

Entre o trabalho e a família: Narrativas de mulheres cientistas brasileiras sobre casamento, maternidade e carreira

Between work and family: Narratives of brazilian women scientists on marriage, motherhood, and career

    Roseli de Oliveira Machado¹

   Luciana Rosar Fornazari Klanovicz²

Resumo

Este artigo investiga como atravessamentos de gênero interferem em decisões profissionais de 10 mulheres cientistas e professoras universitárias vinculadas às universidades estaduais do Paraná, sul do Brasil. Usando a história oral como metodologia para a escuta das mulheres, discutimos os impactos do casamento e da maternidade nas carreiras. O casamento aparece fortemente associado a escolhas gendradas, sendo capaz de gerar desigualdades estruturais, como a renúncia de oportunidades profissionais para a preservação de laços familiares. A maternidade, por sua vez, acentua a divisão sexual do trabalho, torna as carreiras femininas mais tardias e é causa marcante de estresse pela natureza do trabalho acadêmico, assim como de culpa vivenciada por aquelas que se dedicam à carreira. Nossos achados indicam que aspectos pessoais e profissionais se interseccionam e são analisados de forma integrada quando mulheres tomam decisões sobre suas carreiras, o que é fonte de conflito para elas.

Palavras-chave: Mulheres na ciência, carreira acadêmica, maternidade, conflito trabalho-família, Brasil.

¹ Docente do Departamento de Administração, Universidade Estadual do Centro-Oeste (Unicentro) e Vice-Coordenadora do Centro Interdisciplinar de Estudos de Gênero, Cieg/Unicentro. E-mail: romachado@unicentro.br

² Docente do Departamento de História e do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário. Coordenadora do Cieg/Unicentro. E-mail: lucianarfk@unicentro.br

Abstract

This paper investigates how gender intersections influence the professional decisions of ten female scientists and university professors affiliated with state universities in Paraná, Southern Brazil. Using oral history as a methodology to listen to women's experiences, we discuss the impacts of marriage and motherhood on their careers. Marriage is strongly associated with gendered choices and can lead to structural inequalities, such as the renunciation of professional opportunities to preserve family ties. Motherhood, in turn, intensifies the sexual division of labor, delays women's careers, and is a significant source of stress due to the nature of academic work, as well as a cause of guilt for those who dedicate themselves to their careers. Our findings indicate that personal and professional aspects intersect and are analyzed in an integrated manner when women make career decisions, which becomes a source of conflict for them.

Keywords: Women in science, academic careers, motherhood, work-family conflict, Brazil.

Fecha de recepción: enero 2025

Fecha de aprobación: junio 2025

Introdução

Os papéis sociais de gênero, construídos ao longo do processo de socialização, direcionam interesses e definições profissionais e afetam inúmeras decisões ao longo da carreira. Assim, a trajetória profissional de mulheres pode ser fortemente influenciada por escolhas gendradas. No caso da trajetória científica e acadêmica, a situação não é diferente e é bom lembrar que “a presença das mulheres na Academia, nas Universidades e nas carreiras científicas não se fez sem obstáculos nem desafios” (Carvalho, 2011, p. 407).

Nesse contexto, o conflito trabalho-família, um tipo específico de conflito interpapéis em que demandas laborais e familiares mostram-se incompatíveis, apresenta-se muito mais presente entre as mulheres, já que ponto crucial que se apresenta a elas é relativo à quantidade de energia a ser investida em seus projetos profissionais comparativamente à vida amorosa e familiar (Zanello, 2018). Tal conflito pode ser fonte de estresse acentuado por uma

carreira que impõe uma vocação quase sacerdotal como a acadêmico-universitária, que demanda anos a fio de estudos e dedicação, envolve cobranças contínuas e elevadas por produtividade científica e em que as fronteiras entre trabalho e vida pessoal podem se tornar muito tênues.

Diante disso, e considerando o recente e gradativo ingresso de mulheres na carreira acadêmico-universitária brasileira, buscamos discutir possíveis atravessamentos de gênero em definições profissionais e na carreira de mulheres cientistas, compreendendo como tais decisões moldam seus percursos ocupacionais.

Para isso, entrevistamos 10 acadêmicas do segundo maior sistema público de ensino superior do Brasil, o do estado do Paraná. O Paraná é um estado da região sul do Brasil, que financia sete universidades, que empregam mais de 8 mil professores/as e ofertam cerca de 40.000 vagas em cursos de graduação e pós-graduação.

Construímos uma abordagem de história oral temática para a realização das entrevistas. A história oral foi escolhida devido à sua capacidade de capturar as subjetividades e experiências pessoais das acadêmicas, revelando aspectos profundos da vivência profissional que muitas vezes são negligenciados pelas abordagens tradicionais de pesquisa. Por meio de entrevistas conseguimos acessar relatos de vida sobre os desafios de conciliar as demandas acadêmicas com a vida familiar, bem como as percepções sobre como dispositivos amorosos e maternos influenciam suas escolhas profissionais.

Este artigo tem três partes. Na primeira, apresentamos o sistema de universidades estaduais do Paraná e a carreira acadêmico-científica que nele se desenvolve. Na sequência, discutimos a história oral como método para a análise dos atravessamentos de gênero quando o tema em pauta envolve os desafios e os obstáculos para o desenvolvimento das mulheres em carreiras universitárias no Brasil. Em seguida, são apresentadas e discutidas, à luz de

literatura pertinente, percepções das 10 pesquisadoras participantes do estudo sobre a interferência de gênero em suas escolhas e trajetórias profissionais.

A carreira acadêmica nas universidades mantidas pelo Estado do Paraná

No Brasil, a oferta pública e gratuita de ensino superior e a regulação tanto do ensino superior público como do privado são competências do governo federal. Estados e municípios, contudo, podem estruturar sistemas próprios de ensino superior.

Esse é o caso do estado do Paraná, no sul do Brasil. A partir dos anos 1970, durante a ditadura civil-militar, o Paraná começou a estruturar seu sistema de universidades, que hoje é formado por sete instituições e corresponde ao segundo maior sistema de universidades estaduais do Brasil: Universidade Estadual de Londrina (UEL), Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), Universidade Estadual de Maringá (UEM), Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP) e Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR) (Tabela 1).

Tabela 1
Caracterização das universidades estaduais do Paraná, Brasil

Sigla	Ano de criação	Cursos de graduação	Cursos de Mestrados	Cursos de Doutorados	Docentes efetivos/efectivos/as
UEL	1.969	70	46	25	1.256
UEM	1.969	90	50	26	1.132
UEPG	1.969	48	25	10	671
UNIOESTE	1.987	65	36	13	1.003
UNICENTRO	1.990	67	16	6	555
UNESPAR	2.001	74	4	0	619
UENP	2.006	28	4	1	222
Total		442	181	81	5.458

Fonte: As autoras, 2024.

Nota: Dados de 2020. Docentes com vínculo efetivo, ou seja, aprovados em concurso público.

A ampliação do sistema de ensino superior do Paraná acompanhou a expansão assimétrica e desigual da economia do estado ao longo da segunda metade do século XX e a

principal justificativa para criar universidades estaduais pulverizadas em seu território tem sido a de fomentar o desenvolvimento econômico e combater desigualdades regionais. Vindo a se tornar o segundo maior sistema de educação superior no Brasil, as atenções acadêmicas sobre ele têm abordado sua estruturação, sua relação com os projetos desenvolvimentistas, seus currículos, mas pouco tem sido discutido sobre desigualdades e assimetrias interiorizadas em sua constituição. Ao considerar a dimensão do sistema de ensino superior do Paraná, uma leitura que problematiza gênero e carreira universitária sobre ele permite perceber nuances específicas em torno de hierarquias e efeitos de gênero que não poderiam ser aplicados a outras realidades institucionais estaduais do Brasil. Acreditamos que estudar as trajetórias de mulheres cientistas no estado do Paraná permite refletir sobre como desigualdades de gênero se manifestam em contextos institucionalmente estáveis e de alta qualificação, mas ainda assim, atravessados por importantes assimetrias de gênero que estão presentes em outros setores sociais, ainda mais se lembrarmos que o estado, apesar de ocupar a quarta posição brasileira em termos de produção de riqueza, é o terceiro em feminicídios e violência de gênero. As universidades estaduais do Paraná ofertam graduação e pós-graduação em todas as áreas do conhecimento, com aproximadamente 95.000 estudantes, 7.685 docentes (entre efetivos e temporários) e 8.847 outros profissionais (Seti, 2022). Trata-se de um sistema capilarizado, com papel estratégico na formação de pessoas no Brasil (Rufini, 2017).

O ingresso na carreira acadêmica ocorre por meio de concurso público. Isso confere uma aparente isonomia em termos de gênero aos processos de contratação, já que existe uma garantia constitucional de igualdade e os salários são definidos de acordo com os cargos ocupados, não podendo variar entre as pessoas. No entanto, não impede que as mulheres sejam atravessadas por questões de gênero em suas escolhas e trajetórias.

No sistema, docentes atuam no ensino em nível de graduação e pós-graduação, na pesquisa e/ou extensão além de atividades técnicas e de gestão. Na prática, esse rol de atividades acaba por possibilitar vivências variadas e é comum encontramos docentes com distintos perfis profissionais.

A dimensão científica da carreira é influenciada por políticas avaliativas calcadas na produtividade, marcando o que os críticos denominam de produtivismo acadêmico³, que gera impactos importantes e concretos do ponto de vista de gênero, como discutiremos a seguir.

História oral como percurso metodológico

Partimos do entendimento de história oral como metodologia de investigação e nos ancoramo-nos em contribuições de autores como Portelli (2001), Amado e Ferreira (2006) e Meihy e Holanda (2015). Inicialmente, por história oral entendemos um método e uma forma específica de discurso; um gênero de discurso em que o oral e o escrito desenvolvem-se conjuntamente, de forma a falar sobre o passado (Portelli, 2001). Nesse sentido, entendemos que a história oral pode ser usada para a compreensão de aspectos não revelados, subjetivos, alternativos aos registros documentais e estatísticos e que compreende um recurso para estudos relativos à experiência social de pessoas e grupos, uma história do tempo presente, reconhecida como história viva (Meihy e Holanda, 2015).

Buscamos capturar as percepções de escolhas/renúncias atravessadas por gênero que permeiam a carreira acadêmica das mulheres participantes deste estudo. Ressaltamos que a história oral possui um poder singular de proporcionar acesso às experiências daqueles que

3 Vale destacar que ao longo das últimas duas décadas, a universidade latino-americana passou por uma série de mudanças rumo ao aumento da produtividade científica, seguindo um padrão do norte global. Tal capitalismo acadêmico afeta a dinâmica das relações de gênero na academia e evidencia as dificuldades que as mulheres enfrentam frente à obrigatoriedade de publicação em revistas de alto fator de impacto. Pode igualmente, aumentar as disparidades de gênero pré-existentes, como aquelas vinculadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, assédio no local de trabalho e reprodução de estereótipos nos processos de seleção e avaliação docentes (Manky e Saravia, 2021).

vivem à margem do poder, e cujas vozes ficam silenciadas. Essas vozes são, sobretudo, de mulheres, motivo pelo qual a história oral tem desempenhado um papel central na construção da história das mulheres e foi o método escolhido por nós.

Optamos pela história oral temática, gênero de história oral mais utilizado por quem está interessado em empregar a entrevista como forma dialógica de promover discussões em torno de um assunto específico (Meihy e Holanda, 2015), no nosso caso, atravessamentos de gênero nas escolhas e trajetórias acadêmicas de mulheres docentes das sete universidades públicas do Paraná.

Ademais, sobre o que distingue a história oral, Portelli (2001) aponta “a combinação entre a prevalência da forma narrativa, de um lado, e a pesquisa por uma conexão entre biografia e história, entre experiência individual e as transformações da sociedade, de outro” (p. 14). Em adição, Lozano (2006) assinala que a história oral é um espaço de contato e influências interdisciplinares, sociais, com ênfase nos fenômenos e eventos que permitam, através da oralidade, oferecer interpretações qualitativas de processos histórico-sociais; uma metodologia que procura destacar e centrar sua análise em visões e versões que emanam da experiência dos atores sociais.

Assim, buscamos a partir das experiências pessoais das acadêmicas participantes do estudo, compreender atravessamentos de gênero em um *lôcus* específico da sociedade, as universidades públicas, à medida em que narradoras de diferentes origens (tempos *versus* espaços) podem ter percepções distintas sobre as dinâmicas sexistas envolvidas nesses espaços.

Foram entrevistadas dez docentes mulheres vinculadas às universidades estaduais do Paraná. A seleção das participantes foi realizada com base em critérios deliberados, articulando recomendações de pares e a experiência prévia das pesquisadoras no campo.

Buscou-se garantir diversidade quanto à formação, instituição de origem, tempo de carreira, raça/cor, estado civil, experiência com maternidade e ocupação de cargos de gestão. As entrevistadas foram selecionadas intencionalmente para representar diferentes momentos da carreira (início, meio e fim), distintas regiões do estado e múltiplas áreas do conhecimento.

Atentas para os desafios teóricos e metodológicos que a preocupação com a diversidade tem colocado a pesquisas similares a que desenvolvemos, reconhecemos que a maioria das entrevistadas que recrutamos no sistema se identifica como branca, o que reflete, em parte, a própria composição do corpo docente das universidades estaduais do Paraná. Assim, as análises aqui desenvolvidas priorizam os atravessamentos de gênero, especialmente relacionados ao casamento e à maternidade, com pouca ênfase nos marcadores étnico-raciais, cuja articulação permanece como uma importante lacuna a ser enfrentada em estudos futuros.

A faixa etária das participantes varia entre 32 e 65 anos e o tempo de carreira entre 3 e 35 anos. A escolha privilegiou mulheres com trajetória profissional consolidada que se destacam por sua produtividade científica, reconhecimento institucional ou atuação em cargos de liderança. A composição amostral possibilitou a construção de um *corpus* narrativo plural. Ao preservar o anonimato das interlocutoras e optar por nomes fictícios, priorizamos segurança individual para marcar liberdades narrativas. Assim, a escuta dessas docentes que ocupam posições distintas dentro das universidades, permitiu acessar sentidos subjetivos e institucionais das desigualdades de gênero, por meio de uma abordagem situada e feminista.

Na Tabela 2, apresentamos um resumo do perfil das mulheres que foram entrevistadas para uma pesquisa de doutorado mais ampla⁴ (Machado, 2023), incluindo pseudônimo, idade, tempo de carreira, área principal e área de conhecimento, estado civil, raça e filhos/as.

4 Este estudo é desdobramento de uma investigação conduzida por Machado (2023) que investigou, a partir de uma perspectiva de gênero, a atuação e a trajetória de mulheres na carreira acadêmico-científica nas sete universidades estaduais paranaenses entre 2011 e 2020.

Optamos por não mencionar diretamente a afiliação institucional das participantes, nem seus nomes e sobrenomes, para preservar o anonimato de nossas interlocutoras. Cinco delas habitam este artigo com vozes mais enfáticas: Maria, Juliana, Antonia, Marcia e Sandra.

Tabela 2
Perfil das participantes

Pseudônimo	Grande área do conhecimento de acordo com a classificação brasileira (CNPq)	Área de conhecimento	Idade (anos)	Tempo de casa	Estado civil
Maria	Ciências Exatas e da Terra	Matemática	55	19	Casada
Ana	Ciências da Saúde	Farmácia	42	15	Separada
Francisca	Ciências Humanas	Filosofia	65	31	Separada
Antônia	Ciências Humanas	Educação	40	10	Casada
Adriana	Engenharias	Engenharia Mecânica	32	3	União estável
Juliana	Ciências Sociais Aplicadas	Contabilidade	55	23	Casada
Márcia	Ciências Exatas e da Terra	Física	38	6	Casada
Fernanda	Ciências Biológicas	Microbiologia	62	35	Casada
Patrícia	Ciências da Saúde	Odontologia	45	15	Casada
Sandra	Linguística, Letras e Artes	Letras	49	14	Casada

Fonte: As autoras, 2024.

Nota: Segundo a classificação brasileira de áreas do conhecimento.

Sobre a titulação, apenas Maria e Juliana têm mestrado; as demais são doutoras. No que se refere à raça, segundo a classificação brasileira, Fernanda se declara amarela e Sandra, negra. As demais são brancas. Ressaltamos que a comparação das proporções de professores(as) de pele branca, parda e negra no sistema de ensino superior estadual do Paraná com dados gerais de todo o país revela grandes disparidades e evidencia a existência de uma bolha. Em um país onde 42,7% da população se declara branca, o corpo docente das universidades estaduais é 93,5% branco. A população de pardos(as) e negros(as) representa 46,8% e 9,4% da população do país, respectivamente, enquanto no sistema estudado, representam apenas 3,7% e 1,2% do corpo docente (Machado, 2023).

Com exceção de Adriana, a mais jovem das entrevistadas, todas têm filhos. Das dez acadêmicas entrevistadas, todas são cisgênero e nove são heterossexuais. Finalmente, em relação ao perfil profissional/carreira, as entrevistadas se destacam no âmbito acadêmico por

sua elevada produtividade científica, reconhecimento por parte da comunidade acadêmica ou por ocuparem cargos de alta direção nas estruturas universitárias.

Na abordagem das acadêmicas e condução das entrevistas, privilegiamos a relação intersubjetiva entre as pesquisadoras e as interlocutoras, a partir de uma relação entre pares, numa relação não hierárquica (Doucet e Mauthner, 2007). Ocupamo-nos da memória das experiências vivenciadas e narradas por elas em busca da compreensão de atravessamentos de gênero em suas escolhas e trajetórias profissionais. Ademais, as entrevistas constituíram-se como espaços intersubjetivos marcados pela liberdade narrativa das participantes.

A metodologia empregada, assim, como as ferramanetas utilizadas na coleta e na análise dos dados, garantiram um espaço seguro para que as participantes expressassem suas histórias de maneira espontânea, possibilitando a captura das dinâmicas sociais e culturais que permeiam suas trajetórias.

A pesquisa seguiu os princípios éticos estabelecidos para estudos com seres humanos no Brasil, tendo sido submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual do Centro-Oeste (Unicentro), Guarapuava, Paraná, obtendo parecer favorável. Todas as participantes foram previamente informadas sobre os objetivos do estudo, os procedimentos metodológicos e os possíveis desdobramentos da pesquisa. Após essa etapa, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, garantindo sua participação voluntária e consciente no estudo. Esses cuidados, aliados ao uso de pseudônimos asseguraram o sigilo e o anonimato exigidos eticamente.⁵

Trabalhamos as entrevistas com o emprego da técnica da análise de conteúdo, proposta por Bardin (2011). Entretanto, a técnica não foi empregada a partir de uma

5 Projeto CAAE 51928621.2.0000.8967, aprovado pelo Parecer Parecer 5.385.711, emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-UNICENTRO), Irati em 3 de maio de 2022. Ver: <https://plataformabrasil.saude.gov.br/login.jsf;jsessionid=X9fwg43shOgn+2k7fJKhbahd>

perspectiva ortodoxa, mas sim com um olhar mais aberto, amplo, como um apoio metodológico ao estabelecimento de pontos de intersecção e afastamento nas narrativas das participantes.

Conflito trabalho-família e atravessamentos de gênero na carreira acadêmica

Como fatores intervenientes nas escolhas profissionais e em diversas opções feitas ao longo da carreira acadêmica, identificamos em nosso estudo, como os papéis sociais de gênero, podem desempenhar importante efeito nas trajetórias profissionais femininas. Esses papéis, construídos ao longo do processo de socialização, que se dá no âmbito da família e demais instituições sociais, direcionam interesses e definições profissionais e contribuem para a manutenção da crença de que homens e mulheres são naturalmente diferentes entre si e, dessa maneira, devem executar atividades apropriadas às características e habilidades próprias de seu sexo/gênero (Lima et al., 2017).

O conflito trabalho-família apareceu de forma recorrente nas entrevistas, apontando desafios específicos de conciliação entre a vida acadêmica e as demandas familiares, especialmente na maternidade. Diversos fatores contribuem para as diferenças observadas entre homens e mulheres no que se refere às decisões profissionais e de carreira. Phillips e Imhoff (1997) identificam como os papéis sociais de gênero, o conflito trabalho-família, o estado civil e o tipo de casamento, bem como características da estrutura familiar, têm importante efeito nas carreiras de homens e mulheres, com especial destaque para as trajetórias delas.

Fator preponderante que afeta decisões ao longo da carreira, segundo Phillips e Imhoff (1997), é o conflito trabalho-família, um tipo específico de conflito interpapéis em que demandas laborais e familiares mostram-se incompatíveis, o que pode levar a níveis mais altos de insatisfação com o trabalho e adoecimento físico e psicológico. Embora homens e mulheres experimentem o conflito trabalho-família, mulheres exibem níveis mais altos de tal conflito.

Relativamente a este conflito, Zanello (2018) indica que ponto crucial que se apresenta às mulheres é atinente à quantidade de energia a ser investida em seus projetos profissionais comparativamente à vida amorosa e familiar. Para ela, a responsabilidade por manter a relação amorosa recai sobre a mulher e, muitas vezes, apresenta-se como uma encruzilhada.

A partir da história oral, percebemos nas narrativas das mulheres o peso da vida familiar e amorosa em suas escolhas profissionais e identificamos a clara interferência do que na literatura da área chamamos de dispositivos amoroso e materno mediando as decisões de carreira (Zanello, 2018).

Zanello (2018) define dispositivo como um elemento que tem, de alguma forma, a capacidade de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar e assegurar os gestos, as condutas, as opiniões e os discursos das pessoas. Para ela, dois elementos são fundamentais no processo de subjetivação das mulheres, em nossa cultura – o amoroso e o materno. O amor edificou-se socialmente a partir da desigualdade estrutural dos lugares de homens e mulheres, que não atribuíram ao amor o mesmo lugar, nem a mesma importância ou significado.

Dentre os atravessamentos de gênero, identificamos nas narrativas situações envolvendo o abandono de oportunidades de qualificação e de vivência internacional em função de vínculos familiares e a abdicação de postos altos na hierarquia universitária na tentativa de preservação de relacionamentos amorosos.

A engenheira Adriana, ao término da pós-graduação e frente a uma importante e muito bem remunerada colocação na área, resolve abandonar a oportunidade para se juntar ao então namorado, agora marido:

A especialização demorava 18 meses e depois do final dessa especialização, todos os engenheiros eram contratados, e eu já havia sido alocada (...). Só que chegou um

momento que eu falei assim: ‘Não, não é isso que eu quero’, pelo desencontro da vida pessoal e profissional, porque o meu namorado continuava em outro estado (Adriana, 2022).

Antônia abdica da candidatura à vice-reitoria da universidade, posto alto na hierarquia acadêmica, almejado por muitos, numa tentativa de preservar o casamento, que estava em crise:

Tanto que o meu nome era cotado para ser vice-reitora, e eu disse ‘Não, não, eu não posso ser vice-reitora, eu não tenho condições familiares, eu não tenho!’. Nessa época, eu dizia: ‘Gente, se eu for vice-reitora, aí o meu casamento acaba!’. E eu acho que ele teria acabado mesmo (Antônia, 2022).

Notamos, ainda, como gênero interfere nas escolhas feitas ao longo da carreira de Francisca, que segue o marido em sucessivas mudanças de cidade e estado, e que teve uma formação acadêmica tardia por conta disso. Para Francisca:

Antes de terminar a faculdade, eu casei, porque aí tinha toda aquela coisa de “aí, porque você já está na fase de casar, 20 anos, né (...). Esse meu namorado com quem eu casei, ele tinha uma perspectiva de mudar para uma cidade do interior. E aí tinha aquela história, eu falei não vou casar então. ‘Você vai!’. Porque para a família fez pressão! Casei. Casei no terceiro ano da faculdade, como ele mudou de cidade, (...), cento e poucos quilômetros, eu falei, eu consigo terminar a faculdade vindo e voltando (...). Lá fui eu dar aula em outra cidade e viajando. Menina, foi uma fase! A definição primeira foi sempre do marido (Francisca, 2022).

Segundo Lagarde y de los Rios (2001), o poder nos sistemas patriarcais e nas esferas privadas manifesta-se em instituições domésticas, por seus protagonistas e pela ideologia da *experiência amorosa*. Assim, a experiência amorosa pode apresentar-se bastante distinta entre

homens e mulheres. Por amor as mulheres dispõem de suas vidas para os outros, o amor é renúncia, entrega. Para o homem, ao contrário, significa posse e uso de outro (outras). Sendo a mulher um ser incompleto, um 'ser-para-o-outro', em um sistema cuja hegemonia é dada pela classe dominante (homem branco, proprietário, adulto, heterossexual), a ideologia amorosa consagra a desigualdade, a obediência, a exclusão, a capacidade de comandar e dominar as vidas de outras. Com base nisso, a verdadeira prisão do poder patriarcal sobre a mulher é aquela que se realiza da mulher consigo mesma, e se move no mundo de *dever ser*.

Ainda, de acordo com Zanello (2018), o modelo atual de amor presente em nossa cultura, encerra laços de dominação que geram desigualdades, dependência e propriedade sobre as mulheres. O amor, para as mulheres, diz respeito a suas identidades, apresentando-se assim, como a maior forma, e a mais invisível, de apropriação e desempoderamento.

Percebemos que o casamento aparece fortemente associado a escolhas gendradas, marcando as trajetórias profissionais das acadêmicas entrevistadas que, muitas vezes, veem seus processos formativos afetados pelas oportunidades de trabalho dos companheiros. Nessa linha, Phillips e Imhoff (1997) destacam que o casamento está associado a um maior sucesso profissional para os homens, o que não ocorre para as mulheres. Além disso, as mulheres são muito mais propensas a seguir seus maridos em mudanças geográficas relacionadas ao trabalho. Isso pode desencadear efeitos negativos na carreira, pois uma nova colocação pode oferecer um salário menor, benefícios e oportunidades de promoção inferiores aos observados em colocações anteriores. Ademais, as mulheres são mais propensas do que os homens a reestruturar seu trabalho para acomodar as demandas familiares.

Em nossa cultura, o casamento, a exemplo da experiência amorosa, pode ter significados muito diferentes para o homem, que pode não ter sua vida intelectual, tampouco a carreira, afetadas pelo relacionamento, e para a mulher, que vê toda a sua questão profissional

atrelada ao matrimônio, tal qual apontado por Zanello (2018), e muitos anos antes, em outra cultura, a americana, por Gornick (2009). Além disso, nota-se que, em muitos casos, uma mulher pode trabalhar, ter emprego, profissão, mas não uma carreira como projeto de vida e que, para isso, é necessária uma profunda descolonização dos afetos e, sobretudo, enfrentar a possibilidade real de não encontrar parceiros amorosos.

Sobre essa questão, Bourdieu afirmou que:

A verdade das relações estruturais de dominação sexual se deixa realmente entrever a partir do momento em que observamos que as mulheres que atingiram os mais altos cargos ou posições tem que ‘pagar’, de certo modo, por este sucesso profissional com um menor ‘sucesso’ na ordem doméstica (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com filhos etc.) e na economia de bens simbólicos; ou, ao contrário, que o sucesso na empresa doméstica tem muitas vezes por contrapartida uma renúncia parcial ou total a maior sucesso profissional (através, sobretudo, da aceitação de ‘vantagens’ que não são muito facilmente dadas às mulheres, a não ser quando as põem fora da corrida pelo poder: meio expediente ou ‘quatro quintos’) (Bourdieu, 2012, p. 126).

A influência do dispositivo materno nas escolhas profissionais, da mesma forma, fica claramente evidenciada. A maternidade aparece ainda como fator central nesse processo, acentuando a divisão sexual do trabalho e atuando para o estabelecimento de carreiras acadêmicas mais tardias, de acordo com a percepção de nossas entrevistadas.

A maternidade tem impacto importante na carreira feminina, o que não é uma característica específica da academia, mas dos ambientes de trabalho em geral (Carpes et al., 2022). Especificamente sobre a influência da parentalidade na carreira acadêmica, Barros e Mourão (2020) argumentam que a natureza do trabalho científico em si já é desfavorável às

mulheres, pois o período de vida compreendido entre 25 e 35 anos, fase em que normalmente é encerrada a formação acadêmica (incluindo doutorado e pós-doutorado), é decisivo para a consolidação de uma reputação no campo, e coincide com o período reprodutivo das mulheres.

Thun (2020) traz considerações complementares às de Barros e Mourão (2020) sobre a natureza do trabalho acadêmico. Ao investigar as experiências de acadêmicas norueguesas com a maternidade, revela que a universidade, apesar de aparentemente neutra, apresenta vieses de gênero importantes, pelo menos sob dois aspectos. O primeiro é relativo à forma como o trabalho acadêmico é organizado, já que envolve longas jornadas, posições temporárias em projetos de pesquisa, pressão por publicações e mobilidade internacional. O segundo viés, por sua vez, é relacionado à legitimação das desigualdades e estereótipos de gênero no cotidiano da academia, o que pode ofuscar as competências individuais.

Bonache et al. (2022), em estudo conduzido na Espanha com uma amostra de acadêmicos(as) em início de carreira, investigaram os fatores que influenciam as decisões sobre o momento de ter filhos, a percepção do efeito da parentalidade na carreira acadêmica, as situações de trabalho ideais para se ter filhos(as) e a preocupação e o tempo gasto pensando em como combinar desenvolvimento profissional e parentalidade. Concluíram que as mulheres percebem mais barreiras para sua carreira acadêmica depois da maternidade e passam mais tempo pensando em como integrar o desenvolvimento profissional com tal condição do que os homens, o que lhes causa maiores níveis de preocupação e estresse.

Esse é o caso de Ana, que tendo recém finalizado o doutorado, trabalhava na consolidação de uma área inovadora de pesquisa em sua universidade, e que abdicou de um sonho em função dos cuidados com a filha, ainda bebê. A influência da maternidade nas escolhas profissionais femininas fica claramente evidenciada.

Nessa época eu tinha ganho minha segunda filha (...). E um dia me ligaram 'A gente está promovendo um evento que é um intercâmbio entre Brasil e Alemanha de pesquisadores e alunos, eu sou coordenador desse evento e queria te convidar para ir junto comigo para a Alemanha para fazer uma apresentação da sua área de pesquisa. A gente está priorizando mais jovens doutores. O que é que você me diz?' (...). Eu estava com a criança ali, três, quatro meses. 'Nossa! Que oportunidade!'. Uma coisa é eu ir por minha conta, outra é ser convidada para ir (...). Mas acabei desistindo. Eu não tenho como ir e deixar meu bebê, nunca, de forma alguma! Ela é mais importante que tudo e não tem como eu ir e levar um bebê tão pequeno (Ana, 2022).

A maternidade pode ser fator central para a desaceleração da carreira feminina em certas etapas da vida, em especial durante a idade reprodutiva, como pontuado anteriormente. Fernanda, prestes a se aposentar, também teve a formação acadêmica adiada em função da maternidade:

Claro que se a gente comparar com a realidade de hoje, uma pessoa com doutorado está com seus 28, 30 anos. Eu fui fazer meu doutorado aos 40, porque eu já tinha três filhos na época. E tudo isso não foi uma coisa só minha, ou seja, eu tive apoio do meu marido, ele sempre me apoiou, me incentivou, então isso tudo para mim foi mais, entre aspas, fácil. Mas é claro que exigiu! Você imagina, com três crianças (...). Basicamente é isso, eu comecei de certa forma, se a gente for comparar com o que se faz hoje, a minha carreira, mais tarde. Uma carreira tardia, digamos assim, mas as circunstâncias ajudaram bastante. Meu marido é pesquisador também, isso ajuda muito a gente. Talvez, muitas não tenham essa oportunidade e para elas, é muito mais difícil. (Fernanda, 2022).

Nas narrativas, percebemos não somente os aspectos biológicos recaindo sobre as mulheres-mães, mas também todos os encargos ligados à maternagem, que envolve amar, criar e educar as crianças geradas. Tais responsabilidades impõem às mulheres uma carga adicional de estresse decorrente da dificuldade de concentração que é necessária à escrita acadêmico-científica, já que o cuidado com crianças impõe fragmentação às tarefas, algo que é muito prejudicial em se tratando de produção científica.

A gente começa a sentir o peso do que é ser mulher. Por mais que a gente tente dividir as funções, eu não consigo. Como minha criação era muito conservadora, eu não conseguia lidar bem com essa divisão, então, ela (a filha) era minha responsabilidade, cuidar dela era minha responsabilidade, levar na escola era minha responsabilidade, fazer tudo era minha responsabilidade (...). A responsabilidade pela minha filha mais velha ficava toda para mim. Eu ficava muito sozinha com ela, eu não tinha muitos horários. Os horários de estudo, com criança pequena, era tudo meio bagunçado (Antônia, 2022).

Foi trabalho triplicado. Foi muito trabalho, porque então eu tinha que ter todo o tempo para dedicar a elas e eu nunca pensei 'vou dar prioridade para o meu trabalho e as coisas eu vou levando'. Não! A minha prioridade era elas, o meu trabalho eu vou dando um jeito, então eu tinha muito trabalho de fim de semana, isso foi durante muitos anos... não tinha um dia em que eu não pegava meu computador, sábado, domingo, feriado, noite (Ana, 2022).

Atrasa (a carreira) porque tem grupo de mãe, 2, 3 grupos de mãe no Whatsapp, grupo da escola, de comunicado de escola, é algo que é inacreditável, que tem que responder, data de prova, conteúdo de prova, de uma, da outra. A maior (filha mais velha), eu

tenho que sentar e estudar. Mesmo as mães que têm estrutura, ainda têm que gerenciar as questões todas (Patrícia, 2022).

Patrícia relata a dificuldade de concentração que é necessária para a escrita acadêmico-científica, em função da maternidade, e o estresse que resulta da tentativa de conciliar tudo. Sobre a dificuldade de manter rotinas e produtividade científica com filhos pequenos, Márcia sente o mesmo. Para Patricia:

Tinha dias em que eu tinha vontade de chorar, porque é ‘mamãe pra cá, mamãe pra lá’. E às vezes você precisa se concentrar no computador e é uma pedindo uma coisa e a outra (...). Eu falo que o homem da minha casa, por mais que ele ajude, ele é só um bom assistente [...]. A mesma coisa, a mesma rotina (quando as filhas eram menores). A diferença é que elas iam para a escola meio turno, o outro meio turno ficavam com a funcionária. À noite, janta eu que fazia, e tinha que ficar mais tempo com elas, brincar. Hoje, por exemplo, elas brincam um pouco sozinhas, então eu consigo fazer coisas práticas, consigo ajeitar a casa, consigo organizar material, pegar o que eu preciso. Coisas assim que eu não tenho que pensar, que não exijam do meu cognitivo, entendeu? Coisas automáticas. Já, sentar e escrever? É impossível, porque eu sempre falo, para sentar e escrever eu preciso de turnos, eu preciso de um turno, eu e o computador, e não consigo fazer com as pessoas entrando e saindo, me perguntando coisas, não consigo, é impossível! (Patrícia, 2022).

Eu não consigo ainda criar uma rotina, desde que ela nasceu. Eu não consigo criar rotina de trabalho. Isso para a gente é muito ruim, porque quando você está pensando numa coisa não é (...). Tenho meia hora, eu vou sentar para fazer rapidinho, tem uma hora, deixa eu fazer rapidinho! Não uma coisa que exige, que você tenha que sentar, levar muito tempo. O seu trabalho, você tem que processar, pensar (Márcia, 2022).

Levantamento conduzido pela iniciativa *Parent in Science*⁶ visando investigar as implicações da maternidade na carreira de cientistas brasileiras revelou o que as acadêmicas entrevistadas sentem na pele – grande impacto da maternidade na produtividade com a queda imediata nas publicações científicas de acadêmicas-mães depois do nascimento dos(as) filhos(as), queda essa que não se restringe ao período de licença-maternidade e parece se estender por, pelo menos, quatro anos após o nascimento do primeiro filho (CARPES et al., 2022).

Docka-Filipek e Stone (2021), na mesma linha do que percebem as entrevistadas na prática e de forma individualizada, defendem que quando as mulheres optam por se reproduzir, enfrentam uma *parede materna* e, assim, interrompem seu avanço na carreira, enquanto os pais experimentam um espelho inverso do privilégio no local de trabalho conferido pelo status parental.

Vasconcelos e Lima (2021) discutem como a redução, ou mesmo a extinção, da fronteira entre vida acadêmica e pessoal, típica de carreiras acadêmicas brasileiras, acarreta uma série de prejuízos à saúde e como docentes em universidades públicas brasileiras vêm se deparando com condições de trabalho precárias e marcadas por demandas elevadas e diversificadas.

No dia a dia, é preciso lidar com prazos e recursos escassos, concorrer a editais de financiamento para custear atividades de pesquisa e/ou extensão, ministrar aulas, orientar a elaboração de trabalhos acadêmicos, avaliar provas e trabalhos, redigir relatórios, organizar e participar de eventos, proferir palestras, produzir e publicar textos científicos, e, muitas vezes, participar de funções de gestão (Vasconcelos e Lima, 2021). Assim, não raras vezes, o espaço

6 Importante movimento brasileiro, com sede no Rio Grande do Sul, dedicado à discussão e levantamento de dados sobre o impacto da parentalidade em carreiras científicas.

de trabalho mistura-se com o privado na vida destes profissionais, o que pode ser absolutamente desafiador para as mulheres, que sabemos, acumulam funções domésticas.

Notamos que, mesmo em casais que dividem atribuições domésticas, o peso da maternidade recai mais sobre as mulheres. Isto é evidenciado também nas experiências das académicas entrevistadas neste trabalho. Márcia lembra que:

Nós dividimos, ele dá banho, dá comida, se ele não fizer, não tem quem faça, entendeu, tem que fazer, ele faz mesmo (...). Mas quem que sobrecarrega? A mãe, porque vai na escola, eu tenho que me preocupar com uniforme, se o uniforme está limpo, se está sujo, ainda tem algumas coisas assim que parece que estão enraizadas (Márcia, 2022).

O depoimento de Márcia ilustra claramente a perpetuação da divisão sexual do trabalho, enraizada em padrões socio-culturais, em que as mulheres assumem não apenas as tarefas operacionais do cotidiano, mas também a gestão e o acompanhamento da vida familiar, mesmo em situações nas quais há certa colaboração por parte do parceiro. Embora Márcia reconheça e valorize o apoio do marido, fica nítido que, mesmo dividindo tarefas, ela nunca se desobriga da responsabilidade sobre o cuidado com os filhos.

Um estudo americano conduzido por Daminger (2019) em Boston, Estados Unidos, utilizando entrevistas com 35 famílias de classe média e alta, examinou as dimensões cognitivas e afetivas dos afazeres domésticos, enfatizando sua influência na divisão de tarefas. As descobertas do autor mostraram que, embora ambos os cônjuges possam ajudar na execução das tarefas, as mulheres assumem a maior parte do trabalho cognitivo, de organização e planeamento, e de gestão emocional da rotina doméstica.

Embora o trabalho de Daminger (2019) tenha sido desenvolvido em um contexto sócio-econômico e cultural muito distinto do nosso, e com profissionais não académicos, entendemos que esta pode ser a realidade das académicas brasileiras que, dado o seu nível de renda,

podem contar com o apoio de trabalhadoras domésticas ou ainda com o suporte do parceiro, mas que também são assoberbadas pela incapacidade de delegar a carga cognitiva e emocional do trabalho doméstico.

Percebemos também, dentre as que investem tempo considerável na carreira, um sentimento de *culpa materna*, frente a um estereótipo idealizado de mãe que abdica de tudo e se apaga em favor das responsabilidades com a prole e é feliz com esta função (Zanello, 2018). Ana, sobrecarregada durante anos no trabalho e no cuidado com as filhas, e envolta pelo sentimento de culpa por acreditar não desempenhar seus múltiplos papéis a contento e manter o nível de produtividade científica, relata como adoeceu:

Eu me sentia culpada, e foi assim por anos. Então eu tinha aquela coisa... a hora que elas (as filhas) estão lá na escola ou estão dormindo ou estão fazendo outra coisa, eu tenho que ir, eu tenho que fazer meus artigos, eu tenho que corrigir, eu tenho que correr atrás disso (...). Eu fiz isso por muitos anos e isso foi me deixando muito cansada, foi me deixando doente, doente mesmo, doente. Foi para escola, foi dormir? Era o tempo que eu tinha... 'Eu vou correr aqui, vou fazer um artigo, fazer minha correção e vir para o laboratório e orientar'. Era uma jornada bem puxada. Aí eu fui vendo que não estava certo. Eu não podia desistir do meu trabalho, desistir da pesquisa, mas eu também não podia fazer aquilo comigo, eu tinha que frear, eu tinha que pensar em mim, me cuidar, cuidar da minha saúde mental, tentar equilibrar, não me cobrar tanto. Eu me cobrava demais e eu sofria com isso, então tudo ficava pesado. (...) Eu fui adoecendo mesmo, claro, eu era mais nova, eu tinha mais ânimo, eu tinha mais energia. Vou te dizer, apesar de tudo, eu conseguia. Fisicamente falando, eu conseguia. Mas ao longo dos anos, eu fui começando a ter sintomas de ansiedade e dificuldade para dormir e aí eu

desenvolvi síndrome do pânico, que foi o ápice (...) que foi o que me fez parar para pensar: ‘Nossa, o que é que está acontecendo na minha vida?’ (Ana, 2022).

Nessa linha, Zanello (2018) destaca que o arquétipo ideal para as mães constituído nas sociedades modernas é centrado no sentimento de culpa das mulheres e prescritivo de como deve ser o comportamento materno e os cuidados com o bebê. Uma boa mãe deve assim se apagar em favor das responsabilidades com seus(suas) filhos(as). A mãe é uma mulher feliz com esta função. Mídia e discursos de especialistas, dentre eles, pediatras, psicólogos(as), pedagogos(as), alimentam cotidianamente o imaginário social com essa imagem.

Como discutimos anteriormente, os papéis familiares têm significados diferentes para homens e mulheres. O homem é supostamente o principal responsável pelo sustento da família, enquanto à mulher são imputados os cuidados domésticos e familiares, muitas vezes relacionados à sua presumida capacidade natural de cuidar (Jorge, 2018).

Assim, aquelas que experimentam inverter esses papéis, especialmente se tiverem filhos(as) pequenos(as), estarão, inevitavelmente, expostas a um maior risco de adoecimento. Mais especificamente em relação a fatores subjacentes ao processo de adoecimento, percebemos que a sobrecarga de trabalho imposta às mulheres em função do desempenho de múltiplos papéis, nos âmbitos público e privado, reflete-se na saúde mental delas e pode resultar em maiores taxas de adoecimento (como é o caso de Jorge, 2018).

Estudos prévios em contextos acadêmicos brasileiros identificaram que a distribuição desigual de carga de trabalho público-privado pode contribuir para o adoecimento das mulheres (Trebien et al. 2021). Silva e Borges (2017) constataram que, apesar das mulheres cumprirem as mesmas funções e terem os mesmos salários, elas sofrem mais de exaustão emocional do que os homens. Uma explicação para isso é que as mulheres permanecem como as principais responsáveis por desempenhar as tarefas domésticas. Mesmo que, principalmente as de

classe média, não executem diretamente as funções vinculadas ao trabalho doméstico, fica a cargo delas a atribuição de gerenciá-las. Este fato evidencia que elas nunca se desobrigam destas atividades, como apontado previamente.

Acerca de medidas que podem ser incorporadas pelas universidades para minimizar as inequidades de gênero vivenciadas, Antônio, Ana e Márcia destacam que as métricas de desempenho científico empregadas pelas instituições são injustas com as mulheres e os indicadores de produtividade não devem ser os mesmos para homens e mulheres. Para elas, adicionar seis meses, que corresponde ao período da licença maternidade, aos prazos de contagem de produção científica em editais de financiamento, e que tem se tornado uma prática mais conhecida no meio⁷, não é suficiente. Faz-se necessária uma nova métrica de desempenho, novos mecanismos institucionais e regulamentares que, de fato, contemplem as particularidades da maternidade na carreira científica.

Nesse contexto, nós tivemos sim um avanço, mas vai muito além disso, porque nós ficamos improdutivas não só seis meses. Seis meses e você tem que arrumar alguém para ficar com essa criança, se não tem ninguém, você manda para a escola. Se fica doente, então você não trabalha igual [...]. Foi um avanço, mas ainda falta muito, sabe? (Márcia, 2022).

Refresca, mas refresca um pouco, porque uma criança de um ano ainda é um bebê, ainda requer muito do seu tempo, é muito dependente [...]. Então, claro, é importante. Precisa ter isso, a cobrança não pode ser a mesma, não é? (Ana, 2022).

7 A partir de 2019, provocadas pelo movimento Parent in Science, diversas universidades brasileiras passaram a incluir, em seus editais internos de fomento e de programas de pós-graduação, a consideração de licença-maternidade. De maneira geral, a política adotada tem sido a de considerar um período ampliado para análise do currículo, ou a utilização de fatores de correção ou pontuação adicional na avaliação de currículos de cientistas mães (Carpes et al., 2022).

Tudo o que a gente vai fazer na universidade é a produção acadêmica (que conta). A produção acadêmica feminina não tem como ser igual à produção acadêmica masculina, a gente tem que ter essa diferenciação, só esse vácuo, por exemplo, licença maternidade. Esse período da licença maternidade tem que ser computado de uma forma diferente para as mulheres... é um período que você não tem condições de produzir [...]. Não consigo formular... Se você considera um ano a mais, se você considera um peso a mais, tendo em vista a idade dos filhos, porque a idade dos filhos é determinante, né. Não sei, eu não consigo pensar em qual seria a proposta [...]. Eu não consigo pensar numa métrica justa, mas é óbvio que a gente precisa de uma métrica diferente, porque se tudo é currículo, né? Mas quais são as condições das mulheres produzirem currículo? [...] (Antônia, 2022).

No dia a dia, além de métricas de produtividade injustas, as mulheres entrevistadas percebem outras carências estruturais e regulamentares que atuam como barreiras às acadêmicas-mães nos espaços estudados.

Na volta (da licença maternidade do segundo filho) eu senti que eu fui um pouco prejudicada na divisão de carga horária. Entendeu, como se assim: 'Ah! ficou um tempo sem dar aula!'. Porque eu vejo docentes que estão com uma carga horária menor do que a minha, entendeu? Mas não se trata só de chefe de departamento, é a comissão de planejamento. E na comissão de planejamento, eu sei que tem aquelas pessoas que eu tenho certeza que são machistas (Márcia, 2022).

A percepção de Márcia, de sexismo na distribuição de aulas após retorno de uma licença maternidade, demonstra o que foi caracterizado por Toffoletti e Starr (2016) na Austrália, de que nas universidades, muitas vezes, mantém-se uma percepção de que os arranjos familiares do dia-a-dia devem ser feitos no âmbito privado, e as mulheres precisam

encaixar-se no *status quo*. Isso leva muitas acadêmicas a não reivindicarem seus direitos ou a relutar em solicitar ajustes ou concessões no trabalho para acomodar os deveres familiares.

A não reinvidicação de seus direitos fica evidenciada na fala de Ana que, mesmo em licença maternidade, prosseguiu com o projeto de pesquisa que estava desenvolvendo e com as atividades de orientação acadêmica, para não ser prejudicada e não ter que, eventualmente, devolver os recursos conseguidos. Ana (2022) lembra que “Eu não abri mão do meu projeto de pesquisa! Eu continuei com ele, continuei orientando, como eu te falei, vinha com a criança no braço”.

A estrutura precária ou inexistente para atendimento das demandas das acadêmicas-mães, e de seus(suas) filhos(as), também é percebida pelas mulheres, que relatam a inexistência de pontos de amamentação e de creches (ou vagas suficientes nestas) nas universidades, o que torna difícil a rotina. Ana (2022) aponta que: “Assim, começando bem pelo básico, eu vejo que a instituição não tem uma infraestrutura mínima para abrigar, por exemplo, uma professora ou até mesmo uma aluna que está amamentando”. Márcia (2022) lembra que:

A questão da creche que eu falei, nós estamos regredindo porque aqui nós tínhamos uma creche muito boa da universidade, que a gente podia concorrer. Você deixa de manhã e pega à tarde dentro aqui da universidade, pertinho do nosso departamento (...). Já há dois anos não abrem berçário e, se não abre berçário, o ano que vem não vai abrir o primeiro ano, daí no outro não vai abrir o segundo]. Uma coisa que beneficiava, não somente nós docentes, porque todo funcionário aqui tinha a oportunidade de concorrer, desde o pessoal da limpeza, até o docente (...). E isso é extremamente importante para mim, seria muito mais fácil eu ter eles (filhos) aqui do meu lado. Inclusive na relação de amamentação, porque com quatro meses eu poderia deixar lá, de duas em duas horas, três horas. (Márcia, 2022).

Sandra (2022) fala que:

Eu acho que a gente ainda tem muito para caminhar, no reconhecimento, na questão de infraestrutura, no sentido de a universidade ser um ambiente acolhedor para mulheres que são mães. Em grande parte dos espaços da universidade que você entra, você não tem um banheiro com trocador (...). Não tem creche, uma creche para servidoras e um cantinho para amamentar. Mesmo que fosse um por bloco, vamos dizer assim, mas que se divulgue, que uma servidora, uma professora, uma aluna, saibam que está lá o lugar, um cantinho, uma poltrona, aconchegante, acolhedor. Nem que ela tenha que atravessar o bloco. No geral, a gente não tem uma estrutura que receba (as mulheres). Outro dia, eu vi uma aluna chegando com o filho para a aula à noite, o filho de uns dois aninhos, dois aninhos e pouco (...) Ele com a mochilinha e ela carregando uma cadeirinha pequena para ele se sentar na sala. Isso não seria uma coisa difícil da gente pensar, de ter ali, em cada bloco duas ou três cadeirinhas infantis, uma mesinha infantil, no cantinho, né? Não tem... Mas, não tem nada! E, ainda brinquei: 'Nossa, esse estudante tem que trazer a própria cadeirinha para sentar'. A menina falou: 'Pois é professora, tem que trazer a cadeirinha dele. Já passou da hora da gente pensar nesse tipo de coisa! (Sandra, 2022).

Ressaltamos que o meio acadêmico foi historicamente criado por homens e para homens, e a estrutura cultural e organizacional das universidades, como o principal lócus de desenvolvimento da produção científica, mostra-se de vocação masculina (García, 2003). Entretanto, a exemplo de experiências internacionais e recomendações de instituições dedicadas a discutir a temática de gênero e seu efeito sobre as trajetórias de mulheres, é salutar recomendar que as instituições adotem critérios que considerem a maternidade em

processos que envolvam avaliação da produção científica, tais como credenciamento em programas de pós-graduação, progressão funcional, financiamento e concessão de bolsas.

Além disso, recomenda-se a ampliação do intervalo de avaliação dos currículos em, pelo menos, dois anos, por filho(a) nascido(a) ou adotado(a) no período avaliado. Uma infraestrutura que garanta a permanência e a progressão das mães na carreira pode ainda, incluir, creches, brinquedotecas, salas de amamentação equipadas, banheiros com trocadores, bolsas e financiamentos específicos para projetos liderados por mães (Parent in Science, 2023). São, portanto, lutas em curso, longe de serem superadas.

Considerações Finais

As histórias de mulheres professoras e pesquisadoras em instituições públicas do ensino superior permitem traçar algumas considerações sobre como que papéis sociais de gênero, o casamento, a maternidade e o conflito trabalho-família, podem ter efeito significativo nas trajetórias profissionais de mulheres na academia. Escolhas e renúncias realizadas por mulheres na carreira científica confirmam a eficácia de pelo menos dois dispositivos (o amoroso e o materno) na captura da subjetividade feminina nesse espaço, conforme aponta Zanello (2018), mesmo em contextos de alta qualificação profissional, como é o caso de universidades.

Nesse sentido, as faltas apresentadas por participantes desta investigação se encontram com outros casos já trabalhados na literatura ligada a gênero e ciências, o que permite visualizar algumas permanências, como é o caso de aspectos pessoais e profissionais que se interseccionam e são analisados de forma integrada quando mulheres tomam decisões sobre suas carreiras. Tendo em vista os papéis sociais de gênero e a manutenção de expectativas estereotipadas para os comportamentos apropriados de mulheres, a maternidade assume posição central nos conflitos vividos por elas.

A maternidade tem sido descrita como um fator que adia ou compromete o alcance de determinadas posições na carreira (Bonache et al., 2022; Eren, 2022; Gaio-Santos, 2015; Thun, 2020). A sobrecarga imposta pelos cuidados com filhos(as) pequenos(as) na rotina das académicas ficou evidenciada nas narrativas coletadas e parece atravessar as diferentes gerações de mulheres entrevistadas por nós.

Em diversos momentos de suas trajetórias, as académicas experimentaram um sentimento de culpa materna, alimentado por discursos dominantes e heteronormativos que tornam a parentalidade e uma carreira académica de sucesso incompatíveis, especialmente para as mulheres, e contribuem para a construção do ideal da *boa mãe* como aquela que está sempre fisicamente presente e abdica de qualquer outro aspecto de sua vida em função da maternidade.

A mãe que investe em uma carreira acaba, dessa forma, culpando-se. Mulheres-mães podem sofrer, silenciosamente frustradas e infelizes, ou ainda, setir-se culpadas por não corresponderem às expectativas de um estereótipo idealizado feminino (Zanella, 2018) Na cultura ocidental e moderna, ser mãe remete, ao mesmo tempo, a uma fase e a um estado específico da vida da mulher, e que, nesse sentido, as demandas biológicas são acrescidas de um conjunto de sentimentos e de ações de longo prazo por parte das mulheres, dentre os quais se destaca a maternagem que implica, acima de tudo, amar, criar e educar as crianças geradas. (Meyer e Schwengber, 2015; Zanella, 2018)

A permanência da igualdade formal como critério único reforça o ideal académico masculino (Bourdieu, 2012) e desconsidera o peso desproporcional da maternidade nas trajetórias científicas femininas. Nessa linha, Barros e Mourão (2020) argumentam que a natureza do trabalho científico em si já é desfavorável às mulheres, pois o período de vida

compreendido entre 25 e 35 anos, etapa em que a carreira começa a se consolidar, coincide com o período reprodutivo das mulheres.

A partir da história oral, que privilegia a subjetividade na coleta de dados, percebemos que a maternidade influencia no tempo e nos esforços dedicados ao trabalho doméstico exercido pelas mulheres acadêmicas, assoberbando-as e adoecendo-as. No cotidiano, torna-se extenuante manter a produtividade científica. Apesar disso, as estruturas universitárias que as empregam, construídas em bases androcentradas, dificilmente contemplam as particularidades femininas, sendo muito pouco ou nada acolhedoras para acadêmicas-mães.

As relações afetivo-amorosas, representadas aqui pelo casamento, frequentemente apareceram mediando decisões sobre mobilidade e ascensão na carreira acadêmica. Narrativas de abdições de posições de liderança e mudanças de cidade em função das carreiras de seus cônjuges foram constantes entre as mulheres acadêmicas. Tais escolhas não apenas limitaram o desenvolvimento profissional delas, mas também são capazes de perpetuar e reforçar estruturas culturais de desigualdade. Práticas discriminatórias deliberadas contra as mulheres nas esferas científica e acadêmica podem ser camufladas por uma ideologia meritocrática, como discutido por Gornick (2009), e que atravessa o meio acadêmico brasileiro, silenciando discussões em busca de uma igualdade de gênero. Nesse ponto, vale destacar que o peso por manter o relacionamento amoroso, que recai muito mais sobre a mulher em nossa cultura, muitas vezes, apresentou-se como um encruzilhada, em que a vida em casal prevalece.

Concluimos que, apesar dos avanços significativos vividos no Brasil em termos de igualdade formal entre homens e mulheres nas universidades, as desigualdades de gênero ainda persistem nas trajetórias acadêmicas. O conflito trabalho-família parece ser um fator

decisivo nas escolhas e avanços das mulheres acadêmicas, colocando-as em desvantagem em relação a seus pares do sexo masculino.

Entendemos que igualdade de gênero não é o mesmo que equidade. Reconhecemos que a primeira é indispensável, e representou um importante e recente avanço no Brasil, advindo com a promulgação da Constituição de 1988. Entretanto, o conceito de igualdade ignora as experiências das pessoas fora do trabalho e assume que as trajetórias de vida de homens e mulheres são iguais, o que sabemos, não é real, tornando o atual modelo masculino o ideal normativo acadêmico.

Ao entrelaçar os relatos de nossas participantes com uma produção bibliográfica preocupada com questões de gênero e mundo profissional da ciência, nossos achados apontam para a urgência de políticas institucionais que reconheçam as desigualdades estruturais de gênero na ciência, superando a lógica de mérito homogêneo e incorporando métricas de avaliação sensíveis à experiência da maternidade no Estado do Paraná, conforme já sugerido por iniciativas como o movimento Parent in Science (2023).

Entendemos que tais desigualdades são estruturais pois não decorrem apenas de decisões individuais ou de eventos isolados, mas são ancoradas em normas sociais, lógicas institucionais e valores culturais que reproduzem expectativas desiguais entre homens e mulheres, tanto na vida acadêmica quanto na esfera privada.

Assim, ouvir os relatos de mulheres cientistas e problematizar suas falas é parte de um processo mais amplo, é ponto fundamental para que a desigualdade seja combatida, e que novas gerações de professoras e pesquisadoras possam atuar profissionalmente sem que os estereótipos a impeçam de serem ouvidas ou silenciadas por serem mulheres.

Referências Bibliográficas

- Amado, Janaína e Ferreira, Marieta de M. (orgs.) (2006): *Usos e abusos da história oral*. Rio de Janeiro: Ed. FGV.
- Bardin, Laurence (2011): *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Barros, Suzane C. V. e Mourão, Luciana (2020): Gender and science: An analysis of brazilian post graduation, em *Social and Organizational Psychology*, Vol. 37.
- Bonache, Helena et al. (2020): Go the extra mile: a gender approach towards parenthood in early-career academics, em *Journal of Gender Studies*, Vol. 31, No. 1, p. 125-135.
- Bourdieu, Pierre (2012): *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Carpes, Pâmela Billig Mello et al. (2022): Parentalidade e carreira científica: o impacto não é o mesmo para todos, em *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, Vol. 31, No. 2, p. 1-7.
- Carvalho, Marília Gomes de. Estudos de gênero, tecnologia e gênero: rompendo paradigmas? In: Carvalho, Marília Gomes de. (Org). *Ciência, tecnologia e gênero: abordagens ibero-americanas*. Curitiba, Ed. UTFPR, 2011, p. 407-417.
- Daminger, Allison (2019): The cognitive dimension of household labor, em *American Sociological Review*, Vol. 84, No. 4, p. 626-632.
- Doucet, Andrea, Mauthner, Natasha S. (2007): *Feminist methodologies and epistemology*, em Peck, Dennis L. e Bryant, Clifton D. (Eds.). *The Handbook of 21st Century Sociology*. <https://www.andreadoucet.com/wp-content/uploads/2011/02/Doucet-Mauthner-2005-Feminist-Methodologies-and-Epistemologies.pdf>
- Eren, Ebru (2020). Never the right time: maternity planning alongside a science career in academia, em *Journal of Gender Studies*, Vol. 31, n. 1, p. 136-147.
- Gaio-Santos, Gina (2015). Narratives about Work and Family Life among Portuguese Academics Gender, em *Work and Organization*, Oxford, Vol. 22.
- García, Consuelo Fecha (2003). La mirada de las mujeres al mundo académico, em *Revista Argentina de Sociología*, Buenos Aires, Vol. 1, No. 1, p. 27-43.
- Gornick, Vivian (2009): *Women in Science: Then and now*. New York: The Feminist Press.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) (2022): *Sinopse Estatística da Educação Superior 2020*. Brasília: Inep. <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>

- Jorge, Soraia Isabel Lucas (2018). *Saúde Mental e Género: As diferenças de género em torno da depressão* [Dissertação de Mestrado em Sociologia, Universidade da Beira Interior, Covilhã]. <https://ubibliorum.ubi.pt/>
- Lagarde y de Los Rios, Marcela (2005): *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: UNAM.
- Lima, Flaviane Izidro Alves de et al. (2017): A influência da construção de papéis sociais de género na escolha profissional, em *DOXA: Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, Vol. 19, No. 1, p. 33–50.
- Lozano, Jorge Eduardo Aceves (2006): *Práticas e estilos de pesquisa na história oral contemporânea*, em Amado, Janaína e Ferreira, Marieta de Moraes (Org.): Usos e abusos da história oral, p. 15-25. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Machado, Roseli de Oliveira (2023): *Todos iguais, mas uns mais iguais que outros: Relações de género na carreira universitária do Paraná* [Doutorado em Desenvolvimento Comunitário, Universidade Estadual do Centro-Oeste, Irati]. <https://bdtd.ibict.br/vufind/>
- Manky, Omar e Saravia, Sergio (2021): From pure academics to transformative scholars? The crisis of the “ideal academic” in a Peruvian university, em *Gender, Work and Organization*, Vol. 29, No. 4, p.1-17.
- Meihy, José Carlos Sebe Bom e Holanda, Fabíola (2015): *História oral: como fazer, como pensar*. São Paulo: Contexto.
- Meyer, Dagmar Estermann; Schwengber, Maria Simone (2015): Maternidade. In: Colling; Ana Maria; Tedeschi; Losandro Antonio (Org.). *Dicionário crítico de género*. Dourados: UFGD, p. 441 – 445.
- Parent in Science (2023): *Sobre o Parent in Science*. <https://www.parentinscience.com/sobre-o-parent-in-science>
- Phillips, Susan. D. e Imhoff, Anne R. (1997): Women and career development: A decade of research, em *Annual Review of Psychology*, Vol. 48, p. 31-59.
- Portelli, Alessandro (2001): História oral como género, em *Revista Projeto História*, No. 22, p. 9-36.
- Raiher, Augusta Pelinski (org.) (2017): *As universidades estaduais e o desenvolvimento regional do Paraná*. Ponta Grossa: UEPG.
- Riberti, Larissa Jacheta (2010): Ensaio de história oral, em *História Oral*, Vol. 13, No. 2, p. 193-195.

- Rufini, Sueli Édi (2017): *Caracterização do Sistema de Ciência e Tecnologia do Estado do Paraná*, em Raiher, Augusta Pelinski (org.): As universidades estaduais e o desenvolvimento regional do Paraná. Ponta Grossa: UEPG.
- Superintendência Geral de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (Seti) (2022): *Apresentação*.
<https://www.seti.pr.gov.br/institucional/apresentacao>
- Silva, Adriana Santos e borges, Rosimar Souza dos Santos (2017): Adoecimento laboral das docentes da universidade federal do rio de janeiro e a relação com a divisão sexual do trabalho, em *Anais do Seminário Internacional Fazendo Gênero 11*, Florianópolis: UFSC.
http://www.en.wwwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499451161_ARQUIVO_Trabalhocompletocodigo4924266.pdf
- Trebien, Valicir Melchior et al. (2021): Mulheres na gestão do ensino superior: adoecimento e estratégias de enfrentamento das demandas do trabalho, em *Saúde e Sociedade*, Vol. 30, No. 4.
- Thun, Cecilie (2019): Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia, em *Gender, Work and Organization*, Vol. 27, No. 2, p. 166-180.
- Toffoletti, Kim e Starr, Karen (2016): Women Academics and Work–Life Balance: Gendered Discourses of Work and Care, em *Gender, Work and Organization*, Vol. 23, No. 5, p. 489-504.
- Vasconcelos, Iana e Lima, Rita L. (2021): Trabalho e saúde-adoecimento de docentes em universidades públicas, em *Revista Katálisis*, Vol. 24, No. 2, p. 364-374.
- Zanello, Valeska (2018): *Saúde mental, gênero e dispositivos: cultura e processos de subjetivação*. Curitiba: Appris.