

Mulheres na academia: decorrências de uma carreira de obstáculos

Marlene Neves Strey

Pesquisadora da Universidade Feevale (Brasil)

nevesstrey@gmail.com

Thais Caroline Guedes Lucini

Pesquisadora da Universidade Feevale (Brasil)

thaisglucinipsi@gmail.com

Rogério Lessa Horta

Pesquisador da Universidade Feevale (Brasil)

rogeriohortamed@gmail.com

Sueli Maria Cabral

Professora da Universidade Feevale (Brasil)

suelicabral@feevale.br

Juliana Soares de Avila

Pesquisadora da Universidade Feevale (Brasil)

ju.charlotte@hotmail.com

Resumo

Este artigo analisa a posição de mulheres em Instituições de Ensino Superior (IES), à luz da Psicologia Social e dos Estudos Feministas de Gênero. A pesquisa investigou a percepção de acadêmicas sobre seu lugar, satisfação e impactos de gênero na carreira. Participaram 208 mulheres cis por questionário online (maioria branca, com doutorado/pós-doutorado, áreas da saúde/educação, e 60,6% com experiência em gestão). Foram realizadas análises estatísticas descritivas e inferenciais. Nos resultados, 36,5% indicaram sofrimento psíquico no SRQ-20. Características pessoais foram tanto facilitadoras (45,2%) quanto obstáculos (44,2%). Ser não branca, não ter filhos, ter ocupado cargos de gestão, atuar em IES privadas e altos escores no SRQ-20 associaram-se a experiências negativas. Frustrações envolveram carga horária, salários, valorização e desigualdades de gênero. O sonho de “fazer o mesmo em outro lugar” aponta que o problema está no contexto institucional, não na atividade acadêmica.

Palavras-Chave

Academia; Docência; Mulheres; Trabalho

Women in academia: the consequences of a career of obstacles

Abstract

This article analyzes the position of women in Higher Education Institutions (HEIs), in the light of Social Psychology and Feminist Gender Studies. The research investigated academics' perception of their place, satisfaction, and gender impacts on their careers. 208 cisgender women participated via an online questionnaire (mostly white, holding a doctorate/post-doctorate, in the health/education fields, and 60.6% with management experience). Descriptive and inferential statistical analyses were performed. In the results, 36.5% indicated psychological distress on the SRQ-20. Personal characteristics were both facilitators (45.2%) and obstacles (44.2%). Being non-white, not having children, having held management positions, working in private HEIs, and high SRQ-20 scores were associated with negative experiences. Frustrations involved workload, salaries, appreciation, and gender inequalities. The dream of "doing the same thing somewhere else" points out that the problem lies in the institutional context, not in the academic activity.

Keywords

Academia; Teaching; Women; Work

Mujeres en el mundo académico: las consecuencias de una carrera de obstáculos

Resumen

Este artículo analiza la posición de las mujeres en Instituciones de Educación Superior (IES), a la luz de la Psicología Social y los Estudios Feministas de Género. La investigación indagó la percepción de las académicas sobre su lugar, satisfacción y los impactos de género en la carrera. Participaron 208 mujeres cis a través de un cuestionario en línea (en su mayoría blancas, con doctorado/posdoctorado, de las áreas de salud/educación, y 60,6% con experiencia en gestión). Se realizaron análisis estadísticos descriptivos e inferenciales. En los resultados, el 36,5% indicó sufrimiento psíquico en el SRQ-20. Las características personales fueron tanto facilitadoras (45,2%) como obstáculos (44,2%). Ser no blanca, no tener hijos, haber ocupado cargos de gestión, actuar en IES privadas y altos puntajes en el SRQ-20 se asociaron a experiencias negativas. Las frustraciones involucraron carga horaria, salarios, valorización y desigualdades de género. El sueño de "hacer lo mismo en otro lugar" señala que el problema está en el contexto institucional, no en la actividad académica.

Palabras clave

Mundo académico; Docencia; Mujeres; Trabajo

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Thais Caroline Guedes Lucini - Universidade Feevale.
Av. Dr. Maurício Cardoso, 510 - Hamburgo Velho, Novo Hamburgo - RS, 93510-235, Brasil. **URL:** <https://escola.feevale.br/>.

Recebido em | Received in | Recibido en: 22/08/2025 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 04/05/2026

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v16i3.73033>

INTRODUÇÃO

A palavra é uma característica humana que a distingue de outros seres vivos na Natureza. Por meio das palavras, a espécie criou suas imagens de mundo e de si mesma. Estabeleceu as bases e desenvolveu suas crenças e estipulou as verdades a partir das quais sustentaria tanto suas ideias, quanto suas ações nesse seu mundo feito à sua imagem e semelhança. As fontes de verdade foram muitas ao longo da história. Antes das evidências históricas, é difícil saber o que era considerado verdade naquilo que chamamos de Pré-História. As eventuais pistas encontradas devem todas passar pelo crivo da interpretação dos estudiosos. Aliás, interpretação é a palavra-chave nesse assunto, tanto na pré-história quanto na história. Voltando às fontes de Verdade, encontramos muitas no decorrer de épocas e lugares. As mitologias, as religiões, os livros sagrados, as filosofias oficiais, as ciências. A lista seria bastante longa se nos detivéssemos a detalhar essas fontes nos tempos decorridos. No entanto, do início à contemporaneidade, pensamos que a Verdade sempre foi uma espécie de esperança que iluminasse a curiosidade, a ansiedade, a necessidade humana de saber sobre si mesma e sobre o mundo que imagina existir. Não é o caso, aqui, de aprofundar essa questão em todas as suas controversas particularidades.

Aqui, vamos começar da ideia de que, a partir daquilo que convencionamos chamar de Modernidade, de que a Ciência seria a fonte de verdade mais confiável, ou, pelo menos, de busca do conhecimento verdadeiro sobre tudo aquilo que também convencionamos que pode ser conhecido. Uma das características do conhecimento científico é que é sempre provisório, transitório. No entanto, principalmente no senso comum, quando queremos dizer que algo é verdadeiro, dizemos: “está cientificamente comprovado”. Aqui, também não é o caso de adentrarmos nessa discussão que ocupa o tempo de inúmeros filósofos, epistemólogos e críticos da ciência, tais como Gaston Bachelard (1968), Mário Bunge (1972, 1974), Jean Piaget (1976), Marcos Kaplan (1979), Luiz Carlos Bombassaro (1995), Ziauddin Sardar (2000), Boaventura de Souza Santos (2002), Humberto Maturana (2001), Peter Burke (2003), Thomas Kuhn (2013) entre muitos outros.

Neste texto, vamos centrar nosso olhar na Universidade e outros centros do ensino superior, considerados o locus por excelência da construção do conhecimento científico. Ora, o conhecimento científico não pode ser considerado um conhecimento puramente neutro, desinteressado. Assim, podemos focar nosso olhar sobre a ciência, o conhecimento científico e a Universidade e instituições afins, a partir do reconhecimento de que sua contribuição sirva para tornar este mundo (imaginado, inventado ou real) melhor lugar para a vida e para os seres humanos. Nesse sentido, a ideia parece ser aceitável, na medida em que essas instituições produzem, ou deveriam produzir, cidadania, profissionais qualificados e professores e professoras dos diversos níveis da educação formal que indicam às pessoas aquilo que está sendo considerado a Verdade e os caminhos para encontrá-la.

Ressalta-se que as mulheres na academia, ao desafiarem normas sociais estabelecidas, muitas vezes são associadas à “desordem” devido ao papel subversivo que desempenham. Elas são vistas como figuras de desestabilização dentro das estruturas tradicionais de poder, pois, ao questionarem os espaços historicamente dominados por homens, não apenas desafiam as normas, mas também reconfiguram as dinâmicas de poder e trabalho. Essa “desordem” está intimamente ligada à capacidade das mulheres de romper com a rigidez das estruturas patriarcais, propondo novos paradigmas sociais e econômicos. Elas se tornam catalisadoras de mudança, levando a sociedade a redefinir os papéis femininos e rompendo com as limitações impostas pela ordem tradicional e social.

Neste artigo está sendo discutido especificamente o lugar que as mulheres (cisgênero ou transgênero) ocupam dentro dessas instituições de ensino superior. Embora existam alguns, os indicadores de igualdade ou desigualdade na avaliação da inserção de homens e mulheres na ciência ainda são limitados. De acordo com Helena Hirata e Daniele Kergoat (2007, 2009) os obstáculos impostos pelo gênero nas conexões de trabalho, a divisão sexual do trabalho, assim como as questões do trabalho produtivo/reprodutivo são importantes elementos de reflexão. São vários os aspectos que podem se tornar obstáculos na carreira acadêmica de uma mulher. Segundo Fiuza, Pinto Costa (2016), as universidades apresentam mecanismos que acentuam as tendências discriminatórias existentes, embora sejam mecanismos não claramente visíveis nesse sentido. Podemos rapidamente lembrar que a Universidade foi e, de certa maneira ainda é, um lugar feito por homens para homens. Apesar de a Universidade Al-Qarawiyyin (Fez, Marrocos), fundada em 859, considerada a mais antiga do mundo ainda existente, ter sido criada por uma mulher, Fátima al-Fihri, em toda a história rastreável dessa instituição, vemos que as mulheres foram barradas de usufruir do conhecimento ali construído (Strey; Horta; Cabral, 2024). Essa obstrução era colocada de diferentes maneiras: proibição, pura e simples, entraves burocráticos e estatutários e assim por diante. Quando, eventualmente, conseguiam entrar como alunas, dificilmente poderiam depois fazer parte do corpo docente.

Os tempos mudaram. De acordo com as estatísticas, as mulheres estão nas universidades e instituições afins em números cada vez maiores, quer como alunas, como professoras ou pesquisadoras (Suzane Carvalho da Vitória Barros; Luciana mourão, 2018; Fernanda Ribeiro, 2023; Dielen Borges, 2024; Fabrício Marques, 2024; Rosane Maria Peralta, 2024; IBGE, 2025). No entanto, o peso das restrições do passado ainda não desapareceu completamente. Em função dessa suposição, desenvolvemos o projeto de pesquisa “Mulheres na Academia: lugar, limites, opressões e superações”, levado a cabo na Universidade Feevale, de acordo com os objetivos, método e resultados abaixo descritos.

1. MÉTODO

A pesquisa tinha por objetivo saber que percepção as mulheres acadêmicas têm sobre seu lugar na universidade, bem como seu grau de satisfação/insatisfação no trabalho, assim como se ser mulher proporciona vantagens/desvantagens no meio acadêmico; quais as características pessoais ajudam/atrapalham na carreira e se percebem conflitos família/trabalho na sua atividade. Também buscou-se conhecer seus eventuais projetos de vida.

O marco teórico de base para a elaboração do projeto e a discussão dos resultados é a Psicologia Social e os Estudos Feministas de Gênero. A Psicologia Social defende que o conhecimento é produzido nas relações concretas que as pessoas estabelecem dentro dos grupos sociais em que vivem na sociedade (Neuza Maria de Fátima Guareschi, 2008) e permite interlocução com os estudos de gênero, com viés interseccional, que leva em conta marcadores de raça, gênero e classe social (Bruna Battisteli; Érica Franceschini; Flávia Novais; Willian Guimarães, 2021). Utilizamos os conceitos de gênero na sua dimensão relacional em que as relações podem ser igualitárias/assimétricas e sempre dentro das relações de poder (Joan Scott, 1995).

O enfoque da pesquisa é qualitativo, descritivo e transversal e se desenvolveu por meio de três estudos separados. Neste artigo tratamos do estudo que se produziu por meio da aplicação de um questionário online, pelo **Google Forms**, que é:

uma técnica definida como Coleta Passiva de Dados, levado a campo com difusão na rede mais ampla possível de convites (links) para que as pessoas identificadas como potenciais respondentes acessem voluntariamente e ofereçam suas respostas, não sendo o preenchimento intermediado por qualquer pessoa da equipe de pesquisa (Strey; Horta; Cabral, 2024, p. 182).

No instrumento online constavam perguntas sobre dados demográficos, questões sobre relações de trabalho e família, satisfação e insatisfação com o trabalho acadêmico, além de outros aspectos do desempenho profissional na instituição de ensino superior. Além disso, estava incluso o Self-Reporting Questionnaire (SRQ20) (Daniel Gonçalves; Airton Stein; Flávio Kapczinski, 2008), sendo que o escore foi obtido pela soma das respostas afirmativas para itens considerados negativos e o inverso para itens positivos com soma final de zero a vinte pontos. Escore igual ou superior a sete pontos é indicativo de sofrimento psíquico menor (quadros não psicóticos).

Para a distribuição do questionário online foi realizado um levantamento para encontrar as possíveis participantes no estudo (INEP, CNPq, CAPES), assim como a utilização das listas de contatos da equipe de pesquisa e da busca direta de membros do corpo docente nos sites das universidades e outras instituições de ensino superior. Foi feito, então, envio massivo de correios

eletrônicos (**e- mail**) às instituições e aos endereços pessoais que constavam nas listas obtidas, num total de 1.176 envios.

Recebemos de volta 216 formulários, mas apenas 208 foram correta e inteiramente preenchidos. Ali, encontramos que as participantes estavam situadas na Bahia, Brasília, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Mato Grosso, Minas Gerais, Pará, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Roraima, Santa Catarina, São Paulo e Sergipe. Suas áreas de atuação, conforme respondido nos formulários, eram Administração, Direito, Economia, Educação, Enfermagem, Engenharia, Física, Letras, Matemática, Medicina, Odontologia, Psicologia, Química e Veterinária. Todas as participantes se identificaram como mulheres cis e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os dados foram submetidos a uma análise estatística descritiva, com apresentação de distribuições das participantes em cada variável, com valores brutos (n) e relativos (%). Quando necessário, foi rodada análise inferencial por Teste de Qui-quadrado de Pearson, sendo considerados significativos os valores $\leq 0,05$ no teste de verossimilhança.

2. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram muitos os dados obtidos por parte das 208 respondentes. Esses resultados podem ser apresentados a partir de diferentes modos, conforme disposto abaixo.

2.1. DADOS GERAIS E ASSOCIAÇÕES

Para melhor situar o perfil das participantes, apresentamos a Tabela 1 que discrimina as variáveis sociodemográficas indicadas.

TABELA 1 – Distribuição das participantes nas variáveis sociodemográficas (N=208)

VARIÁVEL		N	%
Etnia referida (IBGE)	Negra, Parda e outras	39	19,0
	Branca	166	81,0
	Não responderam	03	
Vive com cônjuge	Não	79	38,0
	Sim	129	62,0
Tem Filhos ou Filhas	Não	70	33,7
	Sim	138	66,3
Com quem vive em seu domicílio	Sozinha	37	17,8
	Família Nuclear - cônjuge e/ou prole	158	76,0
	Família estendida	13	6,3
Familiares com curso superior	Não	81	38,9
	Sim	127	61,1
Nível educacional referido	Mestrado ou anterior	35	16,8
	Doutorado	92	44,2
	Pós-Doutorado	81	38,9

Pelos dados da Tabela 1, pode-se verificar que as participantes, em sua maioria, se apresentam como brancas (81%), vivem com cônjuge (62%), têm filhos e/ou filhas (66,3%), convivem em família de padrão nuclear (76%), oriundas de família com formação acadêmica de nível superior (61,1%) e têm um nível elevado de formação acadêmica (83,1% com doutorado ou pós-doutorado). Embora não se possa generalizar devido ao número limitado de 208 participantes, os números acima sugerem que as participantes fazem parte de um meio social elevado, pois pertencem à etnia branca, vivem em famílias nucleares e são oriundas de grupos familiares com formação acadêmica. Quanto ao seu próprio nível educacional (83,1% com Doutorado ou Pós-Doutorado), não há como determinar se é uma questão de sobrevivência nas instituições de ensino superior que exigem titulações elevadas ou se isso facilitou a adesão à participação na pesquisa.

TABELA 2 – Distribuição das participantes segundo variáveis ocupacionais e de saúde pesquisadas (N = 208)

VARIÁVEL	N	%
Área de Conhecimento em que atua		
Humanas, Psicologia, Comunicação e Artes	40	19,2
Saúde e Profissões da Saúde	46	22,1
Educação e Letras	50	24,0
Ciências Sociais, Jurídicas e História	28	13,5
Design, Arquitetura, Engenharia e Exatas	22	10,6
Agrárias e Ambiente	9	4,3
Economia, Política e Relações Internacionais	13	6,3
Cargo Atual na IES		
Coordenação ou Gestão	29	14,9
Professora	154	79,0
Professora e Pesquisadora	8	4,1
Técnica Administrativa	4	2,1
Não informou	13	
Ocupou cargos de gestão antes		
Não	82	39,4
Sim	126	60,6
Tipo de IES a que é vinculada		
Pública	59	28,4
Privada ou Comunitária	149	71,6
Escore no SRQ20 $\geq$ 7 pontos		
Não	132	63,5
Sim	76	36,5

A tabela 2 apresenta a distribuição das participantes conforme as variáveis ocupacionais e de saúde levantadas. As respostas indicam que os vínculos com as IES são principalmente com as áreas da saúde (22,2%) e educação (24,0%) e que apenas 14,9% revelaram ocupar cargos de gestão no momento da pesquisa. No entanto, 60,6% informaram já ter exercido cargos de gestão anteriormente. Uma questão que se coloca, conforme Marlene Neves Strey, Rogério Lessa Horta

e Sueli Cabral (2024, p. 187) é que: “para estudos futuros seria importante investigar o quanto a permanência de mulheres no ensino superior passa pela dedicação a cargos assim e se os cargos de gestão ocupados por mulheres na vida acadêmica se distribuem em todos os níveis de poder na vida institucional ou se predominam cargos em escalões inferiores”.

Especificamente nesta pesquisa, não há como responder a essa questão, mas as estatísticas são mais reticentes em relação a isso, mostrando a existência de um teto de cristal que as impede de alcançar cargos com maior poder administrativo, não só nas universidades como no mundo empresarial em geral (Jéssica Pereira Santos; Magna Coeli Soares Rodrigues, 2021; Tatiani Gomes Gouveira; na Louise de Carvalho Fiuza, 2022; Milena Freire Oliveira-Cruz; Laura Wottrich, 2023; Luana Pinheiro, 2023). Em função disso, é necessário encarar com precaução o percentual elevado de participantes que já exerceu cargo de gestão. Já com relação ao fato de a maior parte das respondentes afirmar estar trabalhando em universidades privadas ou comunitárias (71,6%) pode estar relacionado às estatísticas conhecidas sobre a relação entre instituições privadas e públicas no mercado do ensino superior brasileiro (Roberto Hsu Rocha et al., 2017).

Com relação aos resultados do SRQ20, de acordo com Santos et al. (2019), alcançar escores iguais ou superiores a 7 pontos tende a ser mais comum entre as mulheres que entre os homens na população geral, sendo que são mais elevados ainda em populações expostas a condições desfavoráveis (Letícia da Silva Kasper; Lígia Braun Scherman, 2014). As participantes obtiveram 36,5% com indicativo de sofrimento mesmo se tratando de trabalhadoras com nível acadêmico superior e em um local como a universidade ou IES similar. Embora esse achado não possa ser generalizado, é um indicativo de que outros estudos sobre o tema do sofrimento psíquico dentro das universidades é uma questão que deve ser encarada com seriedade (Pinto e Silva, 2015; Tundis, & Monteiro, 2018; Goulart & Antunes, 2020; Sena & Lima, 2021; Glatz, 2024; Nascimento, Cornacchione & Garcia, 2024; Soares & Rossetto, 2024; Souza Jr., Seidl & Chatelard, 2024; Tostes et al, 2024).

O formulário solicitava que as respondentes mencionassem livremente aquilo que considerassem favorecedor ou prejudicial em sua carreira. As respostas foram agrupadas em onze categorias emergentes e não estabelecidas a priori, que, por sua vez, foram agrupadas em 4 dimensões por afinidade de conteúdo, conforme segue: Sem indicação, características pessoais, condições institucionais ou de trabalho e condições relacionais ou ambientais.

Características pessoais foram as mais indicadas, podendo ser destacadas: habilidades cognitivas, níveis de distanciamento ou de engajamento nas tarefas, afetividade, atitude acolhedora e capacidade de enfrentamento. Já as respostas agrupadas como institucionais ou de trabalho, estão as condições de inserção no trabalho e as próprias características da IES. Condições relacionais ou ambientais se referem ao relacionamento pessoal fora do ambiente de trabalho e condições sociodemográficas relatadas.

A Tabela 3 apresenta as categorias que influenciam as carreiras acadêmicas das mulheres, divididas nas dimensões de características pessoais, condições institucionais e de trabalho, e condições relacionais e ambientais. A análise mostra que o engajamento é o fator mais frequentemente citado como facilitador (21,6%), indicando que as mulheres percebem o envolvimento ativo e a dedicação como essenciais para o avanço em suas carreiras. No entanto, outras condições, como as atitudes de acolhimento e a afetividade, também desempenham papéis importantes, revelando a complexidade das relações no ambiente acadêmico e como essas dinâmicas interpessoais podem facilitar ou dificultar o progresso. As respostas indicam ainda que as características institucionais e de trabalho, embora mencionadas com menos frequência, são igualmente influentes, com algumas mulheres relatando como aspectos como a inserção no trabalho e os itens institucionais contribuem para a sua experiência acadêmica. A tabela destaca a importância de um ambiente acolhedor e de uma cultura institucional que favoreça o engajamento e as habilidades individuais das mulheres para que possam prosperar na academia.

TABELA 3 – O que ajuda na carreira de mulheres na Academia – categorizado (n=208)

DIMENSÃO E CATEGORIA	N	%
Nada indicado	49	23,6
Características pessoais		
Atitudes de acolhimento	16	7,7
Enfrentamento	8	3,8
Engajamento	45	21,6
Desconexão	3	1,4
Afetividade	12	5,8
Habilidades Cognitivas	10	4,8
Condições institucionais e do Trabalho		
Inserção no Trabalho	26	12,5
Itens institucionais	3	1,4
Condições relacionais e ambientais		
Condições Relacionais	25	12,0
Condições Sociodemográficas	11	5,3
TOTAL	208	100,0

A Tabela 4 apresenta a distribuição das categorias que compuseram as dimensões do que foi categorizado como algo que atrapalha a carreira e sua prevalência entre o total das respostas

consideradas. Há uma distribuição menos ampla das prevalências indicadas dos itens e uma maior ocorrência de fatores individuais, tais como a desconexão da tarefa ou do ambiente (11,5%) e atitudes de enfrentamento (11,1%).

Neste sentido, revela aspectos fundamentais sobre as dimensões que influenciam a carreira acadêmica das mulheres, destacando tanto os fatores que auxiliam quanto os que dificultam seu progresso. O fato de muitas mulheres indicarem características pessoais, como habilidades cognitivas, capacidade de enfrentamento e engajamento, como fatores que reforçam positivamente para suas carreiras, reflete a importância de qualidades individuais na superação de obstáculos profissionais. No entanto, a tabela também destaca o impacto negativo das condições institucionais e de trabalho, que muitas vezes representam barreiras invisíveis, como a falta de políticas institucionais específicas e a divisão de tarefas desiguais. Isso demonstra que, apesar do avanço na presença feminina nas universidades, ainda existem desafios sistêmicos significativos que precisam ser incluídos para garantir um ambiente mais equitativo e inclusivo para as mulheres

TABELA 4 – O que atrapalha – categorizado (n=208)

CATEGORIA	N	%
Nada indicado	71	34,1
Características pessoais		
Atitudes de acolhimento	2	1,0
Enfrentamento	23	11,1
Engajamento	17	8,2
Desconexão	24	11,5
Afetividade	18	8,7
Habilidades cognitivas	8	3,8
Condições institucionais e do Trabalho		
Inserção no Trabalho	12	5,8
Itens institucionais	7	3,4
Condições relacionais e ambientais		
Condições relacionais	7	3,4
Condições sociodemográficas	19	9,1
TOTAL	208	100,0

A tabela 5 mostra a prevalência de cada dimensão que foi mencionada como ajudando ou dificultado a carreira acadêmica das participantes. Com relação aos aspectos que ajudam ou atrapalham a carreira na Universidade, algumas não deixaram nenhuma informação ou afirmaram não ver nenhuma condição que ajudasse em suas carreiras (23,6%) e outras tampouco indicaram algo que atrapalhasse (34,1%). No entanto, 45,2% indicaram que havia algo que ajudava e outras 44,2% indicaram algo que atrapalhava.

Foi interessante verificar que algumas participantes relataram certos aspectos ou condições que, dependendo do caso ou circunstância, tanto podem ajudar como atrapalhar no desenvolvimento da carreira na IES. Foram mencionados, às vezes por mais de uma respondente, trinta desses aspectos em 34 formulários devolvidos, alguns com descrições detalhadas. Eis a lista dessas respostas: Acolhimento; Bom Humor; Ser Brigona/Aguerrida; Comprometimento; Criatividade; Dedicação; Dinamismo; Diplomacia; Disponibilidade; Empatia; Ser Feminista; Foco; Indiferença; Iniciativa em excesso; Intensidade; Introversão; Liderança; Motivação; Não se dedicar à pesquisa; Não ter filhos; Organização; Perfeccionismo; Posicionamento firme; Ser proativa, propositiva; Reflexão Crítica; Responsabilidade (ajuda, mas em excesso, atrapalha); Ser mulher com capacidade (ajuda, mas com família, atrapalha); Simpatia; Tomada consciente de decisões; Trabalhar muito.

TABELA 5 – Prevalência das dimensões de análise quando mencionadas como ajudando ou atrapalhando a carreira acadêmica das mulheres (N=208)

DIMENSÕES	AJUDAM		ATRAPALHAM	
	N	%	N	%
Nada indicado	49	23,6	71	34,1
Características pessoais	94	45,2	92	44,2
Condições institucionais ou de trabalho	29	13,9	19	9,1
Condições relacionais ou ambientais	36	17,3	26	12,5

Na Tabela 6 apresentamos os achados da análise bivariável entre mencionar o que ajuda e as variáveis sociodemográficas, ocupacionais e de saúde. Nesse sentido, não foi encontrada nenhuma associação significativa, com exceção para o cargo atual na IES ($p=0,045$). No entanto, isso deve ser levado com reservas, na medida em que o número da categoria Técnica Administrativo é muito reduzido, com apenas 4 respondentes.

TABELA 6 – Análise bi variável do desfecho Referiu algo que ajuda na carreira e variáveis de exposição pesquisadas (N=208)

VARIÁVEIS	Referiu algo que Favorece		
	NÃO(%)	SIM(%)	P valor
Etnia referida (IBGE)			0,966
Negra, Parda e outras	23,8	76,2	
Branca	23,5	76,5	
Vive com o cônjuge			0,143
Não	29,1	70,9	
Sim	20,2	79,8	
Tem Filhos ou Filhas			0,389
Não	27,1	72,9	
Sim	21,7	78,3	
Com quem vive em seu domicílio			0,632
Sozinha	29,7	70,3	
Família nuclear (cônjuge e/ou Prole)	22,2	77,8	
Família estendida	23,1	76,9	
Familiares com curso superior			0,331
Não	27,2	72,8	
Sim	21,3	78,7	
Nível educacional referido			0,555
Mestrado ou anterior	17,1	82,9	
Doutorado	26,1	73,9	
Pós-Doutorado	23,5	76,5	
Área do Conhecimento em que atua			0,560
Humanas, Psicologia, Comunicação e Artes	17,5	82,5	
Saúde e Profissões da Saúde	30,4	69,6	

*n=4 participantes apenas.

A Tabela 7 apresenta a análise bivariável entre mencionar algo que atrapalha na carreira e as variáveis sociodemográficas, ocupacionais e de saúde.

TABELA 7 – Análise bi variável do desfecho Referiu Algo que Atrapalha na Carreira segundo variáveis de exposição pesquisadas – N=208

VARIÁVEIS	Referiu algo que atrapalha		P valor
	NÃO (%)	SIM (%)	
Etnia referida (IBGE)			0,045
Negra, Parda e outras	21,4	78,6	
Branca	37,3	62,7	
Vive com cônjuge			0,553
Não	31,6	68,4	
Sim	35,7	64,3	
Tem Filhos ou Filhas			0,030
Não	24,3	75,7	
Sim	39,1	60,9	
Com quem vive em seu domicílio			0,106
Sozinha	29,7	70,3	
Família nuclear (cônjuge e/ou prole)	32,9	67,1	
Família estendida	61,5	38,5	
Familiares com curso superior			0,916
Não	34,6	65,4	
Sim	33,9	66,1	
Nível educacional referido			0,372
Mestrado ou anterior	37,1	62,9	
Doutorado	38,0	62,0	
Pós-Doutorado	28,4	71,6	
Área de Conhecimento em que atua			0,522
Humanas, Psicologia, Comunicação e Artes	35,0	65,0	
Saúde e Profissões da Saúde	30,4	69,6	

Foi encontrada associação significativa entre informar algo que atrapalha e ser de etnia Negra, parda ou outra ($p=0,045$). As questões étnico raciais costumam apresentar dissabores em nosso país, mesmo em se tratando de um ambiente como a universidade (Cristiane Barbosa Soares; Fabiane Ferreira Silva, 2019; Israel Jairo Santos; Patrícia Modesto Matos; Dalila Xavier França, 2020; Álvaro de Azevedo Gonzaga; Gisele Pereira Aguiar; Thainá Loise Grangeiro Campos, 2024; Felipe Tumenas Marques, 2025). Outra associação foi não ter filhos ou filhas ($p=0,030$), uma relação que não ficou muito clara mesmo tentando comparar com outros estudos similares. Poderíamos formular várias hipóteses, mas outros estudos devem ser realizados para esclarecer um pouco mais o tema (Raquel Braga Franco, 2010; Samara Gomes Aguiar; Valquiria Normanha Paes; Sonia Maria Alves de Oliveira Reis, 2019; Maria Izaíra da Silva Gil, 2020; Gisele Pimenta Oliveir, 2022; Carla Sabrina Antloga et al, 2023; Fabiane Silva, 2024). Também houve associação significativa o ter ocupado cargo de gestão antes ($p=0,037$), o que supostamente deve oferecer algum tipo de dificuldade, tanto no decorrer do exercício da função, quanto depois. Estar vinculada a IES privada ou comunitária ($p=0,028$) pode levar a estimar como possível entrave os diferentes tipos de contrato laboral, assim como a permanente possibilidade de exoneração. Já o escore no SRQ20 $\geq$ a sete pontos (0,006), é esperado sofrimento psíquico quando há condições desfavoráveis no trabalho e na carreira.

2.2. FRUSTRAÇÕES NO TRABALHO

O Formulário solicitava a descrição daquilo que fosse fonte de frustrações no trabalho na IES. Não relataram frustrações 62 participantes, 29,8 % das respondentes. Com relação às respostas que indicavam frustrações, as mesmas foram agrupadas em oito categorias: Carga horária; Sobre Alunos e Alunas; Salário, Verbas e Financiamentos; Desvalorização e Descaso; Pesquisa e Produção Científica na Universidade; Pessoas, Corpo Docente e Ambiente de Trabalho; Ideologia, Política, Normas, Regras e Condições de Trabalho; Questões de Gênero.

Cada uma das oito categorias acima merece todo um texto próprio, dadas as inúmeras questões que foram levantadas. Isso não é possível de ser feito aqui devido ao escopo do presente artigo, mas podemos pelo menos mencionar alguns aspectos de cada categoria. A carga horária, por exemplo, refere-se tanto a ser instável em cada semestre (provavelmente nas instituições privadas ou comunitárias), como ser insuficiente para dar conta do aumento da carga de trabalho, levando à realização de tarefas fora do horário de trabalho. Sobre os alunos e as alunas, apareceram frustrações tanto sobre o comportamento desinteressado por parte de alguns/as, falta de respeito e número excessivo em sala de aula, quanto sobre incertezas das docentes sobre o futuro profissional dos/as alunos/as, a falta de perspectivas existentes para os/as mesmos/as e de escassez de bolsas de estudo. Salários, verbas, financiamento são uma grande frustração relatada

associada à instabilidade profissional, a falta de incentivo, dificuldades financeiras para auto investimento (congressos, taxas de publicação).

Não se pode deixar de mencionar a participante que recebia seis reais por mês para orientar estudantes, razão pela qual desistiu dessa atividade por respeito a seu próprio currículo. Também foi mencionada a desvalorização e descaso para com a educação, a universidade e o trabalho docente. A pesquisa e a produção científica na universidade são frustrantes, pois, embora haja muita cobrança por produção, há baixo incentivo. As pessoas, o corpo docente e o ambiente de trabalho também são fonte de frustração, com abuso moral, intimidação, desavenças por orgulho, arrogância, competitividade, muito trabalho e pouco dinheiro. A lista de frustrações nessa categoria é enorme, sendo a universidade referida como um ambiente egocêntrico, com competitividade tóxica, onde nem sempre quem mais merece ganha. Mas, também, a ideologia, a política, as normas e regras e as condições de trabalho são frustrantes, cada uma em si mesma, mas, principalmente em associação umas com as outras. Além disso, embora não tenham sido mencionadas muitas (por exemplo: mesmo quando a maioria no curso é mulher, os cargos de chefia, coordenação e direção são ocupados por homens), as questões de gênero também são fontes de frustrações conforme seria de se esperar quando comparamos com outros estudos semelhantes (Patrícia Queiróz Ferreira & Janaína Maria Bueno, 2023; Kátia Reis Souza et al, 2021; Ana Louise de Carvalho Fiuza, Neide Mari de Almeida Pinto & Elenice Rosa Costa, 2016).

Como é possível verificar pelos exemplos citados acima, as frustrações são muitas, apesar de nem todas as respondentes terem mencionados sentirem-se frustradas. De acordo com Renu Jalai e Monika Rani (2023), a frustração é uma parte integral a vida, sendo que a ocorrência de vários tipos de problemas são causas de frustração. É uma emoção que ocorre em situações em que a pessoa é bloqueada, de alguma maneira, de alcançar ou realizar algum desejo ou meta, Como afirmam esse autor e essa autora, é uma relação emocional comum à oposição às nossas intenções e está relacionada à raiva, à decepção e ao desapontamento. Esse clima insatisfatório é conceituado em relação às mulheres na Academia, também é mencionado no trabalho de Denise Wilson et al (2019), incluindo assédio por estudantes e colegas, insatisfação nos departamentos e salas de aula, processos tendenciosos de contratação de profissionais, desigualdade na alocação de tarefas e responsabilidades laborais, assim como políticas e práticas que penalizam as mulheres, principalmente quando elas têm que conduzir e equilibrar suas responsabilidades familiares e de trabalho. Também Elena Stavreska et al (2023) relatam insatisfações das mulheres nesses ambientes acadêmicos individualistas e atomizados de produção e competição.

2.3. O QUE GOSTARIAM DE ESTAR FAZENDO?

Depois de explicitadas as questões mencionadas acima, foi solicitado que as respondentes dissessem o que gostariam de estar fazendo naquele momento. Muitas deixaram essa parte em

branco, mas a resposta mais frequente foi que gostam do que fazem e não querem fazer algo diferente. Depois, apareceu que gostariam de fazer o mesmo que faziam, porém em outro lugar, como na educação básica, em alguma outra IES (pública ou Federal). Também gostariam de estar fazendo pesquisa, viajar, eventualmente empreender em algum setor, trabalhar na sua profissão, escrever, cantar ou ir à praia, assim como ficar mais tempo com a família ou fazer voluntariado. Resumimos abaixo as respostas distribuídas em sete categorias, ressaltando que cada participante nem sempre escolheu apenas uma possibilidade, razão pela qual o número de respostas é maior que o número de respondentes.

1. Fazer o que fazem outro lugar (78)
2. Mudar completamente de atividade (56)
3. Fazer outras coisas (47)
4. Continuar trabalhando onde está (28)
5. Centrar o trabalho em pesquisa (25)
6. Cuidar da família e projetos pessoais (10)
7. Aposentar-se (5)

A distribuição acima do que gostariam de estar fazendo mostra que a maioria, de alguma maneira, gostaria de continuar fazendo o que faz (onde trabalha, em outro lugar, fazendo pesquisa), embora quase metade das respostas mostra o desejo de fazer outras coisas ou mudar completamente de atividade. Poucas respostas se relacionaram ao cuidado da família e pouquíssimas à aposentadoria. Podemos deduzir que, embora existam frustrações e insatisfações, o trabalho na Academia é importante para as participantes. Mesmo quando querem mudar de atividade, a atividade pretendida tem íntima relação com o que fazem dentro da Academia ou são uma extensão enriquecedora de seus afazeres, como, por exemplo, o voluntariado ou o exercício profissional para além da docência. Pouquíssimas pensaram em aposentadoria, eventualmente em função de pouca idade, pouco tempo de trabalho ou o fato de o trabalho ser central e importante em suas vidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados apresentados refletem a complexidade das barreiras e facilitadores enfrentados pelas mulheres na academia. Embora as mulheres demonstrem resiliência e competência ao destacarem características pessoais, como habilidades cognitivas e engajamento, as condições institucionais e de trabalho ainda representam desafios substanciais, com barreiras invisíveis que dificultam o pleno desenvolvimento de suas carreiras. Ao associar esses dados à figura da “desordem”, que

caracteriza as mulheres como elementos de transformação e subversão dentro de um sistema patriarcal, podemos concluir que, apesar dos avanços, as mulheres continuam a romper com normas estabelecidas e a redefinir seu papel na academia. Essa “desordem” é, na verdade, uma força catalisadora que desafia as estruturas rígidas, propondo novos paradigmas para o futuro das mulheres nas universidades e destacando a necessidade urgente de um ambiente mais inclusivo e igualitário.

Este tudo mostra ainda que as respondentes tendem a chamar a si a responsabilidade por suas carreiras, percebendo predominantemente condições pessoais como atrapalhando ou ajudando em seu desenvolvimento. Novos estudos poderão monitorar indicadores de sofrimento psíquico na inserção de mulheres na vida acadêmica, aqui identificado como expressivo. Também será importante avançar na compreensão de que papéis de gestão são destinados a mulheres e se sua distribuição é equitativa em todos os níveis de poder nas IES. Outro tema pertinente para estudos futuros é o achado de que não ter filhos pode ser prejudicial às carreiras de mulheres. Questões étnico raciais são referidas como impondo obstáculos às carreiras de mulheres em IES. Além disso, ter ocupado cargos de gestão e estar vinculada a IES privada ou comunitária foram referidos como prejudiciais, o que pode ser entendido pelo grau de desgaste, sobrecargas ou riscos de exoneração frequentemente verificados naquelas condições.

Também foi verificada associação entre escores mais elevados no SRQ20 como desfavoráveis à atividade acadêmica, associação sujeita a risco de causalidade reversa, já que a experiência insatisfatória ou desfavorável tende a determinar expressão de sofrimento. Mais citado entre as respondentes como algo que gostariam de estar fazendo foi “o mesmo em outro lugar”. Então, a maior dificuldade parece relacionada ao contexto de inserção de boa parte das respondentes e não à atividade em si. Isso sugere que as IES poderiam prestar atenção em dados como esses e buscar qualificar os ambientes de inserção das mulheres nas carreiras acadêmicas. Entre as condições mencionadas como fontes de frustração pelas respondentes, destacamos aqui alguns focos que poderiam ser priorizados pelas IES com vistas a otimizar a inserção das mulheres na carreira acadêmica e melhorar os níveis de satisfação, com menos sofrimento. São eles: carga horária mais estável e condizente com o conjunto de responsabilidades; melhores condições salariais e de investimentos em pesquisa, incluindo bolsas de estudos para estudantes e financiamentos de atividades como congressos e publicações; incremento em políticas de prevenção e enfrentamento às desigualdades de gênero e ao assédio, abuso moral e a outras formas de violência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguiar, S. G., Paes, V. N., & Reis, S. M. A. de O. (2019). Presença e atuação de mulheres mães na universidade: Dialogando com professores/as e alunas. *Revista Cenas Educacionais*, 2(2), 150-174. <https://revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/8026>

Alves, G. M., et al. (2021). Caracterizações dos/das docentes sobre gênero e relações étnico-raciais. *Brazilian Journal of Development*, 7(6), 60680-60691. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n6-444>

Antloga, C. S., Assunção, F. da S., Moraes, G. da S., & Silva, M. A. (2023). Percepção de danos físicos, psíquicos e sociais no trabalho de ser mãe universitária. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43, e253141. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003253141>

Bachelard, G. (1968). *O novo espírito científico*. Tempo Brasileiro.

Baird, M., Shaw, E., Chang, J., & Taska, B. (2018). Women and the future of work: Report 1 of the Australian Women's Working Future Project. The University of Sydney Business School. <https://doi.org/10.25910/5db0ef76585d1>

Barros, S. C. da V., & Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 30, e174090. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090>

Battisteli, B., Franceschini, É., Novais, F., & Guimarães, W. (2021). O ato de narrar e a produção do conhecimento em psicologia. *Polis e Psiquê*, 11(1), 162–182. <https://doi.org/10.22456/2238-152X.111374>

Bombassaro, L. C. (1995). *Ciência e mudança conceitual: Notas sobre epistemologia e história da ciência*. EDIPUCRS.

Borges, D. (2024, março). Mulheres são maioria na universidade, mas minoria em gestão e docência superior. Portal de Notícias da UFU – Universidade Federal de Uberlândia. <https://comunicacao.ufu.br/noticia/2024/03/mulheres-sao-maioria-na-universidade-mas-minoria-em-gestao-e-docencia-superior>

Botelho, L. de L. R., Bertin, C., Torres, D. D., & Oliveira, R. C. de. (n.d.). Carreira feminina e o teto de vidro: Uma análise bibliográfica em diferentes setores. In *Anais do Convibra Administração*. <https://www.convibra.org>

Bunge, M. (1972). *La ciencia, su método y su filosofía*. Ediciones Siglo Veinte.

Bunge, M. (1974). *Teoria e realidade*. Perspectiva.

Burke, P. (2003). *Uma história social do conhecimento: De Gutenberg a Diderot*. Zahar.

Corbett, C., & Hill, C. (2015). *The variables for women's success in engineering and computing: Solving the equation*. AAUW.

Dias Filho, M. N. do R. P., & Arruda, D. de O. (2022). As cotas raciais e os desafios para o enegrecimento do corpo docente das universidades brasileiras: uma análise a partir do contexto da Ufba. *Revista da ABPN*, 14(especial), 78–102. <https://abpnrevista.org.br/site/article/view/1445>

Ferreira, P. Q., & Bueno, J. M. (2023). Barreiras e desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente acadêmico e organizacional do setor de tecnologia da informação. *Teoria e Prática em Administração*, 13(1), 1–16. <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2023v13n1.64708>

Fiuza, A. L. de C., Pinto, N. M. de A., & Costa, E. R. (2016). Desigualdades de gênero e saúde em universidade pública: a prática dos docentes das ciências agrárias em estudo. *Educação e Pesquisa*, 42(3), 803–818. <https://doi.org/10.1590/S1517-9702201608143380>

Franco, R. B. (2010). Mãe, mulher, feminino, professora e... o falo. *Psicologia da Educação*, (30), 67–80. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752010000100006

Galán-Muros, V., Bouckaert, M., & Rosen, J. (2023). The representation of women in academia and higher-education management positions: Policy brief. UNESCO-IESALC. <https://www.iesalc.unesco.org/en/2023/03/08/the-representation-of-women-in-academia-and-higher-education-management-positions-policy-brief>

Gil, M. I. da S. (2020). Mulher, mãe e professora: desafios e ressignificações na prática docente e na pesquisa em tempos de ensino remoto. *SCIAS – Educação, Comunicação e Tecnologia*, 2(2), 75–89. <https://doi.org/10.36704/sciaseducomtec.v2i2.5036>

Glatz, E. T. M. de M. (2024). A saúde mental do docente na pós-graduação stricto sensu: uma revisão da literatura. *Plurais – Revista Multidisciplinar*, 9(esp.1), e024017. <https://doi.org/10.46996/plurais.v9iEsp.1.1218>

Gonçalves, D., Stein, A., & Kapczinski, F. (2008). Avaliação de desempenho do Self-Reporting Questionnaire como instrumento de rastreamento psiquiátrico: um estudo comparativo com o

Structured Clinical Interview for DSM-IV-TR. *Cadernos de Saúde Pública*, 24(2), 380–390. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2008000200017>

Gonzaga, Á. de A., Aguiar, G. P., & Campos, T. L. G. (2024). Desafios e perspectivas da desigualdade racial e de gênero no acesso de mulheres negras à docência em Direito no Brasil. *InSURgência – Revista de Direitos e Movimentos Sociais*, PPGDA/UNB/IPDMS. <https://periodicos.unb.br/index.php/insurgencia/article/view/51649>

Goulart, M. S. B., & Antunes, J. C. (2020). Professores: sofrimento mental na universidade pública? *Trabalho & Educação*, 29(3), 95–112. <https://doi.org/10.35699/1983-0378.2020.26538>

Gouveia, T. G., & Fiuza, A. L. de C. (2022). Desigualdades de gênero na carreira docente: fatores intervenientes. *Revista Brasileira de Pós-Graduação (RBPG)*, 18(especial), 1–27. <https://doi.org/10.21713/rbpg.v18i0.1990>

Guareschi, N. M. de F. (2008). Pesquisa em Psicologia Social: de onde viemos e para onde vamos. In N. Rivero (Org.), *Psicologia Social: estratégias, políticas e implicações* (pp. xx–xx). Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.

Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595–609. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2025). Estatísticas de gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil. <https://www.ibge.gov.br>

Jalal, R., & Rani, M. (2023). An overview on frustration: a case study of working and non-working women. *The International Journal of Indian Psychology*, 11(4), 267–270. <https://doi.org/10.25215/1104.063>

Kaplan, M. (1979). *La ciencia en la sociedad y en la política*. Sep Diana.

Kasper, L. da S., & Scherman, L. B. (2014). Prevalência de transtornos mentais comuns e fatores associados em usuárias de um Centro de Referência de Assistência Social de Canoas/RS. *Aletheia*, 45, 168–176. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942014000200013

Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In H. Hirata, H. L. D. Laborie, & D. Senotier (Orgs.), *Dicionário Crítico do Feminismo* (pp. 67–75). Ed. UNESP.

Kuhn, T. (2013). *A estrutura das revoluções científicas*. Perspectiva.

Marques, F. (2024, junho 25). As chances das mulheres na universidade. Pesquisa Fapesp. <https://revistapesquisa.fapesp.br/as-chances-das-mulheres-na-universidade/>

Marques, F. T. (2025). Análise do perfil dos professores do Ensino Superior brasileiro de 2000 a 2019. *Revista Internacional de Educação Superior*, 11, 1–14. <https://doi.org/10.54312/ries.v11.e2025019>

Maturana, H. (2001). *Cognição, ciência e vida cotidiana*. UFMG.

Nascimento, E. M., Cornacchione, E., & Garcia, M. C. (2024). A dor nos tempos da COVID-19: transtorno de adaptação nos professores do ensino superior brasileiro. *EDUR – Educação em Revista*, 40, e38823. <https://doi.org/10.1590/0102-4698202438823>

Oliveira, G. P. (2022). A universidade acolhe mulheres-mães? UNB Notícias. Universidade de Brasília.

Oliveira-Cruz, M. F., & Wottrich, L. (2023). Desigualdades de gênero no subcampo científico da comunicação: o teto de vidro no quintal. *MATRIZES*, 17(1), 141–163. <https://doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v17i1p141-163>

Parker, P. (2015). The historical role of women in Higher-Education. *Administrative Issues Journal: Connecting Education, Practice, and Research*, 5(1), 3–14. <https://doi.org/10.5929/2015.5.1.1>

Peralta, R. M. (2024, fevereiro 14). Com 3,9 mil professoras, mulheres são maioria nas universidades estaduais. Paraná Inteligência Artificial.

Piaget, J. (1976). *A situação das ciências do homem no sistema das ciências*. Livraria Bertrand.

Pinheiro, L. (2023). Quando o teto de vidro se torna de concreto: a sub-representação de mulheres negras nos postos diretivos do executivo federal entre 1999 e 2020. In F. G. Lopez & J. C. Cardoso Jr. (Orgs.), *Trajetórias da burocracia na nova república: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985–2020)* (pp. xx–xx). IPEA.

Pinto e Silva, E. (2015). Adoecimento e sofrimento de professores universitários: dimensões afetivas e ético-políticas. *Revista de Psicologia: Teoria e Prática*, 17(1), 61–71. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872015000100006

Ribeiro, F. (2023, março 3). Por que as mulheres são maioria na pós-graduação, mas ocupam menos da metade dos cargos de docência nas universidades? *Jornal da UNESP*. <https://jornal.unesp.br/2023/03/03/por-que-as-mulheres-sao-maioria-na-pos-graduacao-mas-ocupam-menos-da-metade-dos-cargos-de-docencia-nas-universidades/>

Rocha, R. H., et al. (2017). Uso de apps para promoção de cuidados à saúde. *Anais do Seminário de Tecnologias Aplicadas em Educação e Saúde*.

Santos, I. J., Matos, P. M., & França, D. X. (2020). Araça e o gênero na docência do ensino superior. *Anais do XIV Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade – EDUCON*, 14(10), 2–18.

Santos, J. P., & Rodrigues, M. C. S. (2021). O teto de cristal: considerações a respeito da participação da mulher nas áreas de ciências e tecnologia. *Brazilian Journal of Development*, 7(6), 57415–57432. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n6-107>

Santos, B. de S. (2002). *Um discurso sobre as ciências*. Edições Afrontamento.

Sardar, Z. (2000). *Thomas Kuhn and the Science Wars*. Icon Books.

Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71–99.

Sena, B. A. C., & Lima, A. I. O. (2021). O sofrimento mental e a docência de ensino superior em enfermagem. *Psicologia e Saúde em Debate*, 7(1), 241–255. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V7N1A17>

Silva, F. (2024). Relato de uma professora pesquisadora e mãe aos 40 anos: um apelo pelo direito de ser cientista e mãe! *Divulga-CI – Revista de Divulgação Científica em Ciência da Informação*, 2(5). <https://www.divulgaci.labci.online/v-2-n-5-maio-2024/relato-de-uma-professora-pesquisadora-e-mae-aos-40-anos-um-apelo-pelo-direito-de-ser-cientista-e-mae-por-fabiane-silva/>

Soares, C. B., & Silva, F. F. (2019). Raça e gênero no corpo docente da Universidade do Pampa. *Portal Seer*, 5(3), 30–52. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/cadgendiv>.

Soares, N. M., & Rossetto, E. (2024). Saúde mental e docência no ensino superior: uma pesquisa bibliográfica. [s.l.]. (Trabalho não publicado).

Souza Junior, J. C., Seidl, E. M. F., & Chatelard, D. S. (2024). Docentes universitários e a vivência de sofrimento psíquico: uma pesquisa bibliográfica. *Cadernos da Fucamp*, 25, 80–98. <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/3262>

Souza, K. R., et al. (2021). Trabalho docente, desigualdade de gênero e saúde em universidade pública. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(12), 5925–5934. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.34122020>

Stavreska, E. B., et al. (2023). Of love and frustration as Post-Yugoslav Women Scholars: Learning and unlearning the colonality of IR in the context of Global North academia. *International Political Sociology*, 17, 1–20. <https://doi.org/10.1093/ips/olab054>

Strey, M. N., Horta, R., & Cabral, S. (2024). *Mulheres na academia*. Editora Feevale-ASPEUR.

Tostes, M. V., et al. (2024). Sofrimento mental de professores do ensino público. *Saúde em Debate*, 42(116), 87–99. <https://doi.org/10.1590/0103-1104202211616>

Tundis, A. G. O., & Monteiro, J. K. (2018). Ensino superior e adoecimento docente: um estudo em uma universidade pública. *Psicologia da Educação*, 46, 1–10. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752018000100001

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization – UNESCO. (2021). *Women in higher education: Has the female advantage put an end to gender inequalities?* UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean – IESALC.

Venturini, A. C. (2017). A presença das mulheres nas universidades brasileiras: um panorama de desigualdade. In *Anais Eletrônicos do 13º Mundos de Mulheres & Fazendo Gênero* 11.

Wilson, D., et al. (2019). Need satisfaction and need frustration among women and men faculty in engineering: A self-determination perspective. *American Society for Engineering Education*, 126th Annual Conference and Exposition.