação de Professores*, 3(4), 62-70.
- Macêdo, S. (2020). Ser mulher trabalhadora e mãe no contexto da pandemia COVID-19: tecendo sentidos. *Revista do NUFEN*, 12(2), 187-204
- Madalozzo, R., & Artes, R. (2017). Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), 202-221.
- Mavin, S., & Yusupova, M. (2021). Competition and gender: Time's up on essentialist knowledge production. *Management Learning*, 52(1), 86-108.
- Mavin, S. & Yusupova, M. (2020). Gendered experiences of leading and managing through COVID-19: patriarchy and precarity. *Gender in Management: An International Journal*. 35(7/8), 737-744.
- Medeiros, M. & Pinheiro, L. S. (2018). Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013. *Sociedade e Estado*, 33(1), 159-185.
- Meinhard, V. R., & Faria, J. H. (2020). Representatividade das mulheres na hierarquia de empresas: estudo de caso com base no Women's Empowerment Principles. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 19(1), 33-60.
- Merma-Molina, G., Ávalos-Ramos, M. A. & Martínez Ruiz, M. Á. (2021). Gender stereotypes: persistence and challenges. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Doi: 10.1108/EDI-12-2018-0229.
- Monteiro, M. K., & Altmann, H. (2021). Ascensão na carreira docente e diferenças de gênero. *Educar em Revista*, 37.
- Moreira, M. G., Silva, A. H. & Gomes, M. E. R. (2018). Percepção de sucesso na carreira: um estudo com docentes de universidades federais do Rio Grande do Sul. *Revista Pretexto*, 63-80.
- Moschkovich, M., & Almeida, A. M. F. (2015). Desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Brasil. *Dados*, 58(3), 749-789.

- Mota-Santos, C. M., Carvalho Neto, A. M., Caeiro, M., Versiani, F., & Martins, M. G. (2016). As mulheres estão quebrando as três paredes de vidro? Um estudo com empreendedoras mineiras. *E&G -Economia e Gestão*, 16(45), 126-149.
- Mota-Santos, C. M., Carvalho Neto, A. M., Oliveira, P., & Andrade, J. (2019). Reforçando a contribuição social de gênero: a servidora pública qualificada versus a executiva. *Revista de Administração Pública*, 53(1), 101-123.
- Mota-Santos, C. M., & Carvalho Neto, A. M. (2017). O papel da família na trajetória profissional de mulheres executivas e empreendedoras. *Revista Alcance Eletrônica*, 24(1), 36-49.
- Mota-Santos, C. M., Carvalho Neto, A. M., & Tanure, B. (2017). Influência da família e sucesso na carreira das executivas brasileiras. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 69(3), 100-115.
- Mota-Santos, C. M., Tanure, B., & Carvalho Neto, A. M. (2014). Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. *Revista Administração em Diálogo*, 16(3), 56-75.
- Olinto, G. (2011). A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. *Inclusão Social*, 5(1), 68-77.
- Pinho, M. J. S., Ferreira, C. S. B., & Pina, T. (2017). As influências de gênero nas condições de trabalho e saúde docente. *Revista Gênero*, 18(1), 200-211.
- Rocha-Coutinho, M. L. (2004). Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. *Temas em Psicologia*, 12(1), 02-17.
- Roque, C. B., & Bertolin, P. T. M. (2021). As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro? *Brazilian Journal of Development*, 7(3), 23792-23813.
- Salvagni, J., & Canabarro, J. (2015). Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, 6(2), 88-110.
- Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & realidade*, 20(2), 71-99.
- Silva, I. T. A., Avelino, B. C., & Nascimento, E. M. (2021). Gênero e o ambiente acadêmico contábil: percepções de docentes e de discentes sobre a trajetória das mulheres. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 11(1), 73-93.
- Silva, J. M. S., Cardoso, V. C., Abreu, K. E., & Silva, L. S. (2020). A feminização do cuidado e a sobrecarga da mulher-mãe na pandemia. *Revista Feminismos*, 8(3).
- Silva, M. A., Pereira, M. M. O., Antunes, L. G. R., Silva, F. D., & Castelari, M. C. F. (2019). Conciliando maternidade e carreira profissional. *Revista Vianna Sapiens*, 10(2), 190-216.
- Silva, P. M. M., Rocha Neto, M. P., Brito, L. M. P., Barreto, L. K.S., & Gurgel, F. F. (2016). Equidade de gênero nas organizações: o trabalho e os desafios da mulher na construção civil. *Revista Organizações em Contexto*, 12(24), 283-305.

- Souza, K. R. D., Simões-Barbosa, R. H., Rodrigues, A. M. D. S., Felix, E. G., Gomes, L., & Santos, M. B. M. D. (2021). Trabalho docente, desigualdades de gênero e saúde em universidade pública. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26, 5925-5934.
- Sousa, L. P. D., & Guedes, D. R. (2016). A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, 30(87), 123-139.
- Taborda, L. R., & Engeroff, A. M. B. (2017). Mapeando o lugar da mulher docente na Universidade Federal de Santa Catarina. *Revista Sociais & Humanas*, 30(2), 55-69.
- Tavares, A. S., & Parente, T. G. (2015). Gênero e carreira científica: um estudo a partir dos dados das universidades federais da região norte do Brasil. *Revista Ártemis*, 20, 66-75.
- Tomàs-Folch, M. (2017). El liderazgo en la Universidad: el papel que tienen ellas. *Feminismo/s*, 29, 369-395.
- Treviño, L. J., Balkin, D. B., & Gomez-Mejia, L. R. (2017). How “doing gender” leads to gender imbalances in the higher ranks in colleges of business [and how to “undo gender”]. *Academy of Management Learning & Education*, 16(3), 439-453.
- Treviño, L. J., Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Mixon Jr, F. G. (2018). Meritocracies or masculinities? The differential allocation of named professorships by gender in the academy. *Journal of Management*, 44(3), 972-1000.
- Valadão Jr., V. M. V., Pinhal, V. A., Silva, F. D., Martins, R. M., & Duarte, M. P. F. C. (2018). As multimulheres da universidade: carreira, vida pessoal e competências docentes de professoras de programas de pós-graduação. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 133-155.
- Vasconcelos, C. M. T., & Ferreira, L. A. (2020). A formação de futur@s professor@s de educação física: reflexões sobre gênero e sexualidade. *Educação em Revista*, 36.
- Vaz, D. V. (2013). O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, 22(3), 765-790.
- Vieira, A., & Amaral, G. A. (2013). A arte de ser beija-flor na tripla jornada de trabalho da mulher. *Saúde e Sociedade*, 22(2), 403-414.
- Wieczorek-Szymańska, A. (2020). Gender diversity in academic sector: Case study. *Administrative Sciences*, 10(3), 41.
- Winslow, S., & Davis, S. N. (2016). Gender inequality across the academic life course. *Sociology Compass*, 10(5), 404-416.
- Yilmaz, K. (2013). Comparison of quantitative and qualitative research traditions: Epistemological, theoretical, and methodological differences. *European Journal of Education*, 48(2), 311-325.
- Yin, R. K. (2010). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. (4. ed.). Porto Alegre: Bookman.

Zibetti, M. L. T., & Pereira, S. R. (2010). Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. *Educar em Revista*, (SPE2), 259-276.

APÊNDICE

Roteiro de entrevista

- 1) Qual a sua formação?
- 2) Por que você escolheu essa profissão?
- 3) Qual a profissão de seus pais?
- 4) Qual foi a influência deles na sua educação e escolha profissional?
- 5) Como foi sua carreira antes do IFMG?
- 6) Como ocorreu a trajetória para se tornar docente no IFMG?
- 7) Quais disciplinas você leciona?
- 8) Você acredita que mulheres têm mais aptidão para alguma ciência, se comparadas aos homens? Explique seu ponto de vista
- 9) Você já sofreu algum tipo de preconceito por parte dos outros docentes por ser mulher? Quais são eles? O que aconteceu?
- 10) Você observa interferência na carreira docente por questões de gênero? Quais são elas?
- 11) Você já trabalhou em algum lugar em que havia diferença na remuneração de homens e mulheres? Se sim, qual era a justificativa para essa diferença?
- 12) Você exerce ou já exerceu algum cargo de nível de gestão na instituição? Se sim, como foi o processo de entrada?
- 13) Quais dificuldades você encontrou na sua carreira?
- 14) Quais barreiras você encontrou na sua carreira?
- 15) Quais dificuldades você encontra no dia a dia profissional?
- 16) Você vê dificuldades para as mulheres ascenderem em suas carreiras?
- 17) Você teve dificuldades em ascender na sua carreira? Se sim, quais são elas?
- 18) Comparadas aos homens, as mulheres têm as mesmas oportunidades de carreira?
- 19) No IFMG, você observa que há motivação de gênero na aprovação de projetos de pesquisa?
- 20) Há diferenças na produção científica de mulheres e homens? Quais seriam elas?
- 21) Você acha que os homens sofrem as mesmas limitações em relação às suas carreiras?
- 22) Você considera que o fato de ser mulher já afetou algum de seus planos profissionais e a busca por nível mais alto de qualificação profissional?
- 23) Quais são os maiores desafios que você encontra na sua carreira dentro do IFMG?

- 24) Em comparação a profissionais da área privada, as mulheres no serviço público são mais ou são menos afetadas pelas desigualdades de gênero?
- 25) Em sua opinião, como o machismo e as desigualdades de gênero se manifestam no serviço público?
- 26) A sua carreira foi afetada pela pandemia da COVID-19? Se sim, como?
- 27) Você acredita que as mulheres são mais afetadas do que os homens no *home office*? Como?
- 28) Você já teve que abrir mão de alguma promoção em sua carreira por causa de questões familiares? O que ocorreu?
- 29) A maternidade e filhos afetam a sua carreira? Se sim, como?
- 30) Sua carreira interferiu na escolha de ter filhos ou na decisão do número de filhos?
- 31) Quem realiza as atividades domésticas em sua casa?
- 32) Quem realiza as atividades como ensinar o filho o dever de casa, cuidar das crianças?
- 33) Quantas horas em média você dedica às atividades domésticas? E o seu companheiro?
- 34) Você conta com a ajuda de alguém para as atividades domésticas ou familiares?
- 35) Você conta ou contou com uma rede de apoio para o cuidado com seu filho para que você pudesse trabalhar?
- 36) Quais são os desafios da conciliação trabalho-família?
- 37) Como você percebe, no atual contexto da pandemia, a conciliação trabalho-família? O que mudou?
- 38) E a divisão de tarefas, como ficou depois que começou o distanciamento social e o *home office*?
- 39) Você precisa de dedicação extra à sua jornada de trabalho para conseguir atender às demandas profissionais?
- 40) Atualmente, como está sua jornada diária de atividades além do trabalho?
- 41) Você acumula sua jornada profissional com quais outras jornadas? (Educativa, familiar, doméstica).
- 42) Você tem tempo para lazer e para atividades pessoais? (Cuidados com o corpo, a mente).
- 43) O acúmulo de jornadas já causou problemas de saúde?
- 44) Como a sua produtividade acadêmica ficou na pandemia, ela se manteve?