



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

DOUTORADO EM PSICOLOGIA

EXAME DE DEFESA

ERICA KARINE SANTANA SANTOS

**PROFISSÃO E GÊNERO: OS DESAFIOS DE MULHERES EM
CARREIRAS CONTRANORMATIVAS**

Profession and gender: the challenges of women in counter-normative careers

São Cristóvão/SE

Fevereiro/2026

ERICA KARINE SANTANA SANTOS

**PROFISSÃO E GÊNERO: OS DESAFIOS DE MULHERES EM
CARREIRAS CONTRANORMATIVAS**

Profession and gender: the challenges of women in counter-normative careers

Tese apresentada no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Sergipe – UFS, na linha de pesquisa Saúde e Desenvolvimento Humano, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Elder Cerqueira-Santos.

São Cristóvão/SE

Fevereiro/2026

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

Santos, Erica Karine Santana
S237p Profissão e gênero: os desafios de mulheres em carreiras
contranormativas = Profession and gender: the challenges of
women in counter-normative careers / Erica Karine Santana
Santos ; orientador Elder Cerqueira - Santos. – São Cristóvão,
SE, 2026.
214 f.; il.

Tese (doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de
Sergipe, 2026.

1. Psicologia. 2. Gênero. 3. Mulheres. 4. Profissões. 5.
Mulheres nas profissões. I. Cerqueira - Santos, Elder, orient. II.
Título.

CDU 159.9:305

ERICA KARINE SANTANA SANTOS

**PROFISSÃO E GÊNERO: OS DESAFIOS DE MULHERES EM CARREIRAS
CONTRANORMATIVAS**

Profession and gender: the challenges of women in counter-normative careers

Aprovada em __/__/____

Prof. Dr. Elder Cerqueira-Santos
Universidade Federal de Sergipe, Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Orientador/Presidente

Prof. Dr^a. Dandara Barbosa Palhano Silva
Universidade Federal de Sergipe, Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Avaliadora interna

Prof^a. Dr^a. Luciana Maria Maia Viana
Universidade de Fortaleza, Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Avaliadora externa

Prof^a. Dr^a. Hyalle Abreu Viana
Universidade Federal da Paraíba
Avaliadora externa

Prof^a. Dr^a. Suzana Almeida Araújo
Universidade Federal de Minas Gerais
Avaliadora externa

À minha avó Rosália Abreu (*in memoriam*), com muito amor e saudade.

AGRADECIMENTOS

Um dia, tudo isso foi apenas um sonho... um sonho que Deus plantou em meu coração e que hoje me concede a graça de ser realizado. No entanto, essa conquista não teria sido possível sem a presença, o suporte e o cuidado de tantas pessoas especiais que Deus colocou em minha vida ao longo dessa caminhada. Assim, com o coração cheio de gratidão, registro aqui meus mais sinceros agradecimentos a todos que, de alguma forma, caminharam comigo e contribuíram para que eu chegasse até este momento.

Agradeço primeiramente a Deus, por me conceder saúde, disposição, força e persistência ao longo dessa extensa e desafiadora caminhada que foi o processo de doutoramento. Obrigada, Pai, por tua proteção e cuidado constantes, por me manter firme na fé em meio aos inúmeros desafios dessa trajetória e por todas as graças concedidas. Até aqui, o Senhor me sustentou; por isso, “Tudo é do Pai, toda honra e toda glória, é dele a vitória alcançada e a minha vida”.

Aos meus pais, Rosângela e José, minha base e meu porto seguro, que nunca mediram esforços em prol da minha educação e da minha formação. Cresci ouvindo minha mãe dizer que a melhor herança que se pode deixar para os filhos é o estudo, e essa frase sempre foi acompanhada por atitudes concretas: as renúncias que eles fizeram para que eu pudesse estudar parte da minha vida em escola particular, o esforço de custear uma faculdade particular em uma cidade mais próxima da nossa casa (em um época que era difícil se deslocar para a capital) e, anos depois, o apoio firme quando precisei deixar meu emprego para cursar o Mestrado (foi justamente essa conquista que tornou possível que agora eu esteja finalizando o Doutorado). Dentre tantas evidências do amor e do apoio que eles sempre dedicaram a mim, essas são as maiores provas de que minha formação e a realização dos meus sonhos também foram prioridade para os meus pais. Sem vocês, eu não seria Doutora. Eu amo vocês.

Aos meus amados avós, Rosália e João (in memoriam), que sempre me cercaram de amor, cuidado e proteção, e que hoje representam, em minha vida, o significado mais profundo de saudade. No final do Mestrado, meu avô partiu; e agora, na reta final do Doutorado, minha avó também partiu. Encerrar esses dois ciclos acadêmicos atravessando perdas tão significativas não foi fácil, especialmente no Doutorado, já que minha avó sempre foi uma grande incentivadora dos meus estudos e da minha trajetória acadêmica, sempre conversando comigo sobre o doutorado, acompanhando cada etapa e, com carinho, perguntando sobre o andamento e quando chegaria a sua conclusão, momento que ela não pôde presenciar. Vó, sua neta será Doutora, e sei que, onde a senhora estiver, está feliz por essa conquista. Essa vitória também é nossa.

Ao meu orientador, Professor Dr. Elder Cerqueira, meu maior exemplo de professor, pesquisador e orientador. Elder, muito obrigada por toda a orientação ao longo desta trajetória, mas, sobretudo, por conduzir esse processo de forma tão empática e acolhedora. Sua forma de orientar, pautada no respeito, na escuta e no cuidado com os processos acadêmicos e humanos foi um diferencial fundamental na minha caminhada na pós-graduação. A pesquisadora e a professora que sou hoje carregam muito dos ensinamentos, das oportunidades e da confiança que você depositou em mim ao longo desses anos. Sou profundamente grata por tudo que aprendi sob sua orientação.

Às minhas amigas que formam o meu trio das Meninas Superpoderosas, Jéssica e Helen, minhas companheiras de força, coragem e afeto, que estiveram ao meu lado em cada etapa dessa trajetória. Sou grata pela compreensão diante das minhas ausências, dos momentos em que precisei priorizar estudos, prazos e escritas, e, ainda assim, senti que vocês permaneciam ali, torcendo, acreditando e celebrando cada conquista comigo. Obrigada também pelos dias em que não conseguíamos fazer um programa de amigas ou nos encontrar como gostaríamos, mas,

ainda assim, dávamos um jeito de trabalhar juntas na casa de alguma de nós, só para podermos “estar juntas”. Obrigada por serem quem são e por permanecerem ao meu lado. Amo vocês!

Aos meus amigos, Leo e Kauan, sou profundamente grata por ter vocês na minha vida. Mesmo quando a distância era realidade, a presença de vocês sempre foi constante, no apoio, nas palavras de incentivo e na torcida sincera. Ao longo de toda a minha trajetória acadêmica, vocês foram impulso, foram suporte e foram lembrança viva de que eu era capaz, mesmo quando eu mesma duvidava. Obrigada por acreditarem tanto em mim, por vibrarem com cada aprovação (desde a do mestrado), cada conquista e cada pequeno avanço.

Às professoras membras da banca: Dr^a. Luciana Maria Maia, Dr^a. Hyalle Abreu, Dr^a. Dandara Palhano e Dr^a. Suzana Almeida; mulheres que admiro e que, de diferentes formas, atravessaram e marcaram a minha trajetória acadêmica. Sempre tive muita convicção de que gostaria de ser avaliada por uma banca composta exclusivamente por mulheres, especialmente em um estudo que se dedica a discutir o trabalho exercido por mulheres. Trata-se de uma decisão coerente com o próprio campo de investigação e com o reconhecimento da produção intelectual e científica de pesquisadoras. Ter vocês nesse espaço fortalece, legitima e torna esse momento ainda mais significativo. Muito obrigada pela disponibilidade, pelo cuidado na leitura e pelas contribuições a minha tese.

Aos colegas do grupo de pesquisa Cognus-UFS, pela partilha constante e pelas valiosas contribuições acadêmicas. Foi um privilégio dividir essa trajetória com pessoas tão dedicadas, comprometidas com a ciência e engajadas com a produção de conhecimento. Agradeço, em especial, a Clara, Isabelle, Jamille, Hênio, Mozer, Baruc, Sanches, João e Daniel, pela vivência construída na pós-graduação, pelos vínculos que formamos, pelos cafezinhos e boas risadas que tornaram os dias mais leves e, também, por toda a disponibilidade em contribuir com o desenvolvimento do meu trabalho, especialmente nos momentos de discussão e troca nas reuniões do grupo.

Às minhas alunas de iniciação científica, que caminharam comigo na construção das pesquisas e na realização das coletas de dados. Agradeço pelo comprometimento, pela responsabilidade, pela dedicação e pelo cuidado com cada etapa do processo de pesquisa. Sei que o trabalho de campo exige organização, disponibilidade, sensibilidade e, muitas vezes, esforço para conciliar com as demais demandas acadêmicas, e vocês estiveram presentes com seriedade e parceria.

Às mulheres que participaram desta pesquisa (estudantes de graduação e professoras), minha profunda gratidão pela disponibilidade, confiança e generosidade em compartilhar suas experiências, percepções e trajetórias. A participação de cada uma foi fundamental para a construção deste trabalho e para tornar possível a investigação sobre a realidade acadêmica e profissional de mulheres em áreas contranormativas. Este estudo só existe porque vocês aceitaram dividir histórias, desafios, conquistas e reflexões, contribuindo para dar visibilidade a vivências que muitas vezes permanecem silenciadas. Muito obrigada por confiarem na pesquisa e por fazerem parte desta construção.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pela concessão da bolsa de doutorado, que foi fundamental para a viabilização desta trajetória acadêmica. Meu sincero agradecimento pelo apoio à pesquisa e pelo investimento na formação de pesquisadores e no fortalecimento da ciência brasileira.

E é sustentada por todas essas mãos, presenças e histórias que também olho para a minha própria trajetória e reconhecimento de onde eu vim. A menina que cresceu na zona rural, mais especificamente no Povoado Paracatu do Meio (Simão Dias – SE), que construiu grande parte da sua vida escolar na rede pública de ensino e que, muitas vezes, enfrentou a poeira e a lama para chegar à escola, agora se torna Doutora. Essa conquista carrega uma história de persistência, de luta e de crença no poder transformador da educação. Afinal, como diz a frase de autoria desconhecida: “Quando se nasce pobre, ser estudioso é o maior ato de rebeldia contra

o sistema”. Que essa trajetória continue sendo guiada pelo compromisso permanente de transformar realidades, ampliando possibilidades e abrindo caminhos para que outras mulheres também possam ocupar, com dignidade e reconhecimento, os espaços que historicamente lhes foram negados.

*me levanto
sobre o sacrificio
de um milhão de mulheres
que vieram antes
e penso
o que é que eu faço
para tornar essa montanha mais alta
para que as mulheres que vierem
depois de mim
possam ver além.
(Rupi Kaur)*

RESUMO

O mundo do trabalho é organizado de acordo com uma série de princípios, dentre eles está o princípio de gênero. As relações de gênero ancoradas no machismo e no sexismo continuam sendo muito presentes em nossa sociedade. Essas relações, construídas ao longo da história, definem quais papéis sociais são atribuídos a homens e mulheres. As construções sociais acerca de papéis de gênero contribuem para o desenvolvimento de crenças sobre as profissões, o que leva a uma ideia de que existem “profissões femininas” e “profissões masculinas”, e que são necessárias características e habilidades próprias de cada gênero para a execução de determinadas tarefas. Houve um aumento na inserção de mulheres nas profissões ainda consideradas hegemonicamente masculinas, mas esses avanços ainda vão de encontro a concepções sexistas presentes no mundo acadêmico e profissional. Diante desse pressuposto, desenvolveu-se a presente tese de doutorado que tem como objetivo geral compreender os desafios encontrados por mulheres que optaram por seguir carreiras contranormativas, desde o seu ingresso no ambiente acadêmico até a inserção no mercado de trabalho. Para viabilizar essa proposta, foram realizados cinco estudos, que estruturam a tese em 5 capítulos. O Capítulo 1 trata-se de uma Revisão Sistemática da Literatura que buscou analisar a produção científica acerca da inserção de mulheres em contextos acadêmicos e profissionais contranormativos. Seus resultados apontam que existem entraves relacionados à entrada e permanência, por parte das mulheres, em espaços masculinizados. Apesar da inserção em carreiras contranormativas tender ao crescimento, os estereótipos e papéis de gênero ainda assumem local de destaque nas decisões voltadas ao mundo do trabalho. O Capítulo 2 trata-se de um estudo teórico que teve como objetivo discutir o sexismo na educação superior, com ênfase nas experiências vividas por mulheres estudantes e professoras em diferentes áreas do conhecimento. As experiências das estudantes universitárias são marcadas por descrédito intelectual, assédio e necessidade constante de provar competência; as professoras, por sua vez, enfrentam barreiras relacionadas

à credibilidade, à maternidade e à ascensão na carreira científica. O sexismo na educação superior é um fenômeno persistente e multifacetado, que se apresenta tanto em ações explícitas quanto em práticas simbólicas e institucionais. O Capítulo 3 apresenta um estudo empírico, de caráter exploratório e transversal, cujo objetivo foi investigar a representatividade feminina em cursos hegemonicamente associados ao masculino na Universidade Federal de Sergipe (UFS), bem como analisar as crenças das estudantes acerca de suas trajetórias profissionais em função do gênero. Entre os instrumentos utilizados, destaca-se o Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade (ICEB), que avalia um conjunto de crenças relacionadas às atitudes e aos comportamentos do indivíduo em relação a si próprio, ao trabalho e ao posicionamento frente às mudanças na carreira. Entre os fatores que compõem a escala, o fator Otimismo apresentou a menor média. Esse fator contempla aspectos relacionados à capacidade de lidar com erros e com possíveis dificuldades ao longo do percurso profissional. A baixa pontuação nesse fator pode estar associada ao fato de que mulheres inseridas em cursos majoritariamente masculinos tendem a enfrentar obstáculos e desafios específicos que não são vivenciados, na mesma medida, por seus colegas homens. O Capítulo 4 também corresponde a um estudo empírico, de caráter exploratório e transversal, cujo objetivo foi comparar a realidade de mulheres ingressantes em cursos hegemonicamente masculinos da Universidade Federal de Sergipe (UFS) com os dados obtidos no estudo anterior. Os resultados indicaram, novamente, menor média no fator Otimismo. Em contrapartida, a maior média foi observada no fator Autonomia, o que pode estar relacionado à necessidade de que mulheres nesses contextos desenvolvam maior senso de autoeficácia e independência como estratégia para legitimar sua competência em espaços historicamente masculinizados. O Capítulo 5 trata-se de um estudo qualitativo de caráter exploratório e transversal, que teve como objetivo analisar os desafios e obstáculos vivenciados por mulheres para a inserção no mercado de trabalho e consolidação de suas carreiras em contextos profissionais contranormativos. Os resultados evidenciam que as

trajetórias profissionais são atravessadas por múltiplos marcadores estruturais e relacionais. Destacam-se a sub-representação feminina, a necessidade constante de comprovação de competência, experiências de preconceito explícito e velado, bem como desafios relacionados à ascensão profissional e ao reconhecimento institucional. De forma integrada, a tese evidencia que as desigualdades de gênero em carreiras contranormativas constituem fenômeno estrutural, produzido ao longo das trajetórias formativas e profissionais e sustentado por mecanismos institucionais, simbólicos e relacionais que limitam o acesso, a permanência e o reconhecimento das mulheres. Ao articular evidências teóricas e empíricas, o estudo amplia a compreensão sobre a contranormatividade de gênero no ensino superior e oferece subsídios para o desenvolvimento de políticas públicas e estratégias institucionais voltadas à promoção da equidade de gênero na ciência e no trabalho, contribuindo para a construção de contextos acadêmicos e profissionais mais justos e inclusivos.

Palavras-chave: Mulheres. Gênero. Profissão. Carreira. Contranormatividade

ABSTRACT

The world of work is organized according to a series of principles, among them the principle of gender. Gender relations anchored in machismo and sexism continue to be very present in our society. These relations, constructed throughout history, define which social roles are assigned to men and women. Social constructions about gender roles contribute to the development of beliefs about professions, leading to the idea that there are "feminine professions" and "masculine professions," and that characteristics and skills specific to each gender are necessary for the execution of certain tasks. There has been an increase in the inclusion of women in professions still considered predominantly male, but these advances still clash with sexist conceptions present in the academic and professional world. Based on this premise, this doctoral thesis was developed with the general objective of understanding the challenges faced by women who have chosen to pursue counter-normative careers, from their entry into academia to their insertion into the job market. To make this proposal feasible, five studies were conducted, structuring the thesis into 5 chapters. Chapter 1 is a Systematic Literature Review that sought to analyze the scientific production regarding the inclusion of women in counter-normative academic and professional contexts. Its results indicate that there are obstacles related to women's entry and permanence in masculinized spaces. Despite the growing trend of inclusion in counter-normative careers, stereotypes and gender roles still occupy a prominent place in decisions related to the world of work. Chapter 2 is a theoretical study that aimed to discuss sexism in higher education, with an emphasis on the experiences of female students and professors in different fields of knowledge. The experiences of female university students are marked by intellectual discrediting, harassment, and a constant need to prove competence; female professors, in turn, face barriers related to credibility, motherhood, and career advancement in science. Sexism in higher education is a persistent and multifaceted

phenomenon, manifesting itself in both explicit actions and symbolic and institutional practices. Chapter 3 presents an empirical, exploratory, and cross-sectional study that aimed to investigate female representation in courses predominantly associated with men at the Federal University of Sergipe (UFS), as well as to analyze female students' beliefs about their professional trajectories in relation to gender. Among the instruments used, the Career and Employability Beliefs Inventory (ICEB) stands out. This inventory assesses a set of beliefs related to an individual's attitudes and behaviors towards themselves, their work, and their positioning in relation to career changes. Among the factors that make up the scale, the Optimism factor presented the lowest average. This factor encompasses aspects related to the ability to deal with errors and potential difficulties throughout one's professional path. The low score on this factor may be associated with the fact that women enrolled in predominantly male courses tend to face specific obstacles and challenges that are not experienced to the same extent by their male colleagues. Chapter 4 also corresponds to an empirical, exploratory, and cross-sectional study, whose objective was to compare the reality of women entering predominantly male courses at the Federal University of Sergipe (UFS) with the data obtained in the previous study. The results again indicated a lower average in the Optimism factor. In contrast, the highest average was observed in the Autonomy factor, which may be related to the need for women in these contexts to develop a greater sense of self-efficacy and independence as a strategy to legitimize their competence in historically masculinized spaces. Chapter 5 is a qualitative, exploratory, and cross-sectional study that aimed to analyze the challenges and obstacles faced by women in entering the labor market and consolidating their careers in counter-normative professional contexts. The results show that professional trajectories are traversed by multiple structural and relational markers. Key factors include female underrepresentation, the constant need to prove competence, experiences of explicit and veiled prejudice, as well as challenges related to professional advancement and institutional recognition. In an integrated manner, the thesis

demonstrates that gender inequalities in counter-normative careers constitute a structural phenomenon, produced throughout formative and professional trajectories and sustained by institutional, symbolic, and relational mechanisms that limit women's access, retention, and recognition. By articulating theoretical and empirical evidence, the study broadens the understanding of gender counter-normativity in higher education and offers support for the development of public policies and institutional strategies aimed at promoting gender equity in science and work, contributing to the construction of fairer and more inclusive academic and professional contexts.

Keywords: Women. Gender. Profession. Career. Counter-normativity.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....	21
LISTA DE SIGLAS/ABREVIATURAS.....	24
APRESENTAÇÃO	26
Referências.....	32
CAPÍTULO I.....	34
Desafios encontrados por mulheres em contextos profissionais contranormativos: uma revisão sistemática	34
Resumo.....	34
Abstract.....	34
Resumen.....	35
Introdução.....	35
<i>Contextos profissionais e acadêmicos contranormativos</i>	37
Método	38
Resultados.....	39
<i>Mulheres no ambiente acadêmico</i>	42
<i>Mulheres nas áreas STEM</i>	47
<i>Mulheres e liderança</i>	50
<i>Mulheres e extrativismo</i>	53
<i>Mulheres na Segurança Pública</i>	55
<i>Mulheres em outros contextos contranormativos</i>	56
Discussão	58
Considerações finais.....	62
Referências.....	63
Capítulo II.....	73
Entre desafios e conquistas: Mulheres e o Sexismo na Educação Superior	73
Introdução.....	73
<i>O Sexismo e suas manifestações</i>	74
Sexismo, Papéis de Gênero e Estereótipos: Determinantes dos espaços ocupados pelas mulheres.....	77
<i>O sexismo na educação superior</i>	80
<i>Vivências de estudantes</i>	80
<i>Vivências de Professoras</i>	83
Considerações finais.....	87
Capítulo III.....	94
Representatividade feminina em cursos hegemonicamente vistos como masculinos e crenças sobre a carreira em função do gênero.....	94

Introdução.....	94
Método	96
Participantes	96
Instrumentos	98
Procedimentos	99
Resultados e Discussão	101
Considerações finais	124
Referências.....	125
Capítulo IV	128
Representatividade feminina em cursos hegemonicamente vistos como masculinos e crenças sobre a carreira em função do gênero: um estudo comparativo	128
Introdução.....	128
Método	130
Participantes	131
Instrumentos	133
Procedimentos	135
Resultados	136
Escala de Papéis de Gênero (EPG)	137
Questionário de Motivações e Expectativas para a Escolha Profissional - QMEP.....	140
Discussão	142
Considerações finais	145
Referências.....	146
Capítulo V	149
Gênero, docência e contranormatividade: análise de trajetórias profissionais no ensino superior	149
Introdução.....	149
Método	152
Participantes	153
Instrumentos	154
Resultados E Discussão	157
Eixo 1	157
Eixo 2	164
Eixo 3	172
Conclusão.....	182
Referências.....	184
INTEGRAÇÃO DOS ESTUDOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS	191
APÊNDICES.....	199

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido utilizado no capítulo III e IV	199
APÊNDICE B - Questionário de dados sociodemográficos utilizado no capítulo III e IV	201
APÊNDICE C - Questionário de motivações e expectativas sobre a profissão utilizado no capítulo III e IV	203
APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido utilizado no capítulo V	205
APÊNDICE E – Questionário Sociodemográfico utilizado no capítulo V	208
APÊNDICE F - Entrevista semiestruturada utilizada no capítulo V	209
ANEXOS	211
ANEXO A - Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade (ICEB) utilizado no capítulo III e IV	211
ANEXO B – Escala de Papéis de Gênero utilizada no capítulo III e IV	214

LISTA DE TABELAS

Capítulo I

Tabela 1 Categorização dos estudos.....	41
--	----

Capítulo III

Tabela 1 Dados sociodemográficos da amostra.....	97
Tabela 2 Fatores da Escala ICEB.....	101
Tabela 3 Escala de Papéis de Gênero.....	102
Tabela 4	103
Tabela 5	104
Tabela 6	104
Tabela 7	104
Tabela 8	105
Tabela 9	105
Tabela 10	106
Tabela 11	107
Tabela 12	107
Tabela 13	107
Tabela 14	108
Tabela 15	109
Tabela 16	109
Tabela 17	110
Tabela 18	110
Tabela 19 Correlação de Spearman - Dimensão Feminilidade (EPG) e Idade.....	111

Capítulo IV

Tabela 1 Dados sociodemográficos da amostra.....	132
Tabela 2. Média dos Fatores da ICEB.....	137
Tabela 3 Médias da Escala de Papéis de Gênero (EPG).....	138
Tabela 4 Médias de características de feminilidade da Escala de Papéis de Gênero (EPG).....	138

Tabela 5 Médias de características de Masculinidade da Escala de Papéis de Gênero (EPG).....	139
Tabela 6 Médias do Questionário de Motivações e Expectativas para a Escolha Profissional – QMEP.....	141

Capítulo V

Tabela 1 Dados sociodemográficos da amostra.....	154
---	-----

LISTA DE FIGURAS

Capítulo I

Figura 1.....	40
----------------------	-----------

Capítulo III

Figura 1.....	111
Figura 2.....	113
Figura 3.....	113
Figura 4.....	115
Figura 5.....	115
Figura 6.....	116
Figura 7.....	117
Figura 8.....	118
Figura 9.....	118
Figura 10.....	119
Figura 11.....	119
Figura 12.....	120
Figura 13.....	121
Figura 14.....	121
Figura 15.....	122
Figura 16.....	123
Figura 17.....	123

Capítulo IV

Figura 1.....	137
Figura 2.....	139
Figura 3.....	140
Figura 4.....	142

LISTA DE SIGLAS/ABREVIATURAS

ANOVA – Análise de Variância

CAAE – Certificado de Apresentação para Apreciação Ética

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CNS – Conselho Nacional de Saúde

COPES – Coordenação de Pesquisa

DP – Desvio Padrão

Ed. – Editores

EPG – Escala de Papéis de Gênero

ICEB – Inventário sobre Crenças de Carreira e Empregabilidade

ICTs – Instituições Científicas e Tecnológicas

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

JASP – Jeffrey’s Amazing Statistics Program

MEC – Ministério da Educação

NITs – Núcleos de Inovação Tecnológica

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

PePsic – Periódico Eletrônico de Psicologia

POSGRAP – Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa

PQ – Produtividade em Pesquisa

PRISMA – Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses

PUCPR – Pontifícia Universidade Católica do Paraná

QMEP – Questionário de Motivações e Expectativas sobre a Profissão

SciELO – Scientific Electronic Library Online

SIGAA – Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

STEM – Science, Technology, Engineering and Mathematics

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TICs – Tecnologias da Informação e Comunicação

TSA – Teoria do Sexismo Ambivalente

UFS – Universidade Federal de Sergipe

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

WEF – World Economic Foru

APRESENTAÇÃO

A presente tese insere-se em uma trajetória de investigação que tem origem ainda na graduação da pesquisadora, período em que seu interesse pelos temas relacionados à escolha profissional e à construção de carreiras já se encontrava delineado, tendo sido esse campo o eixo central de seu trabalho de conclusão de curso. Foi, contudo, no âmbito do Mestrado em Psicologia que esse interesse passou a ser aprofundado a partir de uma perspectiva de gênero, com foco na análise dos estereótipos de gênero e de sua influência no julgamento de adolescentes acerca das profissões (Santos, 2021). Naquela pesquisa, investigou-se de que modo os estereótipos de gênero incidiam sobre as percepções relativas à existência de profissões consideradas masculinas e femininas. Os resultados evidenciaram a persistência de estereótipos rígidos, especialmente no que se refere à rejeição da presença feminina em profissões socialmente associadas aos papéis de gênero masculino, indicando que o sexismo operava como um fator impeditivo para que mulheres pudessem escolher e ocupar determinadas profissões.

Esses achados permitiram compreender que a desigualdade de gênero não se restringe ao momento da inserção no mercado de trabalho, mas começa a ser construída precocemente, no âmbito das representações sociais e das expectativas associadas aos papéis de gênero. No entanto, ao evidenciar os efeitos dos estereótipos no plano das escolhas e dos julgamentos, a pesquisa de mestrado também suscitou novas questões acerca do que ocorre quando mulheres, apesar dessas barreiras, ingressam efetivamente em profissões consideradas contranormativas. Desse modo, impôs-se a necessidade de deslocar o foco analítico do plano das crenças e representações de adolescentes em processo de escolha profissional para o plano das experiências concretas vivenciadas por mulheres que ingressam e constroem trajetórias em carreiras consideradas contranormativas.

É nesse movimento de aprofundamento que se insere a presente tese de doutorado, que tem como objetivo compreender os desafios encontrados por mulheres que optam por seguir carreiras contranormativas, desde o seu ingresso no ambiente acadêmico até a inserção no mercado de trabalho. Ao investigar não apenas os processos de escolha, mas também as trajetórias acadêmicas e profissionais dessas mulheres, esta tese busca dar continuidade e ampliar os resultados obtidos no mestrado, articulando a análise dos estereótipos de gênero às experiências de inserção, permanência e consolidação no mercado de trabalho. Assim, a presente pesquisa parte da constatação de que a normatividade de gênero não apenas orienta escolhas, mas também estrutura desigualdades materiais e simbólicas ao longo das carreiras, configurando-se como um elemento central na compreensão das assimetrias de gênero no mundo do trabalho.

Nesse sentido, compreender a escolha profissional e as trajetórias ocupacionais implica reconhecer que escolher um trabalho ou uma profissão corresponde a escolher a forma pela qual o indivíduo deseja participar do mundo social (Soares, 2016). Trata-se de uma decisão de grande relevância ao longo da vida, uma vez que o valor social atribuído ao sujeito está fortemente associado à atividade que exerce, assim como sua identidade pessoal se articula de modo significativo ao trabalho (Basso, 2008). O mundo do trabalho, por sua vez, organiza-se segundo princípios que extrapolam a lógica estritamente econômica, incidindo sobre as trajetórias de trabalhadores e trabalhadoras; entre esses princípios, destaca-se o gênero (Daniel, 2011). Os processos de socialização e educação de meninos e meninas ocorrem de forma distinta ao longo do desenvolvimento e produzem, na vida adulta, condições desiguais para a construção das trajetórias acadêmicas e profissionais (Narimatsu & Duque, 2020).

As relações de gênero, ancoradas historicamente em estruturas de machismo e sexismo, continuam a delinear expectativas sociais distintas para homens e mulheres, definindo papéis considerados adequados e legítimos para cada grupo (Silva & Mendes, 2015). A situação

diferencial observada no campo do trabalho é explicada por essa construção histórica dos papéis de gênero, que atribuiu às mulheres, prioritariamente, as responsabilidades domésticas e de cuidado (associadas ao espaço privado) e aos homens o provimento financeiro (vinculado ao espaço público) (Chies, 2010). Essas construções sociais contribuem para a formação de crenças sobre as profissões, sustentando a ideia de que existem ocupações “femininas” e “masculinas”, associadas a supostas habilidades e características naturais de cada gênero (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2020). Os estereótipos profissionais, assim, derivam de expectativas normativas acerca do que se espera socialmente de mulheres e de homens (Chies, 2010, Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022).

A inserção progressiva das mulheres em profissões, cargos e espaços historicamente ocupados por homens tensiona esse modelo de divisão sexual do trabalho, ao questionar a naturalização das competências associadas a cada gênero (Daniel, 2011). Entretanto, o ambiente laboral ainda preserva traços marcadamente sexistas, impondo às mulheres a necessidade constante de enfrentamento de barreiras simbólicas e institucionais ao longo de suas trajetórias (Ceribeli *et al.*, 2017). A ascensão a posições de comando, prestígio e reconhecimento social permanece restrita a uma parcela reduzida, evidenciando a persistência de desigualdades estruturais (Lombardi, 2017).

Diante desse cenário, a desigualdade de gênero no trabalho não se fundamenta em diferenças objetivas de competência ou qualificação profissional, mas em crenças socialmente compartilhadas que articulam estereótipos de gênero e práticas discriminatórias (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Tal panorama confere relevância à presente investigação, que busca compreender como essas desigualdades se manifestam ao longo das trajetórias de mulheres inseridas em carreiras contranormativas, desde a formação acadêmica até a consolidação profissional. Nesse sentido, a organização da presente tese foi delineada de modo

a articular a discussão teórica sobre gênero e trabalho à análise empírica das trajetórias femininas em contextos profissionais contranormativos, a saber:

A presente tese está estruturada em cinco capítulos, sendo dois de natureza teórica e três de caráter empírico. O Capítulo 1 consiste em uma revisão sistemática da literatura, intitulada *Desafios encontrados por mulheres em contextos profissionais contranormativos*, cujo objetivo é sistematizar a produção científica nacional acerca dos principais desafios enfrentados por mulheres em contextos acadêmicos e profissionais considerados contranormativos, utilizando o método PRISMA. Este artigo encontra-se publicado na *Revista Psicologia Argumento* da PUCPR.

Inicialmente, a proposta desta tese consistia em investigar mulheres inseridas em carreiras contranormativas de forma ampla, contemplando diferentes campos profissionais historicamente associados ao masculino. Contudo, foi a partir dos resultados do Capítulo 1, o trabalho de revisão sistemática da literatura, que se evidenciou o ambiente acadêmico como um dos principais espaços de contranormatividade de gênero. A própria produção científica analisada apontou essa centralidade, uma vez que a maior parte dos estudos identificados na revisão concentrava-se na categoria “ambiente acadêmico”, em detrimento de outros contextos profissionais. Esse achado reorientou o percurso da pesquisa, conduzindo a tese a tomar novos caminhos e a privilegiar a análise das trajetórias femininas no ensino superior. Assim, o foco passou a recair sobre o ambiente acadêmico como espaço de investigação, com ênfase específica nos cursos hegemonicamente masculinos, compreendidos como contextos nos quais a contranormatividade de gênero se manifesta de forma mais aguda e reveladora das desigualdades estruturais que atravessam as carreiras das mulheres.

O Capítulo 2 corresponde a um estudo de natureza teórica, intitulado *Entre Desafios e Conquistas: Mulheres e o Sexismo na Educação Superior*, que tem como objetivo discutir o fenômeno do sexismo no contexto da Educação Superior, articulando uma fundamentação

teórica sobre o sexismo; a relação entre sexismo, papéis de gênero e estereótipos; as experiências de sexismo vivenciadas por mulheres estudantes e professoras; e os desdobramentos do fenômeno. Este texto foi publicado no livro *Psicologia & Sexualidade: Educação Sexual*, pela Editora Afirmativa.

O Capítulo 3, intitulado *Representatividade feminina em cursos hegemonicamente vistos como masculinos e crenças sobre a carreira em função do gênero*, apresenta um estudo empírico cujo objetivo é investigar a representatividade feminina em cursos hegemonicamente considerados masculinos da Universidade Federal de Sergipe (UFS), bem como analisar as crenças das estudantes de graduação acerca da carreira em função do gênero.

O Capítulo 4, denominado *Representatividade feminina em cursos hegemonicamente vistos como masculinos e crenças sobre a carreira em função do gênero: um estudo comparativo*, tem como finalidade comparar a realidade de mulheres ingressantes em cursos hegemonicamente masculinos da Universidade Federal de Sergipe (UFS) com os dados obtidos no estudo anterior, possibilitando a análise de continuidades e diferenças entre os grupos investigados.

Por fim, o Capítulo 5, intitulado *Gênero, docência e contranormatividade: análise de trajetórias profissionais no ensino superior*, busca analisar os desafios vivenciados por mulheres no processo de inserção, construção e consolidação da carreira docente em áreas consideradas contranormativas, a partir da investigação de suas trajetórias acadêmicas e profissionais.

A elaboração dos três capítulos empíricos (Capítulos 3, 4 e 5) contou com a participação direta de estudantes vinculadas à iniciação científica, especialmente nas etapas de coleta de dados, organização do material empírico e apoio à sistematização dos resultados. Tal processo foi viabilizado pela aprovação, por três anos consecutivos, de projetos relacionados a esta tese em editais institucionais da Universidade Federal de Sergipe voltados à temática da

Representatividade Feminina no Ambiente Acadêmico, promovidos pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (POSGRAP) e pela Coordenação de Pesquisa (COPES). Em 2022, o projeto contemplado esteve diretamente articulado ao desenvolvimento do estudo apresentado no Capítulo 3; em 2023, ao estudo correspondente ao Capítulo 4; e, em 2024, ao estudo que fundamenta o Capítulo 5. Ressalta-se que tais editais têm como objetivo fomentar pesquisas alinhadas às diretrizes de equidade de gênero e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, especialmente o ODS 5, voltado à promoção da igualdade de gênero, o que confere respaldo institucional ao recorte adotado nesta tese.

No processo de seleção das bolsistas, adotou-se como critério a escolha de estudantes mulheres, decisão pessoal e política coerente com o objeto de estudo desta pesquisa, que se dedica a analisar trajetórias femininas em contextos acadêmicos e profissionais contranormativos. Essa opção visou não apenas viabilizar a execução dos estudos empíricos, mas também demarcar o meu compromisso enquanto pesquisadora com a valorização da presença feminina na produção científica, reconhecendo a iniciação científica como espaço estratégico de formação, permanência e inserção de mulheres no campo da pesquisa acadêmica.

Dessa forma, a presente tese configura-se como um percurso analítico articulado com capítulos teóricos e empíricos, que parte da compreensão de que as desigualdades de gênero nas carreiras não se instauram apenas no momento da inserção profissional, mas são historicamente produzidas ao longo dos processos de socialização, das escolhas profissionais e das experiências concretas no trabalho. Ao retomar os achados da dissertação de mestrado sobre estereótipos de gênero e ampliá-los para a análise das trajetórias acadêmicas e profissionais de mulheres em carreiras contranormativas, esta investigação evidencia que a normatividade de gênero opera tanto no plano simbólico (por meio de crenças e expectativas socialmente partilhadas) quanto no plano material, expresso nas condições concretas de inserção, permanência e progressão profissional. Assim, ao integrar a discussão sobre escolha

profissional, estereótipos, divisão sexual do trabalho e trajetórias docentes, esta tese reafirma a centralidade do gênero como categoria analítica para a compreensão das assimetrias no mundo do trabalho.

O enquadramento teórico desta tese ancora-se nos estudos de gênero, com ênfase no sexismo como estrutura que organiza as relações sociais, especialmente no trabalho e na educação superior. Compreende-se o gênero como categoria analítica central das desigualdades, operando por meio de normas e estereótipos. Nessa perspectiva, o sexismo é entendido como fenômeno estrutural que sustenta hierarquias de gênero e impacta diretamente as trajetórias acadêmico-profissionais das mulheres, sobretudo em contextos contranormativos.

Os capítulos desta tese seguem normas acadêmicas distintas, tendo em vista as publicações e seus diferentes formatos. A Apresentação segue as diretrizes da American Psychological Association (APA) – 7ª ed.; o Capítulo I segue as diretrizes da Revista Psicologia Argumento (PUCPR); o Capítulo II segue as diretrizes da American Psychological Association (APA) – 7ª ed., atendendo às exigências estabelecidas pelos organizadores da obra em que o capítulo está inserido; os Capítulos III e IV seguem as diretrizes da American Psychological Association (APA) – 6ª ed.; o Capítulo V e as Considerações Finais seguem as diretrizes da American Psychological Association (APA) – 7ª ed.

Referências

- Basso, C. (2008). *Escolha Profissional: estudantes universitários em crise durante as fases intermediárias da formação acadêmica*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório UFSC <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/91687>
- Ceribeli, H. B., Rocha, G. B. de S., & Pereira, M. R. (2017). Mulheres em cargos de chefia: desafios e percepções. *Diálogo*, 36(1). <https://doi.org/10.18316/dialogo.v0i36.3738>

- Chies, P. V. (2010). Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Revista Estudos Feministas*, 18(2), 507-528.
- Daniel, C. (2011). O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. *O Social em Questão*, 14(25/26), 323-344.
- Lombardi, M. R. (2017). Apresentação - Mulheres em carreiras de prestígio: conquistas e desafios à feminização. *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), 10-14.
<https://doi.org/10.1590/198053144421>
- Narimatsu, G. D. M., & Duque, T. (2020). “Óh, ela é formada em Física”: um estudo sobre educação e gênero na região de Corumbá/MS. *Perspectivas em Diálogo: revista de educação e sociedade*, 7(14), 55-80.
- Santana-Santos, E. K., & Cerqueira-Santos, E. (2020). Estereótipos de gênero na escolha profissional e de carreira no contexto brasileiro. *Processos Psicossociais de Exclusão Social*. São Paulo: Blucher.
- Santana-Santos, E. K., & Cerqueira-Santos, E. (2020). Estereótipos de gênero na escolha profissional e de carreira no contexto brasileiro. In *Processos psicossociais de exclusão social*. Blucher.
- Santos, E. K. S. (2021). *Estereótipos de gênero e julgamento de adolescentes sobre profissões*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Sergipe]. Repositório UFS
<https://ri.ufs.br/handle/riufs/16098>
- Santos, E. K. S., & Cerqueira-Santos, E. (2022). A influência dos estereótipos de gênero no julgamento de profissões. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(1), 65–77.
<https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n206>
- Silva, M. C., & Mendes, O. M. (2015). As marcas do machismo no cotidiano escolar. *Caderno Espaço Feminino*, 28(1), 90-99.
- Soares, D. H. P. (2016). *O que é escolha profissional*. Brasiliense.

CAPÍTULO I

Santos, E. K. S., Dantas, M. C. D. G., da Conceição, L. O., & Cerqueira-Santos, E. (2025). Os Desafios encontrados por mulheres em contextos profissionais contranormativos: uma revisão sistemática. *Psicologia Argumento*, 43(120).

Desafios encontrados por mulheres em contextos profissionais contranormativos: uma revisão sistemática

Resumo

Este estudo apresenta uma revisão que buscou sistematizar a produção nacional acerca dos desafios enfrentados por mulheres em contextos acadêmicos e profissionais contranormativos, utilizando o método PRISMA. A busca foi realizada nas bases de dados Scientific Eletronic Library Online (SciELO) e Periódico Eletrônico de Psicologia (PePSIC) e foram incluídas produções, em português, publicadas entre os anos de 2012 e 2022. A amostra total foi composta por 49 artigos. Os resultados evidenciaram os desafios enfrentados pelas mulheres nesses cenários, como o assédio sexual e moral, a disparidade salarial, a desacreditização de suas capacidades e a dificuldade para alcançar os cargos de maior status econômicos e sociais. Concluiu-se que, apesar da inserção feminina crescente em espaços masculinizados, ainda persistem entraves diretamente relacionados ao gênero.

Palavras-chave: Mulheres; Profissão; Acadêmico; Contranormatividade.

Abstract

This study presents a review that sought to systematize national production on the challenges faced by women in counternormative academic and professional contexts, using the PRISMA method. The search was carried out in the Scientific Electronic Library Online (SciELO) and Periódico Eletrônico de Psicologia (PePSIC) and productions were included, in Portuguese, published between 2012 and 2022. The total sample consisted of 49 articles. The results highlighted the challenges faced by women in these scenarios, such as sexual and moral harassment, the salary disparity, the discrediting of their capabilities and the difficulty in reaching positions with greater economic and social status. It was concluded that,

despite the increasing insertion of women in masculine spaces, obstacles directly related to gender still persist.

Keywords: Women; Profession; Academic; Counternormativity.

Resumen

Este estudio presenta una revisión que buscó sistematizar la producción nacional sobre los desafíos que enfrentan las mujeres en contextos académicos y profesionales contranormativos, utilizando el método PRISMA. La búsqueda se realizó en las bases de datos Scientific Electronic Library Online (SciELO) y Periódico Eletrônico de Psicologia (PePSIC) y se incluyeron producciones, en portugués, publicadas entre 2012 y 2022. La muestra total estuvo compuesta por 49 artículos. Los resultados resaltaron los desafíos que enfrentan las mujeres en estos escenarios, como el acoso sexual y moral, la disparidad salarial, el descrédito de sus capacidades y la dificultad para alcanzar puestos de mayor estatus económico y social. Se concluyó que, a pesar de la creciente inserción de las mujeres en espacios masculinos, todavía persisten obstáculos directamente relacionados con el género.

Palabras clave: Mujeres; Profesión; Académico; Contranormatividad.

Introdução

O trabalho se constitui como uma instância fundante do ser humano, uma vez que está conectado à construção de sua subjetividade (Daniel, 2011) e aos seus modos de existência (Moraes & Cruz, 2018). Além disso, a ideia do que é trabalho é atravessada por questões sociais pertencentes a cada momento histórico (Borba, 2004; Daniel, 2011). Raça e gênero são entendidos como exemplos de fatores que influenciam tanto a escolha profissional quanto o exercício do labor (Nepomuceno & Witter, 2010; Soares, 2016).

A escolha profissional é a forma pela qual o sujeito decide envolver-se com o mundo em que vive (Soares, 2016), visto que é um fato social integrativo (Santos & Cerqueira-Santos,

2022). Ademais, essa decisão está fortemente associada à construção da identidade social do sujeito (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2020), uma vez que está relacionada a fatores como gênero e direcionamentos familiares (Nepomuceno & Witter, 2010). Assim, as normatizações de gênero, relacionados à escolha profissional (Nepomuceno & Witter, 2010), podem afetar negativamente o exercício pleno dessa decisão laboral, já que o sexismo limita esse empreendimento pessoal (Ceribeli et al., 2017; Santos & Cerqueira-Santos, 2022).

O gênero apresenta-se enquanto uma categoria de pertencimento social, que direciona comportamentos e prescreve características do que se espera de homens e mulheres (Maiato & Carvalho, 2020). A partir dele, são produzidas e naturalizadas compreensões do “ser masculino” e “ser feminino” (Salvagni, 2020). Assim, são criados papéis sociais que devem ser exercidos por cada um dos gêneros, baseados em preceitos sexistas (Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Desse modo, habilidades e comportamentos que, culturalmente, são atribuídos como inerentes aos sexos (Papalia & Feldman, 2013) influenciam no desenvolvimento profissional dos sujeitos (Maiato & Carvalho, 2020).

Os papéis de gênero atravessam o desenvolvimento profissional (Hirata, 1998), uma vez que trazem consigo os estereótipos de adequação do gênero aos tipos de trabalho (Maiato & Carvalho, 2020). Nesse contexto, Hirata e Kergoat (2007) cunharam os conceitos de “princípio de separação” e “princípio da hierarquização” que, juntos, compõem a divisão sexual do trabalho. Sua base fundamental é a ideologia de que o trabalho pode ser segmentado de acordo com características “inerentes” aos sexos (Hirata, 2014; Hirata & Kergoat, 2007). Assim, o “princípio da separação” compreende a noção de que existem profissões masculinas e profissões femininas e, em consonância, o “princípio da hierarquização” apresenta a concepção de que, socialmente, profissões masculinas são mais valorizadas do que as femininas (Hirata & Kergoat, 2007). Dessa maneira, são reforçados estereótipos dentro de contextos laborais (Maiato & Carvalho, 2020; Narimatsu & Duque, 2020).

Os estereótipos direcionam características a serem performadas por ambos os gêneros, a exemplo da sensibilidade, pelas mulheres, e da liderança e da agressividade pelos homens (Lima et al., 2017). A partir desse encadeamento, conectando papéis e estereótipos, são criados contextos profissionais normativos que, quando rompidos, tornam-se contranormativos (Silva, 2006) e podem ser vivenciados de maneira hostil, principalmente por mulheres (Moraes & Cruz, 2018; Santos & Cerqueira-Santos, 2022).

Contextos profissionais e acadêmicos contranormativos

Apesar da existência dos estereótipos de gênero voltados às profissões, desde os anos 1970 ocorre um movimento crescente de inserção feminina em carreiras vistas como masculinas (Chies, 2010; Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Todavia, a literatura aponta que esse caminho é dificultoso, uma vez que ainda são presentes diversos tipos de discriminações sexistas nos ambientes de trabalho e acadêmicos (Lombardi, 2017; Narimatsu & Duque, 2020).

Em contextos laborais, a presença de mulheres em ambientes “masculinos” pode ser acompanhada por situações desagradáveis (Narimatsu & Duque, 2020). O assédio moral e sexual é potencializado e o constrangimento torna-se uma realidade a ser enfrentada (Lombardi, 2017). Além disso, seguindo as noções da divisão sexual do trabalho (Hirata & Kergoat, 2007), atualmente são utilizadas algumas metáforas acerca da liderança feminina, entre elas o “teto de vidro”, a qual se refere a dificuldade que as mulheres têm em ascender aos cargos de maior prestígio, em trabalhos contranormativos (Silva & Ribeiro, 2014; Aguinis, Ji, & Joo, 2018; Olinto, 2011).

A vivência acadêmica de mulheres, em cursos hegemonicamente masculinos, também é atravessada por elementos e violências de gênero (Moraes & Cruz, 2018). Ainda que as mulheres possuam maiores índices de escolarização (INEP, 2015), de acordo com a literatura, dentro desse contexto, existem queixas de discriminação de gênero por parte de professores e

colegas de curso (Narimatsu & Duque, 2020). Assim, essas disparidades de gênero, cunhadas em relações de poder, contribuem para a reafirmação de uma ideologia binária (divisão idealizada em dois gêneros/sexos) e sexista dentro do ambiente acadêmico (Ribeiro & Ferreira, 2016).

Em síntese, o trabalho se apresenta de modo multifacetado (Antunes, 2005) e o gênero permanece como um critério para criação de espaços laborais hierarquizados e segregados (Oliveira & Ariza, 1997). Desse modo, levando em consideração esse direcionamento teórico, o objetivo da presente revisão foi sistematizar a produção nacional acerca dos desafios enfrentados por mulheres em contextos acadêmicos e profissionais contranormativos.

Método

Esta revisão sistemática foi elaborada seguindo os critérios da proposta de Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (Moher et al., 2010), abarcando as etapas descritas a seguir: 1- delimitação da questão de pesquisa; 2- escolha das bases de dados; 3- eleição das palavras-chave para busca; 4- busca dos artigos nas bases de dados; 5- seleção dos artigos de acordo com os critérios de inclusão e exclusão; 6- extração dos dados dos artigos selecionados em uma planilha; 7- leitura e análise dos artigos e 8- síntese, interpretação dos dados e escrita final do artigo.

Para tal, foi realizada a busca de artigos em periódicos indexados nas bases de dados: Scientific Eletronic Library Online (SciELO) e Periódico Eletrônico de Psicologia (PePSIC). A pesquisa foi produzida a partir da combinação de descritores, em português, relacionados ao gênero feminino (mulher, mulheres, feminino, gênero), com termos ligados à profissão (profissão, carreira, trabalho), utilizando o operador booleano “AND”.

Foram incluídos apenas os artigos publicados entre os anos de 2012 e 2022, no idioma português, excluindo-se duplicados e textos que não estavam disponibilizados na íntegra. Além

disso, foram selecionadas apenas as referências que apresentassem no seu título, nas palavras-chaves ou no resumo, indicativos de abordagem de um viés contranormativo na relação entre gênero e trabalho.

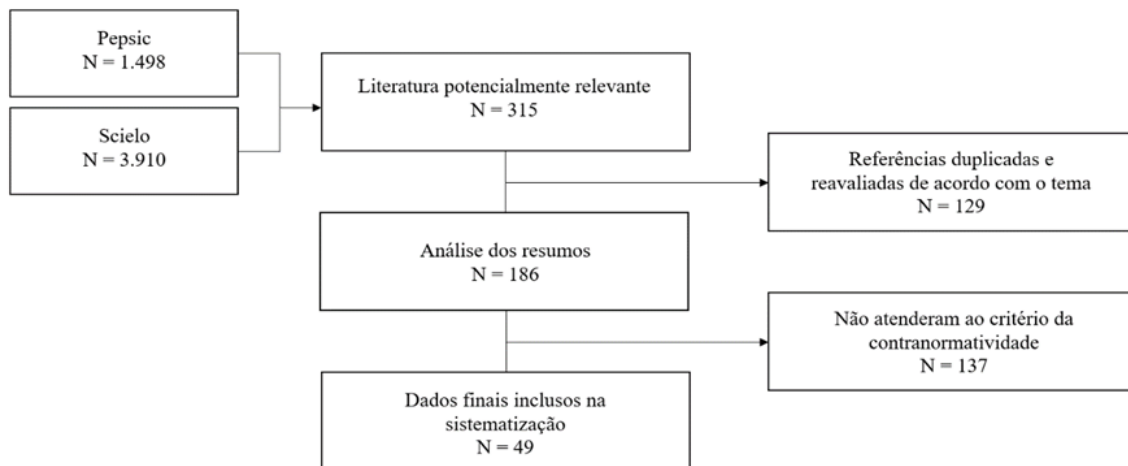
Após o emprego dos critérios de inclusão e exclusão, os artigos selecionados por uma das autoras foram lidos na íntegra, e de forma independente, duas autoras registraram em uma planilha as seguintes informações coletadas: título, ano de publicação, revista publicada, método, tipo de pesquisa e instrumentos utilizados. Foi construída uma análise bibliométrica dos estudos. Posteriormente, foi feita a inclusão dos dados finais na revisão, momento no qual uma terceira autora exerceu o papel de juíza. A partir da análise sistemática das informações foi realizada a categorização temática pelas três autoras e, por fim, a análise dos dados.

Resultados

Como descrito a seguir, inicialmente foram recuperados 5.408 artigos nas seguintes bases: Scielo (n= 3910) e PePSIC (n= 1498). A partir da aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, foram excluídos 5.359 artigos, totalizando uma amostra de 49 fontes incluídas para análise (Figura 1).

Figura 1

Fluxograma do processo de seleção dos artigos para a revisão.



Em relação ao tipo do estudo, existe uma predominância de pesquisas empíricas ($n=43$) em relação às pesquisas teóricas ($n=6$). A propósito do delineamento utilizado nos estudos, 30 artigos foram de cunho qualitativo (61%), 7 estudos quantitativos (14%) e 12 estudos com delineamento misto (25%). No que se refere ao ano de publicação, as pesquisas concentraram-se no ano de 2021, sendo 8 publicações realizadas no referido ano e apontando uma tendência de crescimento. Observa-se como instrumento de coleta mais utilizado as entrevistas semiestruturadas, sendo utilizadas em 29 dos estudos incluídos. Além disso, a maioria dos artigos foram produzidos apenas por autoras mulheres ($n=35$), o que representa um quantitativo de 71% de artigos produzidos apenas por autoras mulheres.

Com base na leitura na íntegra, realizou-se a categorização temática dos conteúdos abordados nos artigos, sendo agrupados de acordo com as semelhanças dos contextos. As categorias construídas foram: Mulheres no ambiente acadêmico; Mulheres nas áreas STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática); Mulheres e liderança; Mulheres no extrativismo; Mulheres na Segurança Pública; Mulheres em outros contextos contranormativos. Segue abaixo o detalhamento categórico contendo o número total de artigos agrupados e as referências categorizadas (Tabela 1).

Tabela 1*Categorização dos estudos*

Categoria	N total	Referências agrupadas
Mulheres no ambiente acadêmico	16	Almeida, Almeida e Amorim (2022); Censon, Medaglia e Nakatani (2022); Monteiro e Altmann (2021); Ibarra, Ramos e Oliveira (2021); Cunha, Dimenstein e Dantas (2021a); Rodrigues e Moraes (2021); Loch, Torres e Costa (2021); Cunha, Dimenstein e Dantas (2021b); Barros e Mourão (2020); Barros e Silva (2019); Barros e Mourão (2018); Furlin (2016); Santos (2016); Moschkovich e Almeida (2015); Silva e Ribeiro (2014); Prado e Fleith (2012)
Mulheres nas áreas STEM	10	Oliveira-Silva e Parreira (2022); Boffi e Oliveira-Silva (2021); Liberato e Andrade (2018); Moraes e Cruz (2018); Lombardi (2017); Maia (2016); Carlotto e Wendt (2016); Lima, M (2013); Lima, B (2013); Belo e Camino (2012)
Mulheres e liderança	7	Milstersteiner, Oliveira, Hryniewicz, Sant'anna e Moura (2020); Bonelli e Oliveira (2020); Proni e Proni (2018); Hryniewicz e Vianna (2018); Gontijo e Melo (2017); Galvane, Salvaro e Moraes (2015); Zauli, Torres e Galinkin (2012)
Mulheres e extrativismo	7	Goes e Cordeiro (2018); Araujo e Vasconcellos (2018); Palheta, Cañete e Cardoso (2016); Martins e Alvim (2016); Graf e Coutinho (2012); Maneschy, Siqueira e Álvares (2012); Macedo, Boava, Cappelle e Oliveira (2012)
Mulheres na Segurança Pública	3	Sá, Lemos e Oliveira (2022); Schneider, Signorelli e Pereira (2017); Bezerra, Minavo e Constantino (2013)
Mulheres em outros contextos contranormativos	6	Ungheri, Pacheco, Falcão e Rocha (2022); Colodetti e Melo (2021); Salvagni (2020); Bandeira, Amorim e Oliveira (2020); Silva, Lima e Silva (2019); Ferreira, Salles e Mourão (2015)

A partir dos estudos analisados, observou-se que existem entraves relacionados à entrada e permanência, por parte das mulheres, em espaços masculinizados. Apesar da inserção em carreiras contranormativas tender ao crescimento, os estereótipos e papéis de gênero ainda assumem local de destaque nas decisões voltadas ao mundo do trabalho. Problemas como a dificuldade de ascensão aos cargos mais altos e a descridibilização da competência feminina

persistem em ambientes que são vistos como destinados aos homens. Além disso, o assédio moral, sexual e conflitos com a família também são apontados, pela literatura, como consequência da permanência feminina em determinadas carreiras. A seguir, serão detalhadas as categorias temáticas que foram definidas a partir da leitura dos artigos incluídos na revisão, os quais foram avaliados conforme os parâmetros de Análise Temática (Braun & Clarke, 2006).

Mulheres no ambiente acadêmico

Esta categoria engloba estudos que analisam a participação de mulheres em espaços acadêmicos contranormativos, abordando os desafios enfrentados nesse contexto, conforme evidenciado pela literatura. Dentre os obstáculos mencionados nos artigos, estão a divisão sexual do trabalho, a maternidade, dinâmicas conjugais, a sobrecarga da jornada dupla e os princípios de hierarquização e verticalização, que afetam a ascensão na carreira. Integram essa categoria dezesseis artigos.

Almeida, Almeida e Amorim (2022) entrevistaram cinco professoras da área de matemática do ensino superior, abordando a divisão sexual do trabalho. O estudo destacou os desafios enfrentados por elas, como a subjugação da inteligência e do potencial, e a necessidade de provar conhecimento em determinados assuntos. A maternidade e as tarefas domésticas foram mencionadas como os maiores desafios enfrentados pelas participantes.

No estudo de Censon, Reis, Medaglia e Nakatani (2022), sobre as trajetórias de mulheres que atuam nos Programas de Pós-graduação em Turismo, foram enfatizados elementos como a reduzida representação feminina no corpo docente dos cursos de pós-graduação e a escassez de mulheres beneficiárias da bolsa de Produtividade em Pesquisa (PQ) - bolsa concedida pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), a pesquisadores de destaque em suas áreas do conhecimento. No que tange aos desafios enfrentados, foram abordadas temáticas relacionadas à maternidade, à busca por conciliar as exigências do meio acadêmico com as tarefas domésticas e às dinâmicas conjugais.

Monteiro e Altmann (2021) analisaram as diferenças de gênero na carreira de docência. As autoras argumentaram acerca da divisão sexual do trabalho, bem como do fenômeno do “teto de vidro” e da “escada rolante”. O “teto de vidro” refere-se a uma barreira invisível que dificulta a progressão na carreira, enquanto a “escada rolante” representa incentivos invisíveis que impulsionam os homens em profissões feminilizadas sem exigir esforço. Os relatos nas entrevistas apontaram para a existência de uma trajetória de ascensão mais longa para as mulheres em relação aos homens. O artigo evidencia que as mulheres alcançaram a progressão na carreira principalmente por meio de concursos públicos, enquanto a maioria dos homens obteve promoções por indicação.

O estudo de Ibarra, Ramos e Oliveira (2021) objetivou conhecer e sistematizar a produção científica sobre as mulheres na ciência. As autoras exploraram o fenômeno do “teto de vidro” e conduziram uma discussão sobre a divisão sexual do trabalho. Foi destacado que essa divisão é caracterizada por dois elementos fundamentais: segregação e hierarquização. Enfatizou-se ainda, que esses aspectos estão presentes na sociedade tanto na forma de segregação horizontal quanto vertical. Foram destacados pelas autoras obstáculos no avanço profissional, estigmas de gênero enraizados na sociedade, episódios de agressão verbal e assédio, sobrecarga laboral e desafios na conciliação de tarefas domésticas com a atividade científica. Ademais, ressaltaram que a maternidade pode se configurar como um entrave na consolidação da carreira científica.

Cunha, Dimenstein e Dantas (2021a) discutiram as assimetrias de gênero e raça nas diferentes áreas do conhecimento, em particular, na psicologia, tomando como analisador a distribuição de bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ) do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Após a análise realizada, constatou-se que as desigualdades de gênero na ciência persistem em pelo menos duas direções. Embora homens e mulheres se concentrem em diferentes disciplinas do conhecimento, as mulheres enfrentam

dificuldades significativas para acessar o sistema PQ e obter bolsas de maior prestígio científico. Além disso, o desafio da conciliação entre a dedicação à ciência e às responsabilidades familiares tem sido apontado como um dos principais obstáculos que dificultam a inclusão, permanência e progressão das mulheres em suas carreiras científicas.

Rodrigues e Morais (2021) conduziram um estudo com o propósito de compreender a interação entre família e trabalho de mulheres que são mães e atuam como docentes na pós-graduação. Para isso, foram entrevistadas 11 mulheres, concentrando-se na relação de conciliação entre a docência e a maternidade. No contexto da pós-graduação, caracterizado por uma intensa pressão em relação à produtividade científica, a presença de professoras já é contranormativa, dada a história androcêntrica da academia. Além disso, o texto destacou a predominância masculina nos cargos de gestão das grandes agências de pesquisa do país, como CNPq e CAPES. A análise também incluiu a exploração do conceito do Labirinto de Cristal, que consiste em uma série de obstáculos que dificultam o avanço das mulheres em suas carreiras acadêmicas e impedem o acesso delas ao topo da hierarquia profissional.

Loch, Torres e Costa (2021) analisaram as relações de gênero nos cursos de engenharia de uma Universidade Federal de Minas Gerais através de um estudo misto. Evidenciou-se a falta de proporção entre homens e mulheres em carreiras de tecnologia e ciências. O artigo sublinha que essas desigualdades são atribuídas aos estereótipos masculinizados presentes em algumas destas áreas, o que justificaria o afastamento das mulheres nessas carreiras.

Cunha, Dimenstein e Dantas (2021b) objetivaram conhecer as repercussões das exigências do trabalho científico no cotidiano de bolsistas PQ/CNPq da Psicologia e suas estratégias para conciliar as demandas acadêmicas com as domésticas-familiares. Com um público amostral de, em maioria, mulheres brancas e de classe média alta, notou-se a presença de empregadas domésticas e babás para “suprir” as demandas domésticas dessas cientistas. Assim, a maternidade não se mostrou um obstáculo para a excelência profissional, mas as

relações conjugais foram apontadas como potencialmente conflituosas, o que impacta, negativamente, na vida profissional dessas mulheres.

Barros e Mourão (2020) buscaram analisar os discursos de pesquisadoras brasileiras acerca das suas trajetórias profissionais com foco nas relações de gênero e no processo de escolha de carreira. As participantes relataram enfrentar diversos desafios, incluindo insegurança em relação à própria capacidade, dificuldades para avançar na carreira e experiências de assédio vivenciadas por elas ou por colegas. Algumas pesquisadoras também afirmaram adotar estratégias, como a adoção de comportamentos e atitudes consideradas tradicionalmente masculinas e como assertividade e dureza para progredir em suas carreiras. Com base nos achados, as autoras destacam que, apesar do maior acesso e oportunidades educacionais garantidos às mulheres no Brasil, a equidade de oportunidades profissionais para homens e mulheres ainda não se reflete no meio científico.

Barros e Silva (2019) desenvolveram um estudo para analisar as diferenças de gênero em relação às bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ), focando na influência da vida pessoal desses pesquisadores na progressão de carreira. Foram citados os fenômenos da horizontalidade e verticalização, bem como o “teto de vidro” e “labirinto de cristal”. Porém, pontuaram que, o fenômeno do “teto de vidro” não é mais tão forte, uma vez que as mulheres conseguem, de certa forma, alcançar o topo da carreira, mas que, enfrentam muitas dificuldades estruturais nesse caminho, e assim, o labirinto de cristal se apresenta como um fenômeno mais atual. Durante as entrevistas as participantes mencionaram diversos desafios, incluindo compromissos familiares, condições domésticas e problemas conjugais que têm um impacto maior do que os filhos. Além disso, destacou-se o menor número de mulheres entre os docentes e a dificuldade que enfrentam para serem promovidas.

O estudo de Barros e Mourão (2018) teve como objetivo analisar a participação feminina na educação superior, na pós-graduação e no mercado de trabalho. Entre os achados, as autoras

sublinham a menor presença de mulheres nas engenharias. Os resultados mostram uma valiosa contribuição para a discussão, ao evidenciar que as disparidades nas formações acadêmicas de homens e mulheres não se devem apenas a "escolhas naturais", mas são influenciadas de maneira significativa por elementos socioculturais.

Furlin (2016) buscou evidenciar em seu estudo a participação da docência feminina nos cursos de graduação em teologia. Os resultados revelaram que a representação da docência feminina é mais significativa na titulação de especialista, mas diminui consideravelmente quando comparada aos percentuais masculinos em níveis de mestre e doutor. A autora sublinha como desafios a necessidade de provar competência e capacidade, bem como os desafios relacionados ao contexto católico presente no curso de teologia; dentre eles, ressalta-se a naturalização dos significados da cultura patriarcal. Essa ideia sustenta a crença de que as mulheres estariam num estado de subordinação e inferioridade, o que justifica a sua incapacidade para o serviço ordenado, ou seja, para assumir cargos ou funções ministeriais em instituições religiosas que requerem ordenação formal.

A pesquisa de Santos (2016) pôs em foco o modo como as mulheres nordestinas estão inseridas na produção científica. A autora destaca os desafios enfrentados pelas entrevistadas, dentre eles: a sobrecarga da jornada dupla, tempo dedicado à ciência em detrimento do tempo para a família, e a culpa enquanto sentimento constante. Além disso, as entrevistadas mencionaram dificuldades em alcançar cargos mais elevados de gestão institucional, relatando julgamentos de incapacidade e casos de assédio moral e sexual.

Moschkovich e Almeida (2015) buscaram analisar se o aumento do número de professoras e o acesso aos programas de pós-graduação possui relação com uma possível igualdade em posições de status mais alto, em cargos acadêmicos. As autoras destacam a menor concentração de mulheres em áreas de exatas e observaram que, mesmo com uma maior presença feminina, as mulheres ainda são minoria em posições de maior prestígio científico.

Silva e Ribeiro (2014) visaram abordar a trajetória acadêmica e profissional de mulheres cientistas, relacionando-a com questões de gênero e a dicotomia entre ser mulher e ser cientista. Os resultados do estudo apontam o fenômeno de “teto de vidro”, bem como a tendência de o número de mulheres decrescer conforme aumenta a hierarquia acadêmica. Além disso, é discutido como a trajetória acadêmica de mulheres é construída sob um modelo masculino, o que significa intensa produtividade e, inclusive, necessidade de atenuar comportamentos que demonstram vulnerabilidade a fim de produzir uma imagem mais valorizada.

Prado e Fleith (2012) analisaram o modo como as mulheres conciliam a carreira de pesquisadora com as demandas familiares e a realização pessoal. As autoras apontam a tendência de verticalização, em que diminui a quantidade de mulheres ao longo da hierarquização. A maternidade, a baixa oportunidade de ascensão na carreira e o Labirinto de Cristal, são indicados como desafios.

Mulheres nas áreas STEM

Esta categoria agrupa os estudos que analisam a inserção e permanência de mulheres em áreas voltadas à ciência e tecnologia. Foi constituída por dez artigos. Como desafios comuns, encontrados na literatura, destacam-se a discrepância salarial, a dificuldade de ascensão aos cargos mais altos e a discriminação diante da feminilidade estereotipada.

Oliveira-Silva e Parreira (2022) visaram analisar as barreiras e as estratégias de enfrentamento utilizadas por estudantes e profissionais femininas em carreiras predominantemente masculinas. O estudo apontou que é mais forte a percepção dos entraves enfrentados dentro desta área, em relação às formas de enfrentamento. Produziu-se, então, uma divisão, em dois eixos, desses problemas vivenciais: as barreiras internas e as barreiras externas. Dentro das barreiras internas, encontram-se a necessidade de ajustamento e a rejeição da feminilidade, em tentativas de romper com estereótipos femininos para se ajustarem melhor no

espaço laboral. Por outro, o assédio sexual, moral e a discriminação de gênero foram apontados como os maiores tipos de barreiras externas.

Boffi e Oliveira-Silva (2022) buscaram realizar um estudo sobre os fenômenos que permeiam a escassez das mulheres em STEM e, principalmente, o mapeamento das variáveis que podem favorecer a entrada e permanência das mulheres nessas carreiras. O texto aponta que existem três fenômenos que podem espelhar bem as dificuldades de permanência e ascensão das mulheres nessas profissões: o "teto de vidro"; o "leaky pipeline" ou "cano que pinga", que se refere ao fenômeno de redução do número de mulheres à medida que se avança para posições mais altas na carreira; e o "efeito tesoura", que exclui as mulheres de suas carreiras à medida que estas progridem. Além disso, no que tange ao aumento de mulheres nessas áreas, pontuam estratégias na infância/adolescência e na fase adulta, como o incentivo à tecnologia na escola e mentorias com projetos de estímulo à liderança, respectivamente.

Em Moraes e Cruz (2018), a partir de entrevistas com estudantes do curso de engenharia, foram feitas análises de suas experiências acadêmicas e concepções de gênero em relação ao campo profissional. Os autores analisam esses fenômenos, fazendo uma articulação histórica, a partir de dois eixos: empoderamento e binarismo de gênero. Como maior desafio das mulheres nesse espaço, é apontado o sexismo produzido por colegas e professores, por meio de piadas e movimentos de exclusão.

Liberato e Andrade (2018) objetivaram analisar de que modo está acontecendo a participação das mulheres na atuação dos Núcleos de Inovação Tecnológica (NITs) das Instituições Científicas e Tecnológicas (ICTs) paulistas. A pesquisa aponta uma tendência de crescimento de mulheres nas áreas de tecnologia e ciência. Como os maiores entraves enfrentados nessa área, destacam-se o casamento, filhos, preconceito e poucas oportunidades de ascensão na carreira.

Lombardi (2017) discute em seu estudo os desafios do processo de feminização em um segmento da construção civil. O autor sublinhou que a inserção das mulheres nessa carreira não significa igualdade de gênero, uma vez que a divisão sexual do trabalho persiste. Além disso, as engenheiras denunciaram casos de assédio moral e sexual recorrentes, como também a dificuldade de ascensão aos postos mais altos e a depreciação constante de suas capacidades técnicas, o que resulta na necessidade de mais dedicação ao trabalho, em relação aos engenheiros.

A pesquisa de Maia (2016) buscou analisar a presença feminina nos cursos de graduação da área de computação a partir dos dados do Censo de Ensino Superior/MEC entre os anos de 2000 e 2013. Foi possível observar que, apesar do aumento do número de graduandos, o quantitativo feminino nesses cursos diminuiu durante esse período. Apontou-se, também, que os limites de gênero operam durante a graduação, e não somente no mercado de trabalho. Nas entrevistas são evidenciados relatos de subestimação da capacidade e da escassez de liderança feminina nesses contextos.

No estudo de Carlotto e Wendt (2016), avaliou-se a diferença nas dimensões do tecnoestresse (o estresse decorrente de uma avaliação subjetiva negativa diante do uso das Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs, esse fenômeno é composto por quatro dimensões: descrença em relação ao uso das TICs, fadiga decorrente do desgaste físico e cognitivo ao utilizar tais tecnologias, ansiedade perante as mesmas e a percepção negativa diante das capacidades para o adequado manejo das TICs) entre homens e mulheres, assim como as possíveis associações de suas dimensões com a carreira e com a interação trabalho-família. No que se refere às dimensões contranormativas, o texto aponta que as mulheres, dentro da área de tecnologia, sofrem com disparidade salarial em relação aos homens, além de ocuparem cargos que não exigem grandes habilidades em Tecnologia da Informação.

M. Lima (2013) objetivou compreender a inserção de mulheres na ciência da computação, por meio da percepção de professoras e professores dessa área. Como principais resultados, notou-se que existe uma avaliação negativa, por parte de professores e colegas, de mulheres que performam uma feminilidade estereotipada. A disparidade salarial e o questionamento das habilidades técnicas foram apontados como problemas.

O artigo de B. Lima (2013) propõe uma análise sobre os obstáculos enfrentados, em especial para alcançar posições de prestígio, pelas mulheres na carreira científica na área da Física no Brasil. Os desafios que foram apontados são: dificuldade em conciliar maternidade, família e trabalho, como também relatos de discriminações de gênero.

Belo e Camino (2012) objetivaram fazer uma análise de discurso que se relaciona com duas profissões, pedagogia e engenharia, tomando como aspecto fundamental o impacto das divisões de gênero na escolha e produção dessas carreiras. Como conclusões, no campo da pedagogia notou-se que homens, ao ingressarem nessa profissão, apesar de ser considerada uma carreira feminina, assumem posições de maior prestígio, como a coordenação, enquanto as mulheres permanecem como professoras. Já nas engenharias, as mulheres ficam alocadas nos escritórios e os homens concentram-se nas posições mais valorizadas, com a justificativa de que as mulheres não têm posição para liderança e são mais organizadas e detalhistas, o que se encaixaria melhor no trabalho burocrático.

Mulheres e liderança

Esta categoria é composta por sete artigos que abordaram a vivência de mulheres em cargos valorizados ou de prestígio, sejam eles no magistrado, na administração pública, nas empresas e indústrias. A dificuldade de ascensão a esses cargos, as relações de poder, a resistência à liderança feminina e a desigualdade salarial foram os entraves comuns enfrentados por mulheres nessa posição. A discussão sobre o fenômeno do “Teto de Vidro” predominou nos estudos (n= 5).

Miltersteiner, Hryniewicz & Moura (2020) buscaram compreender os desafios enfrentados na ocupação de posições de liderança por mulheres na administração pública do executivo brasileiro. O texto traz uma análise teórica sobre as mulheres que ocupam cargos importantes na administração pública e aponta um paradoxo vivenciado por essas mulheres, o “double-bind”: se o comportamento for considerado muito feminino é estereotipado como ineficaz; se for mais assertivo tende a ser associado à masculinização, também é estereotipado. O preconceito, a resistência à liderança feminina, o estilo de liderança e as demandas da vida familiar são os desafios apontados no estudo.

No estudo de Bonelli e Oliveira (2020) são utilizados dados do perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros para analisar o trânsito de mulheres magistradas. É apontado que os cargos de maior poder são ocupados por homens brancos, bem como o fato da inclusão feminina em cargos altos se dá de maneira desigual, em relação ao gênero.

A pesquisa de Proni e Proni (2018) objetiva comprovar duas argumentações. A primeira é a de que o combate à discriminação de gênero, por meio da legislação trabalhista, é fundamental para valorizar a força de trabalho feminina, mas não tem sido capaz de eliminar as diferenças em termos de ascensão na carreira e de remuneração entre homens e mulheres, principalmente em empresas de grande porte. A segunda é a de que, apesar das iniciativas de promoção de equidade de gênero no mundo corporativo, os avanços são lentos, requerendo das empresas uma mudança profunda da cultura organizacional. O fenômeno do “Teto de Vidro” é sublinhado como um grande desafio, uma vez que representa a dificuldade de ascensão aos cargos de poder e bem remunerados.

Hryniewicz e Vianna (2018) visaram identificar os obstáculos que se apresentam ao longo da carreira das mulheres brasileiras e entender como ela se reconhece na posição de líder, quais são seus principais desafios e como ela pode superá-los para atingir a igualdade - não apenas no trabalho, mas também no lar. Os resultados são organizados de acordo com os

entraves, sendo eles: preconceito; maternidade; aparência física; resistência à liderança feminina e ao estilo; demandas familiares; pouco investimento social; atribuição do sucesso aos fatores externos; exigência de comprovação de superioridade em relação aos homens para alcançar uma posição de liderança.

O artigo de Gontijo e Melo (2017) teve como objetivo principal a análise das relações de poder e gênero existentes na trajetória de mulheres que se encontram à frente da gestão educacional de grandes grupos privados de Instituições de Ensino Superior. Utilizou-se como metodologia a análise de conteúdo da história de vida de três diretoras de instituições de ensino superior privadas. Apesar do ambiente educacional ser considerado dominado por mulheres, esse cenário muda quando se analisa a gestão empresarial dessas instituições, principalmente, universidades e faculdades. Então, aqui a contranormatividade destaca-se, uma vez que, majoritariamente, os altos cargos de gestores/reitores, são ocupados por homens. É apontado que a figura masculina, quando trabalha no setor educacional, assume uma posição de autoridade, enquanto a mulher é vista como cuidadora.

Em Galvane, Salvaro e Moraes (2015) o objetivo geral foi verificar os sentidos produzidos por mulheres que ocupam cargos de chefia em indústrias no Sul do Brasil. Os autores realizaram entrevistas com sete mulheres que desempenham essa função. Salários inferiores e dificuldades em acessar cargos de maior prestígio foram destacados.

No estudo de Zauli, Torres e Galinkin (2012) analisou-se as oportunidades de ascensão da mulher na carreira, em termos de igualdade na ocupação de cargos de alta chefia na Câmara dos Deputados. Como resultado, foi apontado que a existência da percepção de uma associação entre a ocupação de um cargo e o gênero do trabalhador varia conforme o sexo do respondente, com uma prevalência maior dessa percepção entre as mulheres. Além disso, há mais gerentes do sexo masculino e o fenômeno do “teto de vidro” foi apontado como o maior exemplo de desafio.

Essa categoria inclui estudos sobre a participação feminina em trabalhos relacionados à exploração de recursos naturais, onde elas enfrentam invisibilidade e desvalorização, sendo suas atividades muitas vezes percebidas como uma extensão das tarefas domésticas. Isso resulta em fragilidade na identidade profissional dessas mulheres, na ausência de reconhecimento e visibilidade de suas funções. Integraram essa categoria sete artigos.

Goes e Cordeiro (2018) tiveram como objetivo discutir o trabalho feminino na pesca artesanal e as classificações profissionais atribuídas às mulheres em duas comunidades pesqueiras em Alagoas. Entre os resultados, salientam que tratando-se das mulheres pescadoras, uma tendência muito forte é que elas não consideram a pesca um trabalho formal, mas sim uma ajuda ao trabalho do homem. Em sua maioria, a pesca é vista como uma extensão do trabalho doméstico, já que tende a ser feita em grupos familiares. As autoras enfatizam os desafios enfrentados, como a sobrecarga de trabalho, a necessidade de realizar múltiplos trabalhos, a invisibilidade e precarização do trabalho feminino e a falta de participação política nas decisões que afetam o setor.

Araujo e Vasconcellos (2018) buscaram analisar a questão de gênero a partir de relatos de experiência dentro das minas de carvão em Criciúma (SC). Como desafios, foram evidenciadas as situações de assédio, a dupla jornada de trabalho, bem como o estranhamento que é causado pela presença de mulheres nesse local.

Palheta, Cañete e Cardoso (2016) tinham como objetivo descrever como o conhecimento tradicional da mulher marisqueira e pescadora de rio e mar, contribui na inserção e comercialização de novas espécies de pescado no mercado local. Evidenciaram que a pesca era tradicionalmente considerada uma profissão masculina, porém cada vez mais mulheres estão ingressando nesse campo. Os resultados sugerem que esse aumento da presença feminina traz consigo uma dupla jornada de trabalho, pois as mulheres precisam conciliar os afazeres

domésticos com a atividade pesqueira. As autoras enfatizam o papel crucial das mulheres nas comunidades pesqueiras, mas que, apesar disso, acabam sendo desvalorizadas e vistas apenas como ajudantes de seus maridos.

O estudo de Martins e Alvim (2016) objetivou investigar e analisar o papel e as atribuições de um grupo de mulheres na pesca artesanal na comunidade Ilha do Beto, localizada em Sergipe. Evidenciou-se que suas tarefas são consideradas auxiliares dos companheiros e associadas às atividades domésticas, o que as exclui dos mesmos direitos sociais e previdenciários. Os autores sublinham a dificuldade que algumas pescadoras enfrentam para se assumirem como trabalhadoras, ou seja, como profissionais da pesca.

Graf e Coutinho (2012) desenvolveram um estudo com o objetivo de investigar os sentidos atribuídos ao trabalho por mulheres que atuam em uma indústria processadora de carne avícola. As autoras destacam que, mesmo com níveis de escolaridade mais elevados do que os dos homens, as mulheres enfrentam segregação ocupacional e são confinadas a trabalhos socialmente desvalorizados. O discurso vigente entre atividades consideradas leves e pesadas, ou sujas e limpas, justifica a distribuição e valorização desigual entre as forças de trabalho masculinas e femininas na organização. Dentre os desafios citados nas entrevistas estão a dupla jornada e a falta de compreensão acerca da divisão desigual de tarefas.

Maneschy, Siqueira e Álvares (2012) analisaram as características gerais das atividades de mulheres na pesca em diferentes contextos, para então discutir o significado de experiências de organização que elas desenvolveram. O artigo sublinha que historicamente as mulheres sempre trabalharam na pesca. No entanto, sua identificação social e autoidentificação como pescadoras, trabalhadoras do setor, são recentes no Brasil. Os desafios citados incluem a conciliação da dupla jornada de trabalho e os problemas de saúde decorrentes dela, além da falta de reconhecimento e investimento governamental.

Macedo, Boava, Cappelle e Oliveira (2012) buscaram analisar como se processam as relações de gênero no contexto organizacional de uma empresa de extração mineral. Os resultados da pesquisa revelaram que os homens veem o trabalho como um meio para atingir outros objetivos, com uma abordagem mais racional e utilitarista. Em contraste, as mulheres se envolvem emocionalmente com o trabalho, vendo-o como um processo de desenvolvimento que reflete seu esforço e comprometimento. Nesse contexto, o fenômeno do "teto de vidro" é sentido não tanto pela disparidade salarial, mas como uma assimetria de gênero que se origina em um ambiente formal e informal, favorecendo a desigualdade.

Mulheres na Segurança Pública

Essa categoria é composta por três estudos que investigam a participação das mulheres em espaços de segurança pública. Dentre os desafios enfrentados, destacam-se a predominância das mulheres na base da pirâmide hierárquica, desempenhando atividades burocráticas e administrativas, além de enfrentarem assédio sexual, questionamento de competência e a pressão para renunciarem a comportamentos considerados "femininos".

Sá, Lemos e Oliveira (2022) buscaram analisar os sentidos atribuídos ao trabalho pelas profissionais nas forças policiais, destacando o aumento da participação feminina. Os resultados apontaram para dificuldades de ascensão na hierarquia, questionamento da competência, discriminação e violência de gênero. As autoras sublinham que mulheres que desejam atuar em operações-chave precisam renunciar a comportamentos tidos como "femininos", ressaltando que a maioria das mulheres que fogem a esse padrão é vítima de discriminação e, muitas vezes, assédio moral e sexual.

Schneider, Signorelli e Pereira (2017) realizaram uma pesquisa de campo com mulheres que atuam na área de segurança pública. Com base nas análises, os resultados apontam que as mulheres ainda são minoria, enfrentando percepções de fragilidade, assédio moral e sexual, além de serem impedidas de dirigir viaturas. Nas entrevistas, as participantes mencionam a

dificuldade em formar duplas mistas com colegas homens, bem como as condições insalubres, falta de segurança e o constante sentimento de medo em sua rotina de trabalho.

Bezerra, Minayo e Constantino (2013) objetivaram investigar sobre a relação entre estresse ocupacional e problemas de saúde, além das estratégias adotadas para lidar com esses problemas entre policiais. As autoras destacam que o estresse é um dos principais problemas de saúde nesse contexto, afetando mais as mulheres do que os homens. Nas entrevistas, as participantes apontam o preconceito e a discriminação de gênero como desafios e mencionam o assédio sexual. Além disso, enfrentam dificuldades para ter seu trabalho reconhecido como resultado de suas próprias conquistas.

Mulheres em outros contextos contranormativos

Esta categoria inclui estudos que apresentam a inserção de mulheres em contextos singulares de contranormatividade. É composta de seis artigos e elenca cenários de empreendedorismo, mobilidade (caminhoneiras e motoristas de aplicativos), indústria e desporto. A descredibilização e a vulnerabilidade às situações de violência são problemas comuns nesses espaços.

O artigo de Ungheri, Pacheco, Falcão e Rocha (2022) visou analisar a perspectiva de graduandas em Educação Física quanto ao exercício de sua futura profissão, especialmente no que diz respeito ao mercado de trabalho e às questões de gênero. A pesquisa discorreu sobre o fato de os estereótipos de gênero ainda serem presentes nesse contexto, sendo utilizados como dispositivo de descredibilização das mulheres. Além disso, expressões como Mansplaining, Maninterrupting, Bropriating e Gaslighting (termos usados para descrever comportamentos ligados a dinâmicas de poder e gênero, frequentemente observados em interações sociais ou profissionais) foram utilizadas para caracterizar situações em que o homem tenta estabelecer uma superioridade intelectual. A dificuldade de empreender e de consolidar-se no meio esportivo foram dois desafios encontrados no estudo.

Colodetti e Melo (2021) abordaram em seu estudo a forma como as relações de gênero e o contexto socioeconômico e cultural brasileiro são percebidos por mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana em sua atuação profissional. Além do fenômeno do “teto de vidro”, como um entrave particular do contexto, também foi relatado o medo de assédio e estupro. Esse receio leva muitas mulheres a recusarem corridas em horários e áreas consideradas perigosas, o que, por sua vez, acaba limitando o progresso de suas carreiras devido ao gênero.

A pesquisa de Salvagni (2020) objetivou identificar a elaboração da identidade de gênero e de trabalho da caminhoneira. Sendo “caminhoneiro” uma profissão vista como masculina, as caminhoneiras assumem um papel de enfrentamento de uma identidade normativa de gênero, ao passo que também, na tentativa de serem respeitadas nesse espaço, assumem uma identidade mais “masculinizada”, deixando de lado características atribuídas ao feminino. O texto aponta as longas jornadas de viagem, de 30 a 40 dias, e as "limitações físicas" como fundamentos para sustentar a masculinização da profissão. Além disso, existe um intenso processo de questionamento da orientação sexual da caminhoneira.

Bandeira, Amorim e Oliveira (2020) buscaram investigar as motivações e parâmetros de carreira de profissionais autônomos, a partir do recorte de gênero, bem como verificar se há diferenças entre as motivações para o empreendedorismo e os parâmetros da Carreira Caleidoscópica (modelo que leva em consideração o contexto em que os profissionais se encontram ao longo das etapas do ciclo de vida e os parâmetros que orientam as decisões profissionais), segundo o sexo do indivíduo. Como resultado, não se encontrou grandes diferenças entre as motivações para homens e mulheres empreenderem, o que contraria a literatura existente sobre o tema. Foi citado a presença do fenômeno “teto de vidro”.

O estudo de Silva, Lima e Silva (2019) propôs analisar, de forma comparativa, os impactos da norma de responsabilidade social empresarial e a discriminação das mulheres

negras na indústria de transformação sergipana. No que tange à contranormatividade de gênero, o texto apresenta dados que comprovam a diferença expressiva entre o contingente de homens e mulheres dentro da indústria, além de pontuar diferenças salariais e de oportunidade de ascensão na carreira.

No artigo de Ferreira, Salles e Mourão (2015) objetivou-se identificar as vias de acesso e estratégias utilizadas por treinadoras brasileiras de diferentes modalidades esportivas (natação, saltos ornamentais, ginástica aeróbica, judô, futsal, futebol, handebol e basquetebol) para a sua inserção, ascensão e permanência no cargo. São apresentados dados que demonstram que a participação feminina nas competições esportivas se equipara à masculina. Entretanto, em cargos de comando esportivo, elas representam a minoria. No que tange às dificuldades, foram apontadas a desvalorização salarial e a descridibilização da competência feminina.

Discussão

De maneira geral, observa-se que a maioria das fontes recuperadas na revisão é de natureza empírica (n= 43), sendo eles, em sua maior parte, norteados por um delineamento qualitativo (n= 30). As entrevistas semiestruturadas preponderaram na instrumentação das pesquisas (59%), demonstrando que os estudos sobre a temática buscam compreender a percepção das mulheres sobre questões de gênero e seus recortes organizacionais. Notou-se uma tendência de crescimento dos estudos que focam na contranormatividade desde o ano de 2021.

Diante de um longo processo histórico de normatização de gênero, o qual se fundamentou em parâmetros binários de divisão sexual do trabalho e de ideais performativos do que seria ser mulher e ser homem, a entrada de mulheres em profissões tidas como masculinas rompe paradigmas estruturantes. O processo de enfrentamento da contranormatividade defronta-se com barreiras comuns aos múltiplos contextos, a exemplo da desigualdade salarial (Carlotto & Wendt, 2016; Ferreira, Salles & Mourão, 2015; Galvane,

Salvaro & Moraes, 2015; M. Lima, 2013) e do assédio sexual e/ou moral (Barros & Mourão, 2020; Ibarra, Ramos & Oliveira, 2021; Oliveira-Silva & Parreira, 2022; Santos, 2016). Assim, por meio dessa revisão sistemática, foi possível tecer algumas compreensões acerca da relação entre gênero e trabalho.

Tomando como fundamento teórico o conceito de divisão sexual do trabalho e seus princípios de separação e de hierarquização (Hirata & Kergoat, 2007; Kergoat, 2009), foi possível analisar as vivências das mulheres em contextos contranormativos a partir das ideias de segregação, tanto horizontal quanto vertical. A segregação horizontal foi demonstrada em estudos que apontam a maior presença feminina em carreiras voltadas ao cuidado, como na educação (Gontijo & Melo, 2017) e a maior presença masculina em carreiras voltadas às ciências exatas (Lombardi, 2017; Moraes & Cruz, 2018). Os resultados apontaram que as mulheres são, historicamente, associadas às áreas que demandam uma maior sensibilidade, paciência, cuidado ou uma gerência privada e doméstica, enquanto os homens são designados aos espaços que demandem racionalidade, altivez, liderança, força física e maior intelecto (Araújo & Vasconcellos, 2018; Furlin, 2016; Ibarra, Ramos & Oliveira, 2021; Monteiro & Altmann, 2021; Sá, Lemos & Oliveira, 2022).

A segregação vertical, fenômeno que ilustra a dificuldade de ascensão aos cargos de maior status social e valor econômico (Ibarra, Ramos & Oliveira, 2021) também foi demonstrado nas referências elencadas na sistematização. Os estudos evidenciam que, apesar do aumento da inserção de mulheres em ambientes e trabalhos considerados masculinos (B. Lima, 2013; Belo & Camino, 2012), as dificuldades para conquistar posições de maior destaque, como a aquisição de bolsa produtividade (Cunha, Dimenstein & Dantas, 2021a; Cunha, Dimenstein & Dantas, 2021b; Barros & Silva, 2019) e o alcance de cargos de liderança ou de gestão empresarial (Galvane, Salvaro & Moraes, 2015; Hryniewicz & Vianna, 2018;

Miltersteiner et al., 2020; Zauli, Torres & Galinkin, 2012) ainda persistem e estão condicionadas ao gênero.

Outro problema exposto pelos artigos foi a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Nos mais variados contextos, a disparidade salarial permeia as relações de trabalho, fato que é potencializado em ambientes não-normativos, a exemplo das áreas de tecnologia, de esporte e empresariais (Carlotto & Wendt, 2016; Ferreira, Salles & Mourão, 2015; Galvane, Salvaro & Moraes, 2015; M. Lima 2013; Proni & Proni, 2018). Apesar da maior escolarização feminina, isso não se reflete na igualdade de remuneração (Carlotto & Wendt; M, Lima, 2013) e, sendo assim, muitas vezes, o salário não se torna um grande fator motivacional para a mulher, nesses contextos (Ferreira, Salles & Mourão, 2015). Além disso, em corporações, a remuneração está vinculada à progressão na carreira e à estrutura hierárquica de cargos. Contudo, a dificuldade de ascensão aos postos de maior importância frequentemente mantém as mulheres em posições que oferecem remuneração inferior à dos homens, camuflando a desigualdade de gênero no sistema (Galvane, Salvaro & Moraes, 2015; Proni & Proni, 2018).

No tocante ao conflito família-trabalho, os estudos demonstram a incompatibilidade entre as exigências e as condições impostas por cada uma dessas esferas, sendo descrito a dificuldade em conciliar a vida familiar e profissional, aumentando a ansiedade e o sentimento de ineficácia (Cunha, Dimenstein & Dantas, 2021a; Cunha, Dimenstein & Dantas, 2021b; Rodrigues & Moraes, 2021; Carlotto & Wendt, 2016; Santos, 2016; Prado & Fleith, 2012). São mencionados, ainda, os impactos da dupla jornada de trabalho na vida de mulheres, o que gera sobrecarga e desgaste físico e emocional, corroborando a ideia de que o trabalho feminino possui um significado que vai além das atividades profissionais e remuneradas (Censon, Reis, Medaglia & Nakatani, 2022; Araujo & Vasconcellos, 2018; Graf & Coutinho, 2012; Maneschky, Siqueira & Álvares, 2012).

Os artigos destacam a presença do fenômeno do “teto de vidro”, evidenciando que, apesar da participação das mulheres em profissões não normativas, as posições hierárquicas mais altas permanecem sendo ocupadas por homens (Monteiro & Altmann, 2021; Barros & Silva, 2019; Macedo, Boava, Cappelle & Oliveira, 2012; Zauli, Torres & Galinkin, 2012), o que influencia a configuração dos espaços sociais e reforça a lógica binária de gênero dentro do espaço de trabalho. (Silva & Ribeiro, 2014). Em consonância, a normatividade reforça estereótipos, exercendo influência sobre comportamentos e modelando a performatividade das mulheres, o que impacta diretamente na maneira como são percebidas no ambiente profissional (Ungheri, Pacheco, Falcão & Rocham, 2022; M. Lima, 2013; Oliveira-Silva & Parreira, 2022). Mesmo com o aumento da presença das mulheres nesses cenários, ainda são relatadas situações em que elas precisam renunciar aos comportamentos estereotipados tradicionalmente como "femininos" para serem respeitadas, além de enfrentarem a constante necessidade de comprovar sua competência perante os colegas de trabalho (Bezerra, Minayo & Constantino, 2013; Sá, Lemos & Oliveira, 2022; Hryniewicz & Vianna, 2018; Ferreira, Salles & Mourão, 2015).

Os resultados desta pesquisa abrem caminho para uma discussão relevante sobre as perspectivas futuras. Sugere-se que essas perspectivas se concentrem na criação de espaços e políticas públicas voltadas para o fortalecimento do trabalho feminino, com ênfase na promoção da equidade de gênero (Goes & Cordeiro, 2018; Moraes & Cruz, 2018). É essencial a implementação de ações afirmativas que assegurem meios para alcançar uma igualdade efetiva (Proni & Proni, 2018; Boffi & Oliveira-Silva, 2022). Isso reforça a compreensão de que não existem vocações inerentemente associadas a gêneros, mas sim espaços de trabalho historicamente definidos como característicos de um determinado gênero (Sá, Lemos & Oliveira, 2022).

Considerações finais

Os dados apresentados no presente estudo evidenciam que os objetivos delineados foram alcançados. Sob essa ótica, pode-se inferir que a análise, comparação e compreensão dos principais desafios que as mulheres enfrentam em contextos contranormativos foram efetivamente realizadas, ao mesmo tempo em que se traçaram diretrizes para perspectivas futuras. Adicionalmente, é importante salientar o significativo valor acrescentado pelo número de artigos encontrados neste estudo ($n= 49$), que ofereceu um amplo e diversificado cenário para potenciais discussões.

Para além dos dados numéricos de fontes recuperadas, o quantitativo de autoras deve ser ressaltado. 71% dos artigos foram produzidos apenas por autoras mulheres, enquanto 26% foram elaborados por autoras e autores, em conjunto. Isso sinaliza uma apropriação acadêmica positiva de mulheres sobre temas que atravessam suas vivências e que foram, por muito tempo, negligenciados.

Como limitação do estudo, pode-se apontar a ausência de termos referentes a não normatividade (contranormativo/contranormatividade) como descritor na busca nas bases de dados. Essa ausência se deve ao fato de que, quando incluídos, não foram encontrados artigos ($n= 0$), o que dificultou o delineamento do problema de pesquisa envolvendo a contranormatividade das profissões. Além disso, a inclusão de apenas referências na língua portuguesa pode ser apontada como uma outra limitação; todavia, essa abordagem possibilitou uma análise abrangente do cenário nacional, permitindo mapear e revisar a produção científica brasileira sobre o tema.

Futuras pesquisas poderiam explorar o tema em diferentes países e contextos culturais, o que permitiria uma análise comparativa com a realidade nacional. Esses estudos poderiam contribuir para uma compreensão mais ampla e enriquecedora do tema, destacando aspectos que são universais e aqueles que refletem especificidades locais. Essa abordagem comparativa

também pode oferecer insights para a formulação de políticas mais inclusivas e adaptadas às diversidades culturais.

De modo geral, a partir dos resultados trazidos pela literatura, observa-se uma tendência de crescimento de mulheres em cargos não normativos, como também o aumento de produção científica sobre esse cenário. Como possibilidade futura de outros estudos sobre a temática, produzir literatura sobre mulheres na polícia ou mulheres motoristas de aplicativo é pertinente, uma vez que se apresenta em menor proporção, em relação às outras áreas masculinizadas. No entanto, a discussão sobre a desigualdade de gênero no contexto organizacional se apresenta de modo significativo, bem como sua vinculação com estereótipos binários e produção de existências.

Referências

- Aguinis, H., Ji, YH e Joo, H. (2018). Diferença de produtividade de gênero entre os melhores desempenhos em STEM e outros campos científicos. *Journal of Applied Psychology*, 103 (12), 1283–1306. <https://doi.org/10.1037/apl0000331>
- Almeida, D. A. de, Almeida, S. P. N. de C. e, & Amorim, M. M. T. (2022). Gênero, Discurso e Docência em Matemática no Ensino Superior: Um olhar para o Norte de Minas Gerais. *Bolema: Boletim de Educação Matemática*, 36(73), 923–943. <https://doi.org/10.1590/1980-4415v36n73a14>
- Antunes, R. (2005). O Caracol e sua Concha: Ensaio Sobre a Nova Morfologia do Trabalho. In *Amazon* (1ª edição). Boitempo Editorial.
- Araujo, F. S., & Vasconcellos, B. M. de. (2018). Vivenciando o ser mulher em uma mina de carvão. *Revista Estudos Feministas*, 26(1). <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n144967>
- Bandeira, P. B., Amorim, M. V., & Oliveira, M. Z. de. (2020). Empreendedorismo Feminino: estudo comparativo entre homens e mulheres sobre motivações para empreender.

<https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19694>

- Barros, S. C. da V., & Silva, L. M. C. e. (2019). Desenvolvimento na carreira de bolsistas produtividade: uma análise de gênero. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 68–83. <https://doi.org/10.36482/1809-5267.ARB2019v71i2p.68-83>
- Barros, S., & Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 30(0). <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30i174090>
- Barros, S., & Mourão, L. (2020). Trajetória profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero. *Psicologia Em Estudo*, 25. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.46325>
- Belo, R. P., & Camino, L. (2012). Trabalho e gênero: elaborações discursivas sobre os papéis profissionais. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 15(2), 271–286.
- Bezerra, C. de M., Minayo, M. C. de S., & Constantino, P. (2013). Estresse ocupacional em mulheres policiais. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(3), 657–666. <https://doi.org/10.1590/s1413-81232013000300011>
- Boffi, L. C., & Oliveira-Silva, L. C. (2021). Enfrentando as estatísticas: estratégias para permanência de mulheres em STEM. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 14(SPE), 1–27. <https://doi.org/10.36298/gerais202114e16922>
- Bonelli, M. da G., & Oliveira, F. L. de. (2020). Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. *Novos Estudos CEBRAP*, 39(1), 143–163. <https://doi.org/10.25091/S01013300202000010006>
- Borba, J. M. P. (2004). Trabalho, qualificação e informação: revisão de literatura. *Revista Infociência*, 1(4)

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Carlotto, M. S., & Wendt, G. W. (2016). Tecnoestresse e relação com a carreira, satisfação com a vida e interação trabalho-família: uma análise de gênero. *Contextos Clínicos*, 9(1). <https://doi.org/10.4013/ctc.2016.91.04>
- Censon, D., Reis, C. U. F. dos, Medaglia, J., & Shizue Massukado Nakatani, M. (2022). Trajetórias de mulheres na docência e na pesquisa em Turismo. *Revista Brasileira de Pesquisa Em Turismo*, 16, 2468. <https://doi.org/10.7784/rbtur.v16.2468>
- Ceribeli, H. B., Rocha, G. B. de S., & Pereira, M. R. (2017). Mulheres em cargos de chefia: desafios e percepções. *Diálogo*, 36(1). <http://dx.doi.org/10.18316/dialogo.v0i36.3738>
- Chies, P. V. (2010). Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Revista Estudos Feministas*, 18(2), 507–528. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200013>
- Colodetti, A. P. D. O. A., & Melo, M. C. D. O. L. (2021). As relações de gênero no contexto socioeconômico e cultural brasileiro: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(4), 872–886. <https://doi.org/10.1590/1679-39512020141>
- Coutinho, M. C., Borges, R. C., Graf, L. P., & da Silva, A. S. (2013). “Todo dia uma casa diferente”: trajetórias, sentidos e cotidianos laborais de diaristas. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1125-1138. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.Tdcd>
- Cunha, R., Dimenstein, M., & Dantas, C. (2021a). Desigualdades de gênero por área de conhecimento na ciência brasileira: panorama das bolsistas PQ/CNPq. *Saúde Em Debate*, 45(1), 83–97. <https://doi.org/10.1590/0103-11042021e107>

- Cunha, R., Dimenstein, M., & Dantas, C. (2021b). Trabalho e Cotidiano de Mulheres Bolsistas PQ/CNPq da Psicologia. *Revista Psicologia Organizações E Trabalho*, 21(4). <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.22604>
- Daniel, C. (2011). O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. *O Social Em Questao*, 14(25-26), 323–344.
- Ferreira, H. J., Salles, J. G. do C., & Mourão, L. (2015). Inserção e permanência de mulheres como treinadoras esportivas no brasil. *Revista Da Educação Física / UEM*, 26(1), 21–29. <https://doi.org/10.4025/reveducfis.v26i1.22755>
- Furlin, N. (2016). Cruzando fronteiras de gênero: a docência feminina em campos profissionais “masculinos.” *Cadernos Pagu*, 48. <https://doi.org/10.1590/18094449201600480016>
- Galvane, F. A. de S., Salvaro, G. I. J., & Moraes, A. Z. de. (2015). Mulheres em cargos profissionais de chefia: o paradoxo da igualdade. *Fractal: Revista de Psicologia*, 27, 301–309. <https://doi.org/10.1590/1984-0292/919>
- Goes, L., & Cordeiro, R. (2018). A mulher pescadora no cotidiano da pesca artesanal. *Psicologia Em Revista*, 24(3), 778–796. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2018v24n3p778-796>
- Gontijo, M. R., & Melo, M. C. de O. L. (2017). Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de belo horizonte. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 23(spe), 126–157. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.157.59314>
- Graf, L. P., & Coutinho, M. C. (2012). Entre aves, carnes e embalagens: divisão sexual e sentidos do trabalho em abatedouro avícola. *Revista Estudos Feministas*, 20(3), 761–783. <https://doi.org/10.1590/s0104-026x2012000300009>
- Hirata, H. (1998). Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, 4(7), 5-27.

- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, 26(1), 61–73. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100005>
- 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>
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(3), 331–344. <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>
- Ibarra, A. C. R., Ramos, N. B., & Oliveira, M. Z. de. (2021). Desafios das mulheres na carreira científica no Brasil: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 22(1), 17–28. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2021v22n102>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP. (2015). *Censo da Educação Superior 2014 – Notas Estatísticas*. Recuperado de http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2015/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2014.pdf
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In *Dicionário Crítico do Feminismo*. Fundação Editora da Unesp.
- Liberato, T. F., & Andrade, T. H. N. de. (2018). Relações de gênero e inovação: atuação de mulheres nos NITs paulistas. *Revista Estudos Feministas*, 26(2). <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n241763>
- Lima, B. S. (2013). O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. *Revista Estudos Feministas*, 21(3), 883–903. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300007>
- Lima, F. I. A. de, Voig, A. E. G. T., Feijó, M. R., Camargo, M. L., & Cardoso, H. F. (2017). A influência da construção de papéis sociais de gênero na escolha profissional. *Doxa*:

- Revista Brasileira de Psicologia E Educação*, 19(1), 33–50.
<https://doi.org/10.30715/rbpe.v19.n1.2017.10818>
- Lima, J. P. (2003). *Pescadoras e donas de casa: a invisibilidade do trabalho das mulheres numa comunidade pesqueira—o caso da Baía do Sol* (Doctoral dissertation, Dissertação de mestrado - Programa mestrado em Sociologia. Belém: UFP).
- Lima, M. P. (2013). As mulheres na Ciência da Computação. *Revista Estudos Feministas*, 21(3), 793–816. <https://doi.org/10.1590/s0104-026x2013000300003>
- Loch, R. M. B., Torres, K. B. V., & Costa, C. R. (2021). Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia. *Revista Estudos Feministas*, 29(1), e61470. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n161470>
- Lombardi, M. R. (2017). Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), 122–146. <https://doi.org/10.1590/198053143619>
- Macedo, F. M. F., Boava, D. L. T., Cappelle, M. C. A., & Oliveira, M. de L. S. (2012). Relações de gênero e subjetividade na mineração: um estudo a partir da fenomenologia social. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 217–236. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000200004>
- Maia, M. M. (2016). Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. *Cadernos Pagu*, 46, 223–244. <https://doi.org/10.1590/18094449201600460223>
- Maiato, A. M., & Carvalho, F. A. H. de. (2020). Os estereótipos de gênero relacionados à dimensão profissional nas representações dos/as estudantes adolescentes. *Revista Thema*, 17(2), 509–523. <https://doi.org/10.15536/thema.v17.2020.509-523.1192>

- Maneschy, M. C. (1995). A mulher está se afastando da pesca? continuidade e mudança no papel da mulher na manutenção doméstica entre famílias de pescadores no litoral do Pará. *Repositorio.museu-Goeldi.br*, 11(2).
- Maneschy, M. C., Siqueira, D., & Álvares, M. L. M. (2012). Pescadoras: subordinação de gênero e empoderamento. *Revista Estudos Feministas*, 20(3), 713–737. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2012000300007>
- Martins, M. L. S., & Alvim, R. G. (2016). Perspectivas do trabalho feminino na pesca artesanal: particularidades da comunidade Ilha do Beto, Sergipe, Brasil. *Boletim Do Museu Paraense Emílio Goeldi. Ciências Humanas*, 11(2), 379–390. <https://doi.org/10.1590/1981.81222016000200003>
- Miltersteiner, R. K., Oliveira, F. B. D., Hryniewicz, L. G. C., Sant’anna, A. D. S., & Moura, L. C. (2020). Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 406–423. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190176>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2010). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *International Journal of Surgery*, 8(5), 336–341. <https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2010.02.007>
- Monteiro, M. K., & Altmann, H. (2021). Ascensão na carreira docente e diferenças de gênero. *Educar Em Revista*, 37. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.70432>
- Moraes, A. Z. D., & Cruz, T. M. (2018). Estudantes de engenharia: entre o empoderamento e o binarismo de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 48(168), 572–598. <https://doi.org/10.1590/198053145159>
- Moschkovich, M., & Almeida, A. M. F. (2015). Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. *Dados*, 58(3), 749–789. <https://doi.org/10.1590/00115258201558>

- Narimatsu, G. D. M., & Duque, T. (2020). “Óh, ela é formada em Física”: um estudo sobre educação e gênero na região de Corumbá / MS. *Perspectivas Em Diálogo: Revista de Educação E Sociedade*, 7(14), 55–80.
- Nepomuceno, R. F., & Witter, G. P. (2010). Influência da família na decisão profissional: opinião de adolescentes. *Psicologia Escolar E Educacional*, 14(1), 15–22.
<https://doi.org/10.1590/s1413-85572010000100002>
- Olinto, G. (2011). A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. *Inclusão Social*, 5(1).
- Oliveira, OD, & Ariza, M. (1997). Divisão sexual do trabalho e exclusão social. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 3 (5), 183-202.
- Oliveira-Silva, L. C., & Parreira, V. A. D. (2022). Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. *Revista Estudos Feministas*, 30(1).
<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n174161>
- Palheta, M. K. da S., Cañete, V. R., & Cardoso, D. M. (2016). Mulher e mercado: participação e conhecimentos femininos na inserção de novas espécies de pescado no mercado e na dieta alimentar dos pescadores da RESEX Mãe Grande em Curuçá (PA). *Boletim Do Museu Paraense Emílio Goeldi. Ciências Humanas*, 11(3), 601–619.
<https://doi.org/10.1590/1981.81222016000300004>
- Papalia, D. E. & Feldman, R. D. (2013). *Desenvolvimento Humano* (12ª edição). Artmed.
- Prado, R. M., & Fleith, D. de S. (2012). Pesquisadoras brasileiras: conciliando talento, ciência e família. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 64(2), 19–34.
- Proni, T. T. da R. W., & Proni, M. W. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 26(1). <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>

- Ribeiro, V. C. M., & Ferreira, M. D. L. A. (2016). Desigualdade de gênero na universidade: ênfase no sexo feminino. *Revista Desenvolvimento Social*, 18(1), 53-64.
- Rodrigues, J. S., & Moraes, N. A. de. (2021). Interação família-trabalho: um estudo sobre maternidade na pós-graduação. *Revista Da SPAGESP*, 22(2), 147–167.
- Sá, J. G. S. de, Lemos, A. H. da C., & Oliveira, L. B. de. (2022). Para além dos estereótipos: os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(4), 500–513. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210109>
- Salvagni, J. (2020). As caminhoneiras: uma carona nas discussões de gênero, trabalho e identidade. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(3), 572–582. <https://doi.org/10.1590/1679-395176660>
- Santana-Santos, E. K., & Cerqueira-Santos, E. (2020). Estereótipos de gênero na escolha profissional e de carreira no contexto brasileiro. *Processos Psicossociais de Exclusão Social*. São Paulo: Blucher.
- Santos, E. K. S., & Cerqueira-Santos, E. (2022). A influência dos estereótipos de gênero no julgamento de profissões. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(1), 65–77. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n206>
- Santos, V. M. dos. (2016). Uma “perspectiva parcial” sobre ser mulher, cientista e nordestina no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 24(3), 801–824. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2016v24n3p801>
- Sato, L. (2011). Psicologia e trabalho: focalizando as “profissões ignoradas.” *Psicologia Social E Seus Movimentos: 30 Anos de ABRAPSO*.
- Schneider, D., Signorelli, M. C., & Pereira, P. P. G. (2017). Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência(s) e saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(9), 3003–3011. <https://doi.org/10.1590/1413-81232017229.07892016>

- Silva, F. F., & Ribeiro, P. R. C. (2011). A participação das mulheres na ciência: problematizações sobre as diferenças de gênero. *Revista Labrys Estudos Feministas*, 10, 1-25.
- Silva, F. F. da, & Ribeiro, P. R. C. (2014). Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher.” *Ciência & Educação (Bauru)*, 20(2), 449–466. <https://doi.org/10.1590/1516-73132014000200012>
- Silva, T. Q. D. F. (2006). Relações de gênero no mercado de trabalho: em especial o papel da mulher em ocupações predominantemente masculinas. *Monografia (conclusão de graduação em Ciências Sociais). IFCH/UERJ*.
- Silva, V. P., Lima, M. E. O., & Silva, P. da. (2019). A norma de responsabilidade social e a discriminação da mulher negra no setor industrial. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 22(1), 29–47. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i1p15-28>
- Soares, D. H. P. (2016). O que é escolha profissional. São Paulo: Brasiliense.
- Ungheri, B. O., Pacheco, L. C., Falcão, D., & Rocha, M. T. S. (2022). Educação física, gênero e mercado de trabalho: percepções de mulheres sobre a futura área de atuação profissional. *Trabalho, Educação E Saúde*, 20. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs00138>
- Zauli, A., Torres, C. V., & Galinkin, A. L. (2012). Camara dos Deputados: democracia e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens? *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 15(1), 49–64.

Capítulo II

Santana-Santos, E. K., & Sousa, G. L. (2025). Entre desafios e conquistas: Mulheres e o Sexismo na Educação Superior. In Cerqueira-Santos, E., Santos, J. J., Santana-Santos, E. K., & Feitoza, J. P. M. (Ed.), *Psicologia & Sexualidade: Educação Sexual* (pp. 119-133). Editora Afirmativa.

Entre desafios e conquistas: Mulheres e o Sexismo na Educação Superior

Introdução

O sexismo envolve o preconceito, os estereótipos e a discriminação com base no gênero ou no sexo de um indivíduo. Ao longo da história as mulheres foram as mais afetadas pelo fenômeno sexismo, o que justifica o fato de a maior parte das pesquisas serem realizadas com esse grupo. A manutenção do sexismo ajuda a desencadear e manter as desigualdades de gênero na sociedade, de forma recorrente e muitas vezes grave. Pode-se dizer que o sexismo é um fenômeno que permeia o cotidiano, manifestando-se na linguagem, nas práticas sociais, nas propagandas, nos conteúdos curriculares e didáticos, nas relações de trabalho e, em geral, em todas as esferas das relações diárias (Canciani & Canabarro, 2016).

Partindo desse pressuposto, o presente capítulo tem o objetivo de explanar o fenômeno do sexismo na Educação Superior. O debate está estruturado em quatro blocos, a saber: o primeiro aborda a teoria do sexismo e suas manifestações; o segundo bloco discute o tripé “Sexismo x Papéis de Gênero x Estereótipos” enquanto delineadores e marcadores de espaços a serem ocupados pelas mulheres; no terceiro bloco são apontados dados das experiências do sexismo na educação superior a partir de dois públicos distintos (mulheres estudantes e mulheres professoras); por fim, as considerações finais trazem apontamentos para os desfechos desse fenômeno.

O Sexismo e suas manifestações

O Sexismo é o preconceito com relação ao sexo, dirigido às mulheres, devido ao seu gênero. Na década de 1950, Allport (1954), em sua obra clássica “A Natureza do Preconceito”, definiu o preconceito como uma atitude hostil frente a um grupo, ou a um indivíduo por pertencer a esse grupo, a quem se atribuem qualidades questionáveis; trata-se de uma antipatia fundamentada em estereótipos e generalizações equivocadas. Nesse contexto, esses grupos são titulados como minoritários ou minorias sociais, caracterizados por sua raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, classe social, habilidades físicas ou mentais, entre outras. A exemplo do sexismo, o gênero é o alvo majoritário, que embora as mulheres sejam numericamente a maioria no nosso país, enquadram-se nos grupos que ocupam uma posição de desvantagem ou discriminação em relação aos homens. Essa desvantagem refere-se à distribuição de poder e oportunidades (Butler, 2018).

O sexismo é uma forma de preconceito que reforça a desigualdade de gênero, com raízes profundas na história (Glick & Fiske, 1996). Desde a antiguidade, as sociedades têm sido patriarcais, com homens exercendo o poder e controle sobre as mulheres. Essa hierarquia de gênero foi construída por crenças religiosas, filosofias e leis que mantiveram a ideia de que as mulheres eram inferiores aos homens. Ao longo da história, o sexismo se manifestou de várias maneiras, desde a negação do direito ao voto para as mulheres, até a discriminação no local de trabalho. Negando as mulheres as mesmas oportunidades dadas aos homens. E dentro desse contexto, ressalta-se a importância do movimento feminista como papel crucial na luta contra o sexismo, desde o final do século XIX até o século XX. As feministas lutaram pelo direito das mulheres ao voto, igualdade no local de trabalho, e o direito de controlar seus próprios corpos (Bourdieu, 2012; Butler, 2018; Saffioti, 2001).

Como fenômeno social complexo, o sexismo se manifesta em várias camadas da sociedade. Para compreender completamente suas nuances, é essencial analisar não apenas as

interações individuais, caracterizadas pelo comportamento negativo dos homens em relação às mulheres (sexismo interpessoal), mas também as estruturas mais amplas e arraigadas nas instituições (sexismo institucional). Segundo Glick e Fiske (1996), as mulheres ainda enfrentam discriminação em cargos inferiores, recebem salários mais baixos e são excluídas de posições consideradas inapropriadas para o sexo feminino, exemplificando o sexismo institucional. Essas duas formas interconectadas de sexismo não apenas coexistem, mas também se reforçam mutuamente, contribuindo para a persistência das desigualdades de gênero em nossa sociedade (Formiga, 2007).

A compreensão do sexismo ultrapassa as manifestações explícitas de discriminação de gênero, exigindo uma análise mais profunda das atitudes e percepções presentes nas relações entre homens e mulheres. Embora seja comum associar o sexismo a comportamentos inequivocamente discriminatórios, como assédio sexual e agressão, a realidade é que o sexismo pode se manifestar de maneira tanto flagrante quanto sutil. Segundo Glick e Fiske (1996, 2001), o sexismo assume duas formas: uma hostilidade aberta e uma benevolência ardilosa. Essas novas formas de sexismo estão associadas a uma ambivalência que se expressa em duas facetas distintas, denominadas sexismo hostil (representando antipatia contra a mulher) e sexismo benevolente (demonstrando afeto e bons sentimentos) (Glick & Fiske, 2001).

A abordagem que ilumina essas complexidades é a teoria do sexismo ambivalente (TSA), proposta por Glick & Fiske (1996, 2001). A TSA reconhece que o sexismo não se limita a uma forma única de hostilidade, mas se desdobra em duas dimensões distintas: uma caracterizada por atitudes hostis abertas e outra por uma benevolência aparentemente positiva e sutil, mas, na maioria das vezes, limitadora e invalidante. Portanto, a teoria do sexismo ambivalente (Glick & Fiske, 1996) identifica que o sexismo se manifesta em uma combinação de agressividade e complacência subjetiva. Tratando-se de manifestações preconceituosas,

essas ideologias não são conflitantes, mas complementares, as quais reforçam a desigualdade de gênero.

Para entender completamente a natureza ambivalente do sexismo, é essencial examinar seus três subcomponentes: paternalismo, diferenciação de gênero e intimidade heterossexual. Bareket e Fiske (2023) destacam que esses subcomponentes desempenham papéis distintos na manifestação do sexismo, influenciando como as atitudes e estereótipos de gênero se desenrolam em diferentes contextos sociais.

Paternalismo

No contexto do sexismo hostil, o paternalismo se revela por atitudes de dominância e superioridade, em que alguns homens acreditam que as mulheres necessitam de controle e direção. Por outro lado, no sexismo benevolente, essa dinâmica é percebida de maneira diferente, com homens sentindo que as mulheres precisam de cuidado e proteção.

Diferenciação de gênero

No âmbito do sexismo hostil, a diferenciação de gênero se manifesta através de estereótipos negativos que colocam as mulheres em posições inferiores, desqualificando-as em termos de habilidades e competências. Já no sexismo benevolente, essa diferenciação se reflete na crença reforçada de que as mulheres são puras, frágeis e devem ser resguardadas de desconfortos e preocupações.

Intimidade heterossexual

No contexto do sexismo hostil, a intimidade heterossexual reforça normas tradicionais de gênero, propagando a crença de que as mulheres detêm poder e tentam controlar os homens através do sexo. No entanto, no sexismo benevolente, esse subcomponente está relacionado ao ideal da mulher como objeto de desejo, em que o corpo feminino se apresenta como veículo fundamental da relação afetiva.

Em resumo, esses subcomponentes se manifestam de diversas maneiras no sexismo hostil e benevolente, desempenhando papéis distintos na perpetuação de estereótipos que reforçam a desigualdade de gênero (Belo et al., 2005). A compreensão dessas manifestações é de suma importância no combate à discriminação e na promoção de uma sociedade mais igualitária.

Sexismo, Papéis de Gênero e Estereótipos: Determinantes dos espaços ocupados pelas mulheres

O sexismo se refere a uma divisão exclusiva entre os gêneros masculino e feminino, ao estabelecimento de relações de poder desiguais e à atribuição de significados pejorativos a um dos gêneros (Madureira, 2007). Manifesta-se de diversas maneiras, incluindo atitudes, comportamentos e políticas que perpetuam a desigualdade de gênero. Exemplos de manifestações de sexismo incluem a discriminação no local de trabalho, onde mulheres podem receber salários menores que homens pelo mesmo trabalho (Madalozzo & Artes, 2017), ou serem sub-representadas em posições de liderança (Hryniewicz & Vianna, 2018). Logo, essas relações de poder resultam em desigualdades, preconceito e violência.

Pode-se dizer de forma didática que o sexismo é a combinação de: distinção rígida entre os gêneros + relações de poder desiguais + preconceito que acentua as desigualdades nas relações entre homens e mulheres (Madureira, 2007). O sexismo é, possivelmente, a forma de opressão mais antiga que existe, uma vez que a história da sociedade é marcada por uma hierarquia de poder entre os gêneros e episódios de opressão às mulheres (Hogan, 2007), o que justifica o fato de as mulheres serem as mais afetadas pelo sexismo, embora a lógica sexista possa atingir homens e mulheres.

Partindo desse pressuposto, as mulheres são mais suscetíveis a vivência do sexismo, o qual pode se manifestar nos mais diversos espaços, inclusive naqueles que supostamente pensamos serem os mais seguros, a exemplo do ambiente acadêmico. Estudos recentes já

apontam a existência desse fenômeno, com diferentes perfis de mulheres e em distintas áreas do conhecimento, a saber: mulheres na docência dos cursos de exatas (Sousa, 2021), mulheres professoras que ensinam matemática (Santos & Andrade, 2022), mulheres cientistas (Bakargi & Gonçalves, 2023) e mulheres negras estudantes de medicina (Martins & Taquette, 2024).

O Plano Nacional de Políticas para as mulheres aponta a importância da educação para consolidação do exercício de direitos, uma vez que esta é um meio fundamental para o desmonte das desigualdades sociais de gênero. Embora a desigualdade de gênero tenha diminuído no acesso e no processo educacional, ainda persistem diferenças nos conteúdos educacionais e nas escolhas de cursos e carreiras feitas por homens e mulheres. A linguagem sexista presente em textos e práticas cotidianas, assim como a invisibilidade das mulheres na ciência e na história, refletem a ideologia patriarcal e o androcentrismo no conhecimento, sendo apontados como fatores que contribuem para a construção da desigualdade de gênero (Brasil, 2013).

A busca pela equidade na educação é um desafio contínuo. Embora haja avanços importantes, ainda persistem desigualdades de gênero no acesso, na permanência e na conclusão de diversos níveis de ensino, além de uma subvalorização e baixa representatividade de mulheres em posições de liderança no ambiente educacional (Maslowski & Martins, 2023). O ingresso das mulheres nas universidades tem aumentado, e em algumas áreas elas representam uma participação maior que a dos homens, estabelecendo uma associação entre determinadas carreiras e o gênero (Santos, 2014). Segundo o Censo de Educação Superior de 2021, produzido pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep, 2023), 72,5% das matrículas em licenciaturas são de mulheres. Elas também correspondem a 61% dos 1,3 milhões de concluintes, sendo maioria em oito das dez áreas gerais de cursos. Educação (77,9%); Saúde e bem-estar (73,3%); e Ciências sociais, comunicação e informação (72%) são as três áreas em que há maior prevalência de mulheres entre os concludentes.

Os dados apontados pelo Inep (2023) dialogam diretamente com o fenômeno da associação de profissões ao gênero. Essa associação parte do pressuposto que mulheres tendem a se envolver em carreiras/profissões que estão ligadas aos papéis de gênero femininos (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2020); papéis de gênero podem ser entendidos como características fisiológicas e psicológicas que distinguem homens e mulheres (Barros et al., 2013). Determinadas características são mais comumente relacionadas às mulheres, a exemplo daquelas que favorecem o ensino, o cuidado, as atividades domésticas cotidianas e a maternagem, como também a sensibilidade, a passividade, a meiguice e a tolerância (Lima et al., 2017).

Um estudo que investigou a estereótipos de gênero no julgamento de profissões vistas socialmente como masculinas ou femininas apontou que existe uma influência do estereótipo de gênero em relação as ocupações profissionais, principalmente quando o que está em julgamento é o papel que será assumido pela mulher (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Nesse contexto, pode-se dizer que sexismo pode ser visto na perpetuação de estereótipos de gênero, que limitam as oportunidades e escolhas disponíveis para indivíduos com base em seu gênero. A literatura indica que as construções sociais sobre os papéis de gênero influenciam o desenvolvimento de crenças em relação às profissões, resultando na ideia de "profissões femininas" e "profissões masculinas". Além disso, sugere-se que determinadas características e habilidades específicas de cada gênero são necessárias para a execução de certas tarefas (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2020).

As relações de gênero, fundamentadas pelo machismo e pelo sexismo, continuam muito presentes em nossa sociedade. Essas relações, historicamente construídas, definem os papéis sociais destinados a homens e mulheres (Silva & Mendes, 2015). Um estudo sobre a inserção de homens e mulheres em profissões contranormativas (engenheiras e enfermeiros) revelou que as mulheres ainda enfrentam mais desafios do que os homens e são mais penalizadas. Por

exemplo, elas recebem salários menores, enfrentam barreiras que as restringem em atividades que envolvem complexidade intelectual e força, além de lidarem com assédio por parte dos colegas de trabalho e desrespeito quando ocupam cargos de liderança (Viana et al., 2018).

O sexismo na educação superior

Os episódios de experiências do sexismo na educação superior afeta mulheres em diferentes níveis hierárquicos. Elas enfrentam uma série de desafios no ambiente acadêmico, que começam desde a fase estudantil e se estendem até a carreira docente. Partindo do pressuposto da associação dos papéis de gênero às profissões, alguns cursos de ensino superior se mostram mais suscetíveis a manifestação do sexismo, o que torna esses espaços menos seguros para as estudantes mulheres. Em contrapartida, quando se trata das professoras, não há muitas diferenças em relação aos cursos, se estes seguem ou não uma normatividade em relação aos papéis de gênero; uma vez que o ambiente do ensino superior tem se configurado historicamente como um espaço dominado por homens, tanto em termos de estrutura institucional quanto nas relações de poder, o que torna a experiência das professoras mulheres frequentemente contranormativa.

Vivências de estudantes

O preconceito e o sexismo são desafios recorrentes para estudantes do ensino superior, especialmente para mulheres e minorias de gênero. O enfrentamento dos estereótipos de gênero é uma constante no cotidiano das mulheres, além disso, o descrédito intelectual e o assédio, tanto de colegas quanto de professores, são formas comuns de discriminação nesse espaço.

Estudos conduzidos com estudantes no curso de Engenharia apontam para esse ambiente como espaço contranormativo e suscetível a manifestação do sexismo, mesmo com o crescimento da presença de mulheres nas engenharias. O sexismo manifesta-se na sala de aula por meio de pressões, ironias e outras atitudes que desvalorizam as mulheres, especialmente no que diz respeito à apropriação de competências técnico-científicas, em um contexto relacional

permeado pela discriminação entre docentes e discentes. Fica evidente que os professores, responsáveis pela formação, muitas vezes expressam comportamentos sexistas de forma bastante explícita. Já os estudantes, por sua vez, apresentam uma postura contraditória, ora denunciando a discriminação, mas deixando a luta para as colegas, ora colaborando com os atos discriminatórios e se alinhando com os professores (Moraes & Cruz, 2018).

Entre os obstáculos mais significativos que as engenheiras enfrentam no exercício de sua profissão, destaca-se a dificuldade em ocupar cargos de liderança. Comumente, alega-se que as mulheres têm mais dificuldade com disciplinas de exatas, que pertencem ao "sexo frágil", ou que a profissão de engenheira demanda um tempo que elas não podem dedicar, trazendo à tona a discriminação como uma realidade nos ambientes acadêmicos e de trabalho. Outro desafio é a constante necessidade de provar sua competência profissional, como forma de autoafirmação diante de colegas homens, sejam eles subordinados, pares ou superiores. Isso demonstra que as expectativas variam conforme o gênero, uma vez que os homens não enfrentam essa mesma pressão (Mendonça et al., 2014).

As licenciaturas como Física, Matemática e Química são espaços vistos como masculinos, uma vez que historicamente a sociedade construiu a ideia de que certas habilidades, como o raciocínio lógico, analítico e abstrato, são mais inerentes aos homens. Um estudo desenvolvido com uma mulher doutora em Física, que analisou a sua trajetória acadêmica e profissional mostrou que a discriminação vai além da necessidade de demonstrar competência, expondo um obstáculo ainda maior: o assédio sexual, uma forma explícita de desrespeito e discriminação às mulheres na Educação Superior (Pinto et al., 2019).

Dentro desse contexto ainda se observa o preconceito e a discriminação de gênero, reproduzidos de diversas formas, constituindo obstáculos para as mulheres na Física, mesmo quando elas demonstram interesse e aptidão pelas disciplinas de cálculo e pelo curso. Uma das barreiras é o desconforto de não se sentirem acolhidas em um ambiente predominantemente

masculino e o fato de não se identificar com o modelo dominante de estudante de Física, majoritariamente masculino, que valoriza o isolamento e a dedicação extrema aos estudos. Além disso, enfrentar os estereótipos de aparência exacerba o sentimento de exclusão: ao se vestirem de forma arrumada, sentem-se fora do padrão e percebem olhares de julgamento. Em meio a esse cenário, muitas mulheres sentem a pressão de se destacar ainda mais que os colegas homens nas atividades acadêmicas para serem respeitadas e reconhecidas. No entanto, quando se sobressaem, são alvos de piadas e insinuações maldosas, sugerindo que seus sucessos estariam ligados a favores sexuais oferecidos aos professores, minando sua credibilidade intelectual (Pinto et al., 2016).

Um estudo bibliográfico que buscou avaliar o espaço ocupado pelas mulheres nas ciências exatas e em especial na Matemática, mostrou que em relação à presença das mulheres nessa área, ainda é possível observar discriminação e a manutenção de uma competitividade no meio acadêmico. Muitas mulheres, no entanto, não percebem as diversas formas de preconceito que surgem tanto em sala de aula quanto nos departamentos e no exercício profissional (Gonçalves et al., 2022). Os fatores que podem afastar as mulheres das áreas de exatas começam na infância, quando meninas são incentivadas a brincar com brinquedos relacionados a tarefas domésticas e cuidados, o que pode limitar ou até retardar seu desenvolvimento cognitivo e emocional para essas áreas. Aspectos importantes nas exatas, como noção espacial, conceitos de computação e matemática, e o estudo dos fenômenos naturais (física e química), podem ser comprometidos. A falta de incentivo nas áreas de exatas vem de diversos setores, como família, escola, sociedade e universidade, levando as mulheres a acreditarem que não possuem aptidões para carreiras tecnológicas. Além disso, a ideia de que a masculinização é a chave para o sucesso nessas áreas pode reforçar essa crença (Loch et al., 2021).

A área da Ciência da Computação tem uma realidade muito próxima das licenciaturas supracitadas. Um estudo que buscou conhecer as percepções de professores e professoras a

respeito da inserção das mulheres nessa área aponta que há segregação das mulheres nessa área da ciência. Para os homens, a discriminação que as mulheres enfrentam decorre de uma suposta dificuldade com disciplinas como Lógica e Matemática, o que leva, já durante a graduação, a julgá-las como menos capacitadas. Eles veem com naturalidade a baixa inserção e permanência feminina na área, atribuindo isso aos processos de socialização que definem o lugar de cada gênero nos espaços sociais, incluindo o campo científico. Ser mulher em uma área científica majoritariamente masculina resulta em formas acumulativas de discriminação, levando à segregação, não apenas por parte de professores, mas também de alunos, que tendem a valorizar mais o trabalho masculino. Para enfrentar a resistência à presença feminina nesse espaço tradicionalmente masculino, elas precisam se unir a outras mulheres, adotar estratégias para minimizar sua feminilidade e buscar, de forma passiva, o reconhecimento de seu conhecimento além dos limites institucionais (Lima, 2013).

Há indícios de que os padrões de gênero já presentes no ambiente universitário limitam a representação das mulheres no mercado de trabalho do setor. Relatos de profissionais atuantes nesse mercado destacam que, mesmo sendo qualificadas, as mulheres enfrentam barreiras de acesso a cargos de liderança devido à persistência desses padrões de gênero nos locais de trabalho. A divisão sexual do trabalho também se reflete na sobrecarga de tarefas domésticas, especialmente no cuidado dos filhos, que recai sobre estudantes e trabalhadoras da área de computação. Dessa forma, pode-se dizer que estereótipos, discriminações e constrangimentos acompanham continuamente a trajetória dessas profissionais (Maia, 2016).

Vivências de Professoras

Mulheres docentes frequentemente enfrentam uma série de desafios no ambiente acadêmico, decorrentes do preconceito e do sexismo persistentes. Embora o número de mulheres em posições acadêmicas tenha aumentado, a desigualdade de gênero ainda se manifesta de várias formas.

Mulheres inseridas na docência em Matemática constataam que ainda persiste um estereótipo sexista associado à Matemática, que remete a uma visão racional e cartesiana. Comentários preconceituosos, provenientes tanto das famílias quanto de colegas de profissão, perpetuam a ideia de que mulheres não são competentes em Matemática. Esses discursos, que reforçam uma perspectiva masculina predominante na área, constituem violências simbólicas e contribuem para a manutenção de um *status quo* em que a Matemática é vista como um domínio masculino. Historicamente, atributos como racionalidade e firmeza, frequentemente associados ao exercício da Matemática no Ensino Superior, foram injustamente desconsiderados nas mulheres, alimentando esse preconceito (Almeida et al., 2022).

Na área da Física, no exercício da profissão docente, muitas mulheres não se deixam abater pelas "brincadeiras" sexistas de colegas, nem pela falta de credibilidade por parte de seus/suas alunos/as, revelando que não se intimidam diante das construções estereotipadas da profissão (a imagem masculina do físico e cientista), que reforçam relações de gênero assimétricas e hierárquicas. Diante desses desafios, conclui-se que, para muitas mulheres permanecerem e ascenderem nessa carreira, enfrentam episódios de preconceito e discriminação de gênero, mas superam os obstáculos à medida que se empoderam, tornam-se destemidas, conscientes de sua capacidade e resistentes às relações de poder, como o machismo e o sexismo (Pinto et al., 2019).

Uma revisão sistemática da literatura que buscou conhecer a produção sobre a carreira científica das mulheres no Brasil mostrou que a participação das pesquisadoras nas diversas áreas de produção do conhecimento científico ocorre, apesar das barreiras ao desenvolvimento de suas carreiras, que têm gerado desigualdades e violências nas diferentes esferas do cotidiano. Assim como são vários os desafios encontrados por mulheres nesse espaço, entre eles: as dificuldades para avançar na carreira científica, os estereótipos sobre as mulheres na sociedade,

situações de violência verbal, assédio, sobrecarga de trabalho, dificuldades para conciliar o trabalho doméstico e de cuidado, com o de cientista (Ibarra et al., 2021).

A docência, embora seja uma área profissional considerada feminina, permanece uma carreira com privilégios masculinos (Monteiro & Altmann, 2021). A literatura sugere que a posição da mulher no ambiente acadêmico é marcada por subalternidade, fruto de um processo social e histórico de estereótipos relacionados ao gênero, que considera as características femininas inadequadas para o fazer científico (Galvão & Gonçalves, 2019).

Um estudo que analisou a trajetória profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero mostrou que a despeito da escolha acadêmica e profissional não houve evidências de situações explícitas de preconceito ou desigualdade de gênero, contudo, não se pode dizer o mesmo das trajetórias profissionais dessas mulheres. Existe uma sub-representação feminina nas instâncias decisórias no contexto científico brasileiro, explicitando a carência de modelos femininos na ciência e apontando um conjunto de consequências para o fato de as políticas científicas serem construídas por homens. A característica androcêntrica que historicamente fundamentou a atividade científica, somada à invisibilidade das mulheres na produção do conhecimento e à distinção biológica e social, leva algumas mulheres a questionarem suas próprias habilidades. Nesse cenário, como forma de se adaptar ao ambiente acadêmico e progredir na carreira, algumas mulheres optam por adotar comportamentos e atitudes socialmente associados aos homens (Barros & Mourão, 2020).

Examinar a trajetória acadêmica e profissional de mulheres na ciência exige reconhecer que ela se desenvolve em um ambiente dominado por valores e padrões masculinos, os quais limitam, dificultam e influenciam sua participação nesse campo. Assim, nota-se que as mulheres são, de certa forma, confrontadas pelo "modelo masculino" de pensar e fazer ciência, não apenas para serem reconhecidas como cientistas, mas também para alcançarem sucesso na profissão (Silva & Ribeiro, 2014).

Estudos conduzidos com professoras bolsistas de produtividade mostram que historicamente os homens detêm maior número de bolsas produtividade em pesquisa. Uma das justificativas para esse fato é que as mulheres dedicam mais tempo a questões relacionadas à maternidade antes de se concentrarem na carreira. As mulheres obtêm o título de doutora em uma idade média superior à dos homens, e ingressam no sistema de bolsa produtividade do CNPq também mais tarde, o que permite realizar inferências acerca da influência do gênero e sua persistência no meio científico. Enquanto os homens obtêm o título de doutor e ingressam no sistema de bolsas produtividade mais jovens, o que lhes proporciona mais tempo para investir em suas produções científicas e progredir, as mulheres levam mais tempo para ingressar e se consolidar no sistema de bolsas do CNPq. Ignorar as desigualdades entre homens e mulheres e as diferenças nas suas trajetórias, naturaliza a ideia da ciência como um campo masculino (Barros & Silva, 2019).

As mulheres enfrentam os impactos da sobrecarga do trabalho acadêmico de excelência em sua rotina diária, especialmente no que se refere às responsabilidades com a casa, os filhos (geralmente divididas com outras mulheres da família, babás ou empregadas domésticas) e o casamento. Embora reconheçam que o trabalho científico de alta qualidade demanda apoio familiar e/ou profissional, consideram que é possível fazer ajustes e equilibrar as demandas do trabalho e da vida doméstica, ainda que esse processo seja permeado por conflitos e sentimento de culpa. As desigualdades de gênero no campo científico são claras e são intensificadas por outras assimetrias presentes no âmbito doméstico, o que cria desafios significativos para a permanência das pesquisadoras no sistema PQ/CNPq (Cunha et al., 2021).

Uma investigação conduzida acerca da interação trabalho-família de mulheres que são mães e atuam como docente na pós-graduação mostrou que, apesar do aumento da presença feminina nesse campo, os avanços ainda parecem não levar em conta as particularidades das pesquisadoras que também são mães. Para que a conciliação entre as demandas profissionais e

familiares seja mais efetiva, é necessário que ocorram alguns ajustes, em grande parte no ambiente doméstico. Nesse cenário, torna-se evidente a importância das mudanças no papel social dos homens para romper com a ideologia de que o cuidado dos filhos e as responsabilidades domésticas são exclusivamente maternas. Assim, evita-se reduzir o equilíbrio entre maternidade e carreira a uma imagem de "supermãe" ou "supermulher", reconhecendo que não é possível normalizar a sobrecarga de cuidados e trabalho imposta a elas (Rodrigues & Moraes, 2021).

Considerações finais

O sexismo na educação superior se mostra enquanto um fenômeno complexo e desafiador, mesmo diante dos avanços relacionados à igualdade de gênero. Contudo, a resistência e a resiliência das mulheres no ambiente acadêmico também são evidentes. Elas continuam a desafiar as normas estabelecidas, buscando ocupar espaços de destaque, ampliando suas redes de apoio e fomentando debates essenciais sobre igualdade de gênero. Assim, elas vivem uma constante tensão entre a necessidade de afirmar sua competência e a expectativa social de que suas contribuições e seu valor sejam subestimados, o que as coloca em uma posição de resistência e adaptação a um ambiente que não foi originalmente construído para acolher sua pluralidade de experiências.

O ambiente acadêmico ainda apresenta barreiras significativas à equidade de gênero, seja por meio da discriminação aberta ou de formas mais sutis de marginalização, como a segregação e a desvalorização do trabalho feminino. Essas dinâmicas revelam a necessidade urgente de reestruturar as instituições de ensino superior para que se tornem espaços verdadeiramente inclusivos e equitativos. A compreensão desses desafios é fundamental para promover uma mudança efetiva e garantir que todas as vozes sejam igualmente ouvidas e valorizadas.

Referências

- Allport, G. W. (1954). The nature of prejudice. *Addison-Wesley google schola*, 2, 59-82.
- Almeida, D. A., Almeida, S. P. N. C. e, & Amorim, M. M. T. (2022). Gênero, Discurso e Docência em Matemática no Ensino Superior: Um olhar para o Norte de Minas Gerais. *Bolema: Boletim de Educação Matemática*, 36(73), 923–943. <https://doi.org/10.1590/1980-4415v36n73a14>
- Bakargi, Z. Q., & Gonçalves, J. P. (2023). A Construção Da Mulher Cientista: o enfrentamento do sexismo na ciência e a importância dos estudos feministas. *Revista de Estudos Multidisciplinares UNDB*, 3(2). <https://periodicos.undb.edu.br/index.php/rem/article/view/130>
- Barros, M. C., Natividade, J. C., & Hutz, C. S. (2013). Construção e validação de uma medida de papéis de gênero. *Avaliação Psicológica*, 12(3), 317-324. <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335030096006.pdf>
- Barros, S. C. V., & Silva, L. M. C. (2019). Desenvolvimento na carreira de bolsistas produtividade: uma análise de gênero. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 68–83. <https://doi.org/10.36482/1809-5267.ARB2019v71i2p.68-83>
- Barros, S., & Mourão, L. (2020). Trajetória profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero. *Psicologia Em Estudo*, 25, e46325. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.46325>
- Bareket, O., & Fiske, S. T. (2023). A systematic review of the ambivalent sexism literature: Hostile sexism protects men’s power; benevolent sexism guards traditional gender roles. *Psychological bulletin*. <https://doi.org/10.1037/bul0000400>
- Belo, R. P., Gouveia, V. V., Raymundo, J. D. S., & Marques, C. M. C. (2005). Correlatos valorativos do sexismo ambivalente. *Psicologia: reflexão e crítica*, 18, 7-15. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722005000100003>
- Bourdieu, P. (2012). *A dominação masculina*. Editora Bertrand Brasil.

- Brasil. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. (2013). Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília. https://oig.cepal.org/sites/default/files/brasil_2013_pnpm.pdf
- Butler, J. (2018). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Editora José Olympio.
- Canciani, P.M.C., & Canabarro, I.S. (2016). Sexismo institucionalizado no cotidiano: a educação em direitos humanos como mecanismo de transformação. Salão do conhecimento, UNIJUI. <https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaokonhecimento/article/view/7365>
- Cunha, R., Dimenstein, M., & Dantas, C. (2021). Trabalho e Cotidiano de Mulheres Bolsistas PQ/CNPq da Psicologia. *Revista Psicologia Organizações E Trabalho*, 21(4). <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.22604>
- Formiga, N. S. (2007). Valores humanos e sexismo ambivalente. *Revista do Departamento de Psicologia. UFF*, 19, 381-396. <https://doi.org/10.1590/S0104-80232007000200009>
- Galvão, N.A., & Gonçalves, J.P. (2019). O lugar da mulher na ciência: algumas considerações. *Revista Uniabeu*, 12(31), 80-89.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491–512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109–118. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.2.109>
- Gonçalves, B. M. V., Silva, P. A., Gonçalves, B. M. V., Frota, D. A., & Cardoso, M. B. (2022). Mulheres na Ciência e Matemática: o que Dizem as Teses e Dissertações. *Jornal*

- Internacional de Estudos em Educação Matemática*, 15(3), 364-372.
<https://doi.org/10.17921/2176-5634.2022v15n3p364-372>
- Hogan, D. (2007). *Feminismo, classe e anarquismo*. Faíscas Publicações Libertárias.
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos Ebape. br*, 16, 331-344.
<http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174876>
- Ibarra, A. C. R., Ramos, N. B., & Oliveira, M. Z. de. (2021). Desafios das mulheres na carreira científica no Brasil: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 22(1), 17–28. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2021v22n102>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP. (2023, 07 de março). Professoras são 79% da docência de educação básica no Brasil. *INEP Notícias*.
<https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/institucional/professoras-sao-79-da-docencia-de-educacao-basica-no-brasil>
- Lima, F. I. A., Voig, A. E. G. T., Feijó, M. R., Camargo, M. L., & Cardoso, H. F. (2017). A influência da construção de papéis sociais de gênero na escolha profissional. *DOXA: Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, 19(1), 33-50. <https://doi.org/10.30715/rbpe.v19.n1.2017.10818>
- Lima, M. P. (2013). As mulheres na Ciência da Computação. *Revista Estudos Feministas*, 21(3), 793–816. <https://doi.org/10.1590/s0104-026x2013000300003>
- Loch, R. M. B., Torres, K. B. V., & Costa, C. R. (2021). Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia. *Revista Estudos Feministas*, 29(1), e61470. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n161470>
- Madalozzo, R., & Artes, R. (2017). Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), 202-221.
<https://doi.org/10.1590/198053143666>

- Madureira, A. F. A. (2007). *Gênero, sexualidade e diversidade na escola: a construção de uma cultura democrática*. [Tese de Doutorado, Universidade de Brasília - UNB, Instituto de Psicologia - IP].
http://www.realp.unb.br/jspui/bitstream/10482/1610/1/Tese_AnaFlaviaAmaralMadureira.pdf
- Maia, M. M. (2016). Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. *Cadernos Pagu*, 46, 223–244.
<https://doi.org/10.1590/18094449201600460223>
- Maslowski, A. A., & Martins, A. T. V. (2023). Feminismo e Educação: caminhos e desafios na busca de equidade. *Revista Contemporânea*, 3(12), 27945-27975.
<https://doi.org/10.56083/RCV3N12-163>
- Mendonça, L. K., Nascimento, T., & Silva, R. M. (2014). Mulheres na Engenharia: desafios encontrados desde a universidade até o chão de fábrica na Engenharia de Produção na Paraíba. *Redor*, 18, 3503-3511.
<https://www.academia.edu/download/110795112/852.pdf>
- Monteiro, M. K., & Altmann, H. (2021). Ascensão na carreira docente e diferenças de gênero. *Educar Em Revista*, 37. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.70432>
- Moraes, A. Z. D., & Cruz, T. M. (2018). Estudantes de engenharia: entre o empoderamento e o binarismo de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 48(168), 572-598.
- Martins, M. T. D. S. L., & Taquette, S. R. (2024). O racismo e o sexismo na trajetória das estudantes de Medicina negras: uma revisão integrativa. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, 28, e230343. <https://doi.org/10.1590/Interface230343>
- Pinto, É. J. S., Amorim, V. G., Barbosa, P. V., & Carvalho, M. E. P. (2019). Mulher e Física: Uma trajetória de sucesso. *Universidade Federal da Paraíba. Revista Temas em Educação*, 28(1), 100. <https://doi.org/10.22478/ufpb.2354.7003.2019v28n1.25118>

- Pinto, É. J. S., Amorim, V. G., & Carvalho, M. E. P. (2016). Entre discriminação explícita e velada: experiências de alunas de física na educação superior. *Diversidade e Educação*, 4(8), 13-32. <https://furg.emnuvens.com.br/divedu/article/view/6737/0>
- Rodrigues, J. S., & Moraes, N. A. (2021). Interação família-trabalho: um estudo sobre maternidade na pós-graduação. *Revista Da SPAGESP*, 22(2), 147–167. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8147591>
- Saffioti, H. I. (2001). Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. *Cadernos pagu*, 115-136. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332001000100007>
- Santana-Santos, E. K. S., & Cerqueira-Santos, E. (2022). A influência dos estereótipos de gênero no julgamento de profissões. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(1), 65–77. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n206>
- Santana-Santos, E. K., & Cerqueira-Santos, E. (2020). Estereótipos de gênero na escolha profissional e de carreira no contexto brasileiro. In M. E. O. Lima, D. X. França, & R. M. K. Freitag (Orgs.), *Processos Psicossociais de Exclusão Social*. Blucher.
- Santos, L. X. M., & Andrade, M. M. (2022). Mulheres na docência: narrativas e reflexões para a construção de uma consciência crítica sobre sexismo, cultura e sociedade. *REAMEC-Rede Amazônica de Educação em Ciências e Matemática*, 10(3), e22064-e22064. <https://doi.org/10.26571/reamec.v10i3.13918>
- Santos, M. B. (2014). A participação das mulheres no ensino superior. *Revista três pontos*. 11(1), 47–59. <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistatrespontos/article/view/3276>
- Sousa, S. P. (2021). Sexismo e docência do ensino superior: Análise da representatividade feminina na docência dos cursos de exatas. *Revista de Pesquisa Interdisciplinar*, 6. <https://doi.org/10.24219/rpi.v6i0.1732>

- Silva, F. F., & Ribeiro, P. R. C. (2014). Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher.” *Ciência & Educação (Bauru)*, 20(2), 449–466. <https://doi.org/10.1590/1516-73132014000200012>
- Silva, M. C., & Mendes, O. M. (2015). As marcas do machismo no cotidiano escolar. *Caderno Espaço Feminino*, 28(1).
<https://seer.ufu.br/index.php/neguem/article/download/31723/17214/127896>
- Viana, H. A., Sousa, A. W. L., & Torres, A. R. R. (2018). Engenheiras e enfermeiros: estereótipos, discriminação e desafios de profissionais contranormativos. *Interdisciplinar -Revista de Estudos em Língua e Literatura*, 29(1), 25-56.
<https://ufs.emnuvens.com.br/interdisciplinar/article/view/9623>

Capítulo III

Representatividade feminina em cursos hegemonicamente vistos como masculinos e crenças sobre a carreira em função do gênero

Introdução

O trabalho se configura como uma instância fundante do ser humano, uma vez que está ligado à construção de sua subjetividade e dos seus modos de existência (Moraes & Cruz, 2018). Muito além dos princípios e limites da produção de capital, o mundo do trabalho é atravessado por uma série de conjunturas que impactam o modo de vida dos trabalhadores e trabalhadoras, a exemplo da raça e do gênero (Daniel, 2011). Além disso, anterior à atividade do labor, a escolha de qual profissão seguir (Nepomuceno & Witter, 2010; Soares, 2016) e do modo de nortear a carreira, também sofrem influência de aspectos sociais.

O processo de escolha profissional é um fato social que integra o indivíduo à sociedade (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022), já que é a forma pela qual ele escolhe envolver-se com o mundo em que vive (Soares, 2016). Além disso, essa escolha está fortemente ligada à construção da identidade pessoal do sujeito (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2020), uma vez que está relacionada a alguns fatores, como os econômicos, familiares e de gênero (Nepomuceno & Witter, 2010). Sendo assim, a variável do gênero é apontada como um fator indissociável da escolha profissional (Nepomuceno & Witter, 2010).

O gênero se apresenta como uma categoria de pertença social, que acaba direcionando comportamentos e prescrevendo características do que se espera do masculino e do feminino (Maiato & Carvalho, 2020). As relações de gênero são constitutivas da sociedade (Daniel, 2011) e, desse modo, interferem em todos os âmbitos dela, inclusive no trabalho (Nepomuceno & Witter, 2010). Elas estão ancoradas em preceitos sexistas e machistas (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022) e assim, compreendem papéis sociais específicos do ser homem e do

ser mulher. Os papéis de gênero correspondem às habilidades, atitudes e comportamentos que culturalmente são considerados inerentes aos homens e mulheres, em uma perspectiva binária (Papalia et al., 2013). Nesse contexto, os papéis de gênero dialogam com o que Hirata e Kergoat (2007) chamam de “princípio de separação”, que, dentro da divisão sexual do trabalho, seria a ideia de que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres. Reverberando, assim, uma divisão de capacidade laboral pautada na diferença de gênero (Hirata & Kergoat, 2007).

Como consequência da construção de papéis de gênero, são produzidos estereótipos do que se espera dos indivíduos e isso atinge, também, as carreiras e escolhas profissionais (Maiato & Carvalho, 2020; Narimatsu & Duque, 2020). Algumas características são, geralmente, atribuídas às mulheres, a exemplo da sensibilidade, enquanto outras, como a liderança e a agressividade, são direcionadas aos homens (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022) e, assim, são formados os estereótipos de gênero, que são crenças compartilhadas culturalmente do que seria um homem e do que seria uma mulher (Maiato & Carvalho, 2020). E, a partir dessas representações sociais do gênero, são produzidas crenças e ideias sobre a existência de “profissões masculinas” e “profissões femininas”, de acordo com as respectivas habilidades “inatas” de ambos os gêneros (Chies, 2010; Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2020).

Apesar da permanência dos estereótipos das profissões, desde os anos 70 está ocorrendo um movimento de entrada das mulheres em carreiras tidas como masculinas (Chies, 2010), como a engenharia (Moraes & Cruz, 2018) e a física (Narimatsu & Duque, 2020). Esse aumento da inserção de mulheres em profissões contranormativas é crescente (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Contudo, a literatura aponta que esse caminho de reformulação profissional é tortuoso, uma vez que as mulheres sofrem diversos tipos de discriminação sexista, como o abuso moral e sexual (Lombardi, 2017), no ambiente de trabalho dessas profissões. Além disso, dentro da própria universidade existem queixas de discriminação por parte de professores e colegas de turmas, em cursos masculinizados (Narimatsu & Duque, 2020). Assim,

o movimento de entrada em espaços contranormativos, não significa, necessariamente, a atenuação da violência sofrida por essas mulheres, uma vez que o sexismo e o machismo ainda são presentes na sociedade (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022).

Nesse contexto, o presente estudo buscou investigar a representatividade feminina em cursos hegemonicamente vistos como masculinos e as crenças sobre a carreira em função do gênero. Para isso, utilizou-se como base para a amostra o Anuário Estatístico da Universidade Federal de Sergipe – UFS (Sera, 2019), em que foram buscadas as alunas em cursos com até 30% de mulheres matriculadas. Assim, em meio a uma persistente crença social ligada ao estereótipo de gênero e ao sexismo, esse estudo se torna necessário para avaliar a realidade das mulheres em cursos contranormativos.

Método

Trata-se de um estudo quantitativo com aprofundamento exploratório e de caráter transversal que foi realizado durante o segundo semestre de 2022, no Campus São Cristóvão da Universidade Federal de Sergipe.

Participantes

A amostra foi composta por 37 mulheres estudantes de graduação com diferentes perfis sociodemográficos. Diante dos resultados, observou-se que a idade variou de 20 a 37 anos, com média de 22,54 anos ($DP = 0,47$). No que se refere ao ano de entrada na universidade, 26 (70,3%) ingressaram em 2019, 6 (16,2%) em 2018, 3 (8,1%) em 2020 e apenas 1 (2,7%) pessoa em 2017 e 2021 cada. Quanto à cor da pele, 15 (40,5%) se autodeclararam como brancas, 11 (29,7%) como pretas, 10 (27%) como pardas e 1 (2,7%) como indígena. Sobre a religião, 15 (40,5%) das participantes se identificaram como católicas, 12 (32,4%) afirmaram não ter religião, 7 (18,9%) como evangélicas ou protestantes, 2 (5,4%) informaram outras religiões e 1 (2,7%) como espírita. Quanto à orientação sexual 28 (75,7) estudantes se autodeclararam como heterossexuais, 5 (3,5%) como bissexuais, 2 (5,4%) como lésbicas e 1 (2,7%) como assexual.

Tabela 1.*Dados sociodemográficos da amostra*

Variáveis	Frequência (n)	Porcentagem (%)
Ano de matrícula:		
2017	1	2,7
2018	6	16,2
2019	26	70,3
2020	3	2,7
2021	122	100
Raça:		
Branca	15	40,5
Parda	10	27,0
Preta	11	29,7
Indígena	1	2,7
Religião:		
Católica	15	40,5
Evangélica/Protestante	7	18,9
Espírita	1	2,7
Sem religião	12	32,4
Outra	2	5,4
Orientação Sexual:		
Heterossexual	28	75,7
Lésbica	2	5,4
Bissexual	5	13,5
Assexual	1	2,7
Residência:		
Zona Urbana	36	97,3
Zona Rural	1	2,7
Cidade:		
Capital	22	59,5
Interior	15	40,5
Com quem mora:		
Família nuclear	20	54,1
Família extensa	6	16,2
Outros	11	29,7
Renda/classe social:		
Classe E	11	29,7
Classe D	5	13,5
Classe C	16	43,2
Classe B	1	2,7

Participação na renda:		
Não trabalha e é sustentada pela família	20	54,1
Trabalha e recebe ajuda financeira	9	24,3
Trabalha e contribui para a renda	5	13,5
Trabalha e sustenta somente a si	3	8,1

Instrumentos

A coleta dos dados foi realizada presencialmente na Universidade e foram utilizados os instrumentos listados, a saber:

- Questionário sociodemográfico: elaborado pelos autores do estudo, continha questões que abrangiam dados sociodemográficos (por exemplo: idade, raça, religião, renda).
- Questionário sobre as motivações e expectativas sobre a profissão: elaborado pelos autores do estudo, continha questões que tratavam sobre a percepção acerca do curso/profissão, buscando compreender a vivência da estudante em três momentos: na escolha do curso, durante a graduação e como se vê após a conclusão do curso.
- Inventário sobre Crenças de Carreira e Empregabilidade - ICEB (Barros, 2020): avaliou um conjunto de crenças do indivíduo, referentes às suas próprias atitudes/comportamentos face a si próprio, ao trabalho e ao seu posicionamento face às mudanças na carreira e que se podem constituir como facilitadoras da adaptação dos indivíduos às diversas transições ao longo da vida. O ICEB inclui 38 itens, agrupados em 6 escalas. A escala Esforço/Realização inclui 6 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre a importância do esforço, da persistência e da resiliência para atingir objetivos de carreira. A escala Proatividade/Iniciativa inclui 8 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre a importância das suas próprias ações no sentido de aproveitar ou criar oportunidades de trabalho. A escala Flexibilidade/ Abertura às mudanças inclui 7 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre as suas capacidades para flexibilizar os seus objetivos e para se adaptar a diferentes situações e mudanças. A escala Aceitação de

desafios/Riscos inclui 5 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre as suas capacidades para correr riscos e aceitar desafios, encarando-os como oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. A escala Otimismo inclui 7 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações que refletem expectativas positivas face ao seu futuro. Já a escala Autonomia inclui 5 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre as suas capacidades para desenvolver uma autonomia crescente no trabalho. A escala tem o formato de uma série de afirmações em relação às quais os participantes devem indicar, numa escala tipo Likert de 5 pontos (desde “discordo totalmente” até “concordo totalmente”) o seu grau de acordo com a afirmação enunciada. A análise dos dados metrológicos da escala revela um nível elevado de consistência interna com um alfa de Cronbach de .80, sendo os índices de consistência interna das 6 subescalas satisfatórios (com $\alpha = .86$ para a subescala Esforço/realização, $\alpha = .68$ para Proatividade/iniciativa, $\alpha = .81$ para Flexibilidade/Abertura às mudanças, $\alpha = .81$ para Aceitação de desafios/Riscos, $\alpha = .72$ para Otimismo e $\alpha = .77$ para Autonomia). Escala de Papéis de Gênero (Barros, Natividade, & Hutz, 2013) (Anexo 2): possui 14 itens e é utilizada com o objetivo de aferir papéis de gênero, com índice de precisão verificado por meio do Coeficiente Alfa de Cronbach, sendo que para Feminilidade o valor foi de 0,76 e para Masculinidade foi de 0,70.

Procedimentos

Procedimentos éticos

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Sergipe (CAAE: 63264422.2.0000.5546). Os aspectos éticos que garantem a integridade das participantes deste estudo foram assegurados, com base nas Resoluções nº 466/2012 do Conselho Nacional de saúde (CNS, 2012) e na nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2016). Foi utilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE),

assegurando a participação voluntária e o respeito aos princípios éticos da pesquisa com seres humanos.

Procedimentos para coleta de dados

Após a aprovação, foi realizado um levantamento com base no Anuário Estatístico da Universidade Federal de Sergipe (UFS) acerca dos cursos que possuem o percentual de 30% de mulheres matriculadas entre os anos de 2017 e 2019. Os seguintes cursos atenderam a este critério: música, engenharia da computação, física bacharelado e licenciatura, sistemas de informação, ciência da computação, história, geografia, matemática bacharelado, engenharia eletrônica, matemática aplicada e computacional e engenharia elétrica. Solicitou-se a carga horaria das aulas do 7º período em diante nos departamentos de cada curso, e então, foi realizado um cronograma de distribuição dos questionários formulados pela equipe.

Em continuação, no período entre 12 de setembro e 28 de outubro, as pesquisadoras passaram nas salas de aulas designadas para cada disciplina para condução da coleta presencial nos horários antes e após as aulas. Cada aluna recebeu o questionário impresso e forneceu o seu contato. Após o prazo de uma semana, as pesquisadoras entraram em contato e recolheram os formulários com cada aluna. Foi observado que houve uma grande dificuldade para encontrar as alunas presencialmente em sala de aula.

Análise de dados

Os dados foram analisados quantitativamente a partir do programa SPSS na versão 23. Foram realizadas análises univariadas descrevendo a amostra pelos dados sociodemográficos. Na estatística inferencial bivariada, os grupos foram comparados por perfis, quanto aos cursos e outros dados sociodemográficos (identidade racial, orientação sexual, religião, renda, local de moradia) com as crenças de carreira e empregabilidade. Além disso, foi realizada a comparação dos grupos quanto aos papéis de gênero (feminilidade), papéis de gênero (masculinidade). Para isso, foram realizados testes t de Student (t), ANOVA one-way (F) e correlações de Pearson.

No que se refere ao questionário de motivações e expectativas sobre a profissão foram realizadas análises descritivas.

Resultados e Discussão

No que concerne aos resultados do Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade (ICEB), foram levantadas as médias de cada um dos seis fatores que compõem a escala. O fator que apresentou a maior média foi o de Autonomia, com média de 4,43 ($DP = 0,07$), seguido por Flexibilidade com 4,41 ($DP = 0,06$), Esforço e Realização com 4,38 ($DP = 0,07$), Aceitação de desafios com 4,30 ($DP = 0,08$), Produtividade com 4,08 ($DP = 0,08$), e por fim, com o menor *score*, o fator de Otimismo com 3,58 ($DP = 0,08$) (Tabela 2).

Tabela 2.

Fatores da Escala ICEB

Fatores	Média (DP)
Esforço/Realização	4,38 (0,07)
Aceitação de desafios	4,30 (0,08)
Otimismo	3,58 (0,08)
Produtividade	4,08 (0,08)
Autonomia	4,43 (0,07)
Flexibilidade	4,41 (0,06)

Fonte: Elaborada pelas autoras

Ademais, no que se refere aos resultados obtidos através da Escala de Papéis de Gênero (EPG), foram calculadas as médias de cada item, bem como a média total das duas dimensões que compõem a escala. A Dimensão Feminilidade apresentou média total de 5,41 ($DP = 0,20$), e as características que estão dentro dessa dimensão e suas respectivas médias foram: Sensível 4,86 ($DP = 0,24$); Acolhedor (a) 5,83 ($DP = 0,23$); Amável 5,67 ($DP = 0,25$); Intuitivo 5,36 ($DP = 0,28$); Compreensivo 5,86 ($DP = 0,24$); Emotivo 4,97 ($DP = 0,28$); Afetuoso 5,61 ($DP = 0,23$). No que diz respeito a Dimensão Masculinidade, esta obteve média total de 4,82 ($DP = 0,17$), enquanto as características que a compõem obtiveram as seguintes médias: Gosta de correr riscos 4,00 ($DP = 0,24$); Livre 5,39 ($DP = 0,23$); Prática (o) 5,47 ($DP = 0,23$);

Administrador (a) 5,06 ($DP = 0,22$); Com poder 4,22 ($DP = 0,25$); Líder 4,94 ($DP = 0,27$); Autoconfiante 4,67 ($DP = 0,30$) (Tabela 3).

Tabela 3.

Dimensões da Escala de Papéis de Gênero

Feminilidade		Masculinidade	
Características	Média (DP)	Características	Média (DP)
Sensível	4,86 (0,24)	Gosta de correr riscos	4,00 (0,24)
Acolhedor (a)	5,83 (0,23)	Livre	5,39 (0,23)
Amável	5,67 (0,25)	Prática (o)	5,47 (0,23)
Intuitivo (a)	5,36 (0,28)	Administrador (a)	5,06 (0,22)
Compreensivo (a)	5,86 (0,24)	Com poder	4,22 (0,25)
Emotivo (a)	4,97 (0,28)	Líder	4,94 (0,27)
Afetua (a)	5,61 (0,23)	Autoconfiante	4,67 (0,30)
Média Feminilidade	5,41 (0,20)	Média Masculinidade	4,82 (0,17)

Fonte: Elaborada pelas autoras

No que tange os resultados do Questionário de Motivações e Expectativa sobre a Profissão (QMEP) foram obtidas a frequência e porcentagem nas respostas de cada um dos 15 itens que formam a escala. No primeiro item, que contém a afirmação: “Eu senti que tive a aprovação da minha família quando anunciei meu curso/profissão”, 14 (37,8%) das participantes disseram concordar com a frase, enquanto 10 (27%) disseram concordar totalmente, 7 (18,9%) disseram não concordar, nem discordar, 4 (10,8%) das participantes discordaram da afirmação, e 2 (5,4%) disseram discordar totalmente (Tabela 4).

Tabela 4.

Eu senti que tive a aprovação da minha família quando anunciei a escolha do meu curso/profissão

	Frequência (N=37)	%
Discordo totalmente	2	5,4
Discordo	4	10,8
Nem concordo, nem discordo	7	18,9
Concordo	14	37,8
Concordo totalmente	10	27,0

Fonte: Elaborada pelas autoras

Em relação ao segundo item do questionário, que diz respeito a ter sentido apoio por parte da escola acerca do curso/profissão escolhida, 8 (21,6%) das estudantes disseram que discordaram totalmente, 4 (10,8%) disseram discordar, 11 (29,7%) nem discordam, nem concordam com a afirmação, 9 (24,3%) concordaram e 5 (13,5%) concordam totalmente (Tabela 5). No terceiro item que diz respeito a ter se sentido julgada pelos amigos (as) diante da escolha do curso/profissão, 10 (27%) participantes disseram que discordam totalmente, 11 (29,7%) discordam, 6 (16,2%) não concordam e nem discordam, 7 (18,9%) concordam e 3 (8,1%) concordam totalmente (Tabela 6). O quarto item refere-se a ter dúvidas sobre a escolha levando em consideração que existe uma maioria de homens que dominam esse curso/profissão, 15 (40,5%) das respondentes discordam totalmente, 6 (16,2%) discordam, 3 (8,1%) nem concordam e nem discordam, 8 (21,6%) concordam e 5 (13,5%) concordam totalmente (Tabela 7).

Tabela 5.

Eu me senti apoiada pela minha escola na minha tomada de decisão quanto ao meu curso/profissão

	Frequência (N=37)	%
--	-------------------	---

Discordo totalmente	8	21,6
Discordo	4	10,8
Nem concordo, nem discordo	11	29,7
Concordo	9	24,3
Concordo totalmente	5	13,5

Fonte: Elaborada pelas autoras

Tabela 6.

Eu me senti julgada pelos meus amigos(as) diante da escolha do meu curso/profissão.

	Frequência (N=37)	%
Discordo totalmente	10	27,0
Discordo	11	29,7
Nem concordo, nem discordo	6	16,2
Concordo	7	18,9
Concordo totalmente	3	8,1

Fonte: Elaborada pelas autoras

Tabela 7.

Cheguei a ter dúvidas sobre a minha escolha, levando em consideração que temos uma maioria de homens que dominam esse curso/profissão

	Frequência (N=37)	%
Discordo totalmente	15	40,5
Discordo	6	16,2
Nem concordo, nem discordo	3	8,1
Concordo	8	21,6
Concordo totalmente	5	13,5

Fonte: Elaborada pelas autoras

No quinto item as participantes são questionadas sobre se sentem bem acolhidas pelos colegas de curso, 2 (5,4%) das respondentes discordam, 7 (18,9%) nem concordam e nem discordam, 11 (29,7%) concordam e 17 (45,9%) concordam totalmente (Tabela 8). No sexto item as participantes são questionadas se já foram vítimas de preconceito por ser mulher fazendo um curso onde a maioria dos alunos são homens, 22 (59,5%) responderam que discordam totalmente, 4 (10,8%) discordam, 1 (2,7%) nem concorda e nem discorda, 5 (13,5%) concordam e 5 (13,5%) concordam totalmente (Tabela 9). No sétimo item é questionado para as respondentes se elas analisam muito bem a maneira como se vestem para irem à faculdade, 3 (8,1%) responderam que discordam totalmente, 5 (13,5%) discordam, 9 (24,3%) nem concordam e nem discordam, 10 (27,0%) concordam e 10 (27,0%) concordam totalmente (Tabela 10).

Tabela 8.

Me sinto bem acolhida por colegas de curso

	Frequência (N=37)	%
Discordo	2	5,4
Nem concordo, nem discordo	7	18,9
Concordo	11	29,7
Concordo totalmente	17	45,9

Fonte: Elaborada pelas autoras

Tabela 9.

Já fui vítima de preconceito por ser uma mulher fazendo um curso onde a maioria dos alunos são homens.

	Frequência (N=37)	%
--	-------------------	---

Discordo totalmente	22	59,5
Discordo	4	10,8
Nem concordo, nem discordo	1	2,7
Concordo	5	13,5
Concordo totalmente	5	13,5

Fonte: Elaborada pelas autoras

Tabela 10.

Analiso muito bem a maneira como me visto para vir à faculdade

	Frequência (N=37)	%
Discordo totalmente	3	8,1
Discordo	5	13,5
Nem concordo, nem discordo	9	24,3
Concordo	10	27,0
Concordo totalmente	10	27,0

Fonte: Elaborada pelas autoras

No oitavo item é questionado se algum (a) colega já a julgou “não ser capaz” de realizar as tarefas da sua futura profissão, 18 (48,6%) responderam que discordam totalmente, 9 (24,3%) discordam, 1 (2,7%) nem concorda e nem discorda, 3 (8,1%) concordam e 6 (16,2%) concordam totalmente (Tabela 11). O nono item refere-se a “um(a) professor(a) já me julgou “não ser capaz” de realizar as tarefas da minha futura profissão e nem lidar com as adversidades da carreira”, 15 (40,5%) responderam que discordam totalmente, 10 (27,0%) discordam, 3 (8,1%) nem concordam e nem discordam, 6 (16,2%) concordam 3 (8,1%) concordam totalmente (Tabela 12). O décimo item refere-se a “em sala de aula, já me senti silenciada por colegas ou professores”, 12 (32,4%) discordam totalmente, 4 (10,8%) discordam, 3 (8,1%) nem concordam e nem discordam, 11 (29,7%) concordam e 7 (18,9%) concordam totalmente (Tabela 13).

Tabela 11.

Um (a) colega já me julgou "não ser capaz" de realizar as tarefas da minha futura profissão.

	Frequência (N=37)	%
Discordo totalmente	18	48,6
Discordo	9	24,3
Nem concordo, nem discordo	1	2,7
Concordo	3	8,1
Concordo totalmente	6	16,2

Fonte: Elaborada pelas autoras

Tabela 12.

Um(a) professor(a) já me julgou "não ser capaz" de realizar as tarefas da minha futura profissão e nem de lidar com as adversidades da carreira

	Frequência (N=37)	%
Discordo totalmente	15	40,5
Discordo	10	27,0
Nem concordo, nem discordo	3	8,1
Concordo	6	16,2
Concordo totalmente	3	8,1

Fonte: Elaborada pelas autoras

Tabela 13.

Em sala de aula, já me senti silenciada por colegas ou professores

	Frequência (N=37)	%
Discordo totalmente	12	32,4
Discordo	4	10,8
Nem concordo, nem discordo	3	8,1
Concordo	11	29,7

Concordo totalmente	7	18,9
----------------------------	---	------

Fonte: Elaborada pelas autoras

O décimo primeiro item refere-se a “sinto que meus professores (as) me tratam da mesma forma que tratam os meus colegas homens”, 3 (8,1%) discordam totalmente, 4 (10,8%) discordam, 7 (18,9%) nem concordam e nem discordam, 11 (29,7%) concordam, 12 (32,4%) concordam totalmente (Tabela 14). No décimo segundo item é questionado para as respondentes se elas receiam não serem respeitadas pelos seus colegas homens durante o estágio, 14 (37,8%) discordam totalmente, 6 (16,2%) discordam, 5 (13,5%) nem concordam e nem discordam, 7 (18,9%) concordam e 5 (13,5%) concordam totalmente (Tabela 15). No décimo terceiro item é questionado para as respondentes se elas receiam ter dificuldades em encontrar um emprego após se formar por ser mulher, 8 (22,2%) discordo totalmente, 7 (19,4%) discordam, 5 (13,5%) nem concordam e nem discordam, 10 (27,8%) concordam e 6 (16,2%) concordam totalmente (Tabela 16).

Tabela 14.

Sinto que meus professores (as) me tratam da mesma forma que tratam os meus colegas

	Frequência (N=37)	%
Discordo totalmente	3	8,1
Discordo	4	10,8
Nem concordo, nem discordo	7	18,9
Concordo	11	29,7
Concordo totalmente	12	32,4

Fonte: Elaborada pelas autoras

Tabela 15.*Receio não ser respeitada por meus colegas homens durante o estágio*

	Frequência (N=37)	%
Discordo totalmente	14	37,8
Discordo	6	16,2
Nem concordo, nem discordo	5	13,5
Concordo	7	18,9
Concordo totalmente	5	13,5

Fonte: Elaborada pelas autoras

Tabela 16.*Receio ter dificuldades em encontrar um emprego após me formar por ser mulher*

	Frequência (N=37)	%
Discordo totalmente	8	22,2
Discordo	7	19,4
Nem concordo, nem discordo	5	13,9
Concordo	10	27,8
Concordo totalmente	6	16,7

Fonte: Elaborada pelas autoras

O décimo quarto item diz respeito a ter medo de não obter sucesso na minha carreira por ser mulher, 11 (29,7%) discordam totalmente, 6 (16,2%) discordam, 5 (13,5%) nem concordam e nem discordam, 8 (21,6%) concordam e 7 (18,9%) concordam totalmente (Tabela 17). Por fim, o décimo quinto item refere-se a “acho que minha carreira pode ser limitada (ocupar certos postos/chefias/diretorias) por ser uma mulher em uma profissão dominada por homens”, 8 (21,6%) responderam que discordam totalmente, 9 (24,3%) discordam, 5 (13,5%) nem concordam e nem discordam, 6 (16,2%) concordam e 9 (24,3%) concordam totalmente (Tabela 18).

Tabela 17.*Tenho medo de não obter sucesso na minha carreira por ser mulher*

	Frequência (N=37)	%
Discordo totalmente	11	29,7
Discordo	6	16,2
Nem concordo, nem discordo	5	13,5
Concordo	8	21,6
Concordo totalmente	7	18,9

Fonte: Elaborada pelas autoras

Tabela 18.*Acho que minha carreira pode ser limitada (ocupar certos postos/cargos/diretorias) por ser uma mulher em uma profissão dominada por homens*

	Frequência (N=37)	%
Discordo totalmente	8	21,6
Discordo	9	24,3
Nem concordo, nem discordo	5	13,5
Concordo	6	16,2
Concordo totalmente	9	24,3

Fonte: Elaborada pelas autoras

Foram realizadas análises inferenciais entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis de crenças sobre carreira e empregabilidade e papéis de gênero (ICEB e EPG). A única correlação estatisticamente significativa foi observada por meio de uma Correlação de Spearman, entre a idade e a dimensão de feminilidade (Tabela 19). Quanto maior a idade de uma aluna, maior é o índice de identificação com os papéis de gênero femininos ($\rho_{34} = ,048$; $p < ,05$). Para as demais variáveis não foram observados resultados significativos.

Tabela 19.*Correlação de Spearman - Dimensão Feminilidade (EPG) e Idade*

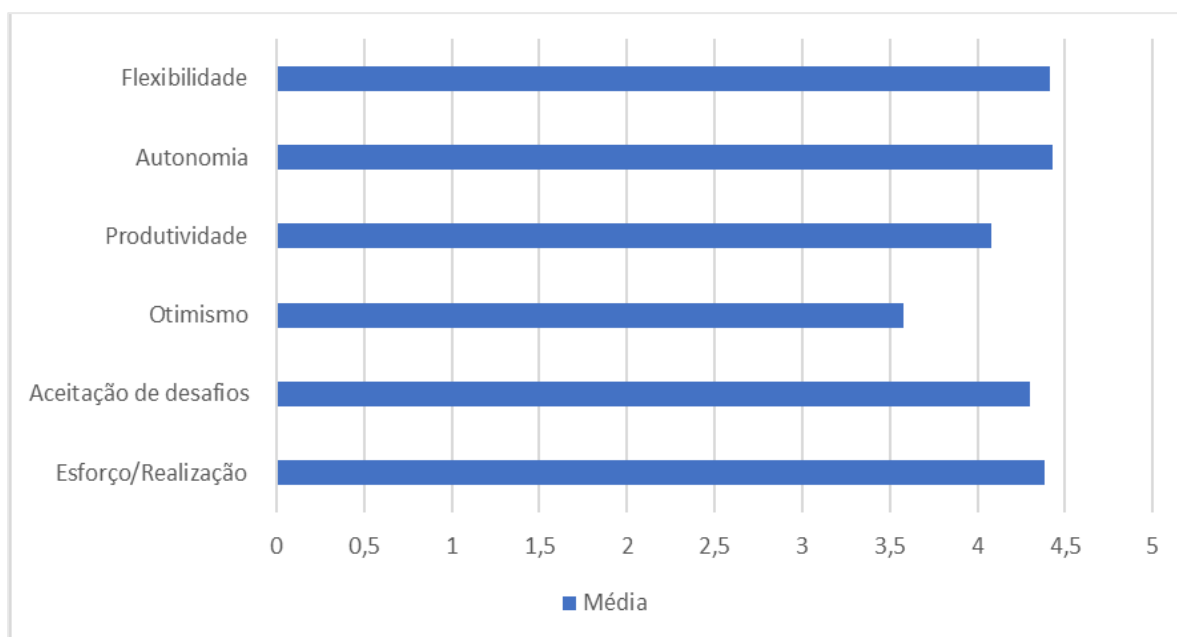
		Idade
EPG Dimensão Feminilidade	Coeficiente de correlação	484**
	Sig.	.004
	N	34

Fonte: Elaborada pelas autoras

Dentre os fatores da escala ICEB, o fator otimismo foi o de menor pontuação (Gráfico 1). É interessante observar que este fator apresenta itens que dizem respeito a lidar com erros, e com as possíveis dificuldades que o indivíduo pode vir a encontrar no seu futuro profissional, como por exemplo, “O meu futuro profissional vai ser muito difícil” e “Quando as coisas correm mal, é preferível desistir”. A baixa pontuação no fator otimismo pode estar relacionado ao fato de essas mulheres, inseridas em cursos em que a maioria são homens, encontrarem obstáculos e dificuldades que não são enfrentadas pelos seus colegas do sexo masculino (Casagrande & Souza, 2017; Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Dessa forma, essas dificuldades enfrentadas podem estar impedindo que elas tenham uma visão otimista do seu futuro profissional.

Figura 1.

Fatores da escala ICEB



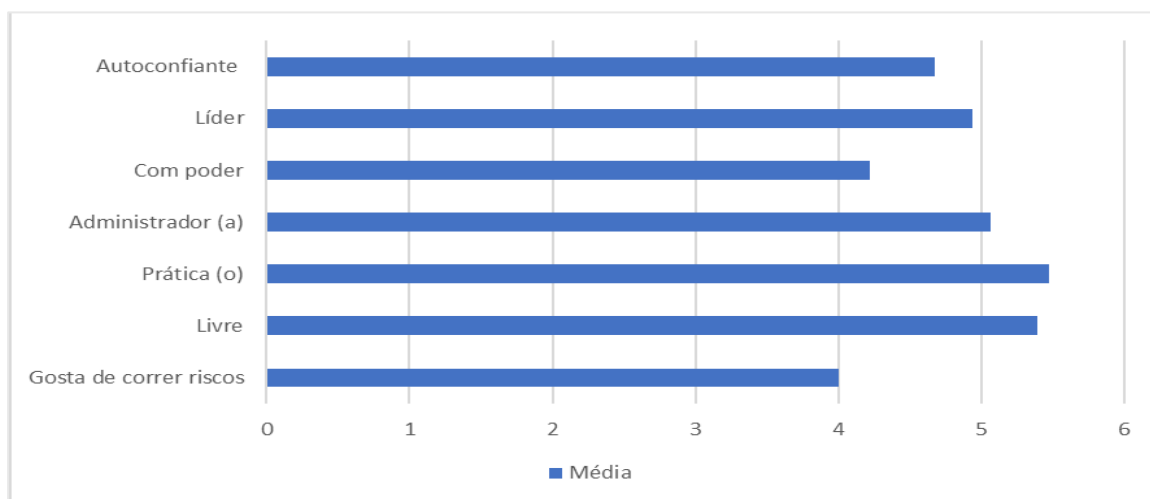
Fonte: Elaborado pelas pesquisadoras

Em relação aos resultados da EPG, os itens foram divididos em duas dimensões, sendo a dimensão masculinidade os atributos de autoconfiante, líder, com poder, administrador (a), prática (o), livre e gosta de correr riscos; e a dimensão feminilidade sendo as seguintes características: afetuosa (o), emotiva (o), compreensiva (o), intuitiva (o), amável, acolhedor (a) e sensível (Gráficos 2 e 3). A respeito dessa escala é importante destacar que as respostas são dadas a partir da autopercepção da respondente acerca desses atributos. Na dimensão de masculinidade, o fator que teve maior média entre as participantes foi o atributo prática, seguido por livre e administradora, já os que receberam menor média foram gostar de correr riscos, com poder e autoconfiante. Na dimensão de feminilidade, as maiores médias ficaram com os atributos compreensiva, acolhedora e amável, e os menores foram sensível, emotiva e intuitiva. Estudos mostram como os estereótipos de gênero interferem nas escolhas profissionais, sendo as mulheres caracterizadas como sensíveis, meigas, tolerantes e voltadas geralmente para a prática do cuidado e aos homens são atribuídas características como lógica, força e liderança (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Apesar das médias para os itens da dimensão de masculinidade deste estudo terem sido altas, ao serem comparadas com as médias da dimensão

de feminilidade, as de masculinidade são menores. Assim, é possível identificar que as mulheres conseguem transgredir as normas impostas pelos estereótipos de gênero mesmo ainda conservando algumas dessas características.

Figura 2.

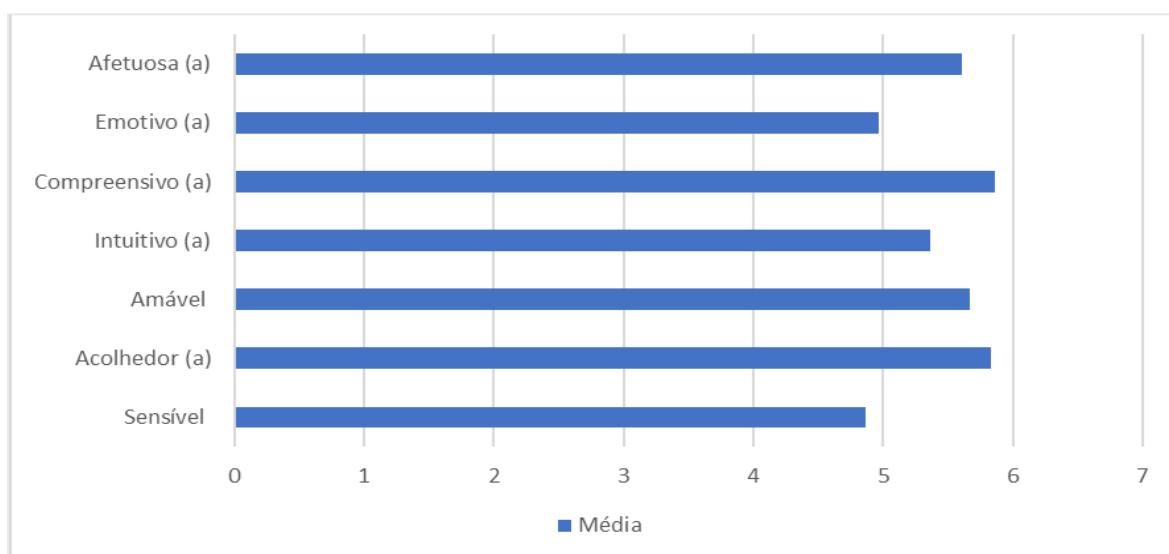
Dimensão Masculinidade



Fonte: Elaborada pelas autoras

Figura 3.

Dimensão Feminilidade

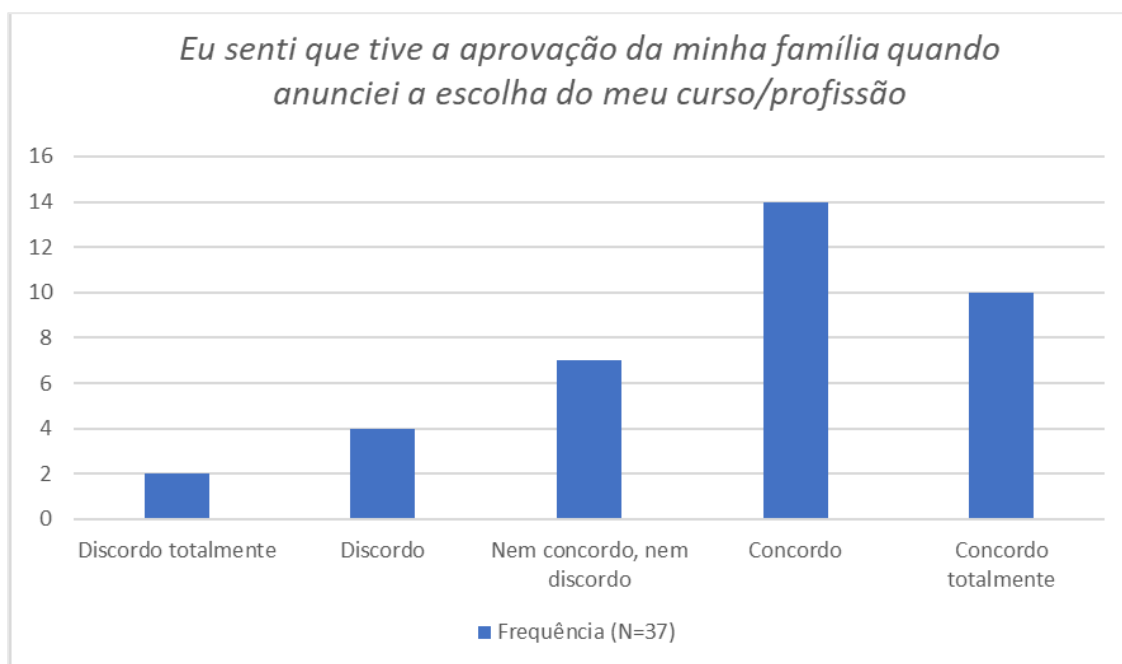


Fonte: Elaborada pelas autoras

No que diz respeito aos itens da QMEP que tratam do apoio familiar, e da escola na escolha do curso/profissão, percebe-se que a maioria das participantes respondeu ter se sentido apoiada pela família acerca de sua decisão (Gráfico 4), enquanto em relação ao apoio por parte da escola observou-se uma maioria de respostas neutras, e uma diferença pequena entre discordâncias e concordâncias, porém, como um maior número de respostas concordando com a afirmação (Gráfico 5). Esse dado é corroborado com os achados do estudo de Casagrande e Souza (2016) em que os resultados também relataram apoio familiar e dos professores, no ambiente escolar, acerca da escolha do curso. Porém, sabe-se que os estereótipos e papéis de gênero são construídos e legitimados socialmente, e a escola então, pode ser apontada como uma grande (re)produtora de normatividade (Lima et al., 2017). Ainda nesse sentido, Narimatsu e Duque (2020) afirmam que as experiências escolares de adolescentes são mediadoras para as escolhas dos cursos, o que pode explicar o número de estudantes que responderam não terem sentido apoio da escola na sua escolha de curso. Também é possível observar que a maior parte das participantes relataram não ter experienciado julgamento por parte dos amigos no que concerne a sua escolha profissional (Gráfico 6). A literatura aponta que a família, professores e amigos se configuram como uma importante fonte de influência no momento da tomada de decisão da profissão a ser seguida (Casagrande & Souza, 2016; Santos, 2005). Assim, fica evidente a importância do apoio familiar, da escola e amigos na decisão de mulheres seguirem profissões que não se adequam aos papéis de gênero que são impostos pela sociedade.

Figura 4.

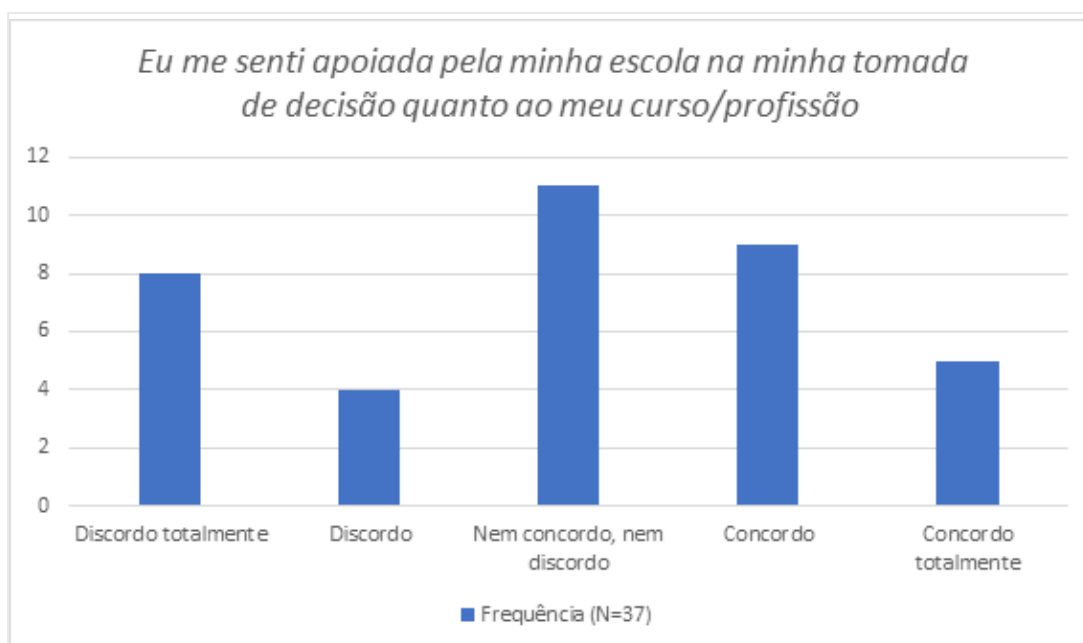
Item 1 escala QMEP



Fonte: Elaborada pelas autoras

Figura 5.

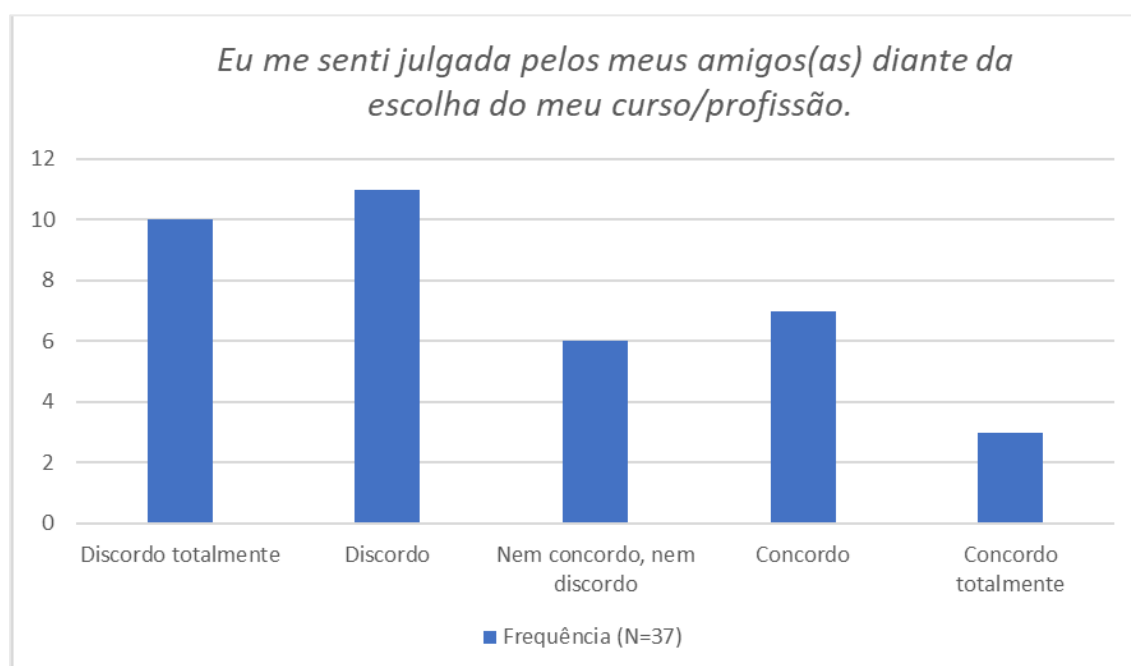
Item 2 escala QMEP



Fonte: Elaborada pelas autoras

Figura 6.

Item 3 escala QMEP

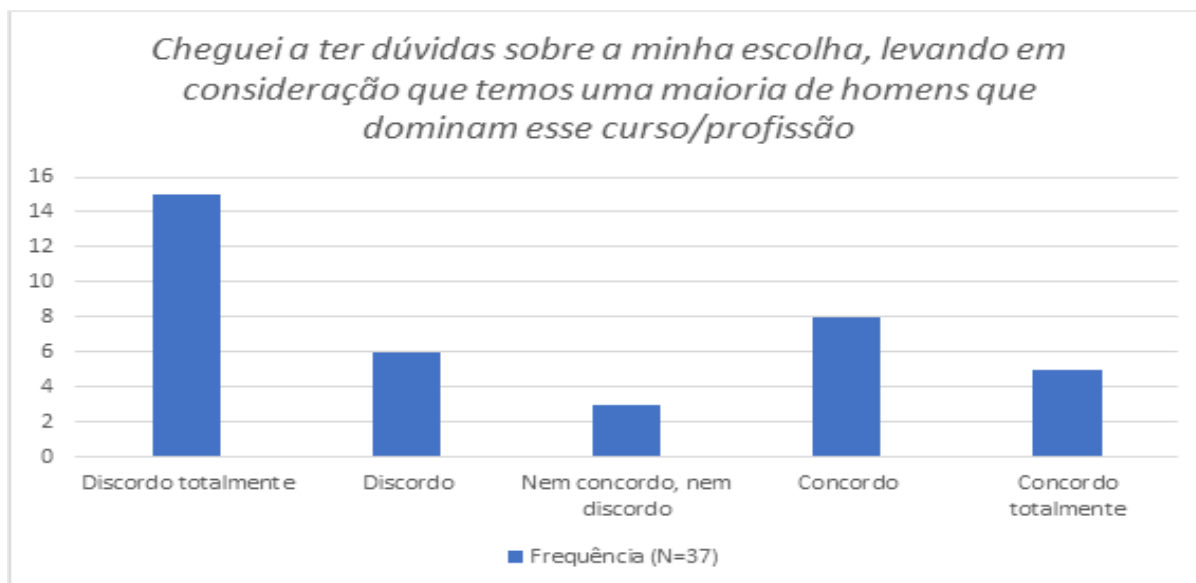


Fonte: Elaborada pelas autoras

Como anteriormente mencionado, mulheres em cursos e profissão percebidas socialmente como “masculinas” têm dificuldades de inserção por conta de estereótipos de gênero (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Apesar dos dados encontrados na nossa pesquisa, em que uma grande parcela das respondentes ofereceu uma resposta negativa quanto a ter apresentado dúvidas sobre sua escolha considerando que existe uma maioria de homens na profissão (Gráfico 7), a literatura faz apontamentos diferentes, afirmando que a desigualdade de gênero, que é evidenciada nesses espaços, costuma produzir sentimentos de insuficiência, além da interiorização de incompetência e inferioridade (Moraes & Cruz, 2018; Narimatsu & Duque, 2020).

Figura 7.

Item 4 escala QMEP

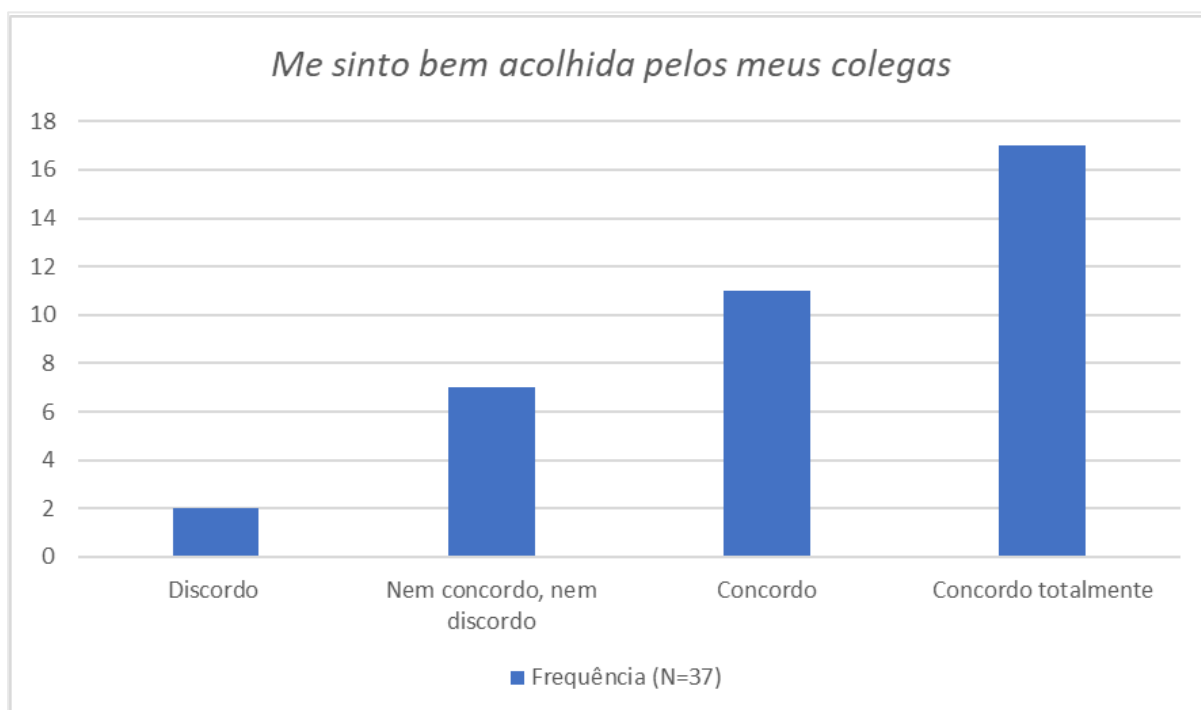


Fonte: Elaborada pelas autoras

Um aspecto interessante observado é que a grande maioria das participantes respondeu sentir-se bem acolhida pelos colegas (Gráfico 8), nunca ter sofrido preconceito por ser mulher num curso onde a maioria dos alunos é homem (Gráfico 9), ou ter sido julgadas pelos colegas ou professores como incapazes de realizar tarefas da futura profissão (Gráfico 11 e 12). Tais dados mostram-se contraditórios com os encontrados na pesquisa de Moraes e Cruz (2018), em que foi constatada que a maioria das interações negativas vivenciadas pelas alunas aconteciam com colegas e professores homens. No estudo são relatadas atitudes, ironias, comentários discriminatórios, tanto de professores como de alunos, e às vezes até mesmo a recusa em realizar trabalhos em grupo por parte dos colegas homens em direção às alunas. Logo, fica evidente a existência de experiências negativas e que vão na direção contrária ao que foi relatado pelas participantes deste estudo. Além disso, ao analisar a inserção de mulheres em atividades socialmente concebidas como masculinas, o estudo de Daniel (2011) chama atenção para a sexualização das relações e do local de trabalho expressa em piadas, brincadeiras e cantadas, o que pode se relacionar com o alto número de respostas afirmativas das estudantes frente a afirmação “Analiso muito bem a maneira como me visto para vir a faculdade” (Gráfico 10).

Figura 8.

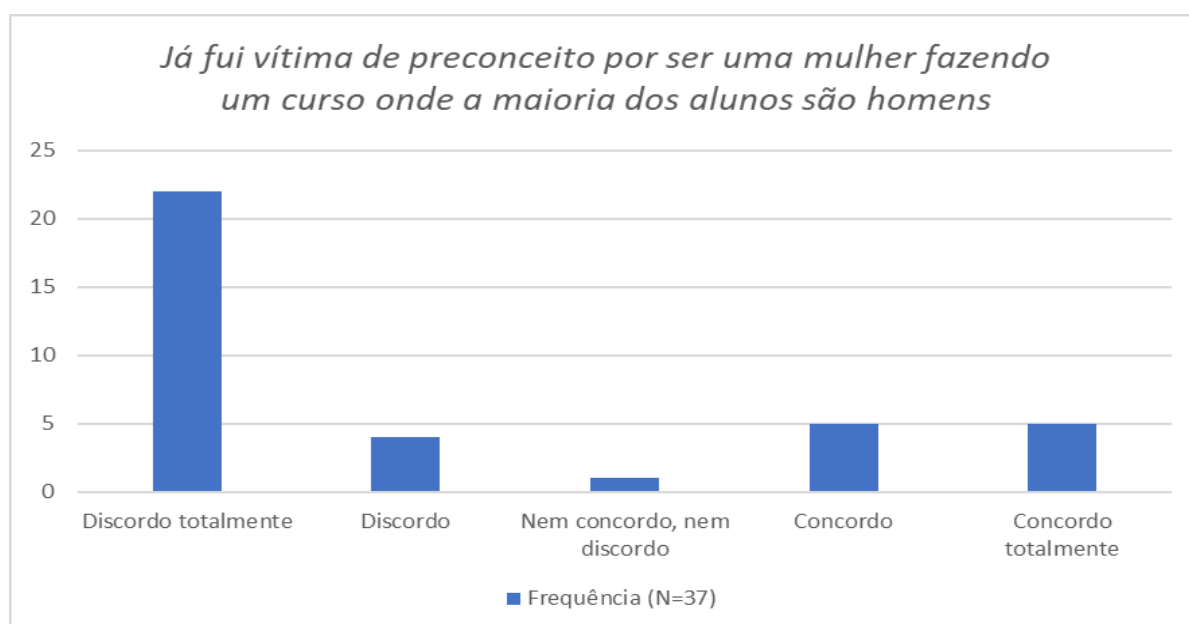
Item 5 escala QMEP



Fonte: Elaborada pelas autoras

Figura 9.

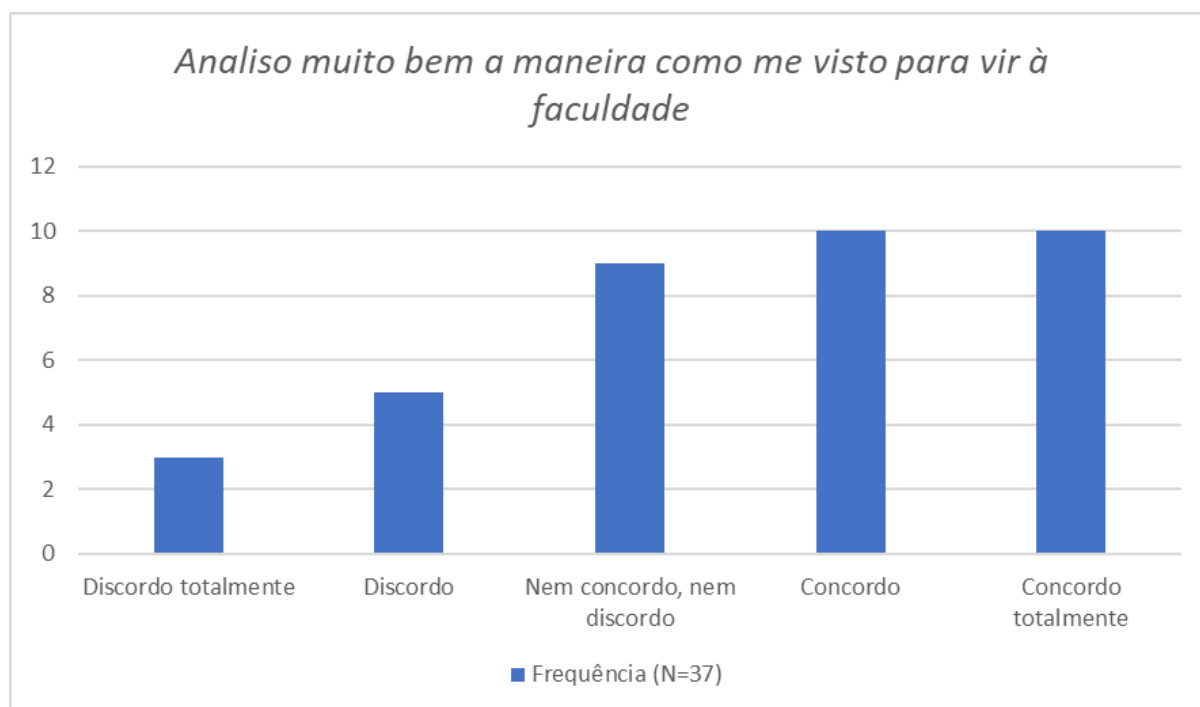
Item 6 escala QMEP



Fonte: Elaborada pelas autoras

Figura 10.

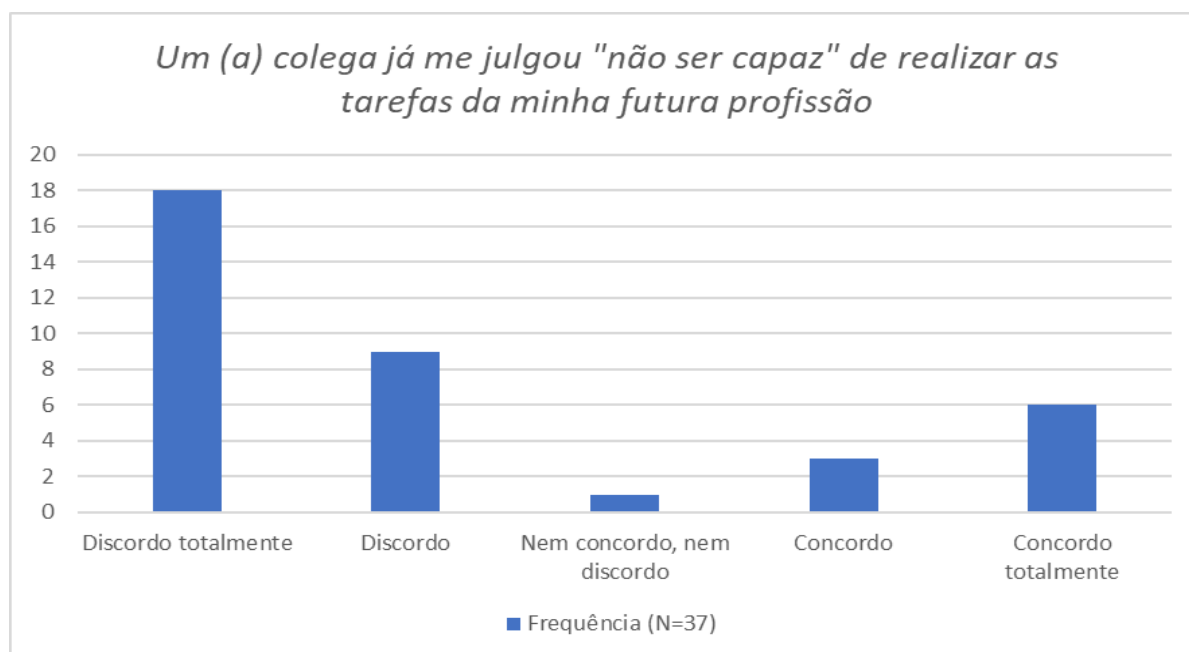
Item 7 escala QMEP



Fonte: Elaborada pelas autoras

Figura 11.

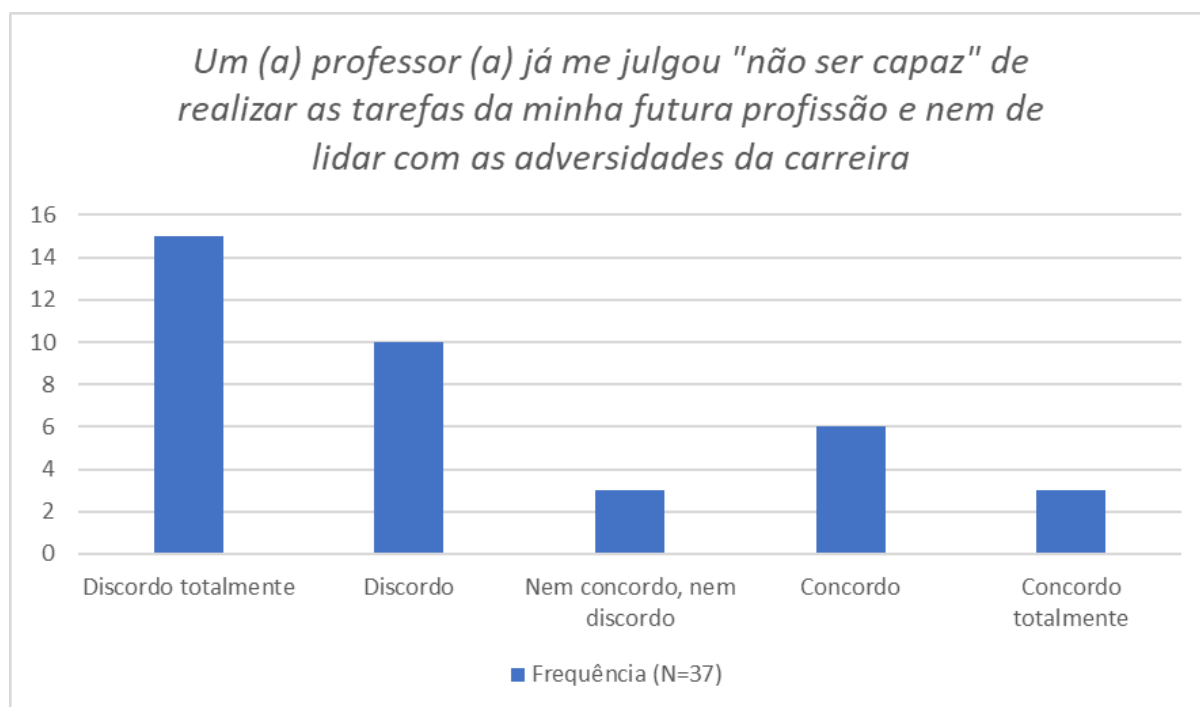
Item 8 escala QMEP



Fonte: Elaborada pelas autoras

Figura 12.

Item 9 escala QMEP

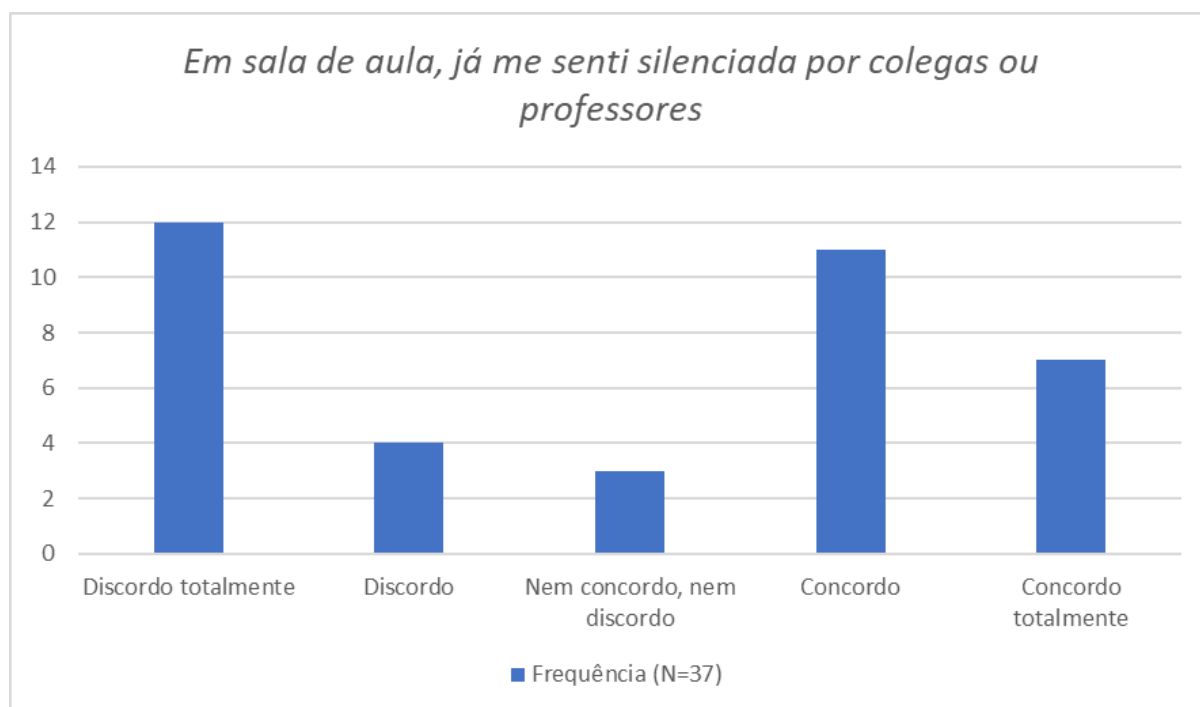


Fonte: Elaborada pelas autoras

Quando questionadas a respeito de se sentirem silenciadas pelos colegas e/ou professores em sala de aula, a resposta que prevaleceu foi a discordo totalmente, mas não houve uma diferença significativa na quantidade de respostas entre as participantes que discordaram com as que concordaram, prevalecendo um equilíbrio entre as respondentes (Gráfico 13). Além disso, a grande maioria das respondentes concordaram com a sentença “sinto que meus professores (as) me tratam da mesma forma que tratam os meus colegas” (Gráfico 14). Outrossim, a maioria das participantes negou sentir receio de não ser respeitada pelos colegas durante o estágio (Gráfico 15). Apesar de outros estudos apontarem dificuldades enfrentadas por mulheres em universidades e no mercado de trabalho (Lombardi, 2017; Narimatsu & Duque, 2020), os resultados encontrados nesta pesquisa podem ser reflexo da inserção crescente das mulheres na universidade, em especial em cursos com predominância de alunos do gênero masculino (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022).

Figura 13.

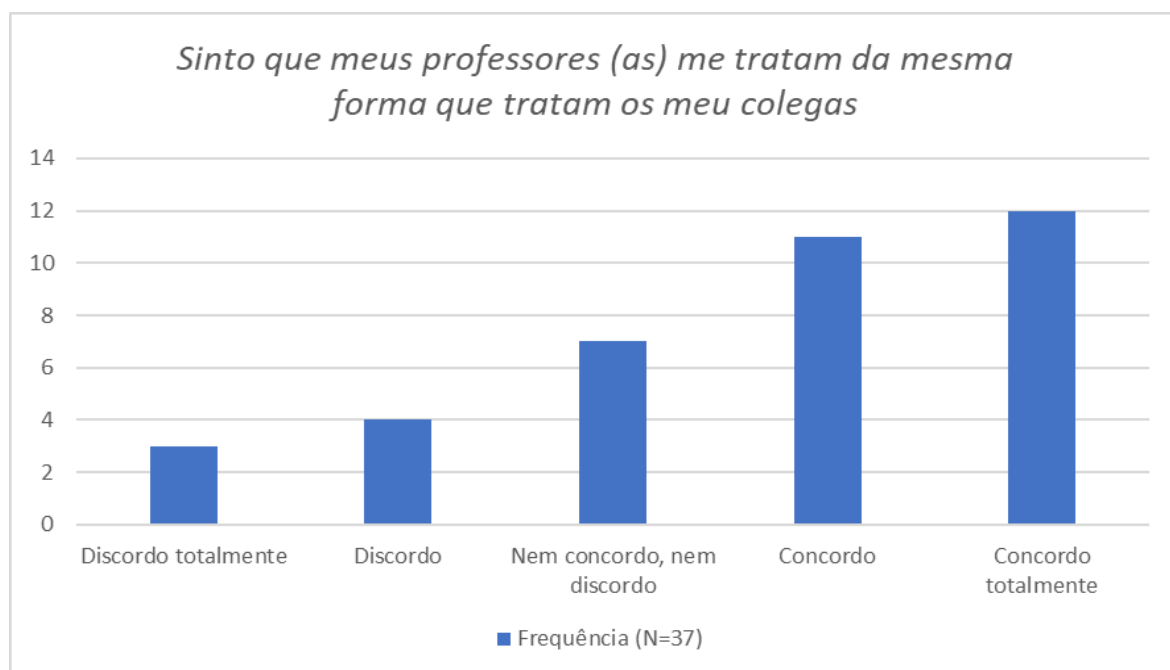
Item 10 escala QMEP



Fonte: Elaborada pelas autoras

Figura 14.

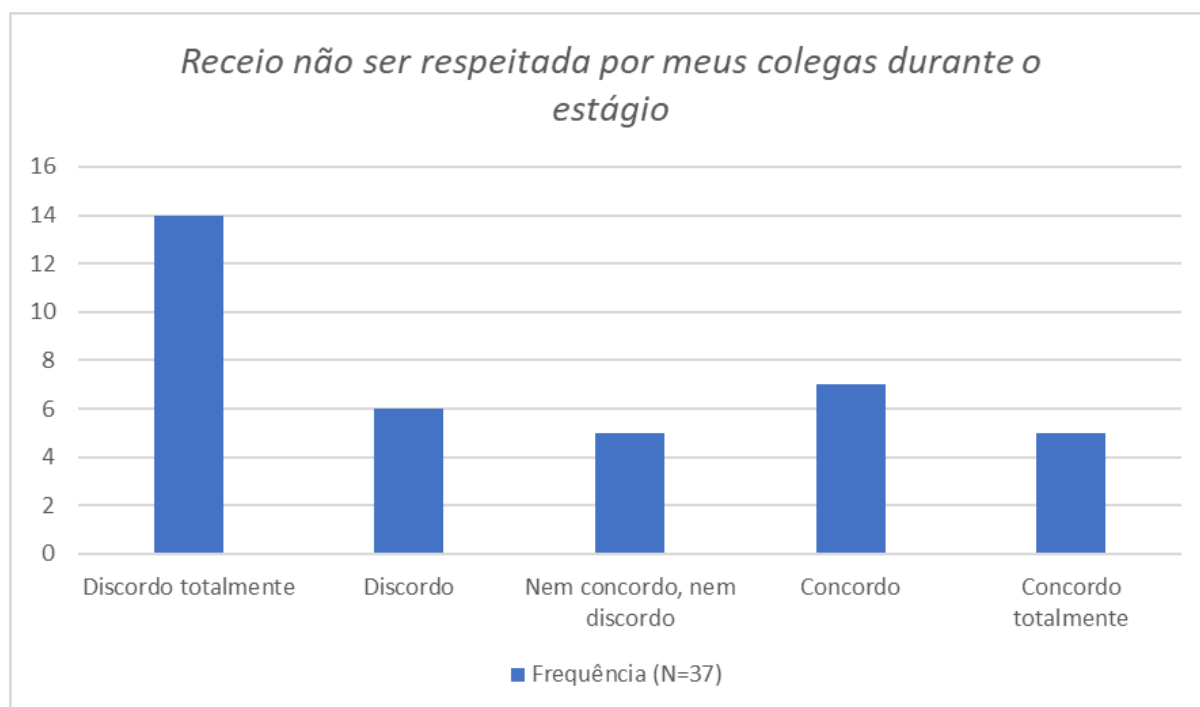
Item 11 escala QMEP



Fonte: Elaborada pelas autoras

Figura 15.

Item 12 escala QMEP



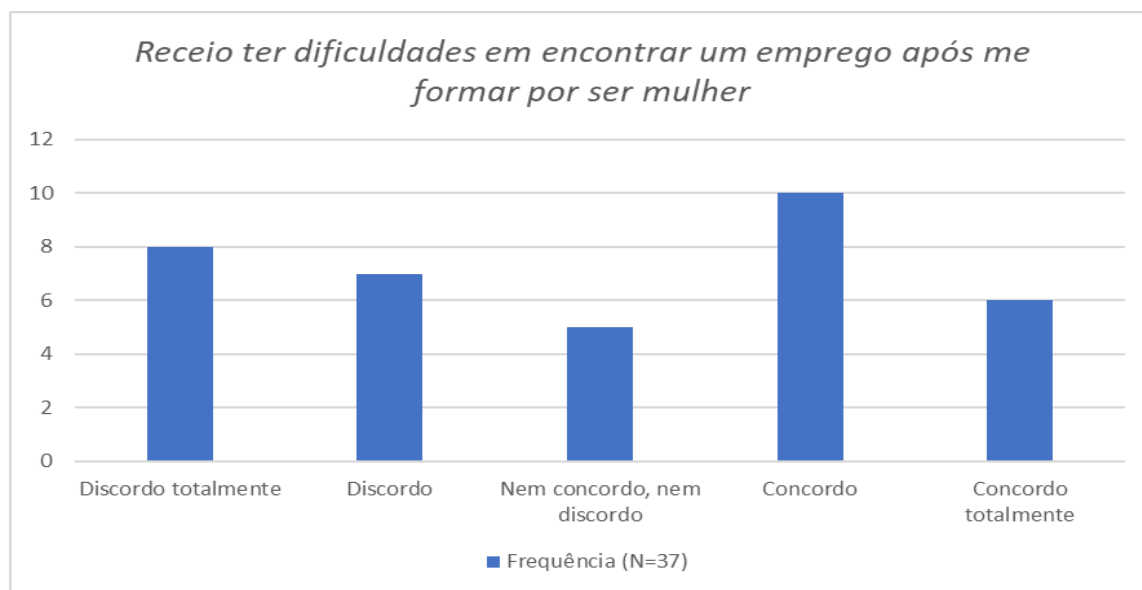
Fonte: Elaborada pelas autoras

No tocante ao sucesso profissional, prevaleceu o equilíbrio entre as respondentes que afirmaram que receiam ter dificuldades em encontrar um emprego após se formar por ser mulher e aquelas que discordam de tal afirmação (Gráfico 16). Além disso, quando questionadas sobre temer não obter sucesso na carreira por ser mulher (Gráfico 17) e acreditarem que a carreira podia ser limitada por ser uma mulher em uma profissão dominada por homens (Gráfico 18), houve também equilíbrio nas respostas entre as que concordavam e as que discordam da afirmação. De acordo com a literatura, o sexismo dificulta a inserção de mulheres em cargos tidos como masculinos, mesmo naqueles em que há uma crescente inserção de mulheres (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Contudo, grande parte das respondentes não demonstram receio em relação ao seu futuro na profissão, essa visão otimista sobre a carreira pode estar relacionada a inserção de mais mulheres em postos de liderança e

cargos de chefias (Lombardi, 2017) e às transformações que vem ocorrendo, sobretudo nos últimos anos, no mundo do trabalho.

Figura 16.

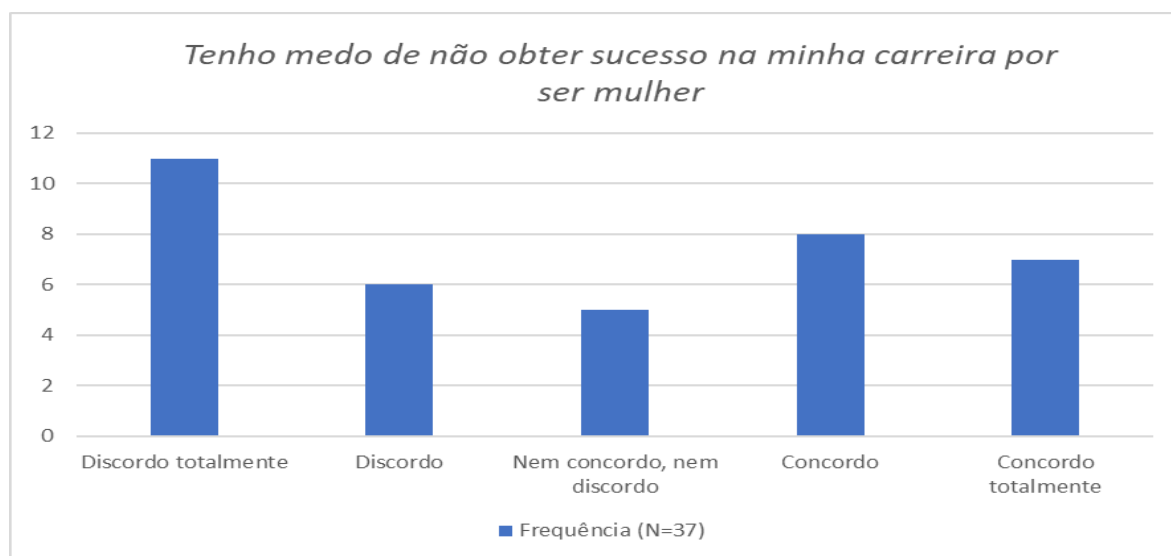
Item 13 escala QMEP



Fonte: Elaborada pelas autoras

Figura 17.

Item 14 escala QMEP



Fonte: Elaborada pelas autoras

O fato de ter uma amostra reduzida impossibilitou a realização das análises estatísticas que foram previstas no plano inicial, a exemplo da ANOVA one-way (F) e da Correlação de Pearson. Esperava-se que um tamanho de amostra maior permitiria a realização de análises mais robustas. Cabe ressaltar que foram realizadas tentativas tanto por metodologias paramétricas, quanto por não paramétricas (Teste U de Mann-Whitney, Teste de Kruskal-Wallis e Correlação de Spearman). Os testes t de Student (t) que foram previstos no tópico de análise foram realizados e por não apresentar resultados significativos não foram apresentados. O único resultado estatisticamente significativo foi encontrado na Correlação de Spearman.

Considerações finais

Este estudo investigou a representatividade feminina em cursos hegemonicamente vistos como masculinos e as crenças sobre a carreira em função do gênero. Esta pesquisa contou com a participação das estudantes que estão matriculadas em curso de graduação que conta com até 30% de mulheres matriculadas de acordo com a amostra do Anuário Estatístico da Universidade Federal de Sergipe - UFS em 2019, dado que esses seriam os cursos e profissões identificadas como carreiras historicamente vistas como masculinas. Os objetivos do estudo foram atingidos, apesar de, ao longo do desenvolvimento da pesquisa, terem surgido algumas limitações. A primeira delas foi a ausência da publicação de Anuários Estatísticos mais recentes pela UFS, o que prejudicou a comparação entre as respostas das alunas no início e final de curso. Outra limitação diz respeito ao tamanho da amostra, devido ao baixo número de respondentes, não foi possível realizar algumas análises. Contudo, apesar dessas limitações, de um modo geral, os resultados da pesquisa nos trazem um direcionamento sobre a realidade da contranormatividade dentro do espaço acadêmico. Afinal, a baixa representatividade de mulheres nos cursos pesquisados, é um dado relevante para esse estudo, uma vez que os dados

do Anuário Estatístico nos apontavam um número maior de mulheres matriculadas, as quais não estavam dentro das salas de aula.

Apesar dos estereótipos de gênero ainda serem fortemente disseminados em nossa sociedade, este estudo mostra que está havendo mudanças significativas na forma como as mulheres vivenciam a sua formação e vislumbram o seu futuro profissional. Porém, muitos ainda são os desafios e dificuldades enfrentadas por mulheres em profissões e cursos vistos socialmente como masculinos. Logo, para que tais mudanças sigam acontecendo, faz-se necessário que as discussões sobre esta temática continuem ocorrendo, através de novas pesquisas na área, e através de intervenções em escolas, já que elas se configuram como um espaço importante para as escolhas profissionais, como também pelo fato de ser no ambiente escolar que muitos papéis e estereótipos de gênero são internalizados e aprendidos pelas crianças.

Por fim, diante da importância da temática e das transformações ocorridas no mundo do trabalho, sugere-se que mais pesquisas sejam desenvolvidas sobre carreira, incluindo cargos que não sejam exercidos por pessoas com educação de nível superior. Além disso, é importante engajar as pessoas, sobretudo as crianças, em campanhas e atividades que não haja a divisão por gênero, visando com essas ações reduzir os estereótipos de gênero e a divisão sexual do trabalho.

Referências

- Casagrande, L. S., & Souza, Â. M. F. D. L. (2016). Para além do gênero: mulheres e homens em engenharias e licenciaturas. *Revista Estudos Feministas*, 24, 825-850.
<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2016v24n3p825>
- Casagrande, L. S., & Souza, A. M. F. D. L. (2017). Percorrendo labirintos: trajetórias e desafios de estudantes de engenharias e licenciaturas. *Cadernos de pesquisa*, 47, 168-200.
<https://doi.org/10.1590/198053143658>

- Chies, P. V. (2010). Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Revista Estudos Feministas*, 18(2), 507-528. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200013>
- Daniel, C. (2011). O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. *O Social em Questão*-2011, 14(25/26), 323-344.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, 37, 595-609. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>
- Lima, F. I. A., Voig, A. E. G. T., Feijó, M. R., Camargo, M. L., & Cardoso, H. F. (2017). A influência da construção de papéis sociais de gênero na escolha profissional. *DOXA: Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, 19(1), 33-50. <https://doi.org/10.30715/rbpe.v19.n1.2017.10818>
- Lombardi, M. R. (2017). Apresentação-Mulheres em carreiras de prestígio: conquistas e desafios à feminização. *Cadernos de Pesquisa*, 47, 10-14. <https://doi.org/10.1590/198053144421>
- Maiato, A. M., & de Carvalho, F. A. H. (2020). Os estereótipos de gênero relacionados à dimensão profissional nas representações dos/as estudantes adolescentes. *Revista Thema*, 17(2), 509-523. <https://doi.org/10.15536/thema.V17.2020.509-523.1192>
- Moraes, A. Z. D., & Cruz, T. M. (2018). Estudantes de engenharia: entre o empoderamento e o binarismo de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 48, 572-598. <https://doi.org/10.1590/198053145159>

- Narimatsu, G. D. M., & Duque, T. (2020). “Óh, ela é formada em Física”: um estudo sobre educação e gênero na região de Corumbá/MS. *Perspectivas em Diálogo: revista de educação e sociedade*, 7(14), 55-80.
- Nepomuceno, R. F., & Witter, G. P. (2010). Influência da família na decisão profissional: Opinião de adolescentes. *Psicologia Escolar e Educacional*, 14(1), 15-22.
<https://doi.org/10.1590/S1413-85572010000100002>
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2013) *Desenvolvimento humano*. 12. ed. Porto Alegre: Artmed.
- Santana-Santos, E. K., & Cerqueira-Santos, E. (2020). Estereótipos de gênero na escolha profissional e de carreira no contexto brasileiro. In M. E. O. Lima, D. X. França, & R. M. K. Freitag (Orgs.), *Processos Psicossociais de Exclusão Social*. São Paulo: Blucher
- Santana-Santos, E. K., & Cerqueira-Santos, E. (2022). A influência dos estereótipos de gênero no julgamento de profissões. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(1), 65-77.
<https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n206>
- Santos, L. M. M. D. (2005). O papel da família e dos pares na escolha profissional. *Psicologia em estudo*, 10, 57-66. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722005000100008>
- Sera, E. K., & Oliveira, K. F. D. (2019). *Anuário Estatístico da UFS: 2017–2019*.
- Soares, D. H. P. (2016). *O que é escolha profissional*. São Paulo: Brasiliense.

Capítulo IV

Representatividade feminina em cursos hegemonicamente vistos como masculinos e crenças sobre a carreira em função do gênero: um estudo comparativo

Introdução

A escolha profissional é um processo multifacetado, que sofre influência de caráter intrapsíquico e principalmente cultural. Essa escolha diz, não somente sobre si, mas sobre como será constituída a sua identidade e valorização social (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022). É, portanto, tarefa de importância substancial na vida de qualquer indivíduo. No entanto, essa decisão não pode ser puramente pessoal (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022), uma vez que os sujeitos se constituem em um mundo de valores simbólicos e expectativas vinculadas ao corpo. Além disso, cabe ressaltar as implicações dessa escolha levando em consideração que ela precede a inserção no mundo do trabalho.

Indissociável da vida social, o trabalho é mais do que uma simples ação. Ele é uma esfera complexa, organizada e regida por uma série de expectativas e princípios que superam a linha do capital e adentra o corpo social (Daniel, 2011). Dentre os atravessamentos possíveis, destaca-se o gênero e a raça, considerando, nesse estudo, o primeiro como um modo de categorização que atribui comportamentos e papéis sociais como propriamente masculinos ou femininos (Deus et al., 2021). O segundo, justifica-se como uma categoria sociológica fundamentada nas interações sociais cotidianas que reproduzem uma lógica de disparidade econômico-social atrelada a pessoas negras e de privilégio a pessoas brancas (Vieira, 2023).

O processo de diferenciação de gênero e raça pode ser entendido a partir da noção de estereótipo, que se define como a atribuição de traços e características a indivíduos mediante uma ideia socialmente difundida (Viana et al., 2018). Historicamente, o trabalho é atribuído de forma particular para homens e mulheres em virtude de suas habilidades “naturais” (Daniel, 2011) e de traços de personalidade. Dessa forma, compreende-se os instrumentos ativos no

processo de subjetivação que fundamenta o *modus operandi* da divisão sexual do trabalho, isto é, a classificação binária das profissões (Müller & Longhini, 2013) ainda observada. Nessa perspectiva, os papéis de gênero interagem com o conceito delineado por Hirata e Kergoat (2007) como o "princípio de separação", que, inserido na divisão sexual do trabalho, representa a concepção de que existem profissões que são designadas para homens e outras para mulheres. Isso resulta na perpetuação da atribuição de habilidades fundamentadas no dualismo de gênero. A exemplo, o estudo realizado por Cappelle e Melo (2010) mostra que as mulheres aprovadas em concurso público para Polícia Militar do Estado de Minas Gerais atuam majoritariamente na área administrativa.

Para ganhar notoriedade em setores culturalmente masculinizados, as mulheres precisam, muitas vezes, abdicar de traços tidos como femininos e despende de demasiado esforço, uma vez que o respeito e o reconhecimento vêm a partir da aproximação com características vinculadas ao homem (Viana et al., 2018). Além de lidar com uma remuneração inferior exercendo a mesma função, as mulheres enfrentam um maior desafio para adentrar no mercado de trabalho, embora possuam, muitas vezes, melhores indicadores educacionais e maior qualificação (Santos & Silva, 2021). Isso porque o sistema foi construído e modelado pelo homem e para o homem (Galvão & Gonçalves, 2019). Assim, vigora nesses espaços o imperativo de subalternidade feminina.

O fenômeno da subordinação é histórico e contínuo, parte fundante de muitas culturas (Santos & Silva, 2021), incluindo a ocidental. Nesse sentido, a relação de gênero se configura como uma relação de poder semelhante a de dominação por classe ou raça (Santos & Silva, 2021). Essa hierarquização se mostra ainda mais clara quando o sujeito opta por romper com a norma estabelecida. A distinção da escolha profissional se dá a partir da diferenciação do papel de gênero, ao agrupar as profissões como femininas ou masculinas, espera-se que os sujeitos sigam o padrão estipulado (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Uma vez desviante,

deve-se provar ser capaz de ocupar tal espaço. Mulheres executivas, por exemplo, deparam-se com a exigência de um desempenho de destaque para compensar sua suposta inaptidão para o cargo de diretoria (Daniel, 2011). Além disso, é comum relatos de assédio moral e/ou sexual sofrido por mulheres que exercem atividades laborais em ambientes masculinizados (Daniel, 2011).

Entretanto, todos esses empecilhos não parecem capazes de frear o avanço feminino e a conquista do seu espaço no mercado de trabalho. As mulheres vêm adentrando os mais diversos ambientes laborais, ainda que através de ocupações menos favorecidas ou mais flexíveis (Daniel, 2011). É sabido, também, que o aumento de mulheres em profissões contranormativas se dá de forma contínua (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Sem que haja, todavia, adequação cultural para recebê-las. Questiona-se, portanto, quais as perspectivas de futuro de mulheres que decidem ingressar em cursos notoriamente masculinos, do mesmo modo que se objetiva conhecer a vivência universitária dessas mulheres.

Isso posto, o presente estudo se propôs a investigar a representatividade feminina em cursos majoritariamente vistos como masculinos e as crenças de carreira em função do gênero, bem como comparar a realidade de mulheres calouras com os dados obtidos no estudo anterior. Para tanto, utilizou-se o Anuário Estatístico da Universidade Federal de Sergipe - UFS (Sera, 2020), a fim de selecionar os cursos com percentual igual ou inferior a 30% de mulheres matriculadas. Em virtude da persistente influência social que promove a manutenção de estereótipos de gênero e perpetua o sexismo, este estudo se mostra relevante para a avaliação e atenção à realidade de mulheres em curso contranormativos.

Método

Trata-se de um estudo quantitativo com aprofundamento exploratório e de caráter transversal que foi realizado durante o segundo semestre de 2023, no Campus São Cristóvão da Universidade Federal de Sergipe.

Participantes

A amostra foi composta por 29 mulheres estudantes de graduação com diferentes perfis sociodemográficos. Diante dos resultados, observou-se que a idade variou de 19 a 41 anos. No que se refere ao ano de entrada na universidade, 1 entrou em 2011 (3,6%), 3 ingressaram em 2019 (10,7%), 7 em 2020 (25%), 5 em 2021 (17,9%), 9 em 2022 (32,1%), 1 pessoa em 2023 (3,6%) e 1 das participantes preferiu não responder (3,6%). Quanto à cor da pele, 10 (34,5%) se autodeclararam como brancas, 3 (10,3%) como pretas, 16 (55,1%) como pardas. Sobre a religião, 14 (48,3%) das participantes se identificaram como católicas, 7 (24,1%) afirmaram não ter religião, 5 (17,2%) como evangélicas ou protestantes, 3 (10,3%) informaram outras religiões. Quanto à orientação sexual, 24 (82,7%) estudantes se autodeclararam como heterossexuais, 4 (13,7%) como bissexuais e 1 (3,4%) preferiu não se identificar (Tabela 1).

Tabela 1.

Dados sociodemográficos da amostra

Variável	Frequência (n)	Percentual
Idade		
19	2	0.069
20	8	0.276
21	4	0.138
22	5	0.172
23	1	0.034
24	5	0.172
28	1	0.034
35	1	0.034
38	1	0.034
41	1	0.034
Ano de entrada na Universidade		
2021	5	0.179
2011	1	0.036
2019	3	0.107
2018	2	0.071
2022	9	0.321
2020	7	0.250
2023	1	0.036
Não respondeu	1	0.034
Raça		
Preto	3	0.103
Branco	10	0.345
Pardo	16	0.552
Orientação Sexual		
Hétero	24	0.857

Bissexual	4	0.143
Não respondeu	1	0.034
Religião		
Católico	14	0.483
Evangélico	5	0.172
Sem Religião	7	0.241
Outras religiões	3	0.103
Residência		
Interior	10	0.357
Capital	18	0.643
Não respondeu	1	0.034

Fonte: elaborada pelas autoras.

Instrumentos

A coleta dos dados foi realizada presencialmente na Universidade e foram utilizados os instrumentos listados, a saber:

- Questionário sociodemográfico: elaborado pelos autores do estudo, continha questões que abrangiam dados sociodemográficos (por exemplo: idade, raça, religião, renda).
- Questionário sobre as motivações e expectativas sobre a profissão: elaborado pelos autores do estudo, continha questões que tratavam sobre a percepção acerca do curso/profissão, buscando compreender a vivência da estudante em três momentos: na escolha do curso, durante a graduação e como se vê após a conclusão do curso.
- Inventário sobre Crenças de Carreira e Empregabilidade - ICEB (Barros, 2020): avaliou um conjunto de crenças do indivíduo, referentes às suas próprias atitudes/comportamentos face a si próprio, ao trabalho e ao seu posicionamento face às mudanças na carreira e que se podem constituir como facilitadoras da adaptação dos indivíduos às diversas

transições ao longo da vida. O ICEB inclui 38 itens, agrupados em 6 escalas. A escala Esforço/Realização inclui 6 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre a importância do esforço, da persistência e da resiliência para atingir objetivos de carreira. A escala Proatividade/Iniciativa inclui 8 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre a importância das suas próprias ações no sentido de aproveitar ou criar oportunidades de trabalho. A escala Flexibilidade/ Abertura às mudanças inclui 7 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre as suas capacidades para flexibilizar os seus objetivos e para se adaptar a diferentes situações e mudanças. A escala Aceitação de desafios/Riscos inclui 5 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre as suas capacidades para correr riscos e aceitar desafios, encarando-os como oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. A escala Otimismo inclui 7 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações que refletem expectativas positivas face ao seu futuro. Já a escala Autonomia inclui 5 itens e avalia o grau de acordo do indivíduo com afirmações sobre as suas capacidades para desenvolver uma autonomia crescente no trabalho. A escala tem o formato de uma série de afirmações em relação às quais os participantes devem indicar, numa escala tipo Likert de 5 pontos (desde “discordo totalmente” até “concordo totalmente”) o seu grau de acordo com a afirmação enunciada. A análise dos dados metrológicos da escala revela um nível elevado de consistência interna com um alfa de Cronbach de .80, sendo os índices de consistência interna das 6 subescalas satisfatórios (com $\alpha = .86$ para a subescala Esforço/realização, $\alpha = .68$ para Proatividade/iniciativa, $\alpha = .81$ para Flexibilidade/Abertura às mudanças, $\alpha = .81$ para Aceitação de desafios/Riscos, $\alpha = .72$ para Otimismo e $\alpha = .77$ para Autonomia). Escala de Papéis de Gênero (Barros, Natividade, & Hutz, 2013) (Anexo 2): possui 14 itens e é utilizada com o objetivo de aferir papéis de gênero, com índice de precisão verificado por meio do Coeficiente Alfa de Cronbach, sendo que para Feminilidade o valor foi de 0,76 e para Masculinidade foi de 0,7.

Procedimentos

Procedimentos éticos

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Sergipe (CAAE: 63264422.2.0000.5546). Os aspectos éticos que garantem a integridade das participantes deste estudo foram assegurados, com base nas Resoluções nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2012) e na nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2016). Foi utilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurando a participação voluntária e o respeito aos princípios éticos da pesquisa com seres humanos.

Procedimentos para coleta de dados

Após a aprovação, foi realizado um levantamento com base no Anuário Estatístico da Universidade Federal de Sergipe (UFS) acerca dos cursos que possuem o percentual de 30% de mulheres matriculadas entre os anos de 2018 e 2020. Os seguintes cursos atenderam a este critério: música, engenharia da computação, física bacharelado e licenciatura, sistemas de informação, ciência da computação, matemática bacharelado, engenharia eletrônica, matemática aplicada e computacional e engenharia elétrica. Após buscas no Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA) a equipe teve acesso a carga horária e aos locais em que ocorreriam as aulas dos respectivos cursos e assim montou um cronograma para a aplicação do instrumento. Em seguida, entre o dia 11 de setembro a 06 de outubro, as pesquisadoras passaram nas salas de aulas designadas para cada disciplina para condução da coleta presencial nos horários antes e após as aulas. Cada aluna recebeu o questionário impresso e forneceu o seu contato. Após o prazo de uma semana, as pesquisadoras entraram em contato e recolheram os formulários com cada aluna. Foi observada grande dificuldade em encontrar as alunas tanto referente a aplicação nas salas de aula, quanto ao recolhimento dos formulários à posteriori.

Análise de dados

Os dados foram analisados quantitativamente a partir do programa JASP na versão 18.1. Foram realizadas análises univariadas descrevendo a amostra pelos dados sociodemográficos. Na estatística inferencial bivariada, os grupos foram comparados por perfis, quanto aos cursos e outros dados sociodemográficos (identidade racial, orientação sexual, religião, renda, local de moradia) com as crenças de carreira e empregabilidade. Além disso, foi realizada a comparação dos grupos quanto aos papéis de gênero (feminilidade), papéis de gênero (masculinidade). Para isso, foram realizados Teste U de Mann-Whitney, Teste de Kruskal-Wallis e Correlação de Spearman). No que se refere ao questionário de motivações e expectativas sobre a profissão foram realizadas análises descritivas.

Resultados

No que concerne aos resultados do Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade (ICEB), que é composto por seis subescalas e possui formato de resposta em escala Likert de 5 pontos, sendo 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente, foram levantadas as médias de cada um dos seis fatores que compõem a escala. O fator que apresentou a maior média foi o de Autonomia ($M=4,51$; $DP=0,38$), seguido por Esforço ($M=4,36$; $DP=0,47$), Proatividade ($M=4,09$; $DP=0,43$), Flexibilidade ($M= 4,06$; $DP=0, 37$), seguido por Aceitação ($M= 3,98$; $DP= 0,50$) e por último, com menor escore tivemos Otimismo ($M= 3,57$; $DP= 0,65$) (Tabela 2).

Tabela 2.

Média dos Fatores da ICEB

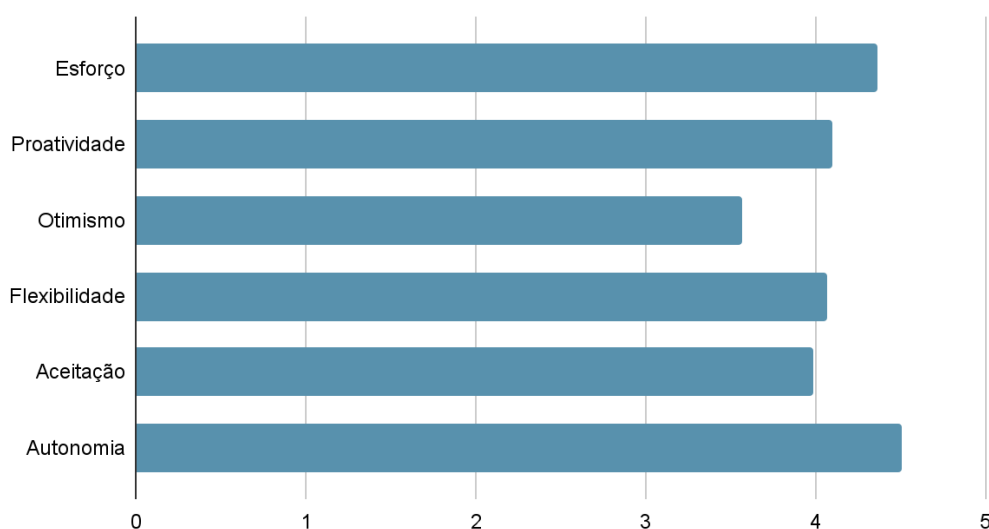
	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Esforço	29	0	4.362	0.478	3.333	5.000
Proatividade	29	0	4.099	0.431	3.125	5.000
Otimismo	29	0	3.571	0.650	2.143	5.000
Flexibilidade	29	0	4.064	0.371	2.857	4.429
Aceitação	29	0	3.986	0.504	3.000	5.000
Autonomia	29	0	4.510	0.380	3.600	5.000

Fonte: elaborada pelas autoras.

Figura 1.

Fatores da escala ICEB

Gráfico 1 - Fatores da escala ICEB



Fonte: elaborado pelas autoras.

Escala de Papéis de Gênero (EPG)

Ademais, no que se refere aos resultados obtidos através da Escala de Papéis de Gênero (EPG), composta por 14 itens aos quais a participante deveria indicar em uma escala Likert de 5 pontos (sendo 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente) o quanto considerava que aquela característica era adequada para descrever a si mesmo, foram calculadas as médias de cada item, bem como a média total das duas dimensões que compõem a escala. A Dimensão

Feminilidade apresentou média total de 5,22 ($DP= 0,73$) (Tabela 3), e as características que estão dentro dessa dimensão e suas respectivas médias foram: Sensível 5 ($DP= 1,36$); Acolhedor (a) 5,83 ($DP= 1,20$); Amável 5,44 ($DP= 1,0$); Intuitivo 5,31($DP= 1,33$); Compreensivo 5,44 ($DP= 1,24$); Emotivo 5 ($DP=1,46$); Afetuoso 5 ($DP= 1,25$) (Tabela 4). Já no que diz respeito a Dimensão Masculinidade, esta obteve média total de 4,7 ($DP= 0,93$) (Tabela 3), enquanto que as características que a compõem obtiveram as seguintes médias: Gosta de correr riscos 3,86($DP= 1,52$); Livre 4,69 ($DP= 1,51$); Prática (o) 5,69 ($DP= 1,25$); Administrador (a) 5,27 ($DP= 1,38$); Com poder 3,75 ($DP= 1,76$); Líder 4,96 ($DP= 1,76$); Autoconfiante 4,72 ($DP= 1,50$) (Tabela 5).

Tabela 3.

Média da Escala de Papéis de Gênero (EPG)

	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Masculinidade	29		4.709	0.938	2.286	6.429
Feminilidade	29		5.227	0.736	3.857	6.571

Fonte: elaborada pelas autoras.

Tabela 4.

Médias de características de Feminilidade da Escala de Papéis de Gênero (EP)

	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Sensível	29	0	5.000	1.363	2.000	7.000
Acolhedor	29	0	5.379	1.208	3.000	7.000
Amável	29	0	5.448	1.021	3.000	7.000
Intuitiva	29	0	5.310	1.339	2.000	7.000
Compreensiva	29	0	5.448	1.242	2.000	7.000
Emotiva	29	0	5.000	1.464	1.000	7.000

Afetuosos	29	0	5.000	1.254	2.000	7.000
-----------	----	---	-------	-------	-------	-------

Fonte: elaborada pelas autoras.

Tabela 5.

Médias de características de Masculinidade da Escala de Papéis de Gênero (EPG)

	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Gosta de correr riscos	29	0	3.862	1.529	1.000	6.000
Livre	29	0	4.690	1.514	1.000	7.000
Prática	29	0	5.690	1.257	3.000	7.000
Administradora	29	0	5.276	1.386	3.000	7.000
Poderosa	29	0	3.759	1.766	1.000	7.000
Líder	29	0	4.966	1.762	1.000	7.000
Autoconfiante	29	0	4.724	1.509	2.000	7.000

Fonte: elaborada pelas autoras.

Figura 2.

Dimensão de feminilidade

Gráfico 2 - Dimensão de feminilidade

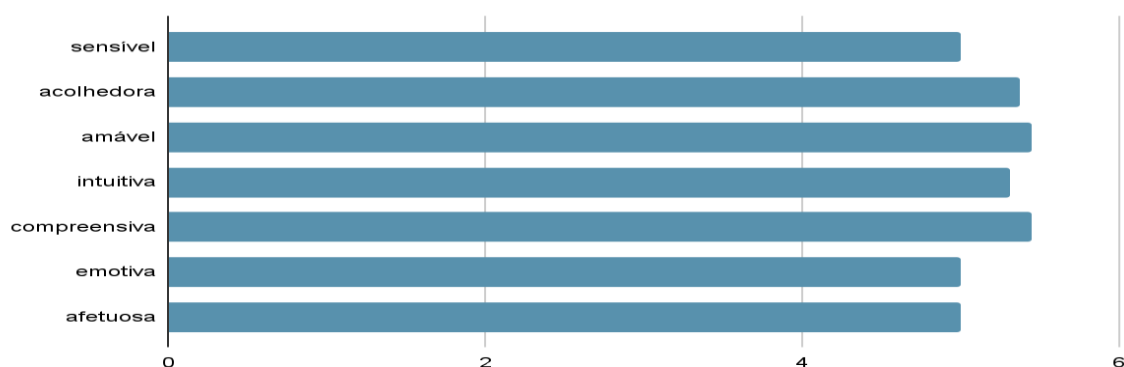
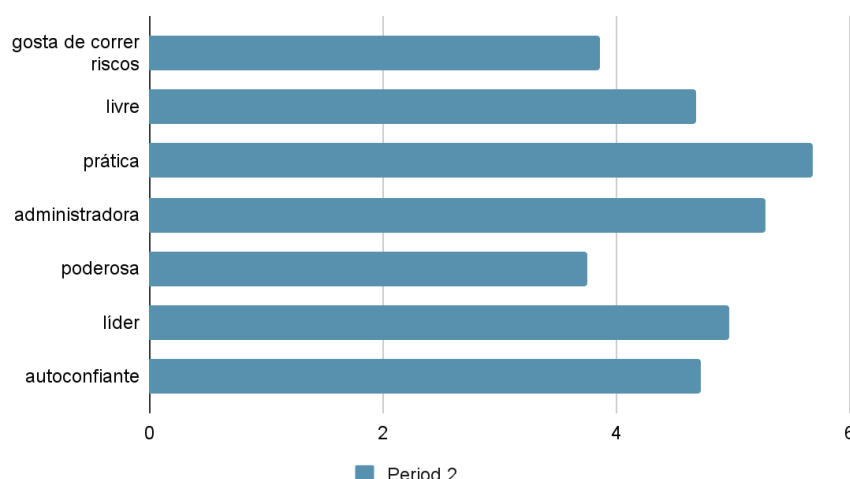


Figura 3.

Dimensão de masculinidade

Gráfico 3 - Dimensão da masculinidade



Fonte: elaborado pelas autoras.

Questionário de Motivações e Expectativas para a Escolha Profissional - QMEP

Referente aos resultados do Questionário de Motivações e Expectativa sobre a Profissão (QMEP) que possui 15 perguntas com formato de resposta em escala Likert de 5 pontos, sendo 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente, foram levantadas as médias de cada um dos Itens que compõem o questionário. Dentre as perguntas do teste as que tiveram médias mais altas destacam-se: a primeira questão “Eu senti que tive a aprovação da minha família quando anunciei a escolha do meu curso/profissão” que obteve a média de 4,17 ($DP= 0,84$), a segunda questão “Eu me senti apoiada pela minha escola na minha tomada de decisão quanto ao meu curso/profissão” com média ($M= 3,38$; $DP= 1$), a quinta “Me sinto bem acolhida por colegas de curso” ($M= 4,03$; $DP= 1,01$), a sétima “Analiso muito bem a maneira como me visto para vir à faculdade” ($M= 3,72$; $DP= 1,13$), a décima primeira “Sinto que meus professores (as) me tratam da mesma forma que tratam os meus colegas homens” ($M= 3,58$; $DP=1,08$), a décima quarta “Tenho medo de não obter sucesso na minha carreira por ser mulher” ($M= 3,31$; $DP= 1,46$) e por fim a décima quinta questão “Acho que minha carreira pode ser limitada (ocupar

certos postos/chefias/diretorias) por ser uma mulher em uma profissão dominada por homens” (M= 3,65; DP=1,47) (Tabela 6).

Tabela 6.

Médias do Questionário de Motivações e Expectativas para a Escolha Profissional (QMEP)

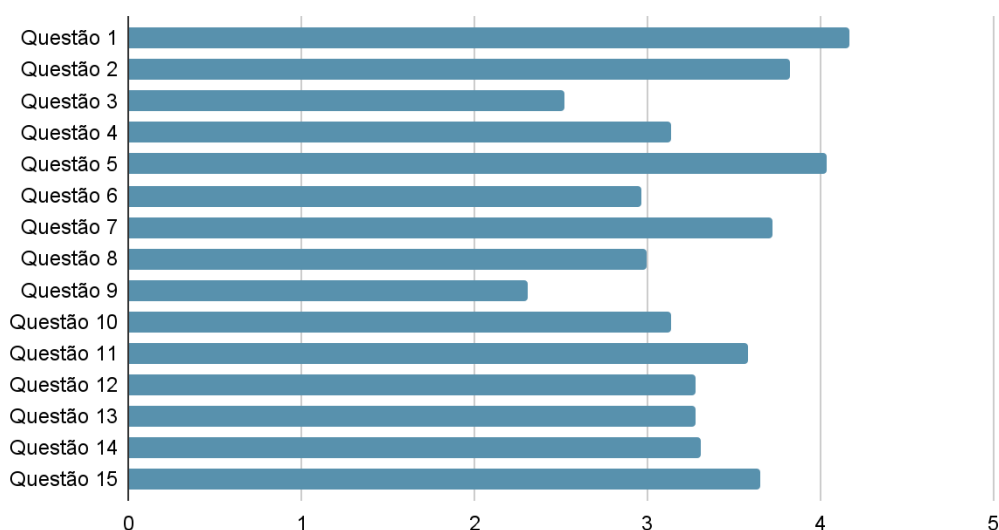
	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Questão 1	29	0	4.172	0.848	2.000	5.000
Questão 2	29	0	3.828	1.002	2.000	5.000
Questão 3	29	0	2.517	1.379	1.000	5.000
Questão 4	29	0	3.138	1.597	1.000	5.00
Questão 5	29	0	4.034	1.017	2.000	5.000
Questão 6	29	0	2,966	1592	1.000	5.000
Questão 7	29	0	3.724	1.131	1.000	5.000
Questão 8	29	0	3.000	1.282	1.000	5.000
Questão 9	29	0	2.310	1.312	1.000	5.000
Questão 10	29	0	3.138	1.529	1.000	5.000
Questão 11	29	0	3.586	1.086	1.000	5.000
Questão 12	29	0	3.276	1.412	1.000	5.000
Questão 13	29	0	3.276	1.412	1.000	5.000
Questão 14	29	0	3.310	1.466	1.000	5.000
Questão 15	29	0	3.655	1.471	1.000	5.000

Fonte: elaborada pelas autoras.

Figura 4.

Fatores da escala QMEP

Gráfico 4 - Fatores da escala QMEP



Fonte: elaborado pelas autoras.

As análises não paramétricas (Teste U de Mann-Whitney, Teste de Kruskal-Wallis e Correlação de Spearman) que foram delineadas para este estudo não apresentaram resultados estatisticamente significativos por isso não foram apresentadas. O fato de ter uma amostra ainda menor que aquela apresentada no estudo anterior, contribuiu para a inviabilização das análises. Inicialmente, esperava-se que um tamanho de amostra maior permitiria a realização de análises robustas. No entanto, a ausência das estudantes dentro desses cursos, que reflete na quantidade de participantes da amostra comprometeu a viabilidade dessas análises, limitando a capacidade de extrair conclusões estatisticamente relevantes.

Discussão

Assim como na pesquisa anterior realizada sobre o mesmo projeto, o fator de menor pontuação na ICEB foi o otimismo. Esse fator diz respeito a aspectos relacionados à gestão de erros e às possíveis dificuldades que o indivíduo pode enfrentar na futura trajetória profissional. Isso se deve, muito provavelmente, ao fato de que as mulheres tendem a se deparar com maiores empecilhos relacionados ao reconhecimento de sua mão de obra quando comparado ao que se

esboça na realidade masculina (Daniel, 2011). O fenômeno referido pode ser compreendido a partir da teoria do Teto de Vidro, segundo a qual as mulheres não conseguem se desenvolver profissionalmente e atingir o potencial máximo de suas carreiras em razão de barreiras invisíveis que atuam impossibilitando a ocupação do topo (Rosa, 2022). A noção de um futuro profissional tortuoso pode ser uma das possíveis explicações para o baixo otimismo dessas mulheres. Em contrapartida, a maior média observada foi no fator autonomia, o que pode estar relacionada à necessidade feminina de se provar eficiente no âmbito laboral (Viana et al., 2018).

No tocante aos resultados da EPG, os itens da escala são separados em duas dimensões: masculinidade e feminilidade. Na primeira dimensão que se refere a masculinidade, encontra-se os atributos de autoconfiante, líder, com poder, administrador (a), prática (o), livre e gosta de correr riscos. Na segunda que se refere a feminilidade, tem-se as características afetuosa (o), emotiva (o), compreensiva (o), intuitiva (o), amável, acolhedor (a) e sensível. Cabe ressaltar que a escala é respondida a partir da autopercepção da respondente acerca desses atributos. Na dimensão de masculinidade, o fator que obteve maior média foi o atributo prática, seguido por administradora e líder, já os que receberam menores médias foram poderosas, gostar de correr riscos e autoconfiante. Esses resultados corroboram com os dados encontrados na pesquisa anterior, em que foram observados os mesmos atributos de maiores e menores médias. Na dimensão de feminilidade, as maiores médias foram observadas nos atributos compreensível, amável e acolhedora, enquanto as menores foram emotiva, afetuosa e sensível. Dados esses que também são compatíveis com a pesquisa anterior. A literatura indica que os atributos desejáveis para profissões culturalmente tidas como masculinas estão presentes na dimensão de masculinidade. A pesquisa realizada por Viana et al. (2018) expõe que para serem compreendidas como engenheiras, as mulheres devem demonstrar características como força, dedicação e competência. Não se observa, por exemplo, no universo representacional das engenheiras atributos socialmente considerados femininos, como compreensão, sociabilidade e

amabilidade. Aponta-se que, embora se apresente de forma menos estável que os atributos femininos, os fatores associados à masculinidade se mostraram em níveis consideráveis, principalmente no que tange a elementos valorizados no âmbito laboral masculino, como praticidade e administração.

Ao analisar o resultado da QMEP, que se relaciona com as expectativas e motivações a respeito do curso/profissão, observa-se que as respondentes se sentiram apoiadas tanto por suas famílias quanto pela escola em relação a sua decisão profissional. A opinião familiar se mostra como um dos principais impulsores da escolha profissional, de modo que esse apoio pode ser considerado um mantenedor da identidade ocupacional (Skank et al., 2014) ainda que fora dos padrões de normatividade. A escola, entretanto, exibe-se como uma caricatura da sociedade, (re)produzindo o imperativo do sexismo e da divisão por papéis de gênero (Lima et al., 2017), de modo que os achados no presente estudo podem ser entendidos como uma flexibilização das narrativas binárias como *modus operandi* da sociedade. Outro dado que contradiz a literatura é percebido na afirmação de acolhimento por colegas de curso do sexo masculino e pelos professores que ministram as disciplinas, não sendo percebido, por elas, uma distinção de tratamento em função de gênero. A literatura sugere, no entanto, que o lugar da mulher, no ambiente acadêmico, é um lugar de subalternidade resultante de um processo social e histórico de estereótipos atrelado ao gênero, no qual as características femininas se mostram inaptas para o fazer científico (Galvão & Gonçalves, 2019). Em consonância com as pesquisas realizadas na área, os dados coletados apontam para o medo de não obter sucesso profissional e de ter sua carreira limitada pelo fato de ser uma mulher em um campo no qual a dominação é majoritariamente masculina. Segundo Santana-Santos e Cerqueira-Santos (2022), o sexismo é um fator excludente de mulheres no tocante a seleção para cargos em setores masculinizados, ainda que seja observada uma crescente inserção de mulheres. O relatório divulgado em 2014 pelo *World Economic Forum* (WEF) considera que, dado o ritmo de trabalho avaliado, serão

necessários 81 anos para que seja possível vislumbrar igualdade no mercado trabalhista para homens e mulheres (Viana et al., 2018). Assim, entende-se o receio evidenciado pelas respondentes, uma vez que o futuro ambiente na qual elas almejam ser inseridas não se mostra receptivo. Outro item que se mostrou significativo foi a análise de vestimenta para ir à faculdade, que pode ser explicado através da sexualização das relações e do local de trabalho quando se trata de ambientes profissionais contranormativas (Daniel, 2011).

Considerações finais

Tendo em vista que este trabalho é uma continuidade do estudo realizado no ano anterior, cabe ressaltar que, em relação ao estudo que foi conduzido em 2022, apenas dois cursos saíram do critério de menos de 30% de mulheres matriculadas, sendo eles os cursos de licenciatura em História e Geografia. Quanto às limitações, destaca-se a dificuldade de encontrar as estudantes que atendiam aos critérios para participação no estudo em virtude da presença majoritariamente masculina nas turmas dos cursos selecionados. Essa limitação resulta em uma outra, que é o tamanho reduzido da amostra, devido ao número ínfimo de respondentes, não foi possível realizar algumas análises mais robustas, como também afetou a possibilidade de relações e resultados significativos.

Apesar da persistência generalizada de estereótipos de gênero em nossa sociedade, este estudo identifica mudanças substanciais na maneira como as mulheres vivenciam sua formação e enxergam suas perspectivas profissionais. Contudo, subsistem diversos desafios e obstáculos para as mulheres em profissões e cursos socialmente concebidos como predominantemente masculinos. Portanto, a continuidade das discussões sobre esse tema é essencial, tanto por meio de novas pesquisas na área quanto por intervenções em instituições educacionais de nível fundamental e médio. Isso porque essas desempenham um papel crucial nesse contexto, não apenas como espaços de influência significativa para as escolhas profissionais, mas também

porque é nesse ambiente em que muitos papéis e estereótipos de gênero são internalizados e assimilados durante a infância e a adolescência.

Por fim, considerando a relevância do tema e as transformações no panorama profissional, é interessante pensar na promoção de mais pesquisas sobre carreiras, abrangendo também ocupações desempenhadas por indivíduos sem formação de nível superior. Ademais, é de suma importância a ampla disseminação da discussão sobre o tema, em virtude da normalização estrutural que segrega aspectos cotidianos em “coisa de menina” e “coisa de menino” desde a primeira infância, fortificando uma noção que limita as áreas de formação e produz um corpo modelado por premissas arcaicas e patriarcais.

Futuras investigações sobre a representatividade e experiências das mulheres em cursos hegemonicamente masculinos podem ser desenvolvidas para contemplar as lacunas e limitações identificadas no presente estudo. Essas, podem enriquecer a análise ao empregar amostras quantitativamente mais robustas, expandindo a coleta para incluir diversas instituições de ensino superior. Por fim, é essencial incorporar abordagens qualitativas, como entrevistas semiestruturadas, para aprofundar a compreensão das crenças das graduandas acerca de suas futuras trajetórias profissionais, especialmente em contextos que desafiam as normas estabelecidas.

Referências

- Cappelle, M. C. A., & Melo, M. C. de O. L. (2010). Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais. *RAM. Revista De Administração Mackenzie*, 11(3), 71–99. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300006>
- Daniel, C. (2011). O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. *O Social em Questão*-2011, 14(25/26), 323-344.

- Deus, M. D. de, Schmitz, M. E. de S., & Vieira, M. L. (2021). Família, gênero e jornada de trabalho: uma revisão sistemática de literatura. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 14(1), 1-28. <https://dx.doi.org/10.36298/gerais202114e15805>.
- Galvão, N.A., & Gonçalves, J.P. (2019). O lugar da mulher na ciência: algumas considerações. *Revista Uniabeu*, 12.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, 37, 595-609. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>.
- Lima, F. I. A., Voig, A. E. G. T., Feijó, M. R., Camargo, M. L., & Cardoso, H. F. (2017). A influência da construção de papéis sociais de gênero na escolha profissional. *DOXA: Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, 19(1), 33-50. <https://doi.org/10.30715/rbpe.v19.n1.2017.10818>
- Müller, R. F., & Longhini, G. N. (2013). A feminização da profissão e a presença das mulheres na Psicologia. In *Quem é a Psicóloga Brasileira? Mulher, Psicologia e Trabalho* (pp. 53-77). Conselho Federal de Psicologia.
- Rosa, V. C. P. O. (2022). Teto de vidro: um estudo sobre o fenômeno e ações desenvolvidas no cenário brasileiro (Trabalho de conclusão de curso não publicado). Curso de Direito, Universidade Federal do Tocantins, Palmas. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11612/5746>
- Santana-Santos, E. K., & Cerqueira-Santos, E. (2022). A influência dos estereótipos de gênero no julgamento de profissões. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(1), 65-77. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n20>

- Santos, I. J. (2018). Ameaça do estereótipo em jovens negros na escolha profissional (Dissertação de mestrado em Psicologia Social). Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE.
- Santos, D. A., & Silva, L. B. (2021). Relações entre trabalho e gênero na pandemia do COVID-19: o invisível salta aos olhos. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, 32(1), 10–34. <https://doi.org/10.31423/oikos.v32i1.10526>
- Sera, E. K., & Oliveira, K. F. D. (2020). Anuário Estatístico da UFS: 2018–2020.
- Stank, S., Roth, S. M., Monteiro, S., & Maffei, A. M. (2014). Influências familiares na escolha profissional. Em *II Congresso de Pesquisa e Extensão da FSG*. Recuperado de <http://ojs.fsg.br/index.php/pesquisaextensao>.
- Viana, H. A., de Sousa, A. W. L., & Torres, A. R. R. (2018). Engenheiras e enfermeiros: estereótipos, discriminação e desafios de profissionais contranormativos. *Interdisciplinar - Revista de Estudos em Língua e Literatura*, 29(1). <https://periodicos.ufs.br/interdisciplinar/article/view/9623>.
- Vieira, C. E. C. (2023). Violência no trabalho: dimensões estruturais e interseccionais. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 48, edcinq2. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/24922pt2023v48edcinq2>

Capítulo V

Gênero, docência e contranormatividade: análise de trajetórias profissionais no ensino superior

Introdução

A inserção das mulheres no mercado de trabalho tem se ampliado de forma significativa nas últimas décadas, especialmente no que se refere à elevação dos níveis de escolarização e à diversificação das áreas de atuação profissional (Soares & Izaki, 2002). Contudo, esse avanço não se deu de maneira homogênea entre os diferentes campos ocupacionais, permanecendo marcantes as desigualdades associadas à divisão sexual do trabalho (Barros & Mourão, 2018; Duarte & Spinelli, 2019). Tais desigualdades estão ancoradas naquilo que a literatura denomina divisão sexual do trabalho, compreendida como uma forma socialmente construída de organização das atividades produtivas e reprodutivas a partir da diferenciação entre os gêneros, na qual determinados trabalhos são historicamente atribuídos aos homens e outros às mulheres, produzindo hierarquias simbólicas e materiais entre ocupações consideradas masculinas e femininas (Hirata & Kergoat, 2007).

As relações de gênero, estruturadas pelo machismo e pelo sexismo, permanecem fortemente enraizadas na sociedade contemporânea, trata-se de construções históricas que definem e legitimam a atribuição diferenciada de papéis sociais a homens e mulheres (Silva & Mendes, 2015). Tal fato repercute diretamente na organização do mundo do trabalho, produzindo a ideia que determinadas profissões são socialmente concebidas como mais adequadas aos homens, enquanto outras são associadas às mulheres; configurando processos persistentes de segregação ocupacional horizontal e vertical, bem como assimetrias no acesso

a posições de prestígio e poder (Lima *et al.*, 2017; Duarte & Spinelli, 2019; Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022).

A literatura indica que as construções sociais dos papéis de gênero influenciam a formação de crenças sobre o trabalho e as profissões, sustentando a noção de que haveria “profissões femininas” e “profissões masculinas” e de que determinadas atividades exigiriam características e competências supostamente próprias de cada gênero (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2020). Essa percepção de “inadequação” feminina para algumas profissões torna-se particularmente evidente quando se observam as áreas que compõem a sigla STEM – Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática. Nesse contexto, marcado por fortes barreiras à inserção das mulheres, destacam-se, no plano interno, processos de ajustamento e de negação da feminilidade, mobilizados como estratégias para romper com estereótipos associados ao feminino e favorecer a adaptação aos espaços laborais. No plano externo, sobressaem o assédio sexual e moral, bem como a discriminação de gênero, identificados como os principais obstáculos à permanência e ao desenvolvimento profissional (Oliveira-Silva & Parreira, 2022).

Os principais fenômenos que contribuem para a baixa participação das mulheres em carreiras contranormativas – entendidas como aquelas que rompem expectativas sociais sobre quem deveria exercer determinadas profissões, especialmente em relação ao gênero, podendo também envolver outros marcadores sociais - podem ser compreendidos por meio das metáforas do teto de vidro, do labirinto de cristal, do efeito tesoura e do *leaky pipeline*, as quais expressam mecanismos que produzem e reforçam a segregação vertical ao longo das trajetórias acadêmicas e profissionais. Esses conceitos são amplamente mobilizados na literatura para explicar a sub-representação feminina, especialmente nos campos científicos e tecnológicos. O teto de vidro é utilizado como metáfora para representar o obstáculo invisível, porém concreto, que impede as mulheres de chegarem a determinadas posições de prestígio

nas profissões; designa as barreiras simbólicas, informais e institucionais que limitam a ascensão das mulheres aos níveis mais altos da carreira acadêmica e profissional, mesmo quando possuem qualificação equivalente à dos homens, configurando uma segregação vertical persistente (Lima, 2013). O labirinto de cristal é uma metáfora utilizada para descrever o conjunto de obstáculos múltiplos, difusos e interligados que as mulheres enfrentam ao longo de toda a trajetória acadêmica e profissional, especialmente nas áreas científicas e tecnológicas; indica que os obstáculos encontrados pelas mulheres, simplesmente por pertencerem à categoria “mulher”, estão dispostos ao longo de sua trajetória acadêmica, e até mesmo antes, na escolha da área de atuação (Lima, 2013). O efeito tesoura refere-se ao padrão segundo o qual a participação feminina é relativamente maior nas etapas iniciais da formação, mas diminui progressivamente à medida que se avança na hierarquia científica e institucional, enquanto a presença masculina cresce de forma inversa, produzindo a imagem gráfica de duas linhas que se cruzam (Brito et al., 2015; Boffi & Oliveira-Silva, 2021). Já o *leaky pipeline* descreve o processo contínuo de evasão das mulheres ao longo das trajetórias educacionais e profissionais em STEM, no qual elas “vazam” do sistema em diferentes momentos (da graduação à carreira científica consolidada) em razão de obstáculos estruturais, culturais e organizacionais, resultando em sua baixa presença nos níveis mais elevados de prestígio e poder (Schweitzer et al., 2011; Boffi & Oliveira-Silva, 2021).

A literatura tem destacado a presença de mulheres em áreas tradicionalmente masculinizadas, a qual pode ser compreendida como uma experiência contranormativa, na medida em que tensiona expectativas sociais historicamente ancoradas em estereótipos de gênero, a exemplo da Engenharia (Viana et al., 2018; Moraes & Cruz, 2018), da Matemática (Gonçalves et al., 2022, Santos & Andrade, 2022) e da Física (Narimatsu & Duque, 2020; Pinto et al., 2019). No contexto acadêmico, observa-se de forma evidente a persistência da disparidade de gênero em cursos como os anteriormente mencionados, tanto no que se refere

ao corpo discente quanto ao docente (Barros & Mourão, 2018). A presença de mulheres em posições de autoridade e poder, alcançadas por meio da docência em áreas majoritariamente masculinas, ainda se configura como pouco frequente e, muitas vezes, como um desafio às hierarquias de gênero estabelecidas (Monteiro & Altmann, 2021; Ibarra *et al.*, 2021). Nesse cenário, tais mulheres tornam-se mais suscetíveis a experiências de sexismo, machismo e múltiplas formas de preconceito (Santos, 2016; Ibarra *et al.*, 2021).

Embora a desigualdade entre homens e mulheres venha apresentando redução no mundo e no contexto acadêmico (Barros & Mourão, 2018), a ciência foi historicamente instituída por e para homens (Andersen, 2001), o que torna necessária a problematização das diferenças de gênero no meio acadêmico. Nesse contexto, o presente estudo buscou analisar os desafios vivenciados mulheres para a inserção, construção e consolidação de sua carreira docente em áreas contranormativas. Diante da persistência de crenças sociais sustentadas por estereótipos de gênero e dos efeitos contínuos do sexismo, torna-se fundamental investigar as experiências dessas docentes, de modo a compreender os obstáculos que marcam suas trajetórias profissionais, as estratégias mobilizadas para enfrentar tais adversidades e as dinâmicas institucionais e simbólicas que atravessam esses espaços. Tal enfoque contribui para o fortalecimento de debates e ações voltados à promoção de contextos educacionais mais inclusivos e comprometidos com a equidade de gênero.

Método

Trata-se de um estudo qualitativo de caráter exploratório e transversal que foi realizado durante o segundo semestre de 2024, no Campus São Cristóvão da Universidade Federal de Sergipe.

Participantes

Participaram deste estudo Professoras que estão inseridas em áreas contranormativas. Os critérios para participação no estudo foram pautados inicialmente em um estudo desenvolvido no ano anterior (2023), no qual os dados foram coletados com estudantes dos cursos que tinham um percentual igual ou inferior a 30% de mulheres matriculadas, com base no Anuário Estatístico da UFS. Partindo desse critério, a proposta foi entrevistar Professoras desses mesmos cursos no ano vigente (2024). Cabe ressaltar, que no ano de 2023 apenas 10 cursos compuseram a amostra (música, engenharia da computação, física bacharelado e licenciatura, sistemas de informação, ciência da computação, matemática bacharelado, engenharia eletrônica, matemática aplicada e computacional e engenharia elétrica).

Dados sociodemográficos das Participantes

A amostra do estudo foi composta por nove mulheres docentes, todas identificadas como do gênero feminino, atuantes em áreas majoritariamente masculinas. No que se refere à raça/cor, a maioria se autodeclarou branca ($n = 6$), seguida por mulheres pardas ($n = 2$) e uma mulher amarela ($n = 1$). Quanto ao estado civil, observou-se predominância de mulheres casadas ($n = 4$), seguidas por solteiras ($n = 3$) e divorciadas ($n = 2$). Todas as participantes se autodeclararam heterossexuais. Em relação à maternidade, seis mulheres relataram ter filhos, enquanto três não possuem. O tempo de atuação profissional na área variou de 9 anos a 34 anos, evidenciando uma amostra composta majoritariamente por mulheres com trajetórias consolidadas, sendo que o tempo de atuação na instituição também foi heterogêneo, variando de 7 meses a 31 anos.

Para facilitar a contextualização dos relatos de entrevista obtidos com as Professoras, segue abaixo um quadro de caracterização delas. Ressalta-se que tal descrição não retrata a totalidade das características, apenas fornece um breve panorama das mulheres entrevistadas,

apresentando dados sociodemográficos e informações sobre o trabalho docente desempenhado por elas. Com vistas a manter o sigilo acerca dos nomes das entrevistadas, serão utilizados como codinomes nomes de pedras preciosas (Tabela 1).

Tabela 1.

Dados sociodemográficos da amostra

NOME	RAÇA/ COR	ESTADO CIVIL	ORIENTAÇÃO SEXUAL	TEM FILHOS?	CURSO DE FORMAÇÃO	TEMPO DE ATUAÇÃO NA ÁREA	TEMPO DE ATUAÇÃO NA UFS
Ametista	Branca	Casada	Heterossexual	Não	Engenharia Elétrica	16 anos	15 anos
Diamant e	Branca	Solteira	Heterossexual	Sim	Matemática	14 anos	14 anos
Dolomita	Parda	Casada	Heterossexual	Sim	Física	25 anos	25 anos
Kunzita	Branca	Divorciada	Heterossexual	Sim	Engenharia de Computação	27 anos	22 anos
Larimar	Branca	Casada	Heterossexual	Sim	Engenharia Civil	31 anos	31 anos
Mica	Parda	Solteira	Heterossexual	Não	Música	26 anos	2 anos
Rubi	Amarela	Divorciada	Heterossexual	Sim	Música	34 anos	15 anos
Safira	Branca	Casada	Heterossexual	Sim	Física	31 anos	21 anos
Turmalin a	Branca	Solteira	Heterossexual	Não	Sistemas de Informação	9 anos	7 meses

Fonte: elaborada pela autora.

Instrumentos

Foram utilizados os seguintes instrumentos:

- 1) Questionário sociodemográfico: elaborado pelos autores do estudo, continha questões que abrangiam dados sociodemográficos (por exemplo: nome, raça, gênero, estado civil).
- 2) Entrevista semiestruturada: elaborada pelos autores e composta por 16 questões, organizadas em três eixos temáticos. O Eixo 1, composto por 3 questões, abordou a decisão e as expectativas em relação à escolha profissional, contemplando motivações para a seleção da área, bem como o apoio (ou a ausência dele) por parte da família, da escola e dos pares. Esse

eixo trouxe questões que buscavam compreender os fatores que levaram cada participante à profissão escolhida e o papel de terceiros nesse processo (por exemplo: “Quando tomou sua decisão, você foi apoiada na sua escolha profissional pela família/escola/pares?”). O Eixo 2, composto por seis perguntas, concentrou-se na inserção no curso de graduação e na trajetória dessas mulheres no ambiente universitário, abrangendo aspectos como a forma de ingresso, a receptividade dos colegas, a relação com os professores, a percepção de representatividade feminina no corpo docente e a vivência de situações de preconceito de gênero enquanto estudantes em áreas majoritariamente masculinas (por exemplo: “Você foi desencorajada a seguir no curso por ser mulher ou viu isso acontecer com outras alunas?”). Por fim, o Eixo 3, composto por sete perguntas, voltou-se à construção e consolidação da carreira docente, investigando os percursos de empregabilidade, as experiências nos primeiros empregos, os motivos que levaram à escolha da docência em áreas contranormativas e a vivência de preconceito no contexto profissional. Esse eixo buscou compreender de que modo a condição de mulher afetou (ou ainda afeta) a inserção e a permanência dessas participantes no mercado de trabalho, bem como suas percepções acerca dos papéis de gênero nos espaços de poder que hoje ocupam (por exemplo: “Você sente/percebe que é respeitada/validada no exercer da sua profissão ou já se viu em situações em que sua habilidade foi posta em dúvida por ser uma mulher numa área majoritariamente masculina?”).

Procedimentos

Procedimentos éticos

A pesquisa foi devidamente submetida e aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Sergipe (CAAE: 79509124.0.0000.5546). Foi utilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurando a participação voluntária e o respeito aos princípios éticos da pesquisa com seres humanos.

Procedimento de coleta de dados

Após a aprovação do estudo, foi realizado um levantamento no Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA) acerca da quantidade de Professoras mulheres que faziam parte dos cursos/departamentos anteriormente citados. Nessas mesmas páginas de cada departamento, foi coletado o e-mail das professoras para que fosse enviado um convite para participação na pesquisa. O convite já sinalizava que, pela breve pesquisa feita no SIGAA, foi percebido que aquela mulher era uma das poucas do seu departamento, majoritariamente composto por homens, explicava os objetivos da pesquisa e como o fato de ser uma mulher naquele espaço contribuiria para o desenvolvimento da pesquisa e da produção de evidências sobre a inserção de mulheres em contextos contranormativos. Assim, deu-se seguimento ao contato com aquelas que responderam positivamente ao e-mail de convite. As entrevistas foram agendadas para serem realizadas de forma remota, via Google Meet, ou presencial, na UFS, levando em consideração a disponibilidade/preferência da entrevistada. Como primeira etapa da entrevista, foi pedido que a docente lesse e assinasse o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, enviado por e-mail, juntamente com o questionário sociodemográfico.

Procedimento de análise de dados

Os dados foram transcritos com o auxílio da ferramenta de Digitação por Voz do Google Docs e, posteriormente, revisados e corrigidos manualmente. A análise foi conduzida com base no método de Análise Temática (Braun & Clarke, 2006), que possibilita a identificação, a análise e o relato de padrões de sentido (temas) presentes no material. O processo analítico contou com o suporte da inteligência artificial (ChatGPT 5.2), utilizada como ferramenta auxiliar na organização, sistematização e refinamento dos temas.

Resultados E Discussão

Eixo 1

A análise temática do Eixo 1 resultou na identificação de três temas centrais, que expressam padrões recorrentes nas narrativas das participantes acerca do processo de escolha profissional. Esses temas abarcam: (1) a escolha profissional como um percurso construído ao longo da trajetória de vida, atravessado por experiências familiares e escolares, interesses pessoais e condicionantes históricos e socioeconômicos; (2) o papel do apoio (ou de sua ausência) por parte da família, da escola e dos pares, evidenciando como esse suporte atua como elemento modulador da decisão, da permanência e do desenvolvimento da trajetória acadêmica e profissional; e (3) a disparidade de gênero, que, embora frequentemente não considerada no momento inicial da escolha do curso, passa a se manifestar ao longo das trajetórias por meio da sub-representação feminina, da naturalização das desigualdades, da mobilização de estereótipos de gênero e, em alguns casos, de experiências explícitas de discriminação e violência simbólica ou institucional. Em conjunto, os temas indicam que a escolha profissional não se configura como um evento pontual, mas como um processo dinâmico e situado, no qual dimensões individuais, relacionais e estruturais se articulam e produzem efeitos duradouros sobre as trajetórias formativas e profissionais das participantes.

Tema 1 – A escolha profissional como processo atravessado por trajetórias pessoais, familiares e contextuais

As narrativas evidenciam que a escolha profissional não se configura como um ato pontual ou exclusivamente individual, mas como um processo histórico e relacional, atravessado por experiências familiares, escolares, afetivas e socioeconômicas. Em diversos relatos, a profissão surge como desdobramento de vivências precoces, identificação com figuras de referência ou limitações concretas de acesso a outras possibilidades formativas.

A influência familiar aparece tanto como inspiração direta quanto como moldura de possibilidades consideradas “viáveis”. Em alguns casos, essa influência se expressa de forma positiva e incentivadora, como no relato de Ametista, cuja trajetória foi fortemente marcada pela profissão do pai: “Eu já comecei desde a oitava série com essa inspiração do meu pai que era técnico em eletrônica. [...] Quando eu saí da Escola Técnica e resolvi fazer engenharia elétrica, foi porque era a passagem natural de quem queria fazer universidade e manter a área. [...] Eu sempre quis trabalhar em empresa, não pensava em ser docente naquele momento.” Esse achado converge com a literatura ao indicar que a identidade profissional se constitui a partir da percepção dos papéis ocupacionais com os quais o indivíduo mantém contato, sendo a família uma instância central nesse processo de socialização e construção de projetos de carreira (Almeida & Pinho, 2008).

Em outros casos, a escolha se deu a partir de conflitos escolares e desafios simbólicos, que funcionaram como gatilhos para a construção de uma identidade profissional ligada às exatas, como relata Diamante: “Foi uma briga com um professor de matemática. [...] Ele disse que ia me reprovar, e eu pensei: ‘vai não’. Peguei o livro, estudei tudo, respondi tudo, tirei mais de 9. Aí eu pensei: ‘acho que vou estudar matemática’. Foi ali que começou minha trajetória.” A partir desse relato, a escolha profissional pode ser compreendida como uma escolha reparatória, conceito abordado na psicologia e orientação vocacional, na qual o indivíduo escolhe uma área como uma forma de “reparar” ou lidar com vivências anteriores, buscando dá um novo sentido a experiências difíceis (Bohoslavsky, 1998).

Também emergem relatos em que a escolha foi condicionada por restrições estruturais, como oferta limitada de cursos, proibições familiares relacionadas ao gênero ou ausência de informação sobre outras áreas possíveis, como no caso de Larimar: “Naquela época, se você era boa aluna, gostava de matemática, a orientação da família e da escola era fazer engenharia. Meu pai não me deixava estudar fora por eu ser mulher. Então minhas opções eram matemática

ou engenharia no estado. Eu fiz engenharia civil por exclusão”. Nesse contexto, evidencia-se a influência de dois eixos centrais: as condições socioeconômicas e os papéis de gênero. Parte-se do pressuposto de que há uma construção social acerca das profissões consideradas apropriadas às mulheres, ancorada em expectativas de gênero (Lima *et.al*, 2017), ao mesmo tempo em que as condições socioeconômicas constituem um marcador relevante da escolha profissional, orientando decisões que não se baseiam exclusivamente no interesse pessoal, mas também na viabilidade concreta de acesso e permanência (Grings & Jung, 2017).

De modo geral, observa-se que, neste conjunto de narrativas, o gênero não aparece como um elemento explicitamente mobilizado pelas participantes como fator decisivo na escolha profissional. As trajetórias são majoritariamente explicadas a partir de dimensões relacionais, escolares, familiares e socioeconômicas, que emergem como organizadoras centrais das decisões de carreira. Nesse tema específico, apenas o último relato apresenta o gênero de forma mais direta, associado a restrições concretas impostas pelo contexto familiar. Assim, ainda que o gênero opere estruturalmente na organização das oportunidades e limites, ele não é, na maior parte dos casos, reconhecido ou nomeado de forma deliberada pelas participantes como determinante de suas escolhas profissionais.

Tema 2 – O apoio (ou sua ausência) como elemento modulador da permanência e da trajetória profissional

O apoio da família, da escola e de pessoas significativas aparece como um fator central, não apenas na decisão inicial, mas sobretudo na sustentação da trajetória acadêmica e profissional ao longo do tempo. As entrevistas mostram uma diversidade de experiências, que vão do apoio explícito e contínuo à neutralidade ou ao incentivo condicionado.

Algumas participantes relatam apoio direto e sem grandes resistências, como Mica: “Minha mãe apoiava, meu pai também. Nunca reclamaram. Existia aquela preocupação natural com trabalho e segurança financeira, mas nunca foram contra, nunca me obrigaram a fazer outro

curso.” A escolha profissional é atravessada por múltiplas influências, entre as quais se destaca a família. Estudos indicam que o contexto familiar pode atuar tanto como facilitador quanto como dificultador desse processo, exercendo impacto direto sobre o projeto de vida do adolescente. Nesse sentido, a “opinião dos pais” e o “sentimento gerado pela opinião dos pais” configuram-se como indicadores relevantes dessa influência (Santos, 2005). O indivíduo desenvolve-se, assim, sob uma carga de expectativas familiares que tende a repercutir em seu desenvolvimento vocacional e no momento da definição da carreira profissional (Soares, 2002).

Em contraste, surgem relatos marcados por resistências explícitas e pautados no modelo dificultador do processo (Santos, 2005), associadas a expectativas de gênero, especialmente no que se refere à ideia de uma “profissão adequada para mulheres” (Lima et al., 2017; Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Rubi explicita esse tensionamento de forma contundente: “Meus pais não deixaram eu fazer música né, era “não, faça uma faculdade de verdade primeiro... e pedagogia é uma boa faculdade pra uma mulher, ainda mais que você vai ser esposa de pastor”, então eu não fui apoiada para a música a não ser que fosse para tocar na igreja, não para uma carreira né”. A música, embora presente na trajetória da participante, é deslocada do campo do trabalho para o da vocação religiosa, enquanto a pedagogia é legitimada como carreira “adequada” à mulher, confirmando que as escolhas profissionais femininas são frequentemente moldadas por discursos normativos sobre papéis de gênero femininos, ligados a características que favorecem o ensino, o cuidado e a maternagem (Lima et al., 2017; Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022).

Em consonância com essa lógica, persistem concepções tradicionais que associam o destino feminino prioritariamente ao casamento, em detrimento da escolarização/formação profissional. Tal perspectiva é evidenciada no relato de Safira: “A minha família sempre foi muito pobre, ninguém tinha feito faculdade. Minha mãe achava mais que eu tinha que casar, ela não tinha muita noção. Meu pai sempre gostou que eu estudasse, meu pai já ficava muito

orgulhoso dessas coisas do estudo. Mas assim, eles apoiavam, não eram contrários”. Esse relato expressa um modelo de feminilidade ainda fortemente vinculado à conjugalidade, segundo o qual o casamento constitui o destino social privilegiado das mulheres, resultado de um processo histórico e cultural de construção da feminilidade que orienta o projeto de vida feminino prioritariamente para a conjugalidade e a maternidade (Bourdieu, 2012; Scott *et al.*, 1995).

Nesse sentido, observa-se que, quando argumentos fundamentados em expectativas de gênero são mobilizados, eles tendem a operar predominantemente como elementos dificultadores das trajetórias profissionais. Tais argumentos aparecem associados à limitação de possibilidades de escolha, ao redirecionamento para ocupações consideradas socialmente mais “adequadas” às mulheres e à deslegitimação de projetos profissionais que escapam às normas de gênero. Assim, o gênero emerge não como fator de incentivo ou ampliação de oportunidades, mas como mecanismo de contenção simbólica e material, que restringe horizontes profissionais e reforça padrões tradicionais de inserção feminina no trabalho.

Tema 3 – A disparidade de gênero como aspecto invisibilizado na escolha, mas experienciado ao longo da trajetória

De modo geral, a maioria das participantes afirmam não ter considerado a disparidade de gênero no momento da escolha profissional, seja por desconhecimento, naturalização da desigualdade ou ausência de debate sobre o tema à época. Esse dado é recorrente nas falas de Dolomita, Kunzita e Turmalina, que relatam não ter imaginado que a questão de gênero seria um aspecto relevante de suas trajetórias formativas. Conforme expressa Turmalina: “Então, quando eu ingressei no curso eu não... eu nem tinha essa noção de que seria tanto mais homens do que mulheres”. A ausência dessa problematização nas falas das participantes não pode ser compreendida apenas como um aspecto individual, mas deve ser situada no contexto mais amplo dos processos de socialização escolar, uma vez que a escola, enquanto uma das principais instituições de formação do sujeito, tem historicamente reproduzido estereótipos de gênero por

meio de discursos, práticas pedagógicas e conteúdos didáticos, naturalizando a hierarquia nas relações entre homens e mulheres e legitimando a desigualdade de gênero no espaço escolar (Sombra & Leonardo, 2021).

Entretanto, à medida que as trajetórias se desenvolvem, a disparidade de gênero emerge de forma concreta, seja por meio da minoria numérica, de estereótipos ou de experiências explícitas de discriminação. Diamante descreve como a presença majoritária masculina no curso de matemática foi vivida como desafio adicional: “Quando eu entrei no curso, vi que era muito homem. Aquilo foi mais um desafio. Eu pensei: ‘vou mostrar que mulher também faz isso’. Mesmo ouvindo comentários de que homem tem mais aptidão para exatas”. O ingresso de mulheres em cursos da área de exatas, como Matemática, não implica, necessariamente, sentimento de pertencimento ou reconhecimento nesse espaço. Suas trajetórias se desenvolvem em um contexto marcado pela dominação masculina e pela exigência constante de comprovação de competência, de modo que o acesso à graduação constitui apenas o primeiro passo para a efetiva inserção e permanência feminina nessas áreas (Gonçalves et al., 2022).

De modo semelhante, Safira evidencia a associação entre feminilidade e incompetência intelectual, ao observar que mulheres consideradas bonitas eram vistas como menos aptas academicamente: “E eu percebia muito assim que, eu não era muito feia, eu andava bem vestida, e eu via que as mulheres que estudavam física ou eram feias ou eram descuidadas, essa é a verdade, porque tinha aquela história de “se é bonita, não pode ser inteligente”, mulher não pode ser bonita e inteligente, tem que ser feia, que não é burra”. Wolf (2018) argumenta que a ênfase exagerada na aparência funciona como um mecanismo ideológico que desvia a atenção das mulheres de sua valorização profissional e intelectual, reforçando a ideia de que mulheres devem estar focadas em beleza para serem aceitas socialmente e que questionar isso (inclusive a inteligência feminina) ameaça a estrutura patriarcal. Essa compreensão dialoga ainda com a experiência de Diamante, que afirma: “Minha mãe (...) ela sempre dizia que eu era esforçada e

meu irmão era inteligente. Tipo assim, mulher não é inteligente, mulher é esforçada...”, evidenciando como a desvalorização intelectual feminina atravessa diferentes esferas e contribui para a naturalização das desigualdades ao longo das trajetórias.

Além disso, a desigualdade também se manifesta de forma velada e naturalizada, nas práticas institucionais, especialmente na divisão de tarefas e funções. Larimar relata que a segregação por gênero ocorria na divisão de estágios e funções: “As mulheres eram alocadas naturalmente para projetos, os homens para obra. Era uma coisa subliminar, ninguém dizia isso claramente. Na época a gente nem percebia, entendia como sendo o lugar que tinha”. Essa configuração confirma a permanência da divisão sexual do trabalho, tal como definida por Hirata e Kergoat (2007), segundo a qual há uma separação entre atividades consideradas técnicas, produtivas e centrais (associadas ao masculino) e tarefas vistas como auxiliares ou organizacionais (atribuídas ao feminino), ou seja, mesmo quando as mulheres acessam áreas tradicionalmente masculinas, observa-se uma redistribuição interna das funções que preserva as hierarquias.

Há também relatos de violência de gênero explícita, especialmente em ambientes fortemente masculinizados, como o contexto das orquestras, narrado de forma extensa e impactante por Rubi: “Eles armavam situações para me derrubar. Falavam que eu tinha passado porque ‘dei pro maestro’. Trocaram minha partitura, estragavam minha flauta. Foram anos assim. Eu só consegui parar isso quando tive provas. (...) sempre que eu tinha um solo importante a minha flauta estragava, aí eu tinha que mandar pra São Paulo, pegar minha flauta segunda que já não tinha um som tão bonito, já não projetava tanto e tal, e isso aconteceu uma, duas, na terceira o rapaz que consertava a flauta lá em São Paulo mandou um bilhete “querida, não deixe a sua flauta na cadeira ou na vista das pessoas, segure na sua mão enquanto você estiver nos ensaios e na orquestra”. Aí eu liguei pra ele e falei assim “Luís, o que é que você quis dizer?”, aí ele falou assim “alguém tá estragando sua flauta, ela vem sempre entortada,

alguem ta entortando a flauta”. Evidências semelhantes são apontadas por estudo realizado com alunas do curso de Música, no qual as participantes relatam experiências de preconceito, sentimentos recorrentes de deslocamento e solidão, bem como dúvidas quanto à própria capacidade musical por serem mulheres em um curso majoritariamente masculino (Ghisleni & Mota, 2020). O relato de Rubi articula-se ainda a uma lógica cultural mais ampla, marcada pelo sexismo, que tende a deslegitimar o sucesso intelectual das mulheres, especialmente em áreas socialmente construídas como masculinas, frequentemente atribuindo esse êxito a supostos favores sexuais (Pinto et al., 2016).

Eixo 2

A análise temática do Eixo 2 resultou na identificação de seis temas centrais, que expressam padrões recorrentes nas narrativas das participantes acerca da inserção em cursos de graduação majoritariamente masculinos. Esses temas abarcam: (1) a sub-representação feminina e os efeitos de solidão acadêmica e fragilização do pertencimento; (2) a naturalização da desigualdade de gênero e as estratégias individuais de adaptação ao contexto masculino; (3) experiências de desencorajamento, preconceito sutil e violência simbólica; (4) relações com colegas homens mediadas pelo desempenho acadêmico e pela necessidade de comprovação constante de competência; (5) a docência feminina como espaço ambíguo de identificação e, simultaneamente, de reprodução de rigidez institucional; e (6) o deslocamento temporal do preconceito, que se manifesta de forma mais explícita na transição para o mercado de trabalho e nas relações privadas. Em conjunto, os temas evidenciam que a experiência de formação em áreas masculinizadas é atravessada por dinâmicas estruturais de gênero, frequentemente naturalizadas, mas com impactos significativos nas trajetórias acadêmicas e profissionais das participantes.

Tema 1 – Sub-representação feminina e solidão acadêmica em cursos masculinizados

A constatada disparidade de gênero em determinadas áreas e espaços da sociedade coloca as mulheres em condição de desigualdade em relação aos homens, especialmente nos campos das Ciências Exatas e Tecnologias, os quais apresentam baixa representatividade feminina nos níveis mais altos e de maior prestígio da pesquisa acadêmica e científica (Cunha *et al.*, 2020). Esse cenário estrutural se reflete nas experiências vividas durante a graduação, configurando um dos padrões mais recorrentes nos relatos. Ainda que nem todas as participantes relatem impacto direto, para algumas a trajetória foi marcada por sentimentos de isolamento, dificuldade de pertencimento e fragilidade das redes de apoio entre pares, sobretudo em cursos fortemente masculinizados, como engenharias, física e computação. A fala de Ametista ilustra de forma contundente como a ausência de outras mulheres produziu solidão acadêmica e restrições nas relações interpessoais: “Então eu, eu não tinha um grupo de amigadas. Os homens não queriam a nossa companhia e eu não tinha muitas... na verdade, na minha turma só tinha eu que fazia eletrotécnica, então eu sentia muito a falta de amizade, eu não tive quase nenhum amigo durante o curso, amigas, né?”.

De modo semelhante, Safira aponta não apenas a baixa presença de mulheres, mas também a ausência de referências femininas, o que impactava a construção de expectativas de futuro e identificação profissional: “Poucas meninas, poucas professoras, pouca gente em quem se espelhar. Eu morava dentro da faculdade, a gente se juntava, montava time, fazia o que dava, mas era muito claro que aquele não era um espaço pensado pra gente, não tinha muita mulher pra você olhar e dizer: eu posso ser isso”. Por um lado, a inexistência de referências femininas pode contribuir para que mulheres deixem de ingressar em cursos das áreas contranormativas ou interrompam sua trajetória formativa de modo precoce (Dasgupta & Stout, 2014). Por outro, a visibilidade de modelos femininos nessas áreas não apenas favorece atitudes mais positivas e o fortalecimento das aspirações profissionais das mulheres, como também atua no

enfraquecimento do estereótipo socialmente difundido de que a ciência constitui um campo predominantemente masculino (Young *et al.*, 2013).

Tema 2 – Naturalização da desigualdade e estratégias de adaptação

Outro tema relevante refere-se à naturalização da disparidade de gênero, frequentemente articulada a discursos de adaptação individual. Algumas participantes afirmam que a desigualdade não as “afetava”; contudo, uma análise mais aprofundada de seus relatos revela que essa suposta neutralidade está associada tanto à internalização de normas de gênero quanto à necessidade de ajustamento a contextos marcadamente masculinos como estratégia de permanência e reconhecimento. Corroborando com os discursos das entrevistadas, estudo que mapeou barreiras e estratégias de mulheres estudantes e profissionais em carreiras STEM identificou como obstáculos recorrentes a discriminação de gênero, a sub-representação feminina, a presença de estereótipos e preconceitos, a insegurança, a rejeição da feminilidade e a exigência de adaptação a ambientes concebidos como “masculinos” (Oliveira-Silva & Parreira, 2022). Nessa direção, Mica reconhece a disparidade, mas a descreve como algo que “não afetava”, ao mesmo tempo em que mobiliza estereótipos de gênero fortemente arraigados: “Existe obviamente, mas eu falo nessa relação quantitativa. No curso de instrumento geralmente tem mulheres, mas assim, era mais piano, instrumentos mais ‘femininos’, entre aspas. Sempre tem umas mulheres que quebram tabus, mas não são aquelas coisas, isso nunca me afetou não”.

De forma semelhante, Kunzita afirma que a grande diferença numérica não causou impacto subjetivo direto: “Na minha turma eram 26 meninos e 4 meninas, então uma grande disparidade, mas não me assustou não, nem impactou”. Embora as mulheres sejam maioria global nas matrículas da graduação, elas permanecem sub-representadas em áreas socialmente construídas como masculinas, o que produz trajetórias marcadas pela segregação horizontal e pela adaptação a contextos masculinizados. Nesse cenário, a diferença quantitativa tende a ser vivida não necessariamente como um problema imediato, mas como parte de um padrão já

esperado, socialmente legitimado e pouco questionado no cotidiano acadêmico (Sígolo et al., 2021).

Tema 3 – Desencorajamento, preconceito sutil e violência simbólica

Embora nem todas as participantes tenham vivenciado episódios explícitos de discriminação, o material revela a presença de desencorajamentos sutis, falas deslegitimadoras e violência simbólica, muitas vezes naturalizadas no cotidiano acadêmico. O relato de Diamante explicita esse processo ao narrar o desencorajamento sofrido por uma colega, associado à suposição de incapacidade feminina: O professor disse pra ela: ‘você deveria desistir da matemática, isso não é pra você’. Hoje ela é doutora, professora da universidade, já teve cargo de chefia. Então não era falta de aptidão, foi um desencorajamento que eu acredito que seja por ser mulher”. Em consonância com esse achado, estudo realizado com estudantes universitários acerca de suas concepções sobre as relações de gênero na educação superior demonstra que, mesmo quando não identificam tratamento desigual entre homens e mulheres, os participantes reproduzem concepções naturalizadas que associam maior competência intelectual ao masculino e atribuem às mulheres características vinculadas ao cuidado e à fragilidade. Ademais, os autores evidenciam que as situações de deslegitimação e desencorajamento feminino se expressam predominantemente por meio de comentários e atitudes sutis, raramente reconhecidos como discriminação direta, mas incorporados como parte “normal” das interações acadêmicas (Francisco Junior et al., 2024).

Safira também relata situações em que a condição de mulher era instrumentalizada ou sexualizada nas relações acadêmicas: “Os meninos falavam ‘vai você pedir a lista, porque você é mulher, pra você ele passa”. Ainda nessa mesma direção a entrevistada trouxe o seguinte relato: “É... teve episódio do tipo o professor falar assim “ah, não vou entregar a sua prova, a sua prova você busca na minha sala”. Eu não fui. “Ah, vai na minha sala buscar a prova”, então essas coisas aconteceram...”. Corroborando esse achado, estudo que mapeou as barreiras e

estratégias mobilizadas por mulheres estudantes e profissionais em carreiras STEM identificou o assédio como uma das principais formas de obstáculo enfrentadas, abrangendo tanto situações de assédio moral quanto de assédio sexual (Oliveira-Silva & Parreira, 2022). O assédio moral caracteriza-se pela repetição sistemática de comportamentos de natureza psicológica, expressos por gestos e/ou falas que produzem humilhação e constrangimento, podendo comprometer a integridade física ou psíquica da vítima e interferir ou mesmo inviabilizar sua permanência no ambiente acadêmico ou profissional, incidindo de modo particular sobre as mulheres (Brasil, 2011). Por sua vez, o assédio sexual refere-se a condutas verbais ou não verbais orientadas à obtenção de vantagem sexual, manifestadas por práticas de perseguição e importunação, como contatos físicos não consentidos, insinuações explícitas ou veladas e convites inapropriados, que geram constrangimento, intimidação e violação da dignidade da vítima (Brasil, 2011). Assim, as experiências narradas por Safira exemplificam como o assédio moral e o assédio sexual se articulam na prática, operando simultaneamente como mecanismos de constrangimento e limitação de mulheres no espaço acadêmico.

Tema 4 – Relações ambivalentes com colegas homens: respeito condicionado ao desempenho

As relações com colegas homens foram descritas, em muitos casos, como “tranquilas” ou “respeitosas”. Contudo, a análise indica que esse respeito frequentemente estava condicionado ao desempenho acadêmico, à demonstração constante de competência e à adesão a padrões considerados legítimos naquele espaço. Larimar explicita essa lógica de forma clara: “Enquanto estudante, era extremamente isso: se você era boa. Como eu era boa aluna, eu sempre fui extremamente respeitada em tudo. Trabalho de equipe, dúvida, tudo. Nunca senti a questão de gênero, mas porque eu dava conta, porque eu mostrava resultado”. Com base no trabalho de Oliveira-Silva e Parreira (2022), é possível aprofundar a interpretação de que o “respeito” relatado pela participante está condicionado ao desempenho acadêmico e à comprovação

continua de competência. As autoras evidenciam que, em carreiras predominantemente masculinas, as mulheres enfrentam cobranças e demandas exacerbadas, expressas na necessidade de “fazer mais” e apresentar resultados superiores aos dos colegas homens para terem sua capacidade reconhecida. Esse mecanismo produz uma forma específica de legitimação: o reconhecimento não decorre da pertença ao grupo, mas da performance reiterada, o que transforma o mérito em critério seletivo de aceitação. Desse modo, as mulheres percebem a necessidade de mobilizar um esforço superior ao de seus pares homens para que sua capacidade seja reconhecida e para que seu trabalho ou competência sejam considerados equivalentes aos de colegas.

Diamante reforça essa dinâmica ao afirmar que precisava provar continuamente sua capacidade: “Eu queria mostrar que eu estava ali como capaz. Talvez até pelo gênero, eu queria provar que eu era capaz daquilo tudo, então eles me respeitavam”. Essa vivência dialoga diretamente com os achados do estudo que analisou as percepções das mulheres sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, ao evidenciar que elas são frequentemente submetidas a questionamentos sobre sua competência. As autoras demonstram que a discriminação de gênero se expressa menos por exclusões diretas e mais por mecanismos sutis de deslegitimação, nos quais a capacidade feminina é colocada sob suspeita e precisa ser reiteradamente confirmada por meio do desempenho (Dias et al., 2023). Assim, o respeito mencionado por Diamante pode ser interpretado como condicionado à demonstração permanente de competência, operando como forma de validação restrita que não elimina a desigualdade, mas a reorganiza sob a lógica meritocrática, segundo a qual as mulheres precisam produzir evidências constantes de seu valor para serem aceitas e respeitadas naquele espaço.

Tema 5 – Docência feminina como espaço ambíguo de identificação e rigidez

A presença de mulheres na docência foi descrita de forma ambivalente. Para algumas participantes, professoras representavam maior acolhimento e identificação; para outras, eram percebidas como mais rígidas ou distantes, revelando tensões próprias da inserção feminina em espaços masculinizados. Kunzita destaca o conforto subjetivo proporcionado pela presença de professoras: “Eu me identificava mais com elas, tinha um maior entrosamento, me sentia mais à vontade para perguntar, para tirar dúvida”. Por outro lado, Safira aponta uma percepção distinta: “Eu sentia às vezes até que as professoras eram mais duras com as mulheres. Acho que a gente obedecia mais, dependia mais. Era tudo muito rígido”.

O dado empírico apresentado revela que a presença de mulheres na docência não é vivenciada de modo homogêneo pelas alunas, oscilando entre identificação e tensão. Por um lado, a fala de Kunzita evidencia que professoras podem funcionar como figuras de referência, favorecendo sentimentos de pertencimento e legitimidade para ocupar aquele espaço, aspecto coerente com a literatura que aponta a importância da representatividade feminina para a construção de expectativas profissionais e para a redução do sentimento de não pertencimento em áreas masculinizadas (Sousa, 2021). A escassez histórica de modelos femininos na ciência leva muitas mulheres a questionarem suas próprias capacidades e a duvidarem se “aquele lugar lhes pertence”, o que torna a presença de docentes mulheres potencialmente protetivas do ponto de vista identitário (Barros & Mourão, 2020). Em contrapartida, a percepção relatada por Safira pode ser compreendida à luz das estratégias adaptativas que mulheres desenvolvem para se manter em contextos institucionais marcados por normas masculinas. Estudos apontam que, em contextos marcados por normas e crenças machistas, mulheres inseridas em áreas contranormativas vivenciam a necessidade de se ajustar à cultura de seus ambientes acadêmicos e de trabalho, adotando comportamentos socialmente associados ao masculino (como maior dureza, assertividade e controle emocional) como estratégia para enfrentar o sexismo, garantir

reconhecimento profissional e viabilizar sua inserção e permanência nesses espaços (Barros & Mourão, 2020; Oliveira-Silva & Parreira, 2022).

Tema 6 – Preconceito deslocado no tempo: da graduação ao mercado e à vida privada

Por fim, um tema transversal refere-se ao fato de que muitas participantes relatam menor percepção de preconceito durante a graduação, mas identificam com clareza sua intensificação no ingresso no mercado de trabalho e nas relações privadas. Ametista evidencia essa transição: “Dentro do curso, não. Mas quando você sai, você percebe que tem empresas que não querem mulheres em determinados cargos, isso fica muito claro”. Durante a formação universitária, embora as mulheres já estejam inseridas em contextos masculinizados, o reconhecimento ainda se organiza principalmente em torno do desempenho acadêmico formal, o que tende a produzir uma sensação relativa de neutralidade ou meritocracia (Dias et al., 2023). No entanto, essa aparente ausência de discriminação não significa inexistência de hierarquias de gênero, mas sim sua manifestação de forma mais sutil e naturalizada. Já no ingresso no mercado de trabalho, essas hierarquias tornam-se mais explícitas, pois passam a operar diretamente sobre oportunidades concretas de contratação, promoção e ocupação de cargos, revelando a metáfora do teto de vidro, ou seja, as barreiras invisíveis que impedem a ascensão profissional feminina (Ceribeli et al., 2017).

Safira amplia essa análise ao relatar experiências de desvalorização no contexto conjugal e profissional: “Eu senti mais dentro de casa do que fora. Meu trabalho era o mesmo, mas o dele era sempre mais importante. E quando eu comecei a crescer academicamente, isso virou um problema. Era como se eu não pudesse ocupar esse lugar”. Essa vivência pode ser compreendida à luz da teoria da divisão sexual do trabalho, sistematizada por Hirata e Kergoat (2007), que evidencia como as relações entre homens e mulheres no mundo do trabalho são organizadas por dois princípios estruturantes: o da separação e o da hierarquização. Segundo as

autoras, a divisão sexual do trabalho opera, primeiramente, pelo princípio da separação, que destina aos homens o trabalho produtivo e às mulheres o trabalho reprodutivo e de cuidado; e, em seguida, pelo princípio da hierarquização, que atribui maior valor social, simbólico e econômico às atividades masculinas. Quando Safira afirma que “meu trabalho era o mesmo, mas o dele era sempre mais importante”, evidencia-se justamente essa lógica hierárquica: ainda que as tarefas ou esforços sejam equivalentes, o trabalho masculino é reconhecido como prioritário, enquanto o feminino é tratado como complementar ou secundário. Além disso, ao relatar que seu crescimento acadêmico “virou um problema”, Safira explicita a ruptura simbólica com o princípio da separação, na medida em que sua ascensão profissional ameaça a ordem tradicional que associa o homem ao lugar de provedor e a mulher ao espaço doméstico ou de apoio. Essa dinâmica também pode ser compreendida a partir Saffioti (2015), para quem o patriarcado estrutura tanto as relações familiares quanto o mundo do trabalho, produzindo uma naturalização da supremacia masculina e da subordinação feminina.

Eixo 3

A análise temática do Eixo 3 resultou na identificação de cinco temas centrais, que organizam e sintetizam os principais padrões de sentido presentes nas narrativas das participantes. Esses temas dizem respeito: (1) às trajetórias de inserção profissional e empregabilidade, marcadas pela coexistência entre meritocracia, redes de apoio e desigualdades de gênero veladas; (2) à escolha pela docência como projeto de vida, associada à vocação, ao prazer em ensinar, à pesquisa e à busca por autonomia e estabilidade; (3) à baixa representatividade feminina nos espaços de formação e na carreira acadêmica, especialmente em áreas majoritariamente masculinas, gerando experiências de isolamento e resistência; (4) às vivências de reconhecimento e deslegitimação profissional, com destaque para o preconceito de gênero sutil e mais explícito em posições de liderança; e (5) aos sentidos atribuídos às

habilidades socialmente associadas ao feminino, como cuidado e acolhimento, compreendidas simultaneamente como diferencial pedagógico e como elemento ambivalente em contextos institucionais marcados por normas masculinas. Esses temas articulam dimensões individuais, institucionais e simbólicas da construção da carreira docente das entrevistadas.

Tema 1 – Trajetórias de inserção profissional: entre meritocracia, redes de apoio e desigualdades veladas

As narrativas evidenciam que a inserção profissional das participantes ocorreu por múltiplas vias, incluindo concursos públicos, indicações pessoais, redes acadêmicas e oportunidades associadas à expansão do ensino superior. Em muitos relatos, a empregabilidade é descrita como “tranquila” ou “natural”, especialmente quando mediada por concursos, os quais são percebidos como mecanismos mais neutros em relação ao gênero. Contudo, mesmo nesses contextos, emergem percepções de predileção masculina, necessidade de comprovação constante e acesso diferenciado às oportunidades. No campo acadêmico, essas dinâmicas assumem contornos específicos, marcados por uma lógica produtivista que frequentemente desconsidera a maternidade e outras dimensões da vida reprodutiva, pela presença de critérios subjetivos em processos avaliativos (como bancas de seleção e progressão) e pela existência de um “perfil ideal” de pesquisador, historicamente associado à disponibilidade total para o trabalho, à linearidade das trajetórias e à ausência de interrupções, que tende a produzir desvantagens adicionais para mulheres.

Ametista relata que, embora tenha conseguido se inserir no mercado, percebeu preferências implícitas por homens nos processos seletivos iniciais, o que só foi superado a partir de indicações de colegas já inseridos no campo profissional: “Quando eu terminei o curso, fiz várias entrevistas, e em algumas delas eu senti a predileção por homens, embora ninguém fosse dizer nada. (...) Eu só entrei porque tive indicação de colegas que já estavam lá dentro. Meu primeiro emprego veio muito dessa rede de apoio, não foi simplesmente pelo currículo”.

O modelo de discriminação por preferência, formulado por Becker (1957), sustenta que a exclusão das mulheres do mercado de trabalho não se explica por diferenças objetivas de produtividade, mas por preferências subjetivas dos empregadores e dos próprios colegas, moldadas por fatores culturais e psicológicos, que levam à escolha sistemática de homens mesmo diante de qualificações equivalentes. Essa lógica ajuda a interpretar o relato de Ametista, que identificou uma predileção implícita por candidatos homens nos processos seletivos iniciais, ainda que tal viés não fosse explicitamente verbalizado. O fato de sua inserção profissional ter ocorrido sobretudo por meio de indicações pessoais, e não exclusivamente pelo currículo, evidencia como a discriminação pode operar de modo velado, deslocando o critério formal de mérito e tornando as redes de apoio um recurso necessário para contornar barreiras simbólicas associadas ao gênero. Assim, a experiência empírica narrada pela participante concretiza o pressuposto teórico de Becker ao revelar que decisões de contratação são atravessadas por julgamentos de valor que ultrapassam a avaliação técnica das competências.

Outras participantes, especialmente aquelas com trajetórias lineares na pós-graduação, descrevem uma inserção marcada por êxito contínuo, mas reconhecem que essa experiência não expressa a realidade da maioria das mulheres. A própria fala de Diamante explicita o caráter excepcional de seu percurso: “Tudo deu muito certo para mim, eu saí da graduação direto para o mestrado, depois doutorado, fiz concurso e passei. Mas eu sei que isso não é a regra. Eu sinto que a dificuldade aparece depois, quando você precisa disputar espaço na pesquisa, em áreas muito masculinas”. Seu relato deve, portanto, ser compreendido mais como uma exceção do que como um padrão, já que, apesar dos avanços observados nos últimos anos, a desigualdade de gênero na educação e nas ciências permanece significativa. A progressão das mulheres nas carreiras de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática ocorre em ritmo mais lento do que a dos homens (UNESCO, 2018), além de ser marcada por trajetórias menos lineares e maior propensão à evasão acadêmica, em função de fatores como licença-maternidade e a sobrecarga

de responsabilidades domésticas (Lanske & Lima Dias, 2021). Nesse sentido, a experiência bem-sucedida de Diamante não invalida a existência das barreiras estruturais, mas evidencia justamente o quanto sua trajetória se distancia da vivência mais recorrente entre mulheres nesses campos.

Tema 2 – A escolha pela docência: vocação, projeto de vida e busca por autonomia

A opção pela docência surge, de forma recorrente, associada à vocação para o ensino, ao prazer em ensinar, à identificação com a pesquisa e à possibilidade de autonomia e estabilidade, especialmente no serviço público. Para as entrevistadas, a carreira docente não aparece como uma alternativa secundária, mas como um projeto de vida conscientemente construído.

Diamante sintetiza esse sentido vocacional ao afirmar: “Eu amo ensinar. Quando eu explicava para colegas, eu aprendia melhor, percebi que tinha um dom para isso. Eu gosto de ensinar desde criança, gosto de acompanhar o crescimento dos alunos, de ver eles avançarem”. A partir do referencial de Lima et al. (2017), o dado empírico apresentado pode ser interpretado como expressão de um processo de socialização de gênero que articula interesses, valores e expectativas profissionais desde a infância. Quando a entrevistada associa a docência à vocação e ao prazer em ensinar, não se trata apenas de uma escolha individual “natural”, mas de uma construção histórica e cultural que atribui às mulheres características como sensibilidade, cuidado, paciência e capacidade relacional, atributos tradicionalmente vinculados ao ensino. O relato de Diamante, ao afirmar que “sempre gostou de ensinar” e que acompanhava o desenvolvimento dos colegas, ilustra como tais disposições são internalizadas precocemente e ressignificadas como “dom” ou “talento”, operando como mediação subjetiva entre socialização e escolha profissional. Assim, a docência aparece como projeto de vida conscientemente construído, mas atravessado por expectativas de gênero que delimitam o que

é socialmente concebido como campo legítimo de atuação feminina, sobretudo nas áreas ligadas à educação.

Em outros casos, a docência se articula a projetos pessoais e familiares, como a conciliação entre trabalho acadêmico e vida privada vivenciada por Larimar: “Eu sabia que ia ganhar menos do que na engenharia, mas a docência universitária me deu autonomia, flexibilidade e a possibilidade de criar minha filha de perto. Isso não tem preço. Eu escolhi sabendo exatamente o que eu estava abrindo mão”. Para as mulheres, o trabalho não se restringe à garantia da subsistência, constituindo-se também como um espaço de autorrealização, autonomia e liberdade, especialmente no plano financeiro, por meio do qual podem ampliar seu reconhecimento social e acessar tanto o capital simbólico quanto o capital econômico (Santos *et al.*, 2021). As trajetórias profissionais das mulheres são marcadas pela exigência de articular trabalho e vida familiar, de modo que a maternidade tende a operar como um eixo organizador de escolhas, implicando ajustes e, não raramente, renúncias nos projetos de carreira. Nessa direção, a opção pela docência, ainda que envolva redução da remuneração em comparação a outras áreas, pode ser compreendida como uma estratégia de conciliação entre aspirações profissionais e responsabilidades familiares (Fiorin *et al.*, 2014). O dado empírico apresentado não expressa desconhecimento das desigualdades do mercado de trabalho, mas, ao contrário, uma decisão consciente diante das limitações impostas pela divisão sexual do trabalho, que continua atribuindo às mulheres a principal responsabilidade pelo cuidado dos filhos (Hirata & Kergoat, 2007; Hirata, 2016).

Nesse contexto, a trajetória das mulheres na vida acadêmica e na docência permanece atravessada por desafios estruturais que se expressam desde o acesso à pós-graduação até a consolidação na carreira científica, configurando um funil progressivo de participação feminina na ciência e pesquisa. Embora existam avanços recentes, como a ampliação de políticas de bolsas com previsões relacionadas à maternidade e a inserção do registro de licença-

maternidade no Currículo Lattes, tais medidas ainda são incipientes diante da historicidade das desigualdades de gênero na ciência. A lógica produtivista, baseada na exigência de alta disponibilidade e trajetórias lineares, segue penalizando mulheres que vivenciam interrupções relacionadas à maternidade e ao cuidado, mantendo a academia como um espaço ainda marcado por assimetrias de gênero.

Tema 3 – Representatividade feminina na formação e na carreira: solidão, exceção e resistência

Um dos temas mais recorrentes diz respeito à baixa representatividade feminina nos cursos de graduação, pós-graduação e nos departamentos, especialmente nas áreas de exatas e tecnológicas. As participantes descrevem experiências marcadas pela solidão simbólica de “ser a única” ou “uma das poucas” mulheres em espaços predominantemente masculinos.

Esse cenário é explicitado de forma contundente em relatos como o de Diamante: “No mestrado era só eu de mulher, oito homens. No doutorado, duas mulheres para doze homens. Desde a graduação eu sempre me senti sozinha nesse sentido feminino”. O dado pode ser interpretado como expressão de desigualdades estruturais que atravessam a formação e a carreira científica em áreas de exatas e tecnológicas. Uma revisão de literatura que se propôs a pesquisar a construção sociocultural da Matemática como um campo eminentemente masculino ajuda-nos a aprofundar a interpretação do dado empírico ao compreender que a baixa representatividade feminina e a vivência de “ser a única” não decorrem apenas de escolhas individuais, mas da própria construção sociocultural das áreas de exatas como campos masculinizados. A Matemática e, por extensão, as engenharias e tecnologias, foi historicamente constituída sob um *habitus* androcêntrico, no qual racionalidade, objetividade e abstração foram associadas ao masculino, enquanto às mulheres foram atribuídas características vistas como incompatíveis com esse campo, como emocionalidade e subjetividade. Nesse contexto, a presença feminina tende a ser percebida como exceção, o que

reforça mecanismos simbólicos de exclusão, como a invisibilização de suas competências, a deslegitimação de sua autoridade acadêmica e a concentração masculina nos espaços de maior prestígio (Almeida et al., 2021). Assim, a solidão relatada por Diamante pode ser interpretada como efeito de um campo científico estruturado por relações de poder que produzem e reproduzem desigualdades de gênero.

Os principais fenômenos que explicam a baixa participação das mulheres em carreiras relacionadas às áreas de STEM são o teto de vidro, o efeito tesoura e o *leaky pipeline*, na medida em que produzem e reforçam processos de segregação vertical ao longo das trajetórias acadêmicas e profissionais. Essa assimetria não se restringe ao acesso inicial, mas tende a se intensificar progressivamente, uma vez que, ao longo da formação e da carreira científica, as mulheres passam a enfrentar barreiras que favorecem sua evasão ou exclusão dos níveis mais elevados de qualificação e prestígio. Desse modo, a literatura indica que a diminuição da presença feminina ocorre de forma cumulativa, tornando-se particularmente crítica nas áreas de exatas e tecnológicas, nas quais os mecanismos institucionais e simbólicos de seleção e reconhecimento operam de maneira mais restritiva para as mulheres (Bofi & Oliveira-Silva, 2021).

Mesmo quando há avanços pontuais, como em áreas associadas ao cuidado, a exemplo da física médica, as entrevistadas reconhecem que essa maior presença feminina está ancorada em estereótipos de gênero, conforme explicitado por Safira: “A física médica atrai mais mulheres porque tem essa ideia do cuidado. Quando é física teórica, cálculo pesado, quase não tem mulher. Dentro da própria física, existem áreas onde a mulher simplesmente não entra”. Os estereótipos de gênero operam como critérios de julgamento das profissões, de modo que atividades associadas ao cuidado, à sensibilidade e à atenção ao outro tendem a ser avaliadas como mais compatíveis com o feminino, enquanto áreas ligadas à racionalidade abstrata, à lógica e ao cálculo são simbolicamente associadas ao masculino. Essa rigidez estereotípica faz

com que a presença feminina seja mais legitimada quando ocorre em ocupações que preservam atributos tradicionalmente femininos, mesmo dentro de campos considerados masculinos, como é o caso da Física aplicada à saúde (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Assim, a noção de que a Física Médica atrai mais mulheres por estar associada ao cuidado, enquanto a Física Teórica permanece fortemente masculinizada, evidencia que a ampliação da participação feminina não rompe com os estereótipos de gênero, mas os reorganiza no interior do próprio campo científico.

Tema 4 – Reconhecimento profissional e preconceito de gênero: da sutileza à exclusão explícita

Nos dados empíricos o preconceito de gênero raramente se manifesta de forma direta, mas aparece de modo velado, especialmente em questionamentos sobre competência, liderança e legitimidade acadêmica. Esse fenômeno se intensifica quando as mulheres ocupam cargos de gestão ou posições de poder institucional. Estudos indicam que a liderança é historicamente associada a atributos masculinos, o que produz resistências simbólicas à autoridade feminina e favorece formas sutis de deslegitimação, mesmo quando não há exclusão explícita (Hryniewicz & Vianna, 2018).

Uma das narrativas mais expressivas da Safira, descreve a experiência de deslegitimação vivida no exercício da coordenação: “Como professora eu sempre fui muito respeitada para trabalhar, para fazer serviço, mas para comandar não. Quando eu virei coordenadora, ninguém me respeitava. Boicotavam reuniões, questionavam decisões, coisa que nunca fizeram com homens. A mensagem era clara: mulher pode trabalhar, mas não pode mandar”. A literatura indica que mulheres em cargos de chefia enfrentam maior resistência ao exercício da sua autoridade, sendo mantidas constantemente sob avaliação e sendo mais frequentemente alvo de testes e questionamentos, o que revela a persistência de estereótipos de gênero que associam a liderança a atributos tradicionalmente masculinos (Ceribeli et al., 2017).

A mesma participante ainda relata dúvidas lançadas sobre sua produção acadêmica, frequentemente associadas à ideia de dependência de grupos masculinos ou orientadores homens: “Questionaram minhas publicações dizendo que eu era dependente de um grupo internacional, como se eu não tivesse capacidade de produzir sozinha. Esse tipo de coisa ainda acontece”. Esse relato dialoga diretamente com a ideia de que o sucesso feminino tende a ser atribuído a fatores externos (como apoio de superiores ou relações interpessoais), enquanto o sucesso masculino é mais frequentemente interpretado como resultado de mérito individual, o que contribui para a desvalorização da produção intelectual das mulheres (Hryniewicz & Vianna, 2018).

Esses relatos evidenciam que o reconhecimento profissional das mulheres é frequentemente condicionado à comprovação contínua de competência, em um padrão assimétrico em relação aos homens. Mulheres em cargos de chefia demonstram que elas são avaliadas com maior rigor e têm sua legitimidade mais frequentemente colocada em dúvida, o que as obriga a mobilizar esforços adicionais para sustentar sua posição e autoridade institucional (Ceribeli et al., 2017).

Tema 5 – Habilidades associadas ao feminino: cuidado, acolhimento e ambivalências

As participantes refletem de forma crítica sobre as chamadas “habilidades femininas”, como cuidado, sensibilidade e maternagem. Embora muitas reconheçam que essas características favorecem práticas pedagógicas mais acolhedoras e relações próximas com os alunos, há também uma preocupação em não reduzir a atuação docente a um papel maternal. A entrevistada Dolomita expressa essa ambivalência ao afirmar: “Os alunos se sentem acolhidos comigo, criam vínculo, mas eu não gosto dessa coisa de me ver como mãe. Eu sou orientadora, pesquisadora. Às vezes confundem sensibilidade com permissividade”. Esse movimento dialoga com a literatura que aponta que atributos como cuidado, sensibilidade e maternagem são socialmente associados ao feminino, sendo naturalizados como disposições “inatas” das

mulheres, o que tende a reforçar expectativas normativas sobre sua atuação profissional, especialmente em áreas ligadas à educação (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2022).

Por outro lado, há reconhecimento explícito do impacto positivo dessas habilidades na formação discente, conforme Diamante: “Eu percebo que os alunos têm liberdade de conversar comigo, criar confiança. Às vezes uma conversa muda a trajetória de alguém. Acho que essa sensibilidade ajuda muito no ensino”. Esse dado pode ser compreendido como expressão de uma apropriação estratégica de características culturalmente feminilizadas, que passam a ser ressignificadas como competências pedagógicas, sem que isso implique, necessariamente, a aceitação de uma identidade docente reduzida ao cuidado ou à maternagem (Lima et al., 2017).

A hierarquização aparece de forma clara quando Turmalina relata que tais traços podem ser interpretados como sinais de fragilidade ou inadequação ao exercício da autoridade: “mas existe um pouquinho de ‘nossa, mas ela é mulher, ela é mais sensível, então ela não vai assumir bem essa posição’ e aí a gente vai tendo que provar um pouco mais”. As características dadas como femininas, ao mesmo tempo em que podem favorecer vínculos pedagógicos, também pode ser convertida em critério de deslegitimação profissional, exigindo das mulheres um esforço adicional de comprovação de competência (Gonçalves *et al.*, 2022). Em contextos marcados por forte normatividade masculina, a incorporação de traços associados à feminilidade tende a ser interpretada como sinal de fragilidade ou incompetência, levando muitas mulheres a adotar condutas mais rígidas e distanciadas como forma de proteção simbólica e de busca por reconhecimento (Duarte & Spinelli, 2019).

Nesse sentido, observa-se que, mesmo quando atributos socialmente valorizados no campo educacional (sensibilidade, cuidado e capacidade relacional), estão presentes, eles passam a ser constantemente monitorados e regulados pelas próprias mulheres, de modo a evitar que sejam interpretados como fragilidade, permissividade ou falta de autoridade. Esse processo revela uma forma adicional de cobrança, na qual a legitimação profissional frequentemente

exige a incorporação de posturas associadas ao masculino, como maior rigidez, distanciamento emocional e dureza nas relações de trabalho, como estratégia de sobrevivência em ambientes ainda marcados por referenciais normativos masculinizados.

Conclusão

Neste estudo, evidencia-se que mulheres já inseridas e estabelecidas na docência em áreas consideradas contranormativas vivenciam, de modo contínuo, a condição de minoria em seus respectivos departamentos. O preconceito baseado no gênero atravessa os processos de inserção, construção e consolidação de suas trajetórias profissionais no ambiente acadêmico, produzindo desafios recorrentes relacionados à necessidade de legitimação e comprovação de competência em espaços historicamente associados à presença masculina.

Considerando que este trabalho integra um projeto de pesquisa mais amplo, o critério de seleção das participantes seguiu os parâmetros estabelecidos em um estudo anterior, no qual os dados foram coletados junto a estudantes de cursos que apresentavam percentual igual ou inferior a 30% de mulheres matriculadas, conforme o Anuário Estatístico da UFS. Ressalta-se que, em relação ao estudo conduzido em 2023, na etapa referente às Professoras, realizada em 2024, apenas um curso deixou de atender a esse critério, o curso de Música. Tendo em vista o interesse em analisar as experiências de mulheres pertencentes aos mesmos cursos das estudantes, optou-se por manter o curso de Música na amostra.

As narrativas das nove docentes entrevistadas revelam a expressiva riqueza de informações produzidas a partir de suas trajetórias, contribuindo para o avanço de investigações sobre a inserção de mulheres em contextos profissionais contranormativos. Tais participantes constituem exemplos concretos das experiências vividas em espaços que, historicamente, tendem a restringir ou dificultar o acesso e a permanência feminina, especialmente no âmbito da docência no ensino superior.

Como limitação do estudo, ressalta-se o reduzido número de docentes participantes. Embora 27 professoras das áreas investigadas tenham sido convidadas por e-mail, apenas 12 demonstraram interesse inicial e, ao final, somente 9 compuseram efetivamente a amostra, por meio da realização das entrevistas. Outro aspecto que constitui limitação do estudo refere-se à ausência de mulheres pretas entre as participantes. Tal lacuna impede a apreensão das experiências atravessadas pela interseção entre gênero e raça, dimensão fundamental para a compreensão das desigualdades no contexto acadêmico.

De modo geral, as mulheres que atuam como professoras em áreas contranormativas evidenciam elevada resiliência diante dos obstáculos enfrentados para alcançar as posições que ocupam, sendo frequentemente compelidas a demonstrar continuamente sua competência profissional, não por incapacidade intelectual, mas por terem construído suas trajetórias em contextos marcados por preconceito, machismo e sexismo. No que se refere à maternidade, mesmo diante de eventuais interrupções ou atrasos em seus projetos profissionais, mostraram-se capazes de reconhecer a legitimidade dos períodos de pausa e, posteriormente, retomar a carreira docente sem abdicar de sua identidade materna.

As chamadas “habilidades femininas”, socialmente produzidas a partir da inserção das mulheres em uma “caixa” normativa desde a infância, constituem mecanismos por meio dos quais o sexismo mantém o gênero feminino associado a atributos tradicionais, como benevolência, cuidado e disposição para o cuidado, operando em benefício dos homens e restringindo as possibilidades de expansão identitária e profissional das mulheres. Embora poucas consigam romper com essa normatividade, as docentes participantes desta pesquisa demonstram ter transgredido tais limites e, ao longo de suas trajetórias em sala de aula, configuram-se como referências inspiradoras para outras mulheres, o que se expressa, inclusive, na disponibilidade em participar deste estudo.

Em síntese, este estudo evidencia que a atuação de mulheres na docência em áreas contranormativas é atravessada por desigualdades de gênero persistentes, ao mesmo tempo em que revela estratégias de resistência e construção de legitimidade profissional. Ao dar centralidade às narrativas das docentes, o estudo contribui para a compreensão das experiências femininas em espaços acadêmicos hegemonicamente masculinos e espera-se que os resultados aqui apresentados possam subsidiar futuras pesquisas e fomentar políticas institucionais voltadas à promoção da equidade de gênero no ensino superior, especialmente no que se refere à permanência, valorização e reconhecimento das mulheres em campos profissionais ainda fortemente demarcados pelos estereótipos de gênero.

Referências

- Almeida, D. A., Castro, S. P. N., & Amorim, M. M. T. (2021). As desigualdades de gênero na docência em Matemática no Ensino Superior: uma revisão de literatura a partir de estudos recentes no Brasil. *Revista de Ensino de Ciências e Matemática*, 12(3), 1-26.
- Almeida, M. E. G. G. D. & Pinho, L. V. D. (2008). Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. *Psicologia Clínica*, 20, 173-184.
<https://doi.org/10.1590/S0103-56652008000200013>
- Andersen, H. (2001). The norm of universalism in sciences: social origin and gender of researchers in Denmark. *Scientometrics*, 50(2), 255-272.
- Barros, S. C. D. V., & Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 30, e174090.
- Becker, G. S. (2010). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.

- Boffi, L. C., & Oliveira-Silva, L. C. (2021). Enfrentando as estatísticas: estratégias para permanência de mulheres em STEM. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 14(SPE), 1-27. <https://doi.org/10.36298/gerais202114e16922>
- Bohoslavsky, R. (1998). *Orientação vocacional: a estratégia clínica*. São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Bourdieu, P. (2012). *A dominação masculina*. Editora Bertrand Brasil.
- Brasil. (2011). *Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça: Assédio moral e sexual*. Senado Federal. <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Usando análise temática em psicologia. *Pesquisa qualitativa em psicologia*, 3 (2), 77-101.
- Brito, C., Pavani, D., & Lima Jr, P. (2015). Meninas na ciência: atraindo jovens mulheres para carreiras de ciência e tecnologia. *Revista Gênero*, 16(1), 33-50.
- Ceribeli, H. B., de Souza Rocha, G. B., & Pereira, M. R. (2017). Mulheres em cargos de chefia: desafios e percepções. *Diálogo*, (36), 09-24. <http://dx.doi.org/10.18316/dialogo.v0i36.3738>
- Cunha, U. F. C., Miranda, C. M., & Rambo, M. K. D. (2020). Mulheres nas ciências exatas e tecnologias: um olhar para a Universidade Federal do Tocantins–UFT na perspectiva de gênero. *Humanidades & Inovação*, 7(2), 276-289.
- Dasgupta, N., & Stout, J. G. (2014). Girls and women in science, technology, engineering, and mathematics: STEMing the tide and broadening participation in STEM careers. *Policy*

Insights from the Behavioral and Brain Sciences, 1(1), 21-29.

<https://doi.org/10.1177/2372732214549471>

Dias, M. T., Ottati, F., & Cunha, F. A. (2023). A percepção de mulheres sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 16(2), e19478.

Duarte, G., & Spinelli, L. M. (2019). Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. *Revista Sociais e Humanas*, 32(2), 126-146.

Fiorin, P. C., de Oliveira, C. T., & Dias, A. C. G. (2014). Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 25-35.

Francisco Junior, W. E., Souza, A. A. D., & Ferreira, M. D. S. (2024). Relações de gênero no meio acadêmico: como estudantes de Ensino Superior as percebem? *Revista Internacional de Educação Superior*, 10, e024033, 1-21.

Ghisleni, A. P., & Mota, L.B. (2020). Desigualdade de gênero no Ensino Superior: análise de narrativas de alunas de graduação em música. In *6ª Nas nuvens... Congresso de Música*, 6, 1-15.

Gonçalves, B. M. V., Silva, P. A., Vieira, B. M., Frota, D., & Cardoso, M. B. (2022). Mulheres na Ciência e Matemática: o que Dizem as Teses e Dissertações. *Jornal Internacional de Estudos em Educação Matemática*, 15(3), 364-372. <https://doi.org/10.17921/2176-5634.2022v15n3p364-372>

- Grings, J. A., & Jung, C. F. (2017). Fatores que influenciam na escolha profissional e a importância da orientação vocacional e ocupacional. *Revista Espacios*, 38(15), 12. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n15/a17v38n15p12.pdf>
- Hirata, H. (2016). O trabalho de cuidado. *Sur Rev Int Direitos Human*, 13(24), 53-64.
- 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>
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos Ebape. br*, 16, 331-344. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174876>
- Ibarra, A. C. R., Ramos, N. B., & Oliveira, M. Z. de. (2021). Desafios das mulheres na carreira científica no Brasil: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 22(1), 17–28. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2021v22n102>
- Lima, B. S. (2013). O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. *Revista Estudos Feministas*, 21(03), 883-903.
- Lima, F. I. A., Voig, A. E. G. T., Feijó, M. R., Camargo, M. L., & Cardoso, H. F. (2017). A influência da construção de papéis sociais de gênero na escolha profissional. *DOXA: Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, 19(1), 33-50. <https://doi.org/10.30715/rbpe.v19.n1.2017.10818>
- Manske, L. P., & Lima Dias, M. S. (2021). A divisão sexual do trabalho e as trajetórias das mulheres na Engenharia Civil no Brasil. *Entropia*, 5(10), 60-75.
- Monteiro, M. K., & Altmann, H. (2021). Ascensão na carreira docente e diferenças de gênero. *Educar Em Revista*, 37. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.70432>

- Moraes, A. Z. D., & Cruz, T. M. (2018). Estudantes de engenharia: entre o empoderamento e o binarismo de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 48(168), 572-598.
- Oliveira-Silva, L. C., & Parreira, V. A. D. (2022). Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. *Revista Estudos Feministas*, 30(1), e74161. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n174161>
- Pinto, E. J. S., Amorim, V. G., & Carvalho, M. E. P. (2016). Entre discriminação explícita e velada: experiências de alunas de física na educação superior. *Diversidade e Educação*, 4(8), 13-32. <https://seer.furg.br/divedu/article/view/6737/4422>
- Pinto, E. J. S., Amorim, V. G., Barbosa, P. V., & de Carvalho, M. E. P. (2019). Mulher e Física: Uma trajetória de sucesso. Universidade Federal da Paraíba. *Revista Temas em Educação*, 28(1), 100.
- Saffioti, H. I. B. (2015). *Gênero, patriarcado, violência* (2ª ed.). Expressão Popular; Fundação Perseu Abramo.
- Santana-Santos, E. K., & Cerqueira-Santos, E. (2020). Estereótipos de gênero na escolha profissional e de carreira no contexto brasileiro. *Processos Psicossociais de Exclusão Social*. São Paulo: Blucher.
- Santana-Santos, E. K., & Cerqueira-Santos, E. (2022). A influência dos estereótipos de gênero no julgamento de profissões. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(1), 65-77.
- Santos, L. M. M. (2005). O papel da família e dos pares na escolha profissional. *Repositorio.unb.br*, 10(1). <https://doi.org/10.1590/S1413-73722005000100008>
- Santos, L. X. M., & Andrade, M. M. (2022). Mulheres na docência: narrativas e reflexões para a construção de uma consciência crítica sobre sexismo, cultura e sociedade. *REAMEC-*

- Rede Amazônica de Educação em Ciências e Matemática*, 10(3), e22064-e22064.
<https://doi.org/10.26571/reamec.v10i3.13918>
- Santos, M. M., Fonseca, M. H., & Ferreira, R. H. M. (2021). Empoderamento feminino e o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho em áreas majoritariamente masculinas.
<https://doi.org/10.37885/210504839>
- Santos, V. M. dos. (2016). Uma “perspectiva parcial” sobre ser mulher, cientista e nordestina no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 24(3), 801–824. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2016v24n3p801>
- Schweitzer, L., Ng, E., Lyons, S., & Kuron, L. (2011). Exploring the career pipeline: Gender differences in pre-career expectations. *Relations industrielles*, 66(3), 422-444.
<https://doi.org/10.7202/1006346ar>
- Scott, J. W., Louro, G. L., & Silva, T. T. D. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica de Joan Scott. *Educação & realidade. Porto Alegre*. 20(2), 71-99.
- Sígolo, V. M., Gava, T., & Unbehaum, S. (2021). Equidade de gênero na educação e nas ciências: novos desafios no Brasil atual. *Cadernos pagu*, (63), e216317.
<https://doi.org/10.1590/18094449202100630017>
- Silva, M. C., & Mendes, O. M. (2015). As marcas do machismo no cotidiano escolar. *Caderno Espaço Feminino*, 28(1), 90-99.
- Soares, D. H. P. (2002). *A escolha profissional: do jovem ao adulto*. São Paulo: Summus.
- Soares, S. S. D., & Izaki, R. S. (2002). *A participação feminina no mercado de trabalho*. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA.

- Sombra, A. Q., & Leonardo, G. D. M. N. (2021). Papéis sociais e desigualdade de gênero no espaço escolar: uma pesquisa bibliográfica. *Revista Nova Paideia-Revista Interdisciplinar em Educação e Pesquisa*, 3(2), 3-16.
- Sousa, S. P. (2021). Sexismo e docência do ensino superior: Análise da representatividade feminina na docência dos cursos de exatas. *Revista de Pesquisa Interdisciplinar*, 6.
- UNESCO. (2018). *Decifrar o código: educação de meninas e mulheres em ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM)*. Brasília: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000264691>
- Viana, H. A., Sousa, A. W. L., & Torres, A. R. R. (2018). Engenheiras e enfermeiros: estereótipos, discriminação e desafios de profissionais contranormativos. *Interdisciplinar-Revista de Estudos em Língua e Literatura*, 29.
- Wolf, N. (2018). *O mito da beleza: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres*. Editora Record.
- Young, D. M., Rudman, L. A., Buettner, H. M., & McLean, M. C. (2013). The influence of female role models on women's implicit science cognitions. *Psychology of women quarterly*, 37(3), 283-292. <https://doi.org/10.1177/0361684313482109>

INTEGRAÇÃO DOS ESTUDOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente tese de doutorado teve como objetivo compreender os desafios vivenciados por mulheres que optam por seguir carreiras contranormativas, desde o ingresso no ambiente acadêmico até a inserção e consolidação no mercado de trabalho. Nesse sentido, a tese configura-se como um percurso investigativo articulado, no qual os diferentes estudos desenvolvidos ao longo do doutorado são integrados em uma narrativa teórico-empírica.

A articulação entre os capítulos fundamenta-se na compreensão de que as desigualdades de gênero nas carreiras não emergem exclusivamente no momento da inserção profissional, mas são produzidas ao longo de um *continuum* que envolve processos de socialização, construção de crenças profissionais e experiências concretas de inserção, permanência e progressão no trabalho. Essa perspectiva orienta a organização da tese, que articula dois capítulos teóricos e três capítulos empíricos, compondo um encadeamento progressivo entre fundamentação conceitual, evidências empíricas e análise das trajetórias profissionais femininas.

O primeiro estudo consistiu em uma revisão sistemática da literatura, intitulada *Desafios encontrados por mulheres em contextos profissionais contranormativos*, cujo objetivo foi sistematizar a produção científica nacional acerca dos principais desafios enfrentados por mulheres em contextos acadêmicos e profissionais considerados contranormativos. Os resultados evidenciaram a persistência de desafios estruturais enfrentados por mulheres nesses contextos, destacando fenômenos como descredibilização da competência feminina, assédio moral e sexual, desigualdades salariais e dificuldades de ascensão a cargos de maior prestígio social e econômico. Esses achados permitiram compreender que a inserção feminina em espaços hegemonicamente masculinos não implica, necessariamente, superação das desigualdades de gênero, mas frequentemente implica a vivência intensificada de mecanismos

de controle e exclusão. Esse capítulo desempenhou papel fundamental na tese ao evidenciar empiricamente a permanência da divisão sexual do trabalho e ao identificar o ambiente acadêmico como espaço privilegiado de manifestação da contranormatividade de gênero. Esse achado foi central para a reorientação do recorte empírico da tese, deslocando o foco de carreiras contranormativas em sentido amplo para a análise específica do ensino superior, especialmente em cursos hegemonicamente masculinos.

O Capítulo 2 correspondeu a um estudo de natureza teórica, intitulado *Entre Desafios e Conquistas: Mulheres e o Sexismo na Educação Superior*, que teve como objetivo discutir o fenômeno do sexismo no contexto da Educação Superior, articulando uma fundamentação teórica sobre o sexismo; a relação entre sexismo, papéis de gênero e estereótipos; as experiências de sexismo vivenciadas por mulheres estudantes e professoras; e os desdobramentos do fenômeno. Do ponto de vista metodológico, trata-se de um estudo teórico de caráter analítico-conceitual, baseado na literatura nacional e internacional sobre sexismo, relações de gênero e desigualdades no ensino superior. Os principais achados teóricos apontam que o sexismo opera como estrutura normativa que regula expectativas sociais, legitima hierarquias profissionais e organiza simbolicamente a ocupação dos espaços acadêmicos. Nesse sentido, a presença feminina em áreas masculinizadas tensiona a normatividade de gênero, mas não elimina os mecanismos estruturais que sustentam desigualdades.

O Capítulo 3, intitulado *Representatividade feminina em cursos hegemonicamente vistos como masculinos e crenças sobre a carreira em função do gênero*, apresentou um estudo empírico cujo objetivo foi investigar a representatividade feminina em cursos hegemonicamente considerados masculinos da Universidade Federal de Sergipe (UFS), bem como analisar as crenças das estudantes de graduação acerca da carreira em função do gênero. Metodologicamente, tratou-se de um estudo quantitativo, com aplicação de instrumentos psicométricos voltados à análise de crenças de carreira e papéis de gênero. Entre os

instrumentos utilizados, destacou-se o Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade (ICEB), instrumento estruturado em seis subescalas — Esforço/Realização, Proatividade/Iniciativa, Flexibilidade/Abertura às mudanças, Aceitação de desafios/Riscos, Otimismo e Autonomia. Esse instrumento permite avaliar expectativas cognitivas e disposições subjetivas relacionadas à trajetória profissional, especialmente no que se refere à percepção de controle sobre a carreira, capacidade de adaptação, investimento pessoal e expectativa de sucesso profissional. Os resultados evidenciaram que o fator com menor pontuação foi o Otimismo, a baixa pontuação nesse fator pode estar relacionada ao fato de essas mulheres, inseridas em cursos em que a maioria são homens, encontrarem obstáculos e dificuldades que não são enfrentadas pelos seus colegas do sexo masculino.

O Capítulo 4, denominado *Representatividade feminina em cursos hegemonicamente vistos como masculinos e crenças sobre a carreira em função do gênero: um estudo comparativo*, teve como finalidade comparar a realidade de meninas ingressantes em cursos hegemonicamente masculinos da Universidade Federal de Sergipe (UFS) com os dados obtidos no estudo anterior, possibilitando a análise de continuidades e diferenças entre os grupos investigados. Metodologicamente, manteve-se a aplicação do ICEB, permitindo comparabilidade entre os estudos. Assim como no Capítulo 3, o fator Otimismo apresentou os menores escores no ICEB, indicando padrão consistente entre os estudos. Esse resultado reforçou a hipótese de que mulheres inseridas em contextos acadêmicos contranormativos antecipam maiores dificuldades de reconhecimento e progressão profissional, mesmo quando apresentam altos níveis de crença em esforço, autonomia e proatividade. A manutenção desse padrão entre os estudos sugere estabilidade estrutural das crenças de carreira nessa amostra, indicando que a experiência em contextos contranormativos não necessariamente reduz a percepção de barreiras estruturais ao longo do percurso acadêmico. Pelo contrário, a vivência nesses espaços pode reforçar a percepção de que o sucesso profissional depende

predominantemente do investimento individual, ao mesmo tempo em que reduz expectativas de reconhecimento institucional e estabilidade ocupacional.

Como adendo aos resultados apresentados nos Capítulos 3 e 4, faz-se necessário explicitar uma limitação metodológica comum a ambos os estudos, a qual, paradoxalmente, revelou-se também como um achado empírico relevante para a compreensão do fenômeno investigado. Nos Capítulos 3 e 4, a definição do delineamento amostral foi realizada a partir do número de estudantes ingressantes nos cursos, tomando como referência os dados oficiais do Anuário Estatístico da UFS. No entanto, durante a etapa de pesquisa de campo, observou-se uma discrepância significativa entre os dados institucionais e a realidade encontrada nas salas de aula, uma vez que o número de estudantes mulheres presentes era substancialmente inferior ao esperado. Embora seja possível considerar a ocorrência de desistências pontuais, a magnitude dessa diferença mostrou-se alarmante, havendo turmas nas quais a presença feminina se restringia a uma ou duas estudantes. Essa incompatibilidade entre os dados do anuário e a realidade empírica configurou-se como uma limitação metodológica dos Capítulos 3 e 4, especialmente porque inviabilizou a realização de parte das análises estatísticas inicialmente previstas. Contudo, ao longo do processo investigativo, essa limitação revelou-se, simultaneamente, como um achado relevante. A ausência ou extrema diminuição de mulheres nesses cursos emerge como um dado empírico potente, que evidencia de forma concreta a materialização das desigualdades de gênero investigadas nesta tese, sinalizando não apenas dificuldades de acesso, mas, sobretudo, desafios relacionados à permanência e continuidade das trajetórias femininas em contextos acadêmicos contranormativos.

Por fim, o Capítulo 5, intitulado *Gênero, docência e contranormatividade: análise de trajetórias profissionais no ensino superior*, buscou analisar os desafios vivenciados por mulheres no processo de inserção, construção e consolidação da carreira docente em áreas consideradas contranormativas, a partir da investigação de suas trajetórias acadêmicas e

profissionais. Do ponto de vista metodológico, tratou-se de um estudo empírico de natureza qualitativa, centrado na análise das trajetórias acadêmicas e profissionais de mulheres docentes inseridas em áreas hegemonicamente masculinas. A produção dos dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas, permitindo explorar dimensões subjetivas, institucionais e relacionais das experiências profissionais dessas mulheres. Os resultados evidenciaram que a carreira docente em áreas masculinizadas constitui espaço privilegiado de manifestação da contranormatividade de gênero, sendo atravessada por desafios que operam em múltiplos níveis. No plano institucional, destacam-se barreiras relacionadas à progressão na carreira, acesso a posições de liderança e reconhecimento acadêmico, evidenciando a permanência de mecanismos estruturais de desigualdade. No plano relacional, emergem experiências de questionamento de competência, necessidade constante de validação profissional e maior exposição a avaliações e testes de desempenho quando comparadas a colegas homens. Já no plano simbólico, observam-se expectativas normativas relacionadas ao gênero, especialmente no que se refere à liderança, autoridade e legitimidade acadêmica. Outro resultado relevante refere-se à sobreposição entre trajetórias profissionais e expectativas sociais relacionadas ao gênero, especialmente no que diz respeito à conciliação entre carreira acadêmica, vida familiar e responsabilidades domésticas.

Após a apresentação e discussão dos achados de cada capítulo, torna-se possível avançar para uma reflexão sobre os desdobramentos práticos desta investigação. Considerando que os resultados evidenciam a atuação das desigualdades de gênero em múltiplos níveis, a presente tese não se limita a uma contribuição teórica ou descritiva do fenômeno, mas também busca oferecer subsídios para intervenções concretas na realidade social e acadêmica. Nesse sentido, a aplicabilidade dos achados será discutida a partir de duas vertentes complementares: uma de natureza mais política, voltada à formulação e ao aprimoramento de políticas públicas de equidade de gênero na ciência e no trabalho, e outra de natureza institucional, direcionada à

implementação de estratégias e práticas no âmbito das universidades, especialmente no que se refere à permanência, progressão e reconhecimento de mulheres na carreira científica e acadêmica.

No campo das políticas públicas, os achados desta tese contribuem para qualificar o debate sobre equidade de gênero na ciência ao evidenciar que as desigualdades não se resolvem apenas por meio da ampliação do acesso feminino ao ensino superior, mas exigem políticas estruturantes de permanência, progressão e reconhecimento profissional. Ao demonstrar que mulheres em contextos contranormativos antecipam maiores barreiras institucionais e menores expectativas de reconhecimento (expressas, inclusive, em níveis reduzidos de otimismo em relação ao futuro profissional), a tese oferece subsídios para formulação de políticas voltadas à equidade de gênero na ciência, como programas de incentivo à permanência feminina em áreas STEM, financiamento de redes de pesquisa lideradas por mulheres, políticas de avaliação científica sensíveis a trajetórias de gênero e ampliação de programas de apoio à maternidade e à conciliação trabalho-família na carreira científica. Nesse sentido, os resultados reforçam a necessidade de políticas intersetoriais que articulem educação, ciência e trabalho, compreendendo a desigualdade de gênero como fenômeno estrutural e não apenas individual.

No plano institucional, especialmente no contexto das universidades, os resultados desta tese oferecem base empírica para o desenvolvimento de estratégias de transformação da cultura organizacional acadêmica. Os achados indicam a necessidade de criação de programas institucionais de mentoria para mulheres em diferentes estágios da formação e da carreira docente, revisão de critérios de avaliação e progressão funcional que possam reproduzir vieses de gênero, implementação de formações permanentes, além da criação de observatórios institucionais de equidade de gênero que monitorem indicadores de permanência, progressão e liderança feminina. Essas formações permanentes podem ser estruturadas como processos

contínuos de capacitação destinados a docentes, gestores, membros de comissões avaliativas e equipes técnico-administrativas, abordando temas como: reconhecimento e enfrentamento de vieses implícitos em processos seletivos e de progressão na carreira; sexismo institucional e suas manifestações nas rotinas acadêmicas; avaliação acadêmica com perspectiva de gênero; liderança feminina e enfrentamento de resistências institucionais; prevenção e manejo de situações de assédio moral e sexual no ambiente universitário; e interseccionalidade, considerando como gênero se articula a raça, classe e outras desigualdades na trajetória acadêmica.

Além disso, os dados reforçam a importância de intervenções ainda na graduação, voltadas ao fortalecimento da autoeficácia profissional, expectativa de carreira e pertencimento acadêmico de mulheres em áreas majoritariamente masculinas, contribuindo para reduzir a evasão e ampliar a fixação feminina na carreira científica. Essas intervenções podem ocorrer por meio de programas institucionais estruturados que atuem desde o ingresso das estudantes, incluindo ações de acolhimento acadêmico específicas para mulheres em cursos contranormativos, nas quais sejam discutidas expectativas de carreira, desafios estruturais de gênero e estratégias de enfrentamento de barreiras institucionais. Também podem ser implementados grupos de mentoria entre pares e mentoria vertical (com docentes e pesquisadoras), com foco no desenvolvimento de identidade científica, planejamento de carreira, enfrentamento de contextos hostis e fortalecimento da percepção de pertencimento ao campo científico.

Outra frente de atuação envolve a inserção das estudantes, ainda nos primeiros períodos, em atividades de pesquisa, extensão e iniciação científica orientadas por docentes sensíveis à pauta de equidade de gênero, favorecendo a construção de redes acadêmicas e o reconhecimento precoce de sua legitimidade científica. Podem ser desenvolvidas, ainda, oficinas formativas sobre autoeficácia acadêmica, enfrentamento da síndrome do impostor,

negociação acadêmica e profissional, liderança feminina e ocupação de espaços de poder científico. Complementarmente, a instituição pode promover espaços coletivos de escuta e troca de experiências entre estudantes mulheres, bem como monitorar indicadores de evasão, desempenho e permanência por gênero, permitindo intervenções precoces. Dessa forma, a graduação passa a ser compreendida como etapa estratégica para não apenas ampliar o acesso feminino às áreas científicas, mas para sustentar trajetórias acadêmicas mais estáveis, fortalecidas e com maiores condições de progressão na carreira científica.

Por fim, almeja-se que os resultados e reflexões produzidos nesta tese possam ultrapassar o campo analítico e acadêmico, contribuindo como subsídio teórico e empírico para a formulação e implementação de ações concretas voltadas à equidade de gênero na ciência e na academia. A intenção é que este trabalho não apenas dialogue com a produção científica da área, mas também fortaleça processos de mobilização institucional e social, colaborando para a construção de uma ciência mais diversa, equitativa e socialmente comprometida.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido utilizado no capítulo III e IV

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

(Elaborado de acordo com a Resolução 510/2016-CNS/CONEP)

Prezada participante, a Doutoranda em Psicologia, Erica Karine Santana Santos, vinculada ao Programa de Pós Graduação em Psicologia – PPGPSI, da Universidade Federal de Sergipe, convida você a participar da pesquisa “Representatividade feminina em cursos hegemonicamente vistos como masculinos e crenças sobre a carreira em função do gênero”, devidamente assistida pelo seu orientador Professor Dr. Elder Cerqueira-Santos.

Sendo acordada a sua participação, é importante que você saiba:

- A sua participação não é obrigatória e a qualquer momento você pode desistir de participar, não havendo problema quanto a isso.
- Este estudo tem como objetivo geral realizar uma avaliação interna da realidade da UFSno que se refere a inserção e trajetória de mulheres em cursos hegemonicamente vistos como masculinos.
- A coleta de dados será realizada a partir da aplicação de um questionário sociodemográfico e da aplicação dos demais instrumentos que deverão ser respondidos pelo participante.

(☐) Sim, quero participar (☐) Não quero participar

- O único risco previsto seria a presença dos instrumentos causarem sintomas ansiogênicos, como por exemplo, impaciência ou medo de ser julgada pelas respostas dadas.
- O seu benefício em participar desse estudo é refletir sobre a sua inserção e trajetória em um curso hegemonicamente visto como masculino.
- Caso a participante de pesquisa venha a sentir algo dentro desses padrões, deve comunicar a pesquisadora para que sejam tomadas as devidas providências, como por exemplo, ser acolhido pela pesquisadora que é Psicóloga ou para que seja encaminhada ao serviço de Psicologia da Universidade.
- Será garantido que caso haja algum dano a participante, os prejuízos serão assumidos pelos pesquisadores ou pela instituição responsável, inclusive acompanhamento psicológico.
- Essa pesquisa poderá auxiliar nas futuras produções acadêmicas e poderá trazer subsídios científicos para elaboração de programas e estratégias acerca da “Desigualdade de gênero no ambiente acadêmico”.

- A participante de pesquisa tem a garantia que receberá respostas a qualquer pergunta e esclarecimento de qualquer dúvida que possa surgir relacionada a pesquisa. Os pesquisadores supracitados também assumem o compromisso de conceder informações atualizadas obtidas durante a realização do estudo.
- O direito à privacidade do participante será garantido em todas as etapas dessa pesquisa e as informações sobre a sua identidade (nome e sobrenome) não serão divulgadas para terceiros, uma vez que estas informações serão codificadas. Porém, ao aceitar participar da pesquisa, a participante concorda com o fato de que os resultados obtidos possam ser apresentados em congressos e publicações.
- A participante de pesquisa receberá uma via deste documento (TCLE). É importante guardar esta via para eventuais consultas quanto aos objetivos da pesquisa e para estabelecer contato com a pesquisadora responsável.
- A pesquisadora responsável, Erica Karine Santana Santos, pode ser contatada através dos seguintes canais: Celular: (79) 99916 – 2895 / e-mail: ericakarine.psi@gmail.com
- O Comitê de Ética da UFS pode ser contatado no endereço Rua Cláudio Batista S/N- Centro de pesquisas Biomédicas, bairro Sanatório, Aracaju -SE, CEP 49060-100, no número 79 3194-7208 ou e-mail cephu@ufs.br.
- Aspecto Legal: Elaborado de acordo com as diretrizes e normas regulamentadas de pesquisa envolvendo seres humanos atende à Resolução no 510, de 07 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde do Ministério de Saúde - Brasília – DF.

Obrigada pela participação!

Local e data: _____, _____ de _____ de 2023.

Concordo em participar da pesquisa acima referida, estando ciente dos seus objetivos e possibilidades que me foram esclarecidos.

ASSINATURA DA PARTICIPANTE DE PESQUISA

ASSINATURA DA PESQUISADORA RESPONSÁVEL

APÊNDICE B - Questionário de dados sociodemográficos utilizado no capítulo III e IV

- 1- Idade:
- 2- Ano e semestre que entrou no curso atual (ex. 2019.1, 2020.2):
- 3- Como você se identifica?
 - a) Branca
 - b) Parda
 - c) Preta
 - d) Amarela
 - e) Indígena
- 4- Qual a sua religião?
 - a) Católica
 - b) Evangélica/Protestante
 - c) Espírita
 - d) Sem religião
 - e) Outra
- 5- Como identifica sua orientação sexual:
 - a) Gosto apenas de pessoas do sexo oposto ao meu
 - b) Gosto apenas de pessoas do mesmo sexo que o meu
 - c) Gosto de pessoas de ambos os sexos
- 6- Local de sua residência:
 - a) Zona urbana
 - b) Zona rural
- 7- Cidade:
 - a) Capital
 - b) Interior
- 8- Com quem mora:
 - () Mãe
 - () Pai
 - () Irmãs (mulheres)
 - () Irmãos (homens)
 - () Avó
 - () Avô
 - () Outros: _____
- 9- Qual a renda mensal do seu grupo familiar? (Soma do rendimento de todos que contribuem com a renda da casa).
- 10- Qual sua participação na vida econômica do seu grupo familiar?

- a) Não trabalha e é sustentada pela família ou por outras pessoas.
- b) Trabalha, mas recebe ajuda financeira da família ou de outras pessoas.
- c) Trabalha e é responsável pelo próprio sustento, além de contribuir parcialmente para o sustento da família.
- d) Trabalha e é responsável apenas pelo seu próprio sustento.
- e) Trabalha e é a principal responsável pelo sustento da família.

APÊNDICE C - Questionário de motivações e expectativas sobre a profissão utilizado no capítulo III e IV

Instruções: Leia atentamente cada uma das frases a seguir e decida sobre o seu grau de concordância acerca de cada uma delas. Não existem respostas certas ou erradas, existe a forma como cada pessoa vivencia determinadas situações e queremos conhecer a sua. Você deverá marcar um número entre 1 e 5, tomando como parâmetro a seguinte escala: **1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (nem concordo e nem discordo), 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente).**

Itens	1	2	3	4	5
Eu senti que tive a aprovação da minha família quando anunciei a escolha do meu curso/profissão.					
Eu me senti apoiada pela minha escola na minha tomada de decisão quanto ao meu curso/profissão.					
Eu me senti julgada pelos meus amigos (as) diante da escolha do meu curso/profissão.					
Cheguei a ter dúvidas sobre a minha escolha, levando em consideração que temos uma maioria de homens que dominam esse curso/profissão.					
Me sinto bem acolhida por colegas de curso.					
Já fui vítima preconceito por ser uma mulher fazendo um curso onde a maioria dos alunos são homens.					
Analiso muito bem a maneira como me visto para vir à faculdade.					
Um(a) colega já me julgou “não ser capaz” de realizar as tarefas da minha futura profissão.					
Um(a) Professor(a) já me julgou “não ser capaz” de realizar as tarefas da minha futura profissão e nem lidar com as adversidades da carreira.					
Em sala de aula, já me senti silenciada por colegas ou professores.					
Sinto que meus professores (as) me tratam da mesma forma que tratam os meus colegas homens.					
Receio não ser respeitada por meus colegas homens durante o estágio.					

Receio ter dificuldades em encontrar um emprego após me formar por ser mulher.					
Tenho medo de não obter sucesso na minha carreira por ser mulher.					
Acho que minha carreira pode ser limitada (ocupar certos postos/chefias/diretorias) por ser uma mulher em uma profissão dominada por homens.					

APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido utilizado no capítulo V

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Título do Projeto: Contextos profissionais contranormativos: o que dizem as mulheres sobre esta experiência

Pesquisadora Responsável: Erica Karine Santana Santos

Local onde será realizada a pesquisa: Universidade Federal de Sergipe

Você está sendo convidada a participar como voluntária desta pesquisa porque você é uma mulher que está inserida em um contexto profissional contranormativo. Sua contribuição é muito importante, mas não deve participar contra a sua vontade.

Esta pesquisa será realizada porque ainda persiste a desigualdade de gênero no ambiente acadêmico, o que consequentemente leva as mulheres a enfrentarem uma série de desafios e obstáculos para construção de suas carreiras.

Os objetivos dessa pesquisa são, de forma geral: Analisar os desafios e obstáculos vivenciados pelas professoras da pós-graduação para a inserção, construção e consolidação de suas carreiras docentes em áreas contranormativas. E de forma específica: a) Realizar levantamento da representatividade feminina na docência da pós-graduação em áreas contranormativas; b) Descrever o perfil sociodemográfico das professoras; c) Conhecer a história da construção de carreira das professoras (escolha do curso, primeiros empregos, inserção na docência) e d) Analisar aspectos da vivência do preconceito de gênero (sexismo) ao longo da vida acadêmica e profissional.

As participantes da pesquisa são mulheres inseridas em contextos profissionais contranormativos.

Antes de decidir, é importante que entenda todos os procedimentos, os possíveis benefícios, riscos e desconfortos envolvidos nesta pesquisa.

A qualquer momento, antes, durante e depois da pesquisa, você poderá solicitar mais esclarecimentos, recusar-se ou desistir de participar sem ser prejudicado, penalizado ou responsabilizado de nenhuma forma.

A pesquisadora responsável por esse estudo é Erica Karine Santana Santos, ela é discente em nível de Doutorado no Programa de Pós-graduação em Psicologia (PPGPSI) da Universidade Federal de Sergipe (UFS), orientada pelo Professor Elder Cerqueira-Santos. Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável através do celular (79) 99916-2895 e e-mail ericakarine.psi@gmail.com.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Sergipe. “O CEP é um colegiado interdisciplinar e independente, de relevância pública, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos” (Resolução CNS nº 466/2012, VII. 2).

Caso você tenha dúvidas sobre a aprovação do estudo, seus direitos ou se estiver insatisfeito com este estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Sergipe, situado na Rua Cláudio Batista s/nº Bairro: Sanatório – Aracaju CEP: 49.060-110 – SE. Contato por e-mail: cep@academico.ufs.br .Telefone: (79) 3194-7208 e horários para contato– Segunda a Sexta-feira das 07:00 às 12:00h.

Todas as informações coletadas neste estudo serão confidenciais (seu nome jamais será divulgado) e utilizadas apenas para esta pesquisa. Somente nós, a pesquisadora responsável e a equipe de pesquisa, teremos conhecimento de sua identidade e nos comprometemos a mantê-la em sigilo.

Para maiores informações sobre os direitos dos participantes de pesquisa, leia a **Cartilha dos Direitos dos Participantes de Pesquisa** elaborada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep), que está disponível no site:

http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf

Caso você concorde e aceite participar desta pesquisa, deverá rubricar todas as páginas deste termo e assinar a última página, nas duas vias. Eu, a pesquisadora responsável, farei a mesma coisa, ou seja, rubricarei todas as páginas e assinarei a última página. Uma das vias ficará com você para consultar sempre que necessário.

O QUE VOCÊ PRECISA SABER:

DE QUE FORMA VOCÊ VAI PARTICIPAR DESTA PESQUISA: A coleta de dados será realizada a partir da aplicação de um questionário sociodemográfico e de uma entrevista semiestruturada que será conduzida de maneira presencial após agendamento prévio, com duração média de 30 a 50 minutos. As entrevistas ocorrerão nas dependências da Universidade Federal de Sergipe (UFS) e serão gravadas após o seu consentimento.

RISCOS EM PARTICIPAR DA PESQUISA: O único risco previsto seria a presença dos instrumentos causarem sintomas ansiogênicos, como por exemplo, impaciência ou medo de ser julgada pelas respostas dadas. Caso isso ocorra, você pode responder apenas aos questionamentos que não lhe causem desconforto, bem como, tem o direito de não responder e negar a sua participação no estudo a qualquer momento.

ASSISTÊNCIA A PARTICIPANTE: Caso a participante de pesquisa venha a sentir algo dentro dos padrões supracitados, deve comunicar a pesquisadora para que sejam tomadas as devidas providências, como por exemplo, ser acolhida pela pesquisadora que é Psicóloga ou para que seja encaminhada ao serviço de Psicologia da Universidade.

BENEFÍCIOS EM PARTICIPAR DA PESQUISA: O seu benefício em participar desse estudo é refletir sobre a sua inserção e trajetória em uma profissão hegemonicamente masculina, bem como pensar sobre a construção de sua carreira. De maneira geral, os resultados desse estudo poderão auxiliar nas futuras produções acadêmicas e poderá trazer subsídios científicos para elaboração de programas e estratégias acerca da “Desigualdade de gênero no ambiente acadêmico”.

PRIVACIDADE E CONFIDENCIALIDADE: O direito à privacidade da participante será garantido em todas as etapas dessa pesquisa e as informações sobre a sua identidade (nome e sobrenome) não serão divulgadas para terceiros, uma vez que estas informações serão codificadas. Porém, ao aceitar participar da pesquisa, a participante concorda com o fato de que os resultados obtidos possam ser apresentados em congressos e publicações.

ACESSO A RESULTADOS DA PESQUISA: A participante de pesquisa tem a garantia que receberá respostas a qualquer pergunta e esclarecimento de qualquer dúvida que possa surgir relacionada a pesquisa. Os pesquisadores supracitados também assumem o compromisso de conceder informações atualizadas obtidas durante a realização do estudo.

CUSTOS ENVOLVIDOS PELA PARTICIPAÇÃO DA PESQUISA: Você não terá custos para participar desta pesquisa, uma vez que ela será realizada nas dependências da Universidade, em um dia previamente agendado, onde você já estaria na instituição. Se você tiver gastos com

transporte/alimentação eles serão reembolsados pela pesquisadora. A pesquisa também não envolve compensações financeiras, ou seja, você não poderá receber pagamento para participar. DANOS E INDENIZAÇÕES: Se lhe ocorrer qualquer problema ou dano pessoal durante a pesquisa, lhe será garantido o direito à assistência médica imediata, integral e gratuita, às custas da pesquisadora responsável, com possibilidade de indenização caso o dano for decorrente da pesquisa (através de vias judiciais Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954).

Consentimento da participante

Eu, abaixo assinado, declaro que concordo em participar desse estudo como voluntária. Fui informada e esclarecida sobre o objetivo desta pesquisa, li, ou foram lidos para mim, os procedimentos envolvidos, os possíveis riscos e benefícios da minha participação e esclareci todas as minhas dúvidas.

Sei que posso me recusar a participar e retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto me cause qualquer prejuízo, penalidade ou responsabilidade. Autorizo o uso dos meus dados de pesquisa sem que a minha identidade seja divulgada.

Recebi uma via deste documento com todas as páginas rubricadas e a última assinada por mim e pela Pesquisadora Responsável.

Nome da participante: _____

Assinatura:

Local e data:

Declaração da pesquisadora

Declaro que obtive de forma apropriada, esclarecida e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido desta participante para a participação neste estudo. Entreguei uma via deste documento com todas as páginas rubricadas e a última assinada por mim a participante e declaro que me comprometo a cumprir todos os termos aqui descritos.

Nome da Pesquisadora Responsável: Erica Karine Santana Santos

Assinatura:

Local/data:

APÊNDICE E – Questionário Sociodemográfico utilizado no capítulo V

- 1) Qual o seu nome?
- 2) Qual a sua naturalidade?
- 3) Com qual gênero você se identifica? ☐ Feminino ☐ Masculino ☐ Prefiro não informar ☐ Outro
- 4) Com qual raça/cor/etnia você se identifica? ☐ Preta ☐ Parda ☐ Branca ☐ Amarela ☐ Indígena ☐ Prefiro não informar ☐ Outro
- 5) Qual o seu estado civil: ☐ Solteira ☐ Casada ☐ Divorciada ☐ Viúva
- 6) Qual sua orientação sexual? ☐ Heterossexual ☐ Homossexual ☐ Bissexual ☐ Outro:
- 7) Você tem filhos? ☐ Sim ☐ Não ☐ Prefiro não informar
- 8) Qual o curso em que você é formada? (Nas áreas de graduação, mestrado, doutorado, pós-graduação)
- 9) Em que departamento você atua?
- 10) Há quanto tempo você trabalha na área em que está atualmente?
- 11) Há quanto tempo você é/foi professora na UFS?

APÊNDICE F - Entrevista semiestruturada utilizada no capítulo V

1º bloco - Decisão e expectativa (motivações para a escolha da área, apoio da família/escola/pares)

1. O que te levou a escolher a profissão que hoje você exerce?
2. Quando tomou sua decisão, você foi apoiada na sua escolha profissional (família/escola/pares)?
3. Você levou em consideração a disparidade de gênero no momento em que optou pelo seu curso? Ou não imaginava que isso seria uma pauta importante?

2º bloco - Inserção no curso de graduação (como se deu a entrada, a receptividade dos colegas, a relação com os professores, a vivência do preconceito enquanto estudante de uma área majoritariamente masculina)

1. Como era a representatividade feminina durante os anos de sua graduação? A disparidade de gênero foi algo que te impactou?
2. Você foi desencorajada a seguir no curso por ser mulher ou viu isso acontecer com outras alunas?
3. Como você classifica a sua relação com seus colegas de turma, majoritariamente composta por pessoas do gênero masculino? E como era a receptividade deles para com você e demais mulheres do curso?
4. Como era a sua relação com seus professores?
5. Havia mulheres exercendo a docência? Se sim, você percebia mais qualidade no seu contato com elas que com os professores homens?
6. Você vivenciou preconceito por estar num curso majoritariamente masculino, seja dentro ou fora do âmbito acadêmico?

3º bloco - A carreira e a inserção na docência (empregabilidade, experiência no primeiro emprego, a escolha pela docência, construção e consolidação da carreira docente, a vivência do preconceito no trabalho)

1. Como foi sua experiência com os quesitos de empregabilidade, primeiro emprego na sua área de atuação?
2. O que te levou a optar pelo caminho da docência? O medo de vivenciar episódios de preconceito te afetou em algum momento?
3. Em sua prática docente, você dá aula para graduação e/ou pós-graduação?

4. Durante a construção da sua carreira docente (mestrado/doutorado), como era esse espaço em termos de representatividade feminina?
5. Você sente que é respeitada/validada no exercer da sua profissão ou já se viu em situações em que sua habilidade foi posta em dúvida por ser uma mulher numa área majoritariamente masculina?
6. Você considera que as habilidades ditas/vistas como femininas (feminilidade, maior tendência ao cuidado, maternagem) são úteis ou promovem um diferencial na área em que você atua?
7. O fato de ter filhos ou não impacta de alguma maneira na posição em que você se encontra?

ANEXOS

ANEXO A - Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade (ICEB) utilizado no capítulo III e IV

ICEB

Idade:

Sexo:

Situação profissional:

() Empregado

() Desempregado

() Não procura emprego

Habilitações escolares:

Curso:

Instruções: Por favor, leia cada uma das frases e decida sobre o seu grau de concordância com cada uma delas. Não existem respostas certas ou erradas, mas sim várias opiniões possíveis. Queremos conhecer a sua.

Depois de ter escolhido a sua resposta para cada frase, assinale o algarismo que indica o seu grau de acordo com a frase, usando a seguinte escala:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Tenho dúvidas	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5
1. É importante sermos capazes de nos adaptar a situações de mudança na escola ou no trabalho				
2. O saber não ocupa lugar e vale sempre a pena aprender sobre vários temas				
3. Quando as coisas nos correm mal, é preferível desistir				
4. Há tão poucos empregos para tantos candidatos que é quase impossível ter uma oportunidade				
5. Às vezes, aceitar um trabalho que não é o nosso ideal, pode vir a traduzir-se em novas oportunidades promissoras				
6. Quando as coisas são difíceis, tento pensar em soluções possíveis				
7. Muitas vezes, as boas oportunidades são criadas pela nossa iniciativa				

8. É importante estabelecer objetivos para nós próprio(a)s e trabalhar para os atingir					
9. O futuro profissional de cada um de nós depende mais das nossas iniciativas do que da sorte ou do acaso					
10. Vale a pena arriscar para poder vir a tirar melhor proveito de uma situação					
11. Vou procurar evoluir profissionalmente para trabalhar com grande autonomia e responsabilidade					
12. Mesmo que tenha investido muito tempo num curso ou trabalho, não excluo a hipótese de experimentar outra área ou formação					
13. Se uma experiência profissional nos correr mal, deveremos aprender com os erros e fazer melhor					
14. Não vale a pena tomar grandes iniciativas. Em geral, o tempo resolve tudo					
15. Aceitar um trabalho desafiante pode ser uma oportunidade de desenvolver capacidades e competências					
16. Apesar das mudanças e das dificuldades, um dia vou sentir-me realizado no trabalho					
17. Muitas vezes, o que achamos que é sorte, resulta do esforço pessoal					
18. Mesmo que um trabalho seja temporário ou incerto, vale a pena aceitá-lo porque é uma oportunidade de ter novas experiências					
19. Um dia serei capaz de fazer o meu trabalho com plena autonomia					
20. O meu futuro profissional vai ser muito difícil					
21. É importante desenvolver as nossas competências ao máximo e estar sempre a melhorar como profissional					
22. Não vale a pena enviar currículos para empresas porque nunca se obtém resposta					
23. As pessoas que têm sucesso, em geral, tiveram sorte					
24. Mesmo que uma situação profissional não seja ideal, é sempre uma oportunidade de aprender alguma coisa					
25. Estou disposto(a) a ter iniciativas que me ajudem a conseguir os meus objectivos					
26. Mais vale não ter expectativas profissionais muito elevadas para não nos desiludirmos por não podermos atingi-las					
27. Para evoluir profissionalmente, é importante ser capaz de assumir responsabilidades cada vez maiores					
28. Os desafios profissionais e as dificuldades ajudam-nos a sermos melhores					
29. Quando as coisas não nos correm bem, deveremos continuar a lutar para conseguir uma situação que nos agrada mais					
30. Quando fazemos uma escolha errada, será muito difícil voltar a ter outra oportunidade					

31. Uma boa forma de construir o nosso futuro é ter iniciativa na procura ou criação das nossas próprias oportunidades de trabalho					
32. Mesmo que um trabalho não corresponda ao que nós pretendemos, aceitá-lo pode ser uma oportunidade de provarmos do que somos capazes					
33. Acredito que é pelo esforço que se consegue o que se quer					
34. Quando não tenho sucesso na escola ou no trabalho, penso que nunca vou ser capaz					
35. Há muitos trabalhos diferentes que podem ser satisfatórios para cada um de nós					
36. A mudança, mesmo quando tem algum risco, é útil para o nosso crescimento profissional					
37. Procuro desenvolver a minha autonomia em várias dimensões da minha vida					
38. Um dia, quero ser capaz de desenvolver o meu trabalho com autonomia					

ANEXO B – Escala de Papéis de Gênero utilizada no capítulo III e IV

Escala de Papéis de Gênero

Abaixo há uma lista de expressões e pedimos a você que julgue o quanto elas são adequadas para descrever você. Quanto **mais** você **concorda** que a palavra descreve você, mais perto do **número 7** você deve assinalar. Quanto **menos** você **concorda** que a palavra descreve você, mais perto do **número 1** você deve assinalar.

Eu sou uma pessoa...	Discordo totalmente			Nem concordo, nem discordo			Concordo totalmente
	1	2	3	4	5	6	7
1. Sensível	1	2	3	4	5	6	7
2. Que gosta de correr riscos	1	2	3	4	5	6	7
3. Acolhedor (a)	1	2	3	4	5	6	7
4. Livre	1	2	3	4	5	6	7
5. Amável	1	2	3	4	5	6	7
6. Prática (o)	1	2	3	4	5	6	7
7. Intuitiva (o)	1	2	3	4	5	6	7
8. Administrador (a)	1	2	3	4	5	6	7
9. Compreensiva (o)	1	2	3	4	5	6	7
10. Com poder	1	2	3	4	5	6	7
11. Emotiva (o)	1	2	3	4	5	6	7
12. Líder	1	2	3	4	5	6	7
13. Afetuosa (o)	1	2	3	4	5	6	7
14. Autoconfiante	1	2	3	4	5	6	7