



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**  
**INSTITUTO DE PSICOLOGIA**

**Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde**

**O TALENTO EM UMA PERSPECTIVA FEMININA:  
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUAIS E FAMILIARES DE PESQUISADORAS DE  
DESTAQUE NO BRASIL**

**RENATA MUNIZ PRADO**

**Brasília, junho de 2010**

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade de  
Brasília

Número de acervo 980892

Prado, Renata Muniz  
P896t O talento em uma perspectiva feminina : características  
individuais e familiares de pesquisadoras de destaque no  
Brasil / Renata Muniz Prado. -- 2010.  
xiii, 103 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) - Universidade de Brasília,  
Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Humano  
e Saúde, 2010.

Inclui bibliografia

1. Pesquisadores - Brasil . 2. Mulheres na ciência.  
3. Família. I .Fleith, Denise de Souza. II . Título.

CDU 396. 5



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
INSTITUTO DE PSICOLOGIA**

**Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde**

**O TALENTO EM UMA PERSPECTIVA FEMININA:  
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUAIS E FAMILIARES DE PESQUISADORAS DE  
DESTAQUE NO BRASIL**

**RENATA MUNIZ PRADO**

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde, área de concentração Desenvolvimento Humano e Educação.

**ORIENTADORA: PROFa. Dra DENISE DE SOUZA FLEITH**

**Brasília, junho de 2010**

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**  
**INSTITUTO DE PSICOLOGIA**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO APROVADA PELA SEGUINTE  
BANCA EXAMINADORA:

---

Profa. Dra. Denise de Souza Fleith - Presidente  
Universidade de Brasília – Instituto de Psicologia

---

Profa. Dra. Eunice Maria Lima Soriano de Alencar - Membro  
Universidade Católica de Brasília

---

Profa. Dra. Ana Lúcia Galinkin - Membro  
Universidade de Brasília – Instituto de Psicologia

---

Profa. Dra. Jane Farias Chagas Ferreira- Suplente  
Faculdade Teológica Batista de Brasília

Brasília, junho de 2010

## DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho a uma guerreira pacífica que não está mais nesse plano, mas suas atitudes sempre carinhosas me acalentaram por muitos anos de vida. Com um semblante triste, sabia ser feliz e não desistia nunca de suas “obrigações domésticas e familiares”. Infelizmente não teve a chance de conhecer seus talentos. Todos os seus sonhos e potenciais foram silenciados. À você, amada **vó Zoraide**, que me ensinou a amar ao próximo apesar de tudo e a querer um mundo sempre melhor! Dedico também aos meus pais, especialmente minha **mãe**, que teve a coragem de abrir mão da sua carreira para dedicar-se a família e como ela mesma relata foram os anos mais felizes da sua vida! Hoje retomou com glória e maestria seu lugar ao sol, e seu profissionalismo e competência são reconhecidos e admirados por todos os colegas! Enfim, não apenas uma guerreira como foi sua mãe, mas uma vencedora! Orgulho-me de você, mãe, obrigada por não desistir de nos fazer feliz!*

## AGRADECIMENTOS

Mais uma *gestalt* fechada, e a partir dela um mundo de portas e possibilidades se abrem! Esse é o ciclo da vida, e nele muitos momentos nebulosos nos desafiam e nos ensinam que somos capazes. A força, o consolo é a certeza de que meu lugar está lá, como diz minha querida *mitra*, o sol brilha pra todo mundo. Apesar das nuvens, da tempestade, o sol nunca para de brilhar. O sol é o meu sonho, meu talento, meu potencial, que me aquece e me faz acreditar que sou capaz. Mas de que adiantaria acreditar, sonhar, desejar, sem apoio, sem infraestrutura, sem saúde, sem uma família maravilhosa, mestres, amigos, diversão, amor? Esse é o momento de honrar, reverenciar e expressar minha gratidão àqueles que, mesmo de uma maneira singela, tornaram esse momento possível.

Em primeiro lugar, àqueles que me deram a vida, acreditaram e investiram em mim, peças fundamentais no meu processo de desenvolvimento. Hoje são meus parceiros, companheiros com quem sempre posso contar. Pai e Mãe, muito obrigada por tudo é pouco, amo vocês! E também à minha querida irmã, pelo companheirismo e amizade! Obrigada pela força em todos os momentos da minha vida!

Às minhas *pequenas* e imensas alegrias de viver: Rafael e Lucas. Inspiram-me e me divertem a cada dia, colocam-me diversos desafios, e me ensinam que essa foi a melhor escolha que fiz em todos os tempos. Obrigada meus filhos, pela paciência e pelo “vale tempo” esses dois anos. Agora vai ser a vez da mamãe dar um “vale tempo” para vocês, e para você também Tomzinho, a dinda não te esqueceu!

Ao meu *amôre*, parceiro de 19 anos de caminhada, juntos estamos descobrindo e construindo uma vida a dois, a três e agora a quatro. Sou muito feliz ao seu lado, e foi muito bom ver sua dedicação e esforço com a casa e com os nossos filhos nesse momento. Mostrou-me que tudo que estudo e acredito não é só teoria, pode ser possível na prática também. Acredita mais em mim que eu mesma e me ensina que apesar de ser difícil em muitos momentos não podemos desistir de ser feliz! Muito obrigada, *môre*!

À minha querida mestra e orientadora, por toda paciência, dedicação e profissionalismo. Obrigada Denise, por ter aceitado me orientar mesmo com a vida tão atribulada que tem! Graças a você, conheci essa área tão maravilhosa da Psicologia, que acredita no sucesso, no talento e no potencial dos seres humanos. Mais uma vez obrigada por ter acreditado junto comigo que ia dar tudo certo, e por ter me dado a oportunidade de entrar na vida acadêmica de uma maneira tão sublime, participando do *Confratute* e do *World Council for Gifted and Talented Children*.

À querida professora Eunice Soriano Alencar, esse trabalho foi inspirado nessa maravilhosa e distinta pesquisadora, profissional, esposa, mãe, avó e amiga. Ela não é duplamente bem-sucedida e sim multiplamente bem-sucedida! Seus estudos e palavras sempre sábias e acolhedoras mobilizam todos ao seu redor. Cativou-me desde a primeira leitura com quem aprendi a buscar fazer o que se ama, o que inspira e que sem isto a vida não faz sentido.

Gostaria de agradecer às professoras Eunice Alencar, Ana Lúcia Galinkin e Jane Chagas por terem aceitado participar da banca. Gostaria também de agradecer à professora Marisa Brito, por ter me “adotado” quando minha orientadora esteve de licença e à professora Silviane Barbato por ter me acolhido e me motivado nos meus gritos de socorro. Por fim, à professora Maria Claudia Lopes que, no dia da prova de seleção do mestrado, quando estava no 6º mês de gestação, olhou firme pra mim e disse: “acredite, é possível conciliar mestrado e filhos!”. Suas palavras ressoaram por esses dois anos... acreditei e foi possível, obrigada professora!

A todos os meus amigos queridos desse cerrado maravilhoso: Daniela e André, Cynthia, amigos da Universidade de Brasília, do Instituto de Gestalt-Terapia de Brasília, amigos do Bloco A, amigos do grupo de terça, minhas queridas alunas e amigas da CGU, todos vocês foram especiais nessa jornada. Também à colega Fernanda Carmo por ter aceitado me auxiliar no meu primeiro artigo científico. Paulo Vinícius, Vanessa Ourofino, Renata Maia, Patrícia Villa e Ana Moraes, colegas mais próximos de laboratório e pesquisa, muito obrigada pela força e apoio, e por não terem me deixado desistir nos momentos de dúvida e cansaço. Cada ajuda de vocês foi essencial para a realização deste trabalho. Posso dizer que foi um trabalho em equipe. Cada etapa dessa pesquisa tem um pouco de vocês. Muito obrigada mesmo!

Agradeço à equipe do NAAH/S da Secretaria de Educação do Ensino Especial do DF, Andréa, Tânia, Vera, Mônica, Olzeni, Cristiana, e Batalha, que sempre me acolheram e me ensinaram durante e após o estágio, com a maior boa vontade, os passos da prática e do dia a dia do atendimento às altas habilidades no DF. Aprendi muito com vocês, muito obrigada!

Gostaria também de agradecer a Isabel Tavares do CNPq e Tânia Mourão. Ambas se prontificaram a trocar ideias e pensar juntas sobre a situação das pesquisadoras no país, além de terem indicado diversos materiais bibliográficos para esta pesquisa.

*Então a todos vocês NAMASTÊ: O Deus, a potencialidade, o sucesso, o amor e a verdade que há em mim, saúda, recebe, honra e acolhe, o Deus, a potencialidade, o sucesso, o amor e a verdade que há em você!*

## RESUMO

A crescente participação feminina no ambiente acadêmico e científico trouxe contribuições significativas ao estudo do talento. Pesquisadores da área têm destacado a influência de forças sociais e culturais no desempenho de mulheres adultas, limitando e até impedindo uma performance de destaque. Um exemplo é a subrepresentação feminina entre os pesquisadores do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico enquadrados na categoria mais alta da classificação dessa agência (1A). Em virtude disso, a presente pesquisa teve como objetivo identificar as características individuais e familiares de pesquisadoras de destaque no Brasil. O estudo investigou o perfil das pesquisadoras, os fatores promotores e inibidores do desenvolvimento do seu potencial ao longo de sua trajetória profissional, bem como características familiares e o impacto do seu talento na dinâmica familiar. Foram adotados os pressupostos teóricos do *Modelo de Realização do Talento em Mulheres*. A pesquisa ocorreu em duas etapas. Participaram da primeira 111 pesquisadoras 1A do CNPq, em seguida foram sorteadas aleatoriamente 8 pesquisadoras para compor a segunda etapa. Foram utilizados três instrumentos na coleta de dados: questionário sociodemográfico, análise documental e entrevista semiestruturada. Os resultados indicaram a predominância das pesquisadoras na região sudeste do Brasil, em instituições públicas e nas seguintes áreas: Ciências Humanas, Ciências Biológicas e Ciências da Saúde. Quanto às características pessoais, as mais mencionadas foram prazer na realização das tarefas e dedicação. Esse estudo verificou que a dedicação à carreira profissional é superior à devotada às áreas pessoal, familiar e social das participantes. Isso pode indicar tanto envolvimento afetivo com o trabalho realizado quanto sobrecarga gerada por ele. O excesso de demanda de trabalho, a estrutura e condições para realização da atividade científica brasileira foram destacadas pelas pesquisadoras como fatores inibidores. A existência de conflitos para conciliar carreira e vida familiar foram apontados muitas vezes em decorrência da presença de estereótipos de gênero, tanto na divisão de tarefas domésticas quanto na existência de preconceitos no ambiente profissional. O impacto do talento e sucesso profissional das participantes foi positivo em relação aos filhos e negativo no subsistema conjugal. Esse estudo teve um caráter exploratório, propiciando informações úteis para o desenvolvimento de pesquisas no Brasil na área de talento, família e relações de gênero em uma perspectiva do desenvolvimento humano adulto. Seus resultados oferecem subsídios para elaboração e implementação de programas e serviços de atendimento a crianças e adolescentes talentosas e suas famílias, bem como de políticas públicas dirigidas à mulher que trabalha, em especial àquelas em início da carreira acadêmica.

Palavras-chave: talento feminino, pesquisadoras, família, carreira acadêmica, relações de gênero.

## ABSTRACT

The increasing feminine participation in the academic and scientific environment has brought significant contributions to the study of talent. Researchers in the area have pointed out the influence of social and cultural forces in the performance of adult women, limiting and preventing an outstanding performance. An example is the feminine underrepresentation among researchers of the National Council for Scientific and Technological Development (CNPq) within the highest category of this agency's classification (1A). In virtue of this, the present study aimed to identify the individual and family characteristics of prominent researchers in Brazil. The study investigated the researchers' profiles, promoting and inhibiting factors to the development of potential throughout their professional trajectories, as well as family characteristics and the impact of their talent in the family dynamics. The theoretical assumptions of the *Model of Talent Realization in Women* were adopted. The research occurred in two stages. In the first, 111 1A researchers from CNPq participated in the study. Then, 8 researchers were selected at random to compose the second stage. Three instruments were selected for the collection of data: a sociodemographic questionnaire, documental analysis and a semi structured interview. The results indicated the predominance of women researchers in the southeast region of Brazil, in public institutions and in the following areas: Humanities, Biological Sciences and Health Sciences. As for personal characteristics, the most frequent ones were pleasure in the accomplishment of tasks and dedication. This study verified that dedication to the professional career is superior to the devotion of participant's in the personal, family, and social areas. This may indicate both emotional involvement with work, as well as the overload it generates. The excess of work demand, the structure and conditions for the accomplishment of Brazilian scientific work were pointed out by researchers as inhibiting factors. The existence of conflicts to conciliate career and family life were frequently pointed as a result of gender stereotypes presence, both in the division of domestic tasks, as well as the existence of prejudice in the professional environment. The impact of participant's talent and professional success was positive in relation to children, but negative in the marital subsystem. This study had an exploratory character, providing useful information to the development of research in Brazil in the area of talent, family and gender relationships in the perspective of the adult human development. The results offer subsidies to the elaboration and implementation of programs and services to talented children and adolescents and their families, as well as of public policies headed to the women who work, in special, to those beginning their academic careers.

**Keywords:** women's talent, female researchers, family, academic career, gender relationships.

## ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	vi
RESUMO.....	Ix
ABSTRACT .....	x
LISTA DE TABELAS.....	xiii
LISTA DE FIGURAS.....	xiv
<b>CAPÍTULOS</b>	
I – INTRODUÇÃO.....	1
II – REVISÃO DE LITERATURA.....	5
O Talento Humano e suas Dimensões.....	5
O Talento em uma Perspectiva Feminina.....	8
A Família como Contexto de Desenvolvimento.....	13
Características e Funções da Família no Desenvolvimento do Talento.....	15
Mudanças no Papel da Mulher e suas Implicações para a Dinâmica Familiar.....	17
Desenvolvimento do Potencial Feminino: Fatores Promotores e Inibidores.....	20
A Participação Feminina nas Ciências.....	25
III – MÉTODO.....	30
Delineamento.....	30
Participantes.....	30
Instrumentos.....	33
Questionário Sociodemográfico.....	33
Análise Documental.....	33
Entrevista Semiestruturada.....	34
Procedimentos.....	34
Primeira Etapa.....	34
Segunda Etapa.....	34
Terceira Etapa.....	35
Quarta Etapa.....	36
Quinta Etapa.....	36

Análise de Dados.....	36
IV – RESULTADOS.....	37
Resultado da Primeira Etapa.....	37
Questão de Pesquisa 1.....	37
Questão de Pesquisa 2.....	41
Questão de Pesquisa 3.....	45
Resultado da Segunda Etapa.....	47
Questão de Pesquisa 4.....	47
Questão de Pesquisa 5.....	54
V – DISCUSSÃO.....	57
VI – CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES DO ESTUDO.....	67
Implicações Práticas.....	68
Implicações para Pesquisas Futuras.....	70
REFERÊNCIAS.....	72
ANEXO.....	83
1. Questionário Sociodemográfico.....	84
2. Sítio de Hospedagem do Questionário Sociodemográfico.....	87
3. Roteiro de Entrevista.....	88
4. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	90

## LISTA DE TABELAS

TABELAS	Páginas
1. Distribuição das Pesquisadoras por Área de Atuação.....	32
2. Distribuição de Horas Semanais dedicadas aproximadamente às Atividades de Pesquisa e Profissionais.....	39
3. Total, Média, Desvio-padrão, Numero Mínimo e Máximo das Publicações das Pesquisadoras e de suas Atuações em Eventos.....	40
4. Total, Média, Desvio-padrão, Numero Mínimo e Máximo das Orientações Realizadas.....	40
5. Frequência do Nível de Escolaridade dos Pais e Mães das Participantes.....	41
6. Frequência das Ocupações dos Pais e Mães das Participantes.....	43
7. Frequência da Proporção de Tempo Dedicada à Área Familiar, Pessoal, Profissional e Social.....	44
8. Frequência e Porcentagem de Fatores Internos Associados ao Desenvolvimento do Talento de Pesquisadoras 1A do CNPq.....	46
9. Frequência e Porcentagem de Fatores Externos Associados ao Desenvolvimento do Talento de Pesquisadoras 1A do CNPq.....	47

**LISTA DE FIGURAS**

FIGURAS	Páginas
1. Modelo de Realização do Talento.....	12
2. Página inicial – termo de consentimento livre e esclarecido.....	35
3. Distribuição das participantes por ano de conclusão de curso de graduação.....	38
4. Distribuição das participantes pelo ano em que se tornaram pesquisadoras do CNPq.....	38
5. Distribuição das participantes pelo ano em que se tornaram bolsista PQ 1A do CNPq.....	38
6. Proporção de tempo dedicada à vida familiar, pessoal, profissional e social.....	45

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUÇÃO**

O talento humano é entendido como um fenômeno complexo e mutável ao longo do desenvolvimento do indivíduo (Csikszentmihalyi & Robinson, 1986; Feldhusen, 2005; Gruber, 1986; Reis, 2005; Renzulli, 2005). Múltiplos aspectos interferem no processo de desenvolvimento do potencial superior: traços de personalidade, condições ambientais e características da área em que o indivíduo está inserido. Ademais, a compreensão do talento, especialmente em adultos, é muitas vezes pautada na relação entre habilidade, estudo deliberado, alto desempenho e produtividade (Galvão, 2007).

Nas últimas duas décadas, pesquisadoras da área questionaram as concepções de talento humano por serem embasadas muitas vezes em valores androcêntricos, visto que as teorias eram formuladas majoritariamente por homens. Buscaram então ampliar a compreensão desse fenômeno ao desenvolverem concepções e modelos de talento abrangendo aspectos significativos para as mulheres, como a possibilidade de atuar em uma área escolhida pelo desejo de se autorrealizar; a possibilidade de equilibrar vida profissional, pessoal e familiar; e o enriquecimento desse processo pela presença de relacionamentos satisfatórios (Noble, Subotnik & Arnold, 1999; Reis, 1987, 1995, 1998, 2005; Rimm, 2006; Silverman, 1989, 2005).

Diversas pesquisas também passaram a chamar a atenção para as dificuldades enfrentadas pela mulher que se destaca pelo seu potencial superior, enfatizando a influência das forças sociais e culturais no desenvolvimento e expressão dos seus talentos (Alencar & Virgolim, 2001; Cheung & Halpern, 2010; Hansen & Gall, 1997; Kerr, 1994; Mourão, 2005; Noble, Subotnik & Arnold, 1999; Reis, 1987, 1995, 2005; Silverman, 2005; Stefanello, 2008). Como assinalam Alencar e Virgolim, os estereótipos de gênero e as expectativas sobre o desempenho dos papéis femininos dificultam e até impedem muitas mulheres de alcançar uma posição de destaque e oferecer contribuições significativas em diversos campos, especialmente naqueles tradicionalmente considerados masculinos, como por exemplo as atividades acadêmico-científicas.

As mudanças lentamente vão legitimando-se e por isso é necessário que estudos e pesquisas desmistifiquem a imagem de que a ciência não é um lugar exclusivo dos homens, mas de quem tem talento para desempenhar estas funções, seja homem ou mulher. (Melo & Oliveira, 2006, p. 328)

O desperdício de talento devido à subrepresentação feminina no topo das carreiras acadêmicas e científicas tem sido objeto de discussões no cenário internacional. No Brasil, diferentes setores do governo estão desenvolvendo ações no intuito de refletir sobre estratégias para promover a participação igualitária de mulheres e homens em posições relevantes no sistema de produção de conhecimento do país. Exemplos são os encontros, simpósios e publicações sobre a atuação feminina na ciência (Brasil, 2006, 2010; Inep, 2008). Diversos fatores são frequentemente apontados como barreiras ao alcance desse patamar. Além dos estereótipos de gênero, a dificuldade em conciliar vida familiar e profissional, a estrutura do trabalho científico, e as exigências de produtividade impostas pela carreira também constituem barreiras à inserção e ascensão feminina no mundo das ciências (Aquino, 2006; Bandeira, 2008; Brumer, 2009; Citelli, 2000; Costa, 2006, 2008; Ellis, 2003; Fox, 2005; Keller, 2006; Leta, 2003; Rogers, 1999; Rossiter, 1992; Schiebinger, 2001; Stefanello, 2008; Tabak, 2002; Tavares, 2008).

De acordo com os indicadores de fomento do CNPq relativos aos anos de 2001 a 2009, o percentual da participação de mulheres no nível mais alto da classificação de pesquisadores bolsistas (1A) oscilou entre 22,1% a 23,6%. Já o percentual feminino em níveis iniciais como bolsistas de mestrado ou doutorado variou entre 50% a 53% e 49% a 51% respectivamente (CNPq, 2009). Isto nos leva a concluir que, no país, a presença de fatores inibidores parece se sobrepor aos fatores promotores à ascensão das mulheres na carreira.

Tavares (2008) buscou investigar a participação das mulheres nas atividades de pesquisa, a partir de base dados do CNPq e do Coleta/Capes, no período de 2000 a 2006. Entre as análises feitas, verificou a distribuição dos pesquisadores brasileiros por sexo e faixa etária, e constatou que, tanto no caso de homens como no de mulheres, a maior concentração está nas faixas de 35 a 44 anos. Nas faixas iniciais, até 34 anos, a concentração feminina é superior à masculina, havendo uma queda da participação relativa das mulheres entre 35 e 39 anos. Essa diminuição é observada em todos os grupos de pesquisadores, líderes e não líderes. A autora atribui essa diferença ao período fértil da mulher, ou seja muitas optam pela maternidade. Em relação aos bolsistas de produtividade em pesquisa do CNPq (PQ), a maior frequência de pesquisadores situa-se em faixas etárias superiores, 45 a 54 anos para homens e 50 a 59 anos para mulheres. É notável a diferença de idade entre pesquisadores e pesquisadoras, o que, de acordo com Tavares, sugere a entrada tardia de mulheres nesse sistema de bolsas. Verifica-se então a necessidade de

estimular a reflexão sobre os fatores que podem estar retardando ou limitando o desenvolvimento e expressão do potencial feminino nas atividades de pesquisa no Brasil.

Atualmente têm-se discutido o impacto do conflito família e trabalho no desenvolvimento pleno e saudável das mulheres. O tema mais recorrente é a dificuldade em conciliar essas duas dimensões da vida moderna que influenciam na qualidade de vida e bem estar psicológico das mulheres (Bertolini, 2001; Cuddy, Fiske & Glick, 2004; Dedecca, 2004; Diniz & Perlin, 2005; Losada & Rocha-Coutinho, 2007; Martins, 2006; Mizrahi, 2004; Paschoal & Tamayo, 2004; Peixoto, Singly & Cicchelli, 2000; Souza & cols., 2007; Wagner, Predebon, Mosmann & Verza, 2005). No entanto, poucos estudos buscaram compreender os desafios e escolhas feitas por mulheres que se tornaram eminentes e suas estratégias bem sucedidas na harmonização da vida profissional, familiar e pessoal. Essa compreensão pode facilitar as decisões e escolhas de jovens no início da sua carreira (Cheung & Halpern, 2010; Jonathan & Silva, 2007; Mourão, 2005; Reis, 2005)

É consenso entre os estudos mencionados que o equilíbrio entre os múltiplos papéis femininos tem sido um desafio contemporâneo para o alto desempenho da mulher devido à dupla (ou tripla) jornada. A divisão de tarefas não ocorre de maneira igualitária entre os membros familiares, gerando sobrecarga às mulheres. Apesar de ocuparem de maneira ascendente diversas esferas sociais antes dominadas pelo sexo masculino, o contrário acerca das responsabilidades domésticas e familiares não ocorre. Dessa forma não é suficiente conhecer as estratégias bem sucedidas de mulheres que alcançaram o topo da carreira, mas promover uma reflexão acerca dos papéis sociais que possam intermediar e facilitar esse processo de promoção do talento feminino. Ademais, as mulheres são maioria da população, de acordo com os indicadores sociais apontados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Em 2008, haviam 94,8 homens para cada 100 mulheres (IBGE, 2009).

Dessa maneira, considerando a importância da promoção da atividade científica brasileira; do incentivo à participação e ascensão feminina na carreira; e de estudos que embasem a compreensão do desenvolvimento do talento em mulheres adultas; a presente pesquisa buscou investigar características individuais e familiares de pesquisadoras brasileiras de destaque. Foram examinados os fatores que facilitaram e dificultaram sua ascensão profissional, bem como o impacto da carreira na sua família. Espera-se que essa pesquisa desperte o interesse de pesquisadores brasileiros quanto ao desenvolvimento do talento em uma perspectiva feminina e ofereça subsídios para elaboração e implementação de programas e serviços de atendimento a crianças e adolescentes talentosas e suas

famílias, bem como de políticas públicas dirigidas à mulher que trabalha, em especial àquela em início de carreira no mundo acadêmico.

## **CAPÍTULO II**

### **REVISÃO DE LITERATURA**

O presente capítulo está organizado em cinco seções. Inicialmente serão apresentados os múltiplos aspectos que influenciam a manifestação e o desenvolvimento do talento, bem como considerações sobre sua definição e concepção. Uma subseção será dedicada ao talento sob a ótica feminina. Na segunda seção, discutiremos a função da família no processo do desenvolvimento humano e do talento. Em seguida abordaremos as consequências da mudança dos papéis femininos no sistema familiar. A quarta seção se refere aos fatores promotores e inibidores do talento em mulheres. A revisão de literatura será finalizada com uma seção sobre a participação feminina nas ciências e suas implicações para o desenvolvimento da carreira acadêmica em jovens pesquisadoras.

#### **O Talento Humano e suas Dimensões**

Todo indivíduo possui características que o torna único. Apesar dos avanços da genética, ainda não é possível encontrar no planeta que habitamos duas pessoas idênticas tanto em aspectos físicos quanto comportamentais. É consenso entre pesquisadores das mais diversas áreas que o processo de desenvolvimento do ser humano é influenciado pela interação entre sua natureza e o meio em que vive (Alencar & Fleith, 2001; Amabile, 1996; Ceveny, 2007; Coelho, 2009; Csikszentmihalyi & Robinson, 1986; Dessen, 2007; Heller, Perleth & Lim, 2005; Reis, 1987; Renzulli, 2005; Sternberg, 1986). Essa relação dinâmica irá determinar o tipo de comportamento que o indivíduo apresenta, assim como a realização ou não dos seus talentos ou potenciais. Alguns psicólogos de abordagem humanista, como Rogers e Kingler, consideram que todo ser humano possui uma motivação para desenvolver suas potencialidades e se autorrealizar (Virgolim, 2007). Apesar dessa tendência ser inata e presente em todos os indivíduos, é necessário um ambiente com condições adequadas para que possam expressar suas potencialidades e talentos.

Os estudos de Benjamin Bloom estão entre os pioneiros na investigação da influência do ambiente no desenvolvimento do talento (Winner, 1998). Ele realizou uma pesquisa com indivíduos que se destacavam em diversas áreas, como matemática, artes e esportes. Constatou-se que a maioria deles não apresentava aptidões excepcionais na sua infância, porém o ambiente motivou-os a se dedicarem ao domínio de seu interesse. Para esse estudioso, o ambiente e o treinamento intensivo são fatores determinantes no desenvolvimento do talento.

Por outro lado, Gruber (1986) defende que somente a prática e o apoio de familiares ou professores não são suficientes para que uma pessoa se torne talentosa. Esse autor estudou adultos criativos e eminentes, como Darwin e Piaget, e verificou que o envolvimento apaixonado e prolongado com um assunto contribui para que tais indivíduos desenvolvam uma maior tolerância à frustração e persistência diante do fracasso, características essas necessárias para superação de dificuldades e obstáculos no percurso do sucesso.

Nota-se que definir esse termo de maneira precisa é uma dificuldade que persiste, mesmo entre os estudiosos dessa temática. Um dos desafios ao conceituar esse construto está na relação próxima que talento, altas habilidades, superdotação, *expertise* e criatividade possuem. Como consequência, são muitas as confusões, mitos e ideias errôneas do que vem a ser esse fenômeno. Pode-se afirmar que não há consenso acerca desses construtos, além de ser esse um conceito em constante evolução.

Em recente revisão de literatura, Chagas (2008) verificou que tanto em publicações internacionais quanto nacionais é possível identificar diversas expressões referentes à pessoa que se destaca em seu meio social. A depender da fase de desenvolvimento do indivíduo, o termo pode variar. Dificilmente uma criança pode ser considerada *expert* em alguma área, já que o fenômeno da *expertise* é fruto de estudo individual deliberado e envolve desempenho diferenciado que ocorre a longo prazo. Prodígio é o termo utilizado para designar a criança cuja performance se assemelha a de um adulto com desempenho altamente qualificado (Alencar, 2007).

De acordo com Alencar, Feldhusen e French (2004), o talento em pessoas jovens encontra-se em estado incipiente, já em adultos se “traduz em uma performance competente em alguma atividade humana” (p. 11). Esses autores alertam para a variação de usos que os termos talento e superdotação possuem, sendo ainda considerados muitas vezes como sinônimos.

Para Heller, Perleth e Lim (2005), superdotação seria resultado da interação dinâmica entre fatores cognitivos e não cognitivos em diferentes fases da vida. A prática deliberada ativa processos de aprendizagem que influenciam a expansão do conhecimento e a aquisição de competências específicas naquele domínio. Dessa maneira a interação desses fatores, inclusive não cognitivos, como a motivação e o interesse, promovem um aumento progressivo do grau da *expertise* do indivíduo.

Winner (1998) esclarece que, embora o termo superdotado seja mais utilizado para designar indivíduos com alto escore nos testes de QI, e o termo talentoso aqueles que se

destacam nas artes ou em áreas atléticas, não existem justificativas consistentes para essa distinção. Segundo a pesquisadora, em ambos os casos, os indivíduos apresentam desempenhos qualitativamente diferentes e se destacam entre seus pares.

No entanto, alguns pesquisadores diferenciam os termos superdotação e talento. Francoys Gagné (1985) desenvolveu um modelo no intuito de fundamentar sua definição de talento e superdotação. O DMGT – *Differentiated Model of Giftedness and Talent* busca operacionalizar esses conceitos diferenciando habilidades naturais (aptidões ou potencialidades) de habilidades sistematicamente desenvolvidas (realizações ou desempenho). A partir dessa perspectiva, o talento é visto como resultado de um programa meticuloso de formação e prática, podendo emergir progressivamente. Já a superdotação é considerada inata e estaria relacionada a um conjunto de habilidades naturais, expressas espontaneamente.

Uma das concepções mais utilizadas acerca do talento humano é a desenvolvida por Joseph Renzulli (1978, 2005). Vale ressaltar que esse autor não faz distinção entre os termos talento e superdotação e concebe esse fenômeno como resultante da interação dinâmica entre três fatores - habilidade acima da média, criatividade e envolvimento com a tarefa (Modelo dos Três Anéis). Ressalta-se que não é necessária a presença homogênea desses três componentes ao mesmo tempo e com a mesma intensidade. O que merece destaque é que esses fatores interajam em algum grau para que um alto nível de produtividade criativa possa emergir (Alencar & Fleith, 2001).

De acordo com essa abordagem, a superdotação é um fenômeno a ser desenvolvido em algumas pessoas, em determinado tempo e sob circunstâncias específicas. Para Renzulli, existem dois tipos de superdotação, a acadêmica e a criativo-produtiva. A primeira geralmente é identificada por testes de inteligência e tem como característica principal habilidades cognitivas acima da média. A superdotação criativo-produtiva “diz respeito àqueles aspectos da atividade humana na qual se valoriza o desenvolvimento de produtos originais” (Alencar, 2007, p. 22). O superdotado criativo-produtivo tende a utilizar seu conhecimento orientado para solução de problemas reais.

O WICS (*wisdom, intelligence, creativity, synthesized*) é um modelo que embasa o processo de identificação de indivíduos talentosos concebido por Robert Sternberg (2005). A síntese de sabedoria, inteligência e criatividade é condição *sine qua non* em indivíduos de sucesso. Esse autor defende que, na atualidade, a sabedoria é considerada tão essencial quanto a inteligência e a criatividade para se alcançar a eminência. Sternberg define

sabedoria como a aplicação desses atributos mediada por valores morais e harmonia entre interesses intra e interpessoais.

A inteligência, nesse modelo, é definida como “habilidade em alcançar objetivos na vida, em determinado contexto sociocultural, utilizando recursos próprios, como superação de fraquezas e dificuldades, para se adaptar, modificar ou até selecionar ambientes, e aprender a partir das experiências de vida” (Sternberg, 2005, p. 328). Esse tipo de inteligência é denominado pelo autor de inteligência prática ou contextual (Sternberg, 1986). Já a criatividade, de acordo com esse modelo, envolve tanto habilidades quanto atitudes necessárias para a geração de ideias ou produtos qualitativamente novos e apropriados.

As abordagens contemporâneas acerca do fenômeno do talento humano são fruto de um processo de revisão e ampliação de concepções de muitas décadas passadas. Inicialmente esse construto era entendido a partir de aspectos unidimensionais - hereditariedade ou resultados em teste de QI. Já os fatores como ambiente, motivação e traços de personalidade passaram, mais tarde, a ser considerados no processo de desenvolvimento do talento.

Mais recentemente, estudiosas da área contribuíram para uma maior compreensão desse fenômeno ao incluírem nas suas concepções uma perspectiva feminina do talento humano, na qual fatores como realização pessoal, equilíbrio entre o desempenho dos múltiplos papéis exercidos pela mulher e desenvolvimento de tarefas significativas ou de valor afetivo passaram a receber mais atenção.

### ***O Talento em uma Perspectiva Feminina***

Apesar de inicialmente constituírem minoria, algumas mulheres deram notórias contribuições ao estudo do talento humano. Leta Hollingworth superou os obstáculos da sua época e concluiu o doutorado, em 1908, em uma das principais universidades dos Estados Unidos. Ela foi uma das primeiras pesquisadoras a defender a educação especializada nessa área e a estudar as mulheres superdotadas (Silverman, 1989). Anemarie Roeper (1978/2003), ao publicar o artigo *The young gifted girl: A contemporary view*, trouxe aos estudiosos da área alguns questionamentos acerca dos padrões em que as meninas superdotadas estavam desenvolvendo e utilizando seus talentos.

Linda Silverman (1993, 2005) publicou diversos artigos frutos de seus estudos sobre aconselhamento a superdotados, incluindo questões de gênero e desenvolvimento do potencial humano em adultos. Sylvia Rimm (2006) investigou o ambiente familiar de 1236

mulheres que obtiveram uma carreira de sucesso. O critério de seleção utilizado foi se destacar na sua área de atuação e se considerar razoavelmente feliz com a sua escolha profissional, vida familiar e afetiva. As características mais frequentes nessas mulheres eram inteligência, interesse e dedicação ao trabalho, independência, participação em atividades extracurriculares e competições, além de exposição a modelos ou mentores.

No Brasil, destaca-se a atuação da educadora Helena Antipoff que chamou a atenção, ainda no início do século XX, para a necessidade de programas educacionais para alunos com habilidades superiores (Alencar & Fleith, 2001). Ressalta-se também a contribuição das professoras Maria Helena Novaes e Eunice Soriano Alencar, pioneiras na implantação dessa área de estudo no país, na formação de profissionais e pesquisadores dessa temática e na divulgação da produção científica brasileira no cenário internacional. Algumas pesquisadoras norte-americanas, como Barbara Kerr, Karen Arnold, Kathleen Noble, Rena Subotnik e Sally Reis, contribuíram para a área ao desenvolverem modelos e concepções de talento em que aspectos considerados relevantes para as mulheres passaram a ser considerados.

Kerr (1994), por exemplo, sugere que mulheres também apreciam desafiar sua capacidade intelectual. Nesse sentido, considera que, tanto para homens quanto para mulheres, o alcance de um bom desempenho em determinada área está diretamente relacionado aos objetivos e metas pessoais, desde que sejam significativas para si mesmo. Autonomia e independência são fatores essenciais para a autorrealização feminina. As mulheres talentosas que se destacam pelo seu trabalho são apaixonadas por suas ideias e acreditam que a sua atividade profissional é uma vocação. Essa relação afetiva com o trabalho, segundo Kerr, funciona como um mecanismo de proteção psíquica frente a dificuldades sociais, como discriminação e pressão.

Noble, Subotnik e Arnold (1999) consideram que o desenvolvimento do talento feminino ocorre de forma complexa e integram diversas variáveis internas e externas ao indivíduo. Essas autoras apresentaram um modelo de talento em mulheres composto por elementos como fundação, filtros ou catalisadores, e campo ou o que denominam esfera de influência. O primeiro fator é considerado a base desse processo, em que estão presentes fatores demográficos como aspectos socioeconômico e cultural, além de fatores individuais como traços de personalidade. Os filtros ou catalisadores são as habilidades do indivíduo em interação com as oportunidades oferecidas pelo ambiente, sendo então os responsáveis pela manifestação do comportamento de superdotação. A esfera de influência legitima a expressão ou contribuição criativa do indivíduo, podendo ocorrer de diversas formas: na

esfera pública, por exemplo, exercer uma liderança comunitária em um grupo de poucos recursos econômicos, ou na esfera privada, educar de maneira eficaz e amorosa seus filhos.

É possível afirmar que o talento de uma mulher está sendo desperdiçado? Esse é um dos principais questionamentos da pesquisadora Sally Reis. Para responder essa pergunta, a autora dedicou cerca de duas décadas de sua trajetória profissional. Uma das suas pesquisas analisou o percurso de vida de 22 mulheres consideradas eminentes na sua área. Por meio de estudos de caso, esse estudo investigou aspectos que facilitaram ou inibiram o desenvolvimento do potencial dessas mulheres, bem como características semelhantes entre elas (Reis, 1998). Foi verificado que, apesar de serem muito diferentes, essas mulheres tinham traços de personalidade comuns, como determinação, motivação, criatividade, paciência e coragem para arriscar-se. Observou-se ainda que as mulheres são mais engajadas no processo de trabalho do que no produto final. O fato de gostar do que faz leva a realização do trabalho de forma prazerosa seja no âmbito privado (responsabilidades domésticas) ou público.

Outro ponto em comum entre as mulheres estudadas era o impacto de atividades extra-acadêmicas na carreira. Muitas creditaram suas aptidões a experiências fora do ambiente escolar, tais como atividades comunitárias e cuidado aos filhos. Reis denominou esse fator de experiências variadas de vida (*varied life experience*) que funcionaria como base e preparação para alto desempenho futuro. Ainda nessa direção, a autora identificou múltiplos talentos e interesses diversos nas mulheres investigadas, fator nomeado por Reis de talentos especiais.

Nesse mesmo estudo, a autora também percebeu que era necessário elaborar uma concepção de talento feminino em que fossem considerados fatores como, por exemplo, a possibilidade de progredir em uma área da sua escolha, conciliando carreira e satisfação pessoal. Para Reis (2005), o talento, em uma perspectiva feminina, ocorre quando mulheres se desenvolvem na área da sua escolha e oferecem contribuições significativas à sociedade. Essas contribuições são enriquecidas quando paralelamente desenvolvem relacionamentos satisfatórios em níveis conjugal, parental e/ou profissional.

O Modelo de Realização do Talento em Mulheres, proposto por Reis (2005), é caracterizado pela ação de quatro fatores que funcionam como mobilizadores no intuito de promover, na mulher, uma crença positiva em si mesmo e um desejo de desenvolver seu talento e expressar seu propósito de vida, superando obstáculos diversos, como falta de apoio ou suporte. Os fatores que constituem esse modelo são habilidade, personalidade, ambiente e percepção pessoal.

A habilidade se refere ao potencial acima da média proposto em um dos anéis do modelo de Renzulli (1978, 2005), à inteligência prática sugerida por Sternberg (1986, 2005), e o que Reis denomina de talentos especiais. Em relação aos traços de personalidade, Reis verificou que a presença de características, como determinação, motivação, criatividade, coragem e paciência, está associada à intensa paixão pela vida e pelo trabalho que a mulher realiza, promovendo alta concentração, foco e prazer pelo que faz. O ambiente, outro fator com grande variabilidade, pode ser caracterizado especialmente pelo suporte afetivo e emocional positivo. Outro aspecto relacionado ao ambiente, enfatizado pela autora, é a presença de relacionamentos significativos, quer seja em nível familiar ou profissional. A percepção pessoal é o fator que se refere à consciência da importância social da manifestação do próprio talento. Encontra-se na Figura 1 a ilustração desse modelo, utilizado no presente estudo como referencial teórico.

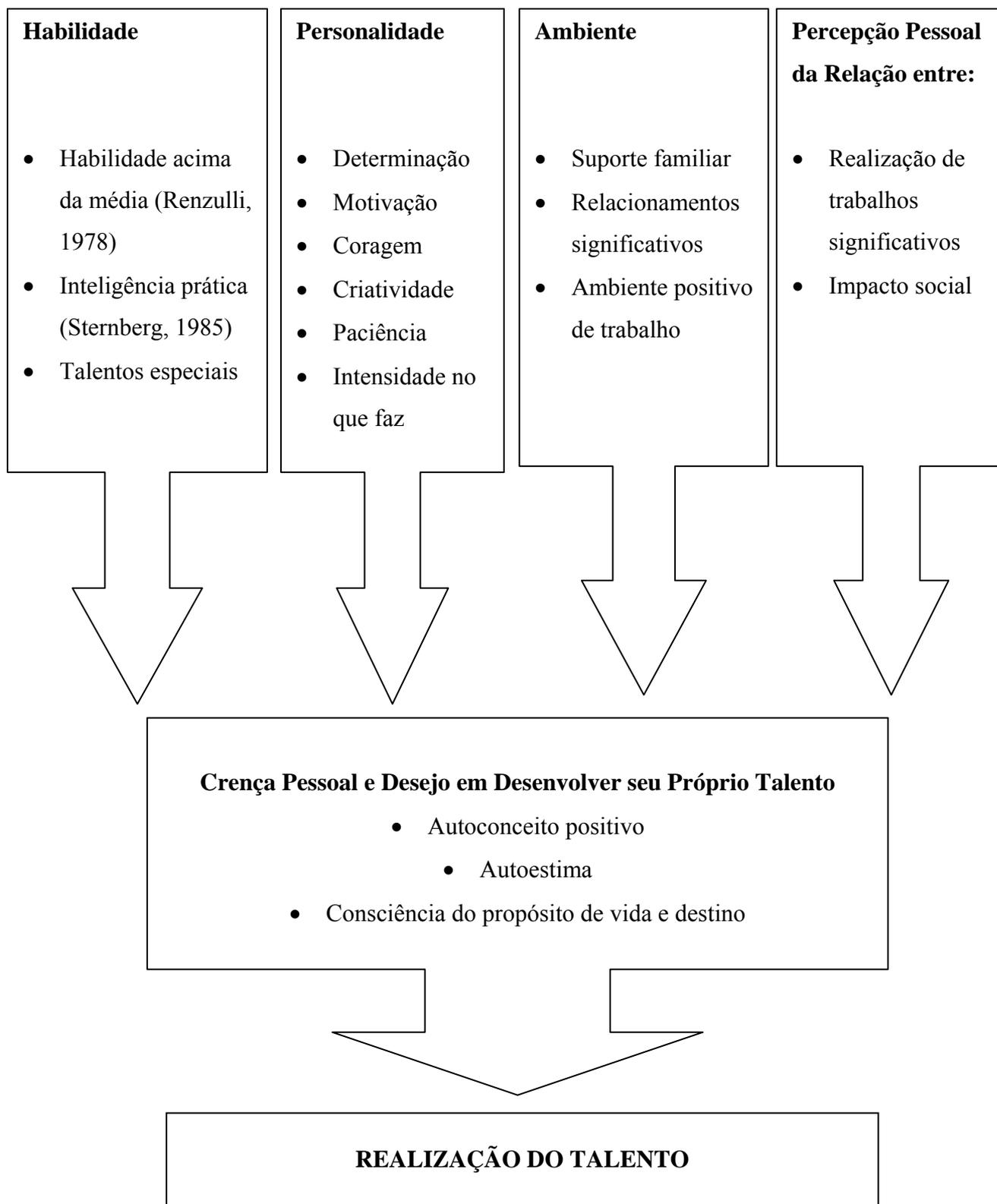


Figura 1. Modelo de Realização do Talento (Reis, 2005, p. 223).

### **A Família como Contexto de Desenvolvimento**

Diversos autores têm salientado o papel do ambiente no processo de desenvolvimento do potencial superior (Alencar, 1997; Aspesi, 2003, 2007; Chagas, 2007, 2008; Freeman, 2000; Silva & Fleith, 2009; Silverman, 1993; Virgolim, 2007; Winner, 1998). Entre os ambientes que podem oferecer condições favoráveis à promoção das habilidades e talento do indivíduo, destaca-se o familiar.

A família contemporânea está em processo de transição, assumindo novas formas de organização e relação entre seus membros. Por muito tempo, a concepção dominante no âmbito das ciências que estudam a família restringia o seu papel à transmissão de genes, dando pouca importância para sua função de construção do conhecimento intergeracional. Recentemente têm-se ressaltado a importância da família tanto na proteção do funcionamento biológico e na sobrevivência humana quanto na manutenção e transmissão de valores, tradições e significados culturais, influenciando não apenas o comportamento do indivíduo, mas também sua visão de mundo e relacionamentos sociais (Biasoli-Alves, 1997; Ceveny, 2007; Dessen, 1997; Féres-Carneiro, 2003; Goldani, 1993; Ramos, 2008; Rocha-Coutinho, 1999; Wagner, 2005).

Estudar a família sob esse enfoque significa entendê-la como espaço em que se constitui a personalidade. Enfatiza-se a qualidade dos vínculos que se estabelecem ao longo do tempo, considerando-os como um processo de influências bidirecionais entre seus membros e os diferentes ambientes que compõem os sistemas sociais. Infere-se então que as transformações no macro ambiente (históricas, sociais, econômicas), ocorridas ao longo do tempo, têm impacto não só nas estruturas e organizações familiares como nas expectativas e papéis de seus membros (Dessen, 1997; Dessen & Braz, 2005; Dessen & Polonia, 2007; Kreppner, 2000; Ramos, 2008).

Ao se considerar a reciprocidade dos processos que ocorrem no ambiente familiar bem como o indivíduo como um ser ativo em constante evolução, entende-se que ele é modificado e também modifica seu ambiente, interna e externamente, por meio de reações, necessidades e particularidades do seu desenvolvimento (Biasoli-Alves, 1997). Para uma melhor compreensão da dinâmica e funcionamento das famílias ao longo do tempo, Carter e McGoldrick (1995) propuseram seis estágios de desenvolvimento familiar. Ressalta-se que a ênfase não é apenas na família de origem, no papel e práticas dos genitores, mas nas interações entre seus membros e nas mudanças nessas interações em cada etapa da transição.

O primeiro estágio do desenvolvimento familiar ocorre pela separação do jovem adulto de sua família de origem em busca da própria independência financeira e emocional. Essa fase é considerada um marco, o momento de se estabelecer objetivos de vida pessoal antes de juntar-se a outra pessoa para constituir um novo subsistema familiar, que seria, então, o segundo estágio. O terceiro estágio é caracterizado pelo avanço de uma geração em que os adultos tornam-se cuidadores de geração mais jovem. Muitos conflitos ocorrem entre os pais em relação à divisão de tarefas e responsabilidades dispensadas aos filhos. É também quando o índice de divórcio encontra-se mais elevado. Nessa etapa, as questões de gênero e o funcionamento dos papéis sexuais ficam mais evidentes. É importante ressaltar que a inserção feminina no mercado de trabalho promove um fato comum entre mulheres com carreira profissional - o adiamento da maternidade ou a opção de não ter filhos.

De acordo com Barbosa e Rocha-Coutinho (2007), há uma coincidência entre os anos de construção e consolidação da carreira e a idade fértil da mulher. Ao mesmo tempo em que existe um incentivo à profissionalização e investimento em uma carreira, há uma expectativa social de que cumpram o papel de mãe. As autoras mencionam que atualmente as mulheres encontram-se sem referencial, sem modelos a seguir, tendo que buscar novas formas de lidar com os problemas que a elas se apresentam como, por exemplo, conciliar essas duas atribuições.

Em relação aos estágios seguintes do ciclo de vida familiar, o quarto se refere à transformação do sistema pelo período da adolescência dos filhos. A família deixa de ser o centro de cuidado e proteção e se torna o centro de preparação para a entrada do filho no mundo adulto. Em seguida há a chegada dos pais à meia idade, proporcionando recursos e suporte necessário para que os filhos se tornem independentes. Essa é a tarefa básica do quinto estágio. De acordo com os autores, essa é a mais longa de todas as fases, em virtude da diminuição da natalidade e aumento da esperança de vida. No Brasil, por exemplo, houve uma redução de 17,7% da população de crianças e jovens, nos últimos dez anos (IBGE, 2009). Já a esperança de vida ao nascer, entre 1998 e 2008, que era de 73,6 anos para as mulheres e 65,9 para os homens, passou a 76,8 anos no caso das mulheres e 69,3 dos homens. O último estágio do ciclo familiar é quando os genitores ficam idosos. Nesse caso, é fundamental aceitar as mudanças nos papéis geracionais, como a transição de filhos para pais, e de pais para avós.

Diversos sistemas fora da família exercem influência nas interações e no desenvolvimento dos membros familiares, podendo contribuir para o equilíbrio do seu funcionamento. A escola, o local de trabalho, a vizinhança, membros da família extensa

(avós, tios, primos), amigos e profissionais podem oferecer suporte e promoção de bem-estar ou qualidade de vida, como, por exemplo, fornecendo apoio material ou financeiro, e executando tarefas domésticas ou cuidando dos filhos (Dessen & Braz, 2000).

As pessoas que compõem a rede social de apoio e suas funções na dinâmica familiar se modificam de acordo com o estágio de desenvolvimento do indivíduo ou contexto sociocultural (Dessen, 2007). Oliveira realizou um estudo, em 2007, com 87 mulheres grávidas ou com bebês de até seis meses de idade. Os resultados mostraram que nessa etapa de vida a rede social é preponderante para o bem-estar da família e das mães. Nesse caso, as mulheres consideraram que o principal membro do sistema de apoio era o cônjuge, seguido de seus próprios pais.

São inúmeras as relações, os papéis e as expectativas dentro do sistema familiar. Cada membro contribui ativamente para essa interação. O grau relativo de influência que um membro exerce sobre o outro variará conforme a tarefa, o contexto, o estágio de desenvolvimento, características socioemocionais e variáveis históricas. Devido à complexidade da rede de relações familiares, o desenvolvimento individual não pode ser visto isolado do desenvolvimento da família como um grupo com seu próprio curso evolutivo, tendo, conseqüentemente, que realizar várias tarefas de desenvolvimento (Dessen, 1997, 2007; Kreppner, 2000; Peixoto, Singly & Cicchelli, 2000).

A família pode influenciar de diversas formas o desenvolvimento do talento - que se manifesta e se modifica ao longo de diferentes estágios do desenvolvimento humano -, levando a um maior ou menor envolvimento familiar de acordo com a etapa do ciclo de vida do indivíduo (Aspesi, 2003, 2007; Silva & Fleith, 2008). Na infância e adolescência há uma interferência maior; já na idade adulta, e ao constituir sua família, o jovem passa a tê-la como coparticipante nesse processo.

### ***Características e Funções da Família no Desenvolvimento do Talento***

Os primeiros sinais de uma precocidade na criança, de uma habilidade diferenciada no jovem ou de desempenho notável de um adulto se manifestam, na maioria das vezes, no contexto familiar. Dessa forma, muitos indivíduos encontram na sua família ambiente encorajador e estimulador propício ao desenvolvimento da sua potencialidade. Como afirma Silverman (1993) “a superdotação é uma qualidade da família, mais do que uma qualidade que diferencia a criança do resto da sua família” (p. 171).

Para Gary, Gute, Nakamura e Csikszentmihalyi (2008), famílias complexas são as que mais incentivam o desenvolvimento do talento de seus membros. Dois fenômenos

caracterizam-na: integração e diferenciação. A integração se refere ao apoio emocional, aceitação ou rituais que mantêm a família unida, oferecendo dessa maneira um sentimento de pertencimento, segurança e um estado de estabilidade entre seus membros. Já a diferenciação se configura pela alta expectativa, oportunidades e desafios oferecidos para que seus integrantes desenvolvam sua individualidade e pleno potencial (Silva & Fleith, 2008; Silva, 2009).

Seis características destacadas por Winner (1998) permitem traçar um perfil do ambiente familiar relacionado ao talento. São elas: ambiente centrado nos filhos, ambiente rico em estímulos, presença de elevada expectativa em relação ao rendimento ou produção dos filhos, posição que o filho ocupa na família, combinação de alta expectativa, estímulos, apoio e suporte, e promoção da independência.

O impacto positivo das expectativas parentais sobre o desempenho dos filhos é uma prática familiar associada a indivíduos talentosos. Essas famílias geralmente priorizam a educação e direcionam seus recursos humanos e materiais para o desenvolvimento dos filhos. Os pais são modelos, pois geralmente trabalham bastante, mas também incentivam atividades de lazer. Alta expectativa parental está associada ao elevado desempenho do filho, porém, em excesso, pode gerar um efeito contrário (Alencar & Fleith, 2001; Csikszentmihalyi, 1996; Silva & Fleith, 2009; Silverman, 1993, Winner, 1998). Nessa direção, alguns autores observaram que o impacto das expectativas maternas produzem efeito maior, comparado às paternas, sobre o desenvolvimento do talento (Chagas, 2008; Goertzel & Goertzel, em Winner, 1998).

Estudos brasileiros revelaram resultados semelhantes acerca da influência da ordem de nascimento em indivíduos talentosos ou superdotados (Aspesi, 2003; Chagas, 2003, 2008; Maia-Pinto, 2002; Ourofino, 2005; Silva, 2009). Tanto as crianças superdotadas quanto adultos eminentes ocupam posições especiais em suas famílias - são geralmente primogênitos ou filhos únicos. Esse aspecto é determinado como variável ambiental e não genética. A justificativa encontrada é que ambos recebem mais estimulação de adultos em seus anos iniciais, o que representa uma vantagem cognitiva. Verificou-se também uma questão de gênero: “as meninas com altas habilidades e sem irmãos tendem a tornar-se mais eminentes do que as que possuem irmãos. Os irmãos podem ofuscar as irmãs e obter toda atenção dos pais” (Winner, 1998, p. 234).

Estudos têm chamado a atenção para a presença de situações estressantes e adversas no ambiente familiar como propiciadores de uma maturidade psicológica precoce na criança. Além disso, sinalizam a importância de se buscar atividades criativas e intelectuais

como estratégias de enfrentamento. Esses desafios impostos fazem com que a criança lide com tensões e passa, dessa forma, a fortalecer o seu pensamento divergente, solucionando futuros problemas com maior facilidade (Amabile, 1996; Aspesi, 2003, 2007; Chagas, 2003, 2008; Csikszentmihalyi, 1996; Silva, 2009).

As transformações ocorridas na família nas últimas décadas também se configuram como desafios às crianças, imprimindo-as um novo papel no sistema. Exige-se delas maior independência e seus cuidados são compartilhados com outras famílias ou profissionais, como a contratação de babás, motoristas ou transporte escolar (Dessen & Braz, 2005). Esse novo estilo de vida familiar decorrente da crescente inserção feminina no mercado de trabalho tem promovido mudanças acerca de valores quanto à educação e ao processo de socialização dos filhos, além de constituir novos padrões e valores familiares, o que certamente terá impacto no desenvolvimento do indivíduo.

### **Mudanças no Papel da Mulher e suas Implicações para a Dinâmica Familiar**

O século XX trouxe importantes conquistas para o universo feminino. A inserção da mulher na vida pública e sua crescente atuação no mercado de trabalho promoveram mudanças significativas nos seus padrões de comportamento em relação à maternidade, papel conjugal e profissional, propiciando uma atuação mais crítica na sociedade e a construção de uma nova identidade (Bertolini, 2001).

Cada vez mais capacitadas, as mulheres passaram a buscar uma realização profissional, além terem acesso a empregos mais qualificados. Segundo Torres (2000), são resultados dessas transformações a maior participação do cônjuge e o estabelecimento de parceria intergeracional em atividades domésticas, assim como o aumento de mulheres solteiras e casadas sem filhos. “A família moderna é caracterizada pela escolha nos relacionamentos interpessoais: com quem casar, onde viver, quantos filhos ter e como dividir as tarefas familiares” (Carter & McGoldrick, 1995, p.10).

Em estudo realizado por Dessen e Braz (2000), verificou-se que, apesar de haver maior equilíbrio entre as atividades domésticas realizadas por homens e mulheres, essas ainda assumem a maioria das responsabilidades do lar. Embora as transformações sociais, econômicas e políticas interfiram na vida familiar, não houve nesse sistema uma mudança nas mesmas proporções. Uma das principais dificuldades geradas nessa transição ainda se refere à falta de apoio e validação dos novos papéis desempenhados pelas mulheres (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007; Biasoli-Alves, 2000; Brumer, 2009; Wagner & cols., 2005).

Carter e McGoldrick (1995) reforçam a impacto causado pela mudança do papel feminino no desenvolvimento de novos padrões de ciclo de vida familiar. A casa, a família e os cuidados às crianças eram responsabilidades primárias da mulher. Ao estabelecer funções fora do ambiente doméstico, mantendo os padrões tradicionais familiares, observa-se um aumento da carga de tarefas realizadas pelas mulheres. Isto as tornou mais propensas a desenvolver sintomas como estresse, depressão, baixa autoestima e menor autonomia durante transições de ciclo de vida. A principal explicação para esse fenômeno é o maior envolvimento emocional das mulheres com a vida dos indivíduos que as cercam.

Algumas pesquisas observaram que os relacionamentos de maior igualdade, onde as tarefas e responsabilidades são divididas de maneira equilibrada, geram consequências positivas na saúde da mulher e nas suas relações, assim como na atuação profissional (Biasoli-Alves, 2000; Braz, 2002; Perlin, 2006). Os múltiplos papéis desempenhados pela mulher não afetam o seu bem-estar psicológico se exercidos com harmonia por meio da divisão de tarefas. Porém, a percepção da necessidade de desempenhá-los com excelência, juntamente à sobrecarga de trabalho, provocam dúvidas e tensões, afetando sua saúde. (Martins, 2006; Negreiros & Féres-Carneiro, 2004; Rocha-Coutinho, 2009). Por outro lado, o alto envolvimento com a carreira pode levar a uma forte relação entre as identidades pessoal e profissional (França, 2009).

Mourão e Galinkin (2008) pesquisaram as representações sociais sobre o gerenciamento feminino. Participaram 74 mulheres e 72 homens que compunham equipes gerenciadas por mulheres de alto nível hierárquico da Administração Pública Federal. Constataram-se características que foram atribuídas à maneira feminina de gerenciar, como ênfase nas relações pessoais, respeito pela pessoa, preocupação com a qualidade do trabalho e busca pela promoção da inclusão. As autoras apontaram uma transposição de um aprendizado no lar para o ambiente de trabalho.

Martins (2006) investigou as experiências conjugais e profissionais de casais com dupla carreira. Os resultados relativos às mulheres evidenciaram conflitos pessoais e sobre a díade casamento-trabalho. A dedicação ao trabalho e as exigências inerentes à profissão entravam em conflito com seus papéis de esposa e mãe, muitas vezes gerando sentimentos de culpa, fragmentação da identidade, esquecimento de si e questões relativas à saúde física e mental, como ansiedade, estresse ou depressão.

Mizrahi (2004) realizou um estudo sobre a interface entre trabalho e família envolvendo mães que deixavam seus filhos em creche. Concluiu que as exigências do sistema de produção econômico e a ausência de questionamento acerca da organização do

trabalho refletem negativamente na relação pais e filhos e na vida familiar como um todo. Destaca-se que, por meio de tantas demandas na conjunção trabalho e família, o subsistema conjugal é o que apresenta maior decréscimo de investimento e expressão. Ou seja, a interação do casal foi relatada como a mais prejudicada, o que pode representar uma das justificativas para o aumento de divórcios. As mulheres têm casado mais tarde, gerado menos filhos, ou escolhido não tê-los. As com melhor formação profissional e salário são as que mais se divorciam e as que menos se casam novamente (Souza & cols., 2007).

Jonathan e Silva (2007) investigaram as demandas conflitantes de mulheres empreendedoras e estratégias utilizadas para enfrentá-las. Quarenta e nove mulheres que atuavam em diversos setores da economia participaram do estudo. Os resultados revelaram três categorias de situações conflituosas: conflitos no espaço do trabalho, conflito entre demandas familiares e profissionais, e conflitos entre demandas do trabalho e pessoais. Os autores verificaram que a trajetória dessas mulheres é marcada pela busca de autorrealização - a satisfação por desenvolverem seu projeto de vida se sobrepõe ao sentimento de culpa. Para lidar com esses conflitos, elas utilizam estratégias bem sucedidas como auto-organização do tempo, estabelecimento de parcerias, e uso de dispositivos de alívio de tensão.

Outro aspecto que a mulher moderna tem vivenciado é a transição da vida adulta para o início do envelhecimento por meio da aposentadoria. A aposentadoria se configura como marco nessa etapa de vida e pode trazer perdas e ganhos, a depender do contexto socioeconômico, político e cultural, assim como das perspectivas individuais e familiares na época do evento (França & Vaughan, 2008). Caso a distribuição do tempo entre trabalho, vida pessoal e familiar não tenha sido equilibrada, a chegada à aposentadoria pode ser difícil, visto que ela terá mais tempo livre. Esse fator se torna ainda mais relevante nos tempos atuais por conta do aumento da esperança de vida (IBGE, 2009).

De acordo com a ciência do desenvolvimento humano, é indispensável entender como os diversos sistemas (biológicos, culturais, econômicos, etc) influenciam o indivíduo. Em todo processo de mudança, o período de transição representa um dos maiores desafios. Um exemplo é a repercussão do processo de modificação dos papéis desempenhados pela mulher em múltiplos sistemas. Nesse sentido, se torna necessário esclarecer e compreender os fatores que têm atuado como promotores ou inibidores do desenvolvimento integral da mulher, não apenas suas habilidades, mas subjetividades e afetos.

### **Desenvolvimento do Potencial Feminino: Fatores Promotores e Inibidores**

Durante séculos, as mulheres estiveram excluídas da produção e apropriação do conhecimento científico. Inclusive, muitos cientistas como Darwin, Thorndike e Galton argumentavam que elas eram intelectualmente inferiores. Essa visão teve implicações nas esferas social, jurídica, educacional e psicológica (Godwin, 2005). Os estudos acerca do desenvolvimento humano também foram produzidos sob uma ótica androcêntrica (Abrão, 2009; Carter & McGoldrick, 1995; Gilligan, 1997; Matos, 2008; Narvaz & Koller, 2006, 2007). Um exemplo eram as pesquisas sobre a identidade adulta em que o desenvolvimento de características atribuídas ao mundo masculino, como autonomia, capacidade decisória e responsabilidade para agir, eram considerados essenciais para se alcançar a maturidade (Abrão, 2009).

“A disparidade entre a experiência das mulheres e a representação do desenvolvimento humano registrada nos textos sobre psicologia tem sido geralmente vista como um problema no desenvolvimento das mulheres” (Gilligan, 1997, p. 10). Para essa autora, esse seria o motivo do não ajustamento feminino aos modelos de desenvolvimento humano estabelecidos até então.

Em meados do século XX, com o intuito de incluir a perspectiva feminina nas teorias acadêmicas assim como na organização social, os movimentos organizados de mulheres iniciaram os estudos de gênero que representaram no universo acadêmico uma nova proposta teórico-conceitual (Matos, 2008). Uma das contribuições foi esclarecer a distinção entre os termos sexo e gênero. O primeiro deveria ser entendido como atributo biológico e o segundo como categoria analítica relacional embasada na biologia, onde estão presentes a influência histórica, social e política (Scott, 1995).

Esse novo conceito permitiu que as categorias homem/masculino e mulher/feminino fossem repensadas não apenas como fruto de características biológicas, mas também como resultado de construção social. Essa perspectiva conceitual trouxe questionamentos e reflexões acerca das inúmeras formas de instituições e relações sociais e políticas existentes (Narvaz & Koller, 2006, 2007).

Hayes (citado em Alencar, 2007) evidenciou o importante papel das forças sociais na expressão do talento desde o início da vida, especialmente para as mulheres. Os resultados de seu estudo, realizado em 1981, apresentou uma diferença significativa na produção criativa de homens e mulheres. Os homens casados produziam aproximadamente 30% a mais que as mulheres casadas, além disso o número de filhos constituiu uma variável relevante para as mulheres. Quanto maior o número de filhos, menor a

porcentagem de mulheres que se destacavam em suas atividades profissionais, o que não ocorreu na amostra masculina.

A menor produtividade das mulheres é ressaltada em diversos estudos nos mais variados campos científicos. Yamamoto, Souza e Yamamoto (1999) analisaram a autoria de textos científicos publicados em psicologia e evidenciou o predomínio feminino - 75,33% de mulheres contra 22,55% de homens. No entanto Ferreira, Azevedo, Guedes e Cortes (2008) verificaram que, em média, no Brasil, as mulheres publicam menos da metade do que os homens. Embora as mulheres sejam a maioria em algumas áreas, as desvantagens impostas pelas relações de gênero se expressam em geral na sua produtividade científica.

Outro estudo buscou fazer uma comparação entre mulheres solteiras, casadas e com filhos. Fox (2005) desmistificou a ideia de que as casadas e com filhos publicam menos. A autora observou que a relação entre casamento e produtividade varia de acordo com o tipo de casamento e ocupação do marido. Recasamento ou casamento com um cientista gera efeito positivo sobre a produtividade feminina. Já a presença de filhos em idade escolar apresenta efeito ligeiramente negativo comparado à ausência de filhos.

Atualmente entende-se que o papel social desempenhado pela mulher e os padrões de desenvolvimento e expressão de suas habilidades e talentos são promovidos ou inibidos essencialmente por fatores relacionados ao contexto em que vivem. Sabe-se que a influência cultural mantém ou reforça os estereótipos sexuais, constituindo barreiras externas e internas às mulheres, tais como menos oportunidades de ascender em um cargo, ou a crença limitada no próprio potencial (Reis, 1987, 1998, 2005).

As mensagens fornecidas pelos estereótipos influenciam a percepção das mulheres talentosas sobre seus papéis e expectativas sociais. De acordo com Schwartz (1980), essas são mensagens duplas que geram dúvidas acerca do seu potencial real. Por exemplo, ser ativa, assertiva e independente versus administrar tarefas domésticas e familiares; ser bem sucedida em carreiras predominantemente masculinas (ex: engenharia, ciências ou economia) ou exercer atividades de cuidado consideradas tipicamente femininas (tais como enfermagem, psicologia, pedagogia). No intuito de “proteger” sua feminilidade, muitas mulheres mantêm uma atitude mais passiva principalmente no âmbito profissional (Hollinger & Fleming, 1984).

Outra influência negativa gerada pelos estereótipos culturais é a diferença entre homens e mulheres na utilização do tempo para a organização familiar e doméstica, muitas vezes impossibilitando à mulher ascender na carreira. De acordo com Dedecca (2004), os

homens assumem menos responsabilidades com as tarefas domésticas, tendo mais tempo para se dedicar ao trabalho. Dessa maneira, entende-se que os homens produzem mais por disporem de mais tempo, e não por terem maior competência que as mulheres.

O acúmulo de papéis se torna prejudicial quando não há interação entre características individuais, fatores sociais e relacionais. A independência econômica das mulheres é fundamental para sua autoestima, assim como a divisão das responsabilidades familiares é indispensável ao equilíbrio da carga de trabalho (Diniz & Perlin, 2005; Jonathan & Silva, 2007). O desafio é encontrar um caminho que sustente tal equilíbrio de forma a gerar satisfação. Martins (2006) sugere que se libertar da imagem tradicional de mulher é uma possibilidade. No entanto, a sociedade atual em transição carece de modelos que possam auxiliar nessa identificação.

O fenômeno conhecido como teto de vidro, ou *glass ceiling*, é uma metáfora que se refere às dificuldades não explícitas encontradas pela mulher no seu percurso de desenvolvimento profissional (Stefanello, 2008). Também conhecido como exclusão vertical, ou segregação hierárquica (Rossiter, 1992), diz respeito a barreiras “invisíveis” ou culturais que impedem que as mulheres alcancem os níveis mais altos e de maior prestígio da carreira em que atuam.

De acordo com Cuddy, Fiske e Glick (2004), a representação social da maternidade constitui um obstáculo ao desenvolvimento profissional da mulher. Dois estereótipos acerca das mulheres que são mãe e trabalham reforçam essa imagem. Ou são percebidas como calorosas e pouco competentes, não tendo capacidade de obter novas oportunidades de emprego, de promoção ou de educação adicional, ou são vistas como competentes e frias.

Essas barreiras apresentadas são externas ao indivíduo, porém com grande impacto em fatores psicológicos e comportamentais. Os aspectos internos também podem atuar como limitadores do desenvolvimento do potencial feminino. É importante salientar que esses não devem ser entendidos como alheios ao ambiente em que o indivíduo está inserido, mas podem variar de acordo com a cultura, dinâmica familiar ou introjeções de estereótipos sexuais.

O perfeccionismo, por exemplo, é uma das características emocionais presentes em indivíduos talentosos e diz respeito a “uma combinação de pensamentos e comportamentos geralmente associados a altos padrões ou expectativas com relação ao próprio desempenho” (Schuler citado em Alencar, 2007, p. 375). Apesar dos superdotados apresentarem em sua maioria uma dimensão saudável do perfeccionismo, essa

característica pode gerar alto nível de estresse em mulheres, especialmente quando associado à síndrome da abelha rainha na qual a mulher talentosa deseja ser perfeita em tudo que faz (Reis, 1987). Na síndrome da abelha rainha, teoria desenvolvida por Staines, Tavris e Jayaratne (1974), a mulher acredita que deve ser tão produtiva quanto seu parceiro, no âmbito profissional, assumir com maestria as responsabilidades familiares e conjugais, além de manter a feminilidade e a boa forma física.

Outro obstáculo ao desenvolvimento do potencial feminino é a síndrome do medo do sucesso. Inicialmente apresentada por Horner em 1972, esse fenômeno era mais frequente no final do século XX. As mulheres naquela época acreditavam que seriam rejeitadas ou consideradas masculinas, caso expressassem inteligência e competência na área em que atuavam. Para Horner, o medo do sucesso era o principal responsável pela insegurança das mulheres em espaços de tomada de decisão, mantendo-as em posições acadêmicas, sociais ou profissionais hierarquicamente inferiores às dos homens (Clance & Imes, 1978).

Um fenômeno descrito na década de 80 e que tem sido discutido atualmente é o complexo de Cinderela:

uma rede de atitudes e temores profundamente reprimidos que retém as mulheres numa espécie de penumbra e impede-as de utilizarem plenamente seus intelectos e criatividade. Como Cinderela, as mulheres de hoje ainda esperam por algo externo que venha transformar suas vidas. (Dowling, 1986, p. 26)

Um estudo realizado com 200 jovens de nível socioeconômico médio investigou se adolescentes da atualidade ainda adotam esse modelo de mulher. Os resultados sugerem que o modelo é adotado parcialmente, sendo caracterizado por preferir acomodar-se em um casamento a competir no mercado de trabalho, e não delegar somente aos homens a responsabilidade por todas as desigualdades nas relações (Cassepp-Borges, 2007).

Outro fenômeno encontrado como barreira interna foi a síndrome do impostor. Nessa situação a pessoa não é capaz de internalizar suas realizações ou produções, atribuindo-as a fatores externos como sorte, ajuda alheia, e que a sua contribuição criativa não é o que parece ser. Esse fenômeno ocorre principalmente em mulheres bem sucedidas profissionalmente. Por acreditarem não ser merecedora de sucesso, consideram-se impostoras, gerando sentimentos de infelicidade, e baixa autoestima (Clance & Imes, 1978; Kerr, 1994; Reis, 1987, 1998).

Atualmente, observa-se um aumento no número de mulheres que conseguem administrar sua vida pessoal, familiar e profissional, mantendo-se saudáveis. Kerr (1994) destaca que mulheres que estão afetivamente envolvidas nos seus ideais ou objetivos parecem estar “protegidas” da pressão social de desempenhar papéis tradicionalmente femininos.

Losada e Rocha-Coutinho (2007) realizaram um estudo qualitativo com pequenas empresárias cariocas e perceberam que a maternidade, apesar de ser considerada essencial para a realização da mulher, não é suficiente para sua plena satisfação pessoal, passando a se tornar uma escolha consciente. Entre seus objetivos pessoais de sucesso coexistem os fatores familiar e profissional. O trabalho remunerado representa algo além da conquista de autonomia e independência.

É uma força que impele nossas entrevistadas a trabalhar a qualquer custo... ficar em casa é percebido como fracasso pessoal de alguém que não conseguiu vencer por seus próprios meios... não trabalhar parece significar agora perder seu valor pessoal, seus talentos (pp. 500-501).

Um estudo realizado por Neumeister (2002) investigou as características favoráveis ao desenvolvimento do potencial de três mulheres superdotadas recém-graduadas e recém-casadas. Verificou-se que todas tiveram experiências significativas tanto na sua formação educacional quanto no apoio de familiares ou de um adulto de referência. Elas também tinham traços de personalidade e características incomuns entre suas colegas, como ser independentes, desejar ser bem sucedidas na área da sua escolha independente de gênero, e buscar relacionamentos em que o parceiro estivesse disposto a dividir igualmente as tarefas e responsabilidades domésticas, além de ter uma boa comunicação e compromisso com os objetivos profissionais do casal.

Nessa direção, o governo do Brasil tem se preocupado em facilitar a conciliação entre trabalho e família. Desde a Constituição de 1988, notam-se algumas mudanças que tiveram repercussões sociais positivas, como a proteção à maternidade e à infância; a licença maternidade de 120 dias (atualmente há uma proposta para 180 dias); a licença paternidade de 5 dias; a proteção para a mulher no mercado de trabalho; a proibição de diferenças de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; a assistência gratuita em creches aos filhos e filhas dependentes até cinco anos.

Algumas diretrizes políticas têm sido tomadas em busca de maior equanimidade nas relações afetivas, sociais e profissionais. Um exemplo foi a inclusão do tema igualdade

de gênero na agenda da 98ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra no ano de 2009, quando se buscou uma reflexão sobre o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal, e estratégias para conciliar esses três aspectos de vida com qualidade.

Mais recentemente, a criação da Secretária Especial de Políticas para as Mulheres e sua parceria com órgãos, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), têm gerado pesquisas, relatórios e eventos no intuito de promover a conciliação entre vida laboral, familiar e pessoal com corresponsabilidade social especificamente nas tarefas de cuidado, ou seja

entre homens e mulheres, mas também entre famílias, Estados, mercados e sociedade em geral. A meta é aumentar em 10% as taxas de participação e ocupação das mulheres até 2015 e reduzir em 50%, no mesmo período, as desigualdades de gênero. (OIT, 2009, p. 5)

Apesar dos grandes avanços sociais quanto à participação feminina no mercado de trabalho, ainda há muito a ser feito para uma relação de igualdade entre os sexos, especialmente na maneira de conciliar trabalho e família, fato que constitui principal barreira no desenvolvimento da mulher. Entre as diversas áreas profissionais em que esse conflito é vivido, a acadêmica e científica ainda apresentam uma estrutura que dificulta a ascensão feminina. A seção seguinte discutirá a atuação das mulheres nas ciências.

### **A Participação Feminina nas Ciências**

Popularmente, a imagem que se tem de cientista é a de um gênio do sexo masculino, solteiro, alienado da vida social. Sabe-se que esse não é o retrato da realidade atual. Constata-se uma inserção gradual das mulheres em atividades científicas e tecnológicas e em postos de prestígio, como chefia de departamentos, reitoria de universidades e sociedades científicas. Porém, é importante ressaltar que essa atuação é muito recente e foi conquistada através de muita luta, respaldada nos movimentos feministas fundados a partir da década de 70 (Aquino, 2006; Bandeira, 2005, 2008; Citelli, 2000; Costa, 2006, 2008; Leta, 2003; Lopes, 1998; Melo & Rodrigues, 2006).

Algumas estudiosas afirmam que o maior acesso das mulheres às atividades acadêmico-científicas, assim como o surgimento da crítica feminista da ciência, modificaram não apenas a percepção das mulheres e sua condição social, mas também sua posição na ciência (Keller, 2006; Rossiter, 1992; Schiebinger, 2001; Tabak, 2002). Como sinaliza Keller (2006), “ainda que não possamos afirmar a igualdade plena...

testemunhamos uma impressionante transformação ao longo das últimas três décadas” (p. 16). Apesar do crescimento da participação das mulheres no universo científico, as chances de sucesso e reconhecimento na carreira ainda são reduzidas.

Um exemplo atual é a subrepresentação feminina entre os ganhadores do Prêmio Nobel. Desde que o prêmio foi instituído em 1901, apenas 34 mulheres, de 777 prêmios concedidos, foram laureadas (*The Nobel Prize Foundation*, 2008). As áreas em que elas se destacaram foram: física, química, fisiologia/medicina, literatura e paz. Ressalta-se que dos 34 prêmios, 11 foram em literatura e 12 em paz. No Brasil, a Academia Brasileira de Ciências é outro exemplo: dos 653 membros acadêmicos, apenas 75 são mulheres (Academia Brasileira de Ciências, 2008).

Entre os primeiros estudos que discutiram a participação feminina nas ciências está o de Alice Rossi (em Leta, 2003) que, em 1965, evidenciou a diminuta participação de mulheres em áreas como engenharia e ciências naturais. A autora alegou a influência de aspectos sociais ou psicológicos que explicariam esta situação: a prioridade do casamento e da maternidade, a influência dos pais na escolha da carreira dos filhos, e diferenças biológicas e/ou sociais como habilidades cognitivas, independência e persistência.

Em artigo mais recente publicado no *Bulletin of Science Technology Society*, Patricia Ellis (2003) apresenta uma discussão semelhante e afirma que, apesar dos avanços conquistados até então, a atividade científica difere de todas as outras carreiras por possuir estrutura e cultura que dificultam a ascensão profissional da mulher. A autora explica que a baixa representatividade feminina em cargos de maior poder e as poucas oportunidades de avanço na carreira em áreas como engenharia e tecnologia devem-se à organização e estrutura do trabalho científico, aos conflitos com a maternidade, à organização rígida dos laboratórios de pesquisa e à representação social da mulher cientista.

Por que a estrutura do trabalho científico não seria favorável às mulheres? De acordo com Warrior (1997), a fase entre 25 e 35 anos é fundamental no estabelecimento de uma boa reputação na carreira, principalmente por meio de alta produtividade. Os estudantes ao terminarem sua educação formal estão mais atualizados e disponíveis a dar continuidade aos seus estudos, já que em sua maioria ainda não possuem vínculos e responsabilidades empregatícias. No caso das mulheres, muitas entram em conflito por ter que tomar uma decisão - adiar a maternidade, conciliá-la com sua carreira ou não ter filhos (Evetts, 1996). Caso escolham dar uma pausa ou trabalhar meio período nas primeiras fases da maternidade, o retorno integral à atividade científica se torna uma dificuldade

adicional visto que os avanços na ciência ocorrem aceleradamente, além de não terem muitos produtos a serem apresentados às agências de fomento.

O sistema brasileiro de Ciência e Tecnologia não inclui benefícios que auxiliem a cientista a conciliar carreira e família. A exigência para cumprir os prazos das bolsas e manter os índices de produtividade não é atenuada nos períodos em que a mulher se dedica à maternidade, como ocorre com qualquer trabalhadora da nossa sociedade, visto que é um direito constitucional (Aquino, 2006). Por exemplo, a estudante bolsista, ao ter um filho, pode prorrogar sua bolsa de formação por 3 meses, sendo que a licença maternidade reconhecida legalmente são de 120 dias ou 4 meses. Se a mulher que está amamentando reduz suas atividades para se dedicar a questões familiares, isso pode resultar em uma queda na sua produção científica, o que a deixa em piores condições nos critérios definidos de produtividade acadêmica e mérito científico (Tavares, 2008).

Outro fator que dificulta o engajamento feminino à carreira científica é a organização do tempo de trabalho, já que a atividade científica não é realizada por regime de horas fixas. O que pode ser considerado como maior flexibilidade, se torna muitas vezes uma barreira, pois parece não existir por parte das agências de fomento e instituições de pesquisa uma percepção do tempo total despendido pelos pesquisadores no seu exercício profissional. Para obtenção de bons índices de desempenho, é necessária a realização paralela de diversas funções e tarefas como: (a) formação de recursos humanos por meio de supervisão e orientação à alunos; (b) produtividade científica, ao coordenar ou participar de projetos, além de elaborar artigos, capítulos de livros e participar em eventos. Por fim, o tempo de trabalho efetivo na carreira acadêmica e científica ultrapassa o tempo gasto na maioria das profissões. Ellis (2003) argumenta que o não estabelecimento de um horário rígido de trabalho pode levar a percepções errôneas, como descomprometimento da pesquisadora com o trabalho, caso a atividade coincida com responsabilidades familiares ou domésticas. Aquino (2006) afirma que:

a dupla jornada torna o tempo das mulheres cientistas mais escasso e fragmentado. E o tempo na vida acadêmica é crucial: para elaborar projetos e obter financiamentos; para produzir e escrever artigos, formatá-los e submetê-los; atender a exigências; receber críticas, enfrentá-las e rebatê-las; enfrentar recusas e reiniciar o ciclo buscando novas alternativas. (p. 18)

Tavares (2008) realizou um estudo quantitativo em que procurou identificar e mensurar a participação de mulheres em atividades acadêmicas e de pesquisa no Brasil.

Foram analisados os Diretórios dos Grupos de Pesquisa - DGP, a base de dados Plataforma Lattes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq e Coleta/CAPES. Constatou-se a baixa presença feminina em algumas áreas de pesquisa e um efeito pirâmide em direção ao topo da carreira de pesquisadora - a participação feminina tende a decrescer à medida que se sobe na hierarquia. Em relação ao total de pesquisadores doutores, bolsistas no último nível da hierarquia, as mulheres representavam 23% em 2008.

Onde estão essas cientistas? Abandonaram a atividade acadêmico-científica ou não foram reconhecidas pelos seus pares? Esse cenário sinaliza uma desvantagem das mulheres no universo científico, especificamente nas posições de maior nível hierárquico. Também em cargos administrativos e de direção, observa-se uma discrepância entre a situação de homens e mulheres. Por exemplo, na Universidade Federal do Rio de Janeiro, a maior do sistema federal, em 2003, as mulheres representavam 43,7% do total de docentes. No entanto, apenas 24% ocupavam cargos administrativos, mesmo em áreas onde a presença feminina era maciça, como o Centro de Filosofia e Ciências Humanas (Leta, 2003).

No Brasil, algumas medidas foram adotadas para promover a participação das mulheres no campo das ciências e carreiras acadêmicas, amenizando as desigualdades de gênero. Em 2004, a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres e o Ministério da Ciência e Tecnologia desenvolveram o Programa Mulher e Ciência com o objetivo de estimular a produção científica e a reflexão acerca das relações de gênero, mulheres e feminismos no país (Brasil, 2006). No âmbito desse programa, foram realizados dois eventos, em 2006 e 2009, Encontro Nacional de Núcleos e Grupos de Pesquisa – Pensando Gênero e Ciências, em que essa temática foi discutida e algumas recomendações ao governo foram formuladas. Outras ações foram o lançamento de editais de pesquisa para projetos que abordassem essa temática e também o prêmio Construindo Igualdade de Gênero, que já está na quinta edição e busca incentivar a produção de redação e artigos científicos sobre gênero, mulheres e feminismos para estudantes de ensino médio e educação superior (Brasil, 2010).

Essas medidas representam passos importantes para a promoção da equidade de gênero no cenário científico brasileiro. Esses avanços se devem principalmente aos movimentos feministas e aos esforços de várias mulheres no país. Porém, ainda persistem desigualdades e desafios, especialmente quando essa análise é feita em cargos de maior poder e prestígio. É fato a necessidade de investimento em educação, ciência e tecnologia para o desenvolvimento de um país. No caso do Brasil, não estimular a participação de

metade da força de trabalho nesses setores estratégicos “é um indício de desperdício de recursos humanos, que se bem qualificados, podem contribuir significativamente para um maior desenvolvimento do sistema, dando a ele maior diversidade em valores, condutas, ações” (Leta, 2003, p. 281).

Portanto, tendo em vista (a) a importância do fortalecimento da ciência brasileira e da promoção da participação feminina na atividade científica, especialmente nos níveis mais altos da carreira; (b) os diversos obstáculos ao desenvolvimento do potencial das mulheres e à sua ascensão na carreira, em especial dificuldade em conciliar vida pessoal, familiar e profissional; (c) a escassez de estudos relacionados ao desenvolvimento do talento em adultos, por um viés de gênero, o presente estudo foi realizado com o objetivo principal de descrever as características individuais e familiares de pesquisadoras brasileiras de destaque. Foram investigadas as seguintes questões de pesquisa:

1. Qual o perfil da pesquisadora de destaque no Brasil?
2. Quais são as características familiares de pesquisadoras que se destacam na sua área profissional?
3. Durante a trajetória profissional, que fatores internos e/ou externos contribuíram e contribuem para o desenvolvimento do talento em pesquisadoras?
4. Que fatores internos e/ou externos inibiram ou inibem o desenvolvimento do talento em pesquisadoras, na sua trajetória profissional?
5. Qual o impacto de mulheres talentosas na sua dinâmica familiar?

## CAPÍTULO III

### MÉTODO

Esse capítulo descreve o método utilizado no presente estudo, destacando-se o delineamento, a caracterização das participantes, os instrumentos utilizados, os procedimentos de coleta e análise dos dados. Para responder às questões de pesquisa, decidiu-se pela adoção de abordagens qualitativa e quantitativa de pesquisa. De acordo com Tashakkori e Teddlie (2003), não existe método específico que seja mais apropriado. As vantagens de cada um podem ser reunidas em um mesmo programa de pesquisa buscando ampliar o conhecimento e não compensá-lo. “Um bom método será sempre aquele, que permitindo uma construção correta dos dados, ajude a refletir sobre a dinâmica da teoria” (Minayo & Sanches, 1993, p. 239).

#### **Delineamento**

Esse estudo foi conduzido em duas etapas. No primeiro momento, utilizou-se um delineamento descritivo no intuito de responder às questões de pesquisa 1, 2 e 3. A abordagem quantitativa se mostrou mais adequada por permitir um levantamento mais abrangente das características individuais, familiares e acadêmicas das participantes. Dessa maneira, foi possível traçar o perfil da pesquisadora de destaque no Brasil.

Na segunda etapa do estudo, optou-se por adotar uma abordagem qualitativa em função da natureza complexa do fenômeno investigado, buscando aprofundá-lo e compreendê-lo de acordo com o ponto de vista das participantes. Para responder as questões de pesquisa 4 e 5, a Teoria Fundamentada nos Dados - *Grounded Theory* - (Strauss & Corbin, 1990, 2008) foi empregada.

#### **Participantes**

Foram convidadas a participar desse estudo pesquisadoras que eram bolsistas de Produtividade em Pesquisa (PQ) na categoria 1, nível A, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). A bolsa PQ é destinada aos pesquisadores de diversas áreas que se destacam entre seus pares no que diz respeito à produção científica; formação de recursos humanos em nível de pós-graduação; contribuição científica, tecnológica e para inovação; coordenação ou participação principal em projetos de pesquisa; participação em atividades editoriais e de gestão científica; e

administração de instituições e núcleos de excelência científica e tecnológica (CNPq, 2008b).

São duas as categorias de bolsa de produtividade em pesquisa: 1 e 2. A condição definida para estar na categoria 1 é possuir o título de doutora, ou perfil científico equivalente por, no mínimo, 8 anos; ser brasileira, ou estrangeira com situação regular no país; e manter atividades acadêmicas e científicas vinculadas a instituição de pesquisa e ensino. Essa categoria é dividida em quatro níveis - A, B, C e D - sendo o nível 1A o mais elevado da hierarquia. A pesquisadora nível A, de acordo com a definição apresentada pelo CNPq, é aquela que extrapola os aspectos de produtividade, pois apresenta uma liderança significativa na sua área de atuação e na formação de recursos humanos. Além disso, possui capacidade de explorar novas fronteiras científicas. Em 2008, ano de início desse estudo, entre as 10.064 bolsas de produtividade (PQ) concedidas em todas as categorias e níveis, 1.034 foram para pesquisadores 1A. Desse subtotal, apenas 244 foram destinadas a pesquisadoras. Nota-se que do universo total de bolsas PQ ofertadas, as pesquisadoras 1A representam 2,42% (CNPq, 2008b, 2009).

Esse estudo foi realizado em dois momentos. No primeiro foi enviado um questionário eletrônico a todas as pesquisadoras de produtividade 1A. No segundo, entrevistas foram conduzidas com uma subamostra de pesquisadoras. Participaram da primeira fase desse estudo 111 pesquisadoras, aproximadamente 45,5% da população de mulheres bolsistas de produtividade 1A do CNPq. A idade média foi de 61,6 anos variando entre 44 a 85 anos. Do total de participantes, apenas 2 (1,8%) são estrangeiras, 13 (11,7%) brasileiras naturalizadas e 96 (86,5%) brasileiras natas.

Entre as participantes, apenas 5 (4,6%) não se graduaram no Brasil. Oitenta e três se graduaram em instituição pública brasileira e 23 em instituição particular. A maioria das pesquisadoras se graduou em instituições localizadas na região sudeste (n=84; 75%). As demais se graduaram na região sul (n=12; 11,1%), na região nordeste (n=9; 8,3%) e na região centro-oeste (n=1; p=0,9%). Nenhuma participante concluiu sua graduação em instituição da região norte do país.

Em relação à formação acadêmica e titulação das participantes, 50 (45%) possuem livre docência e 76 (68,5%) realizaram pós-doutorado - 67 (88,2%) no exterior e 9 (11,8%) em instituição brasileira pública de ensino superior. Trinta e cinco pesquisadoras concluíram seu doutorado no exterior, ao passo que 73 cursaram o doutorado em instituições nacionais, a maioria pública. Três pesquisadoras não possuem doutorado. Observou-se ainda que 85 (76,6%) têm também o título de mestre.

No que diz respeito às áreas de atuação das participantes, verificou-se que Ciências Humanas, Ciências Biológicas e Ciências da Saúde concentram a maior quantidade das pesquisadoras (ver Tabela 1). A grande maioria trabalha em instituições de ensino público (n=89). As demais estão vinculadas a instituições de ensino particular (n=13), instituição de pesquisa pública (n=7) e de pesquisa particular (n=2). A maior parte das participantes exerce suas atividades em instituições na região sudeste (n=89; 80,2%), seguida das regiões sul (n=11; 9,9%), nordeste (n=8; 7,2%) e centro-oeste (n=3; 2,7%). Nenhuma participante atuava, no momento do estudo, na região norte.

Tabela 1

*Distribuição das Pesquisadoras por Área de Atuação*

Área de Atuação	n (%)
Ciências Humanas	26 (23,4%)
Ciências Biológicas	20 (18%)
Ciências da Saúde	19 (17,1%)
Ciências Exatas e da Terra	9 (8,1%)
Linguística	9 (8,1%)
Letras e Artes	9 (8,1%)
Ciências Sociais Aplicadas	8 (7,2%)
Ciências Agrárias	7 (6,3%)
Engenharias	4 (3,6%)

A segunda fase do estudo contou com a participação de oito pesquisadoras, selecionadas aleatoriamente, que atuam nas seguintes áreas: Ciências Biológicas (n=2), Ciências Humanas (n=1), Ciências da Saúde (n=1), Ciências Agrárias (n=1), Engenharias (n=1), Letras e Artes (n=1), Linguística (n=1). A idade média das participantes foi de 63,2 anos, variando entre 55 e 74. Em relação à nacionalidade, 5 são brasileiras natas, 2 são brasileiras naturalizadas e 1 é estrangeira.

Das oito participantes entrevistadas, quatro são casadas, duas são viúvas, uma é divorciada e uma é solteira. Uma participante estava casada quando respondeu ao questionário (primeira etapa da coleta de dados), mas já havia se divorciado quando foi entrevistada. Duas participantes não possuem filhos.

## **Instrumentos**

Foram utilizados três instrumentos para a obtenção dos dados: (a) questionário sociodemográfico; (b) análise documental; e (c) entrevista semiestruturada.

**Questionário sociodemográfico.** O questionário foi elaborado pela autora desse estudo com o intuito de caracterizar as participantes do ponto de vista pessoal e familiar. A construção do questionário ocorreu em três etapas. Inicialmente foi realizada uma revisão de literatura para a elaboração dos itens, considerando-se o público-alvo, o objetivo e questões da pesquisa. De acordo com Günther (1999), não apenas os objetivos do estudo determinam as perguntas do instrumento, mas a população que ele irá alcançar. Posteriormente, o questionário foi analisado por integrantes de um grupo de pesquisa em criatividade e superdotação (professores, alunos de graduação e pós-graduação), com o objetivo de verificar a clareza e adequação das questões do instrumento. Essa análise possibilitou a alteração de alguns itens cuja versão final encontra-se no Anexo 1.

Por fim, um *webmaster* desenvolveu uma página eletrônica específica para a coleta de dados desse instrumento na Internet (ver Anexo 2). Essa página ficou hospedada no servidor da Universidade de Brasília no sítio <http://www.unb.br/ip/pos/projeto>. Os dados coletados foram gravados em um banco de dados vinculado à conta eletrônica do Instituto de Psicologia dessa universidade.

**Análise documental.** Essa análise foi realizada por meio de consultas ao sítio do CNPq e Currículo Lattes das pesquisadoras participantes. O CNPq desenvolveu uma base de dados de utilidade pública denominada Plataforma Lattes, cuja finalidade é padronizar o currículo dos pesquisadores brasileiros. O Currículo Lattes registra a vida pregressa e atual dos pesquisadores, sendo elemento indispensável à análise de mérito e competência dos pleitos apresentados a essa agência (CNPq, 2008a). Os dados obtidos do Lattes complementaram as informações do questionário sociodemográfico no que se refere ao percurso e produção acadêmico-profissional das participantes desse estudo.

Em relação ao Lattes, foram verificadas as seguintes informações: ano de conclusão da graduação; região e instituição de formação acadêmica (instituição de ensino superior pública ou particular); região e instituição que atua no momento; dados da titulação (mestrado, doutorado, pós-doutorado e/ou livre-docência); atuação em atividades administrativas no âmbito acadêmico; número de artigos publicados em periódicos e em anais; organização e/ou edição de livros; número de capítulos publicados em livros;

número de trabalhos apresentados; participação e/ou organização de eventos; número de orientações concluídas e em andamento.

**Entrevista semiestruturada.** Foram utilizadas entrevistas semiestruturadas com o objetivo de complementar as informações coletadas a partir do questionário e análise documental. Segundo Minayo (1996), o que torna a entrevista instrumento privilegiado de coleta de informações é a possibilidade de produção de conteúdos fornecidos diretamente pelos sujeitos envolvidos no processo. Na entrevista semiestruturada, o pesquisador tem uma lista de questões ou tópicos que irão nortear a sua condução. Há uma flexibilidade, visto que as questões não precisam seguir a ordem prevista e novas questões poderão ser formuladas no decorrer da entrevista.

Para a construção do roteiro de entrevista, foi realizado um estudo piloto com uma pesquisadora com características semelhantes às do público-alvo da pesquisa (bolsista 1A do CNPq). Desse modo, foi verificada a clareza das questões e o tempo necessário à realização da entrevista. Algumas questões foram reformuladas com base nas sugestões da pesquisadora. A versão final do roteiro de entrevista incluiu seis tópicos: perfil da pesquisadora de destaque no Brasil, trajetória profissional, características individuais, características da família de origem, características da família atual e outros temas (ver Anexo 3).

## **Procedimentos**

**Primeira etapa.** Inicialmente, o projeto de pesquisa foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa, da Faculdade de Ciências da Saúde, da Universidade de Brasília. Após aprovação, foi realizada uma identificação de pesquisadoras bolsistas de produtividade 1A, por meio de acesso ao sítio do CNPq.

**Segunda etapa.** Uma carta convite para participação no estudo foi enviada por correio eletrônico a todas as pesquisadoras 1A do Brasil. Nessa carta havia uma descrição do projeto de pesquisa e um *link* para o sítio do questionário (<http://www.unb.br/ip/pos/projeto/>). Assim que o *link* era acessado, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido era visualizado conforme ilustrado na Figura 2. O conteúdo completo desse documento encontra-se no Anexo 4.

Ao final dessa página, havia um ícone com as opções “Aceito participar” e “Não aceito participar”. Caso a pesquisadora decidisse não participar da pesquisa, ela era

encaminhada a uma página de agradecimento. Entretanto, se a pesquisadora desejasse participar, ao clicar na opção adequada, ela era encaminhada para a página do questionário.

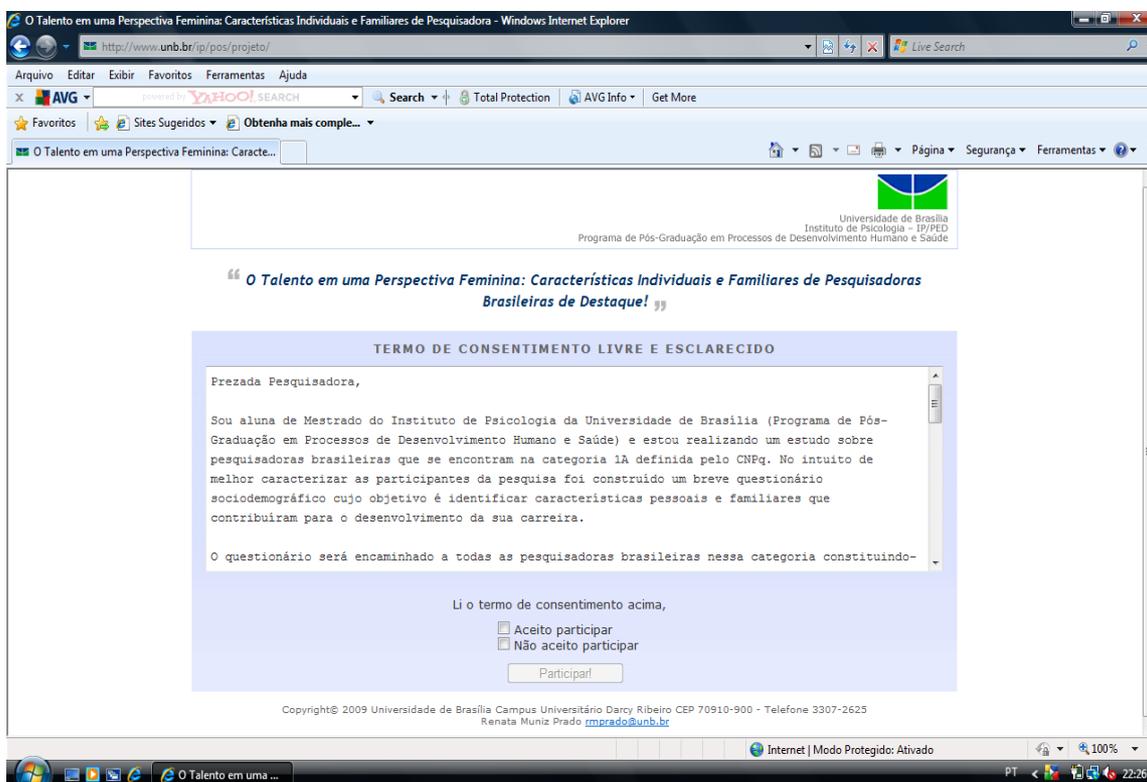


Figura 2. Página inicial – termo de consentimento livre e esclarecido.

**Terceira etapa.** No questionário respondido pelas participantes, havia um campo no qual elas poderiam indicar se tinham interesse em participar da etapa seguinte do estudo (realização de entrevistas). Das 111 respondentes, 33 (29,7%) informaram não ter interesse em participar da entrevista e 78 (70,3%) pesquisadoras se disponibilizaram a contribuir nessa etapa. Então, foi enviada uma mensagem por correio eletrônico para as participantes que demonstraram interesse em participar das entrevistas, convidando-as para essa fase do estudo. Foram obtidas quarenta e sete respostas. Entre essas, foram convidadas oito pesquisadoras, selecionadas por meio de sorteio, para a realização da entrevista.

**Quarta etapa.** Por fim, foram realizadas oito entrevistas que ocorreu em uma das três modalidades: face a face, com base na proximidade geográfica; comunicação virtual via internet, a partir do horário disponibilizado pela participante; e respostas por escrito, com base no interesse da participante. Apesar da superficialidade desse último tipo de entrevista, pela falta de interação entre entrevistador e entrevistado, os dados foram considerados, pois se percebeu nas respostas uma espontaneidade e abertura que não foi possível na etapa da realização do questionário. Tanto as entrevistas face a face quanto as virtuais tiveram uma duração aproximada de 100 minutos. Três entrevistas foram presenciais e três foram realizadas por meio de comunicação virtual, via internet, através do software *Skype*. Esse é um programa gratuito que permite a comunicação instantânea de voz e/ou vídeo entre os usuários do *software* (Skype, 2009).

**Quinta Etapa.** As entrevistas foram gravadas em formato MP3 e transcritas posteriormente para a análise de conteúdo. Quanto às entrevistas cujas respostas foram apresentadas por escrito, o roteiro foi encaminhado via correio eletrônico e respondido por duas pesquisadoras. Os dados dessa etapa foram categorizados e apreciados por um juiz, constituindo então o eixo da análise.

### **Análise de Dados**

Os dados de pesquisa relativos às questões 1, 2 e 3 foram analisados por meio de estatística descritiva. Foi utilizado o pacote estatístico SPSS 17.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*), onde foi verificada a frequência e porcentagem. Para responder as questões de pesquisa 4 e 5 foi realizada uma análise qualitativa com base na Teoria Fundamentada nos Dados de Strauss e Corbin (2008). Esse tipo de análise é o “processo não-matemático de interpretação, feito com o objetivo de descobrir conceitos e relações nos dados brutos e organizar esses conceitos e relações em um esquema explanatório teórico” (p. 24). Dessa maneira é possível fundamentar os resultados nos dados coletados e não apenas pela literatura existente. A análise constitui então a fase central do estudo já que a teoria emerge dos dados.

O conceito oriundo da sistematização dos dados coletados é a unidade de análise nessa abordagem. Os dados provenientes das entrevistas foram organizados em um esquema classificatório em que foram consideradas suas propriedades e dimensões. Esse agrupamento possibilitou o surgimento de categorias. As relações estabelecidas entre essas categorias se configuraram na etapa final dessa análise, em que o conjunto de resultados favoreceu uma descrição cuidadosa sobre o fenômeno estudado.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

Nesse capítulo são apresentados os resultados que descrevem as características individuais e familiares de pesquisadoras eminentes no Brasil (bolsista PQ 1A do CNPq). A estrutura de apresentação está de acordo com as etapas da coleta de dados do estudo.

#### **Resultados da Primeira Etapa**

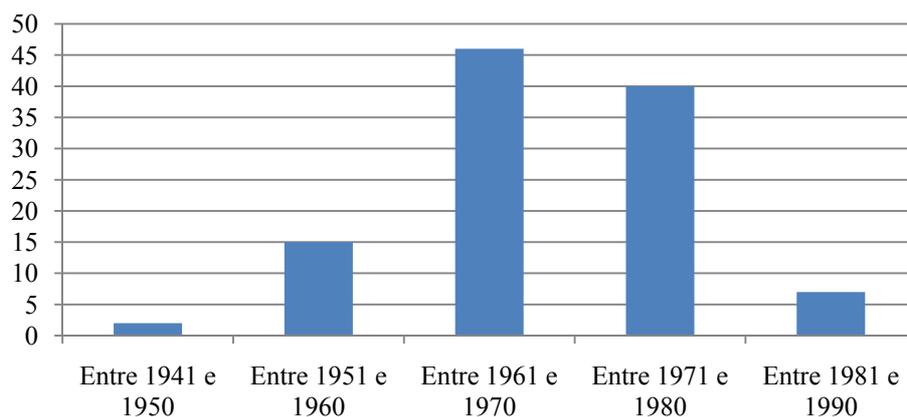
Essa seção descreve os resultados referentes às questões de pesquisa 1, 2 e 3, obtidos por meio do questionário sociodemográfico e análise do Currículo Lattes das pesquisadoras participantes da primeira etapa da coleta de dados.

#### ***Questão 1: Qual o Perfil da Pesquisadora de Destaque no Brasil?***

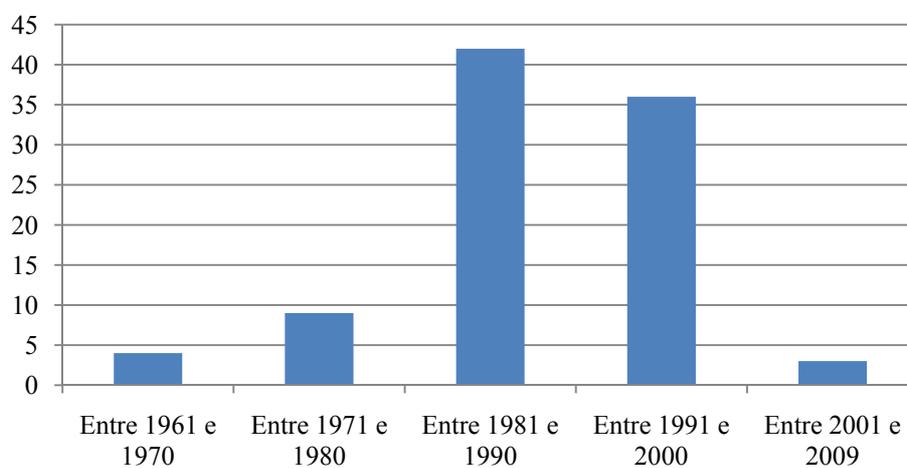
Para obter essa informação foram investigados fatores acadêmicos e profissionais das pesquisadoras participantes como ano de conclusão do curso de graduação, ano em que as participantes se tornaram pesquisadoras do CNPq e bolsistas PQ na categoria 1A, horas semanais dedicadas às atividades de pesquisa, atuação em outras atividades além de pesquisa, produções bibliográficas e técnicas, participação em eventos e orientações realizadas.

A mediana do ano de conclusão do curso de graduação das participantes foi 1969, variando entre 1946 e 1987. Apenas uma participante não relatou essa informação. Em relação ao ano em que as participantes se tornaram pesquisadoras do CNPq, nota-se que ocorreu, de acordo com a mediana, em 1989, variando entre 1962 e 2005. Dezesete participantes não responderam a essa questão. Além disso, observou-se segundo a mediana, que as participantes se tornaram pesquisadoras PQ 1A do CNPq no ano de 2001, variando entre 1976 e 2009. Dezesesseis participantes não informaram esse dado.

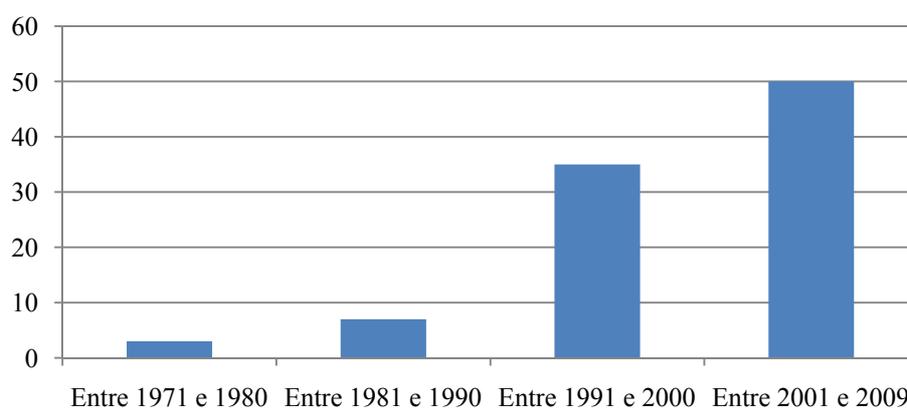
Se compararmos as medianas dos anos de conclusão do curso de graduação ( $Md=1969$ ) e ano em que se tornaram pesquisadoras PQ 1A do CNPq ( $Md=2000$ ), verifica-se uma diferença de 32 anos. Ou seja, essas pesquisadoras levaram um período de aproximadamente três décadas para alcançarem o topo da carreira em suas respectivas áreas de atuação. Para melhor ilustrar esses dados veja as Figuras 3, 4 e 5.



*Figura 3.* Distribuição das participantes por ano de conclusão de curso de graduação.



*Figura 4.* Distribuição das participantes pelo ano em que se tornaram pesquisadoras do CNPq.



*Figura 5.* Distribuição das participantes pelo ano em que se tornaram bolsista PQ 1A do CNPq.

A respeito da quantidade de horas semanais dedicadas às atividades de pesquisa, observa-se uma variabilidade entre as respostas: 40 (36%) pesquisadoras indicaram trinta horas, 33 (29,7%) relataram um total de vinte horas, 23 (20,7%) apontaram um total de quarenta horas, 6 (5,5%) dedicam entre 50 e 80 horas, 5 (4,5%) dedicam menos de vinte horas e, por fim, 4 (3,6%) pesquisadoras dedicam acima de 80 horas semanais às suas atividades de pesquisa.

A maioria das participantes desse estudo atua ou já atuou em atividades além da pesquisa e ensino, geralmente em atividades administrativas como cargos de direção de instituto, departamento ou laboratório; em conselhos, comissões ou consultoria; em serviços técnicos especializados; treinamentos; e atividades de extensão universitária. Apenas dezesseis pesquisadoras nunca atuaram em outras atividades além da pesquisa e ensino. Nessa direção foi investigada a quantidade aproximada de dedicação às atividades profissionais excluindo as atividades de pesquisa. A maioria das participantes relatou despende entre vinte e trinta horas semanais a essas atividades (ver Tabela 2). Do total de participantes apenas uma não respondeu a esse item.

Tabela 2

*Distribuição Aproximada de Horas Semanais Dedicadas às Atividades de Pesquisa e Profissionais*

Horas Semanais	<i>Atividades de Pesquisa</i>	<i>Atividades Profissionais</i>
Menos de 20 horas	5	17
20 horas	33	39
30 horas	40	35
40 horas	23	10
50 horas	3	7
60 horas	2	0
80 horas	1	1
Acima de 80 horas	4	1
n	111	110

*Nota.* n=número de respondentes.

O número de produções bibliográficas e de suas atuações em eventos variou bastante entre as participantes. A produção bibliográfica abarcou artigos completos publicados em periódicos, organização e edição de livros, capítulo de livros, e artigos

completos publicados em anais de eventos. Em relação aos eventos, foi investigado o número de participações, organizações e apresentações de trabalhos. Na Tabela 3 são reportados os dados relativos a publicações e atuações em eventos.

Tabela 3

*Total, Média, Desvio-padrão, Numero Mínimo e Máximo das Publicações das Pesquisadoras e de suas Atuações em Eventos*

Publicações/Eventos	n	M	DP	Min	Max
Artigos Completos Publicados em Periódicos	111	82,2	56,8	13	329
Artigos Completos Publicados em Anais de Eventos	108	26,2	41,2	0	230
Capítulo de Livros	109	21,9	19,4	0	107
Organização e Edição de Livros	108	7,8	9,7	0	45
Apresentação de Trabalho	96	47,2	63,3	0	333
Participação em Eventos	102	69	57,9	1	264
Organização de Eventos	104	8,2	12,7	0	106

*Nota.* n=número de respondentes.

Também foram coletadas informações sobre as orientações e supervisões de doutorado, mestrado, conclusão de curso e iniciação científica (ver Tabela 4). Todas as participantes já orientaram ou orientam alunos de mestrado, sendo a média de 21 orientações, variando entre 3 e 93. Os resultados indicaram que as pesquisadoras orientaram, em média, 16 alunos de doutorado, 16 bolsistas iniciação científica e 5 graduandos (trabalhos de conclusão de curso).

Tabela 4

*Total, Média, Desvio-padrão, Numero Mínimo e Máximo das Orientações Realizadas*

Orientações Realizadas	n	M	DP	Min	Max
Orientações de Doutorado	111	16,2	10,6	0	81
Orientações de Mestrado	111	21,3	14,7	3	93
Orientações de Iniciação Científica	106	15,5	16,3	0	93
Orientações de Conclusão de Curso	102	5,3	9,0	0	55

*Nota.* n=número de respondentes.

***Questão 2: Quais são as Características Familiares de Pesquisadoras que se Destacam na sua Área Profissional?***

As respostas para essa questão foram divididas em duas categorias: família de origem e família atual. Os dados investigados relativos à família de origem foram: posição na família, nível de escolaridade da mãe e do pai, ocupação da mãe e do pai, e importância dada à família no desenvolvimento da carreira da participante. A família atual foi descrita com base no estado civil, número de filhos (caso se aplique), proporção de tempo dedicado à família, e importância da família atual no desenvolvimento da carreira.

Quanto à posição na família, 45 (40,5%) pesquisadoras são primogênicas, 38 (34,2%) ocupam outras posições como filha do meio ou segunda de quatro filhos, 19 (17,1%) são caçulas e 9 (8,1%) pesquisadoras são filhas únicas. Em relação ao nível de escolaridade dos pais, a grande maioria tinha ensino médio (n=29), ensino superior (n=38) ou pós-graduação (n=10). Por outro lado, no que diz respeito ao nível de escolaridade das mães, a maior parte tinha o ensino fundamental (n=38) ou o ensino médio (n=45) (ver Tabela 5).

Tabela 5

*Frequência do Nível de Escolaridade dos Pais e Mães das Participantes (n=111)*

Nível de Escolaridade	Mães	Pais
Ensino Fundamental	38	30
Ensino Médio	45	29
Ensino Superior	20	38
Pós-graduação	3	10
Outro	5	4

*Nota.* n=número de respondentes.

Sobre a ocupação das mães das pesquisadoras, a maioria dedicava-se ao trabalho doméstico não remunerado (n=68) ou atuava como professora (n=22). O grupo dos pais das participantes apresentou uma gama diversificada de ocupações. As profissões mais mencionadas foram comerciante (n=14), advogado (n=11), bancário (n=10), empresário (n=9), engenheiro (n=9) e funcionário público (n=7). Uma participante não respondeu a esse item.

As ocupações das mães e dos pais foram categorizadas de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações<sup>1</sup> - CBO 2002. Porém, segundo essa classificação, a atividade doméstica geralmente exercida pela mulher não se configura como emprego ou algo semelhante. Em virtude disso, foi necessário acrescentar o item Grupo 10, referente ao trabalho doméstico não remunerado, para abranger esse grupo (ver Tabela 6).

---

<sup>1</sup> De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO 2002, ocupação é a agregação de empregos ou situações de trabalho, com ou sem vínculo empregatício, similares quanto às atividades realizadas e competências mobilizadas para seu desempenho. Assim, as ocupações são agregadas em grupos de base ou família ocupacional, constituindo as dez categorias, ou grandes grupos ocupacionais, apresentadas na Tabela 6.

Tabela 6

*Frequência das Ocupações dos Pais e Mães das Participantes*

Ocupação	Mães	Pais
Grande Grupo 0	0	2
Forças Armadas, Policiais e Bombeiros Militares		
Grande Grupo 1	1	35
Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes		
Grande Grupo 2	30	30
Profissionais das ciências e das artes		
Grande Grupo 3	3	1
Técnicos de nível médio		
Grande Grupo 4	0	10
Trabalhadores de serviços administrativos		
Grande Grupo 5	2	13
Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados		
Grande Grupo 6	1	10
Trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca		
Grande Grupo 7	1	3
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais1		
Grande Grupo 8	1	1
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais2		
Grande Grupo 9	3	5
Trabalhadores de manutenção e reparação		
Grupo 10	68	0
Trabalhador doméstico não remunerado		
n	110	110

*Nota.* n=número de respondentes.

As participantes também foram solicitadas a atribuir níveis de importância a suas famílias (origem e atual) para o desenvolvimento de sua carreira de pesquisadora. Quanto à família de origem, 43 (38,7%) participantes responderam que a família foi muito importante, 34 (30,6%) revelaram que a família foi importante, 17 (15,3%) atribuíram

pouca importância à família de origem e 16 (14,4%) participantes relataram que a família não foi importante. Uma participante não informou esse dado. Em relação à família atual, 61 (55%) participantes responderam que ela é muito importante, 27 (24,3) consideraram-na importante, 12 (10,8%) atribuíram pouca importância e 5 (4,5%) participantes alegaram que a família atual não é importante para o desenvolvimento de suas respectivas carreiras. Seis participantes não responderam a esse item.

Relacionado ao estado civil das pesquisadoras, 58 (52,3%) são casadas ou possuem união estável, 24 (21,6%) são divorciadas ou separadas, 16 (14,4%) são solteiras, e 11 (9,9%) pesquisadoras são viúvas. Duas participantes não informaram esse dado. Do total de participantes, 85 (76,6%) possuem filhos, sendo que 40 (47,1%) possuem dois filhos, 20 (23,5%) três filhos, 19 (22,4%) um filho, e 6 (7%) possuem mais de três filhos.

Por fim, foi solicitado às participantes que informassem a porcentagem aproximada de dedicação do seu tempo no período de um ano para as áreas familiar, profissional, pessoal e social. A maioria das pesquisadoras 1A do CNPq dedica de 10 a 30% do seu tempo anual à família. É interessante notar que mais tempo é dedicado à vida profissional em comparação ao tempo despendido com a família, vida pessoal e social (ver Tabela 7 e Figura 6).

Tabela 7

*Frequência da Proporção de Tempo Dedicada à Área Familiar, Pessoal, Profissional e Social*

Proporção de Tempo	Familiar	Pessoal	Profissional	Social
0%	0	3	0	7
10%	20	65	0	79
20%	39	29	0	14
30%	29	9	11	0
40%	13	1	20	0
50%	3	2	32	1
60%	3	0	60	1
70%	0	0	21	0
80%	1	0	4	0
n	108	109	108	102

*Nota.* n=número de respondentes.

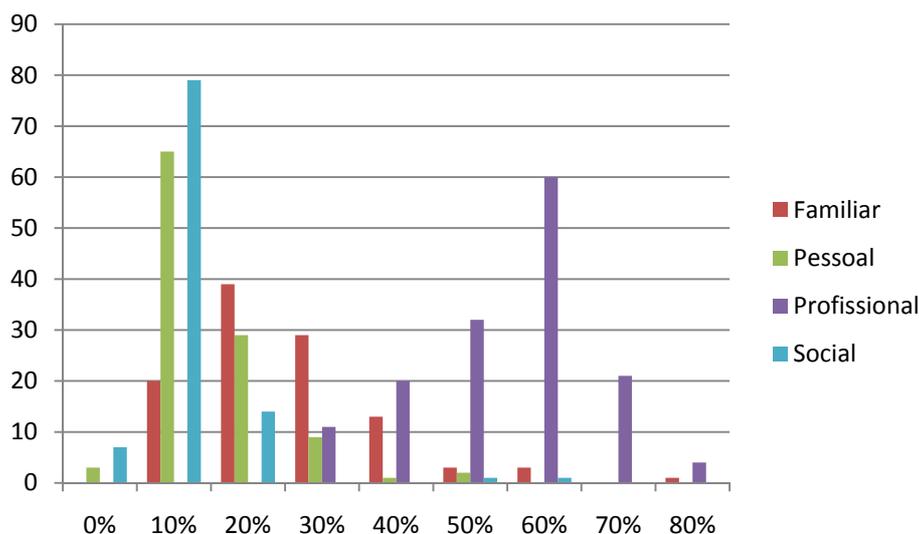


Figura 6. Proporção de Tempo Dedicado à Vida Familiar, Pessoal, Profissional e Social.

***Questão 3: Durante a Trajetória Profissional, que Fatores Internos e/ou Externos Contribuíram e Contribuem para o Desenvolvimento do Talento em Pesquisadoras?***

Quanto aos fatores internos, as pesquisadoras citaram com maior frequência o prazer em relação ao que faz ( $f=98$ ; 88,3%) e a dedicação ( $f=93$ ; 83,8%). Em seguida, foram mencionadas a curiosidade, a determinação e a iniciativa ( $f=66$ ; 59,5% cada). Outros fatores que se destacaram, sendo muito citados pelas participantes, foram persistência ( $f=56$ ; 50,5%), organização, ( $f=52$ ; 46,8%), independência, ( $f=51$ ; 45,9%), e coragem pra correr riscos ( $f=46$ ; 41,4%). Os fatores internos menos ressaltados foram habilidade inata ( $f= 3$ ; 2,7%) e inspiração ( $f=9$ ; 8,1%) (ver Tabela 8).

Tabela 8

*Frequência e Porcentagem de Respostas sobre Fatores Internos Associados ao Desenvolvimento do Talento de Pesquisadoras IA do CNPq*

Fatores Internos	Frequência	Porcentagem
Prazer no que faz	98	88,3%
Dedicação	93	83,8%
Curiosidade	66	59,5%
Determinação	66	59,5%
Iniciativa	66	59,5%
Persistência	56	50,5%
Organização	52	46,8%
Independência	51	45,9%
Coragem pra correr riscos	46	41,4%
Criatividade	41	36,9%
Otimismo	39	35,1%
Autocrítica	36	32,4%
Paciência	35	31,5%
Autoconfiança	33	29,7%
Dedicação integral	32	28,8%
Intuição	30	27,0%
Planejamento	26	23,4%
Talento	26	23,4%
Foco	23	20,7%
Preparação	22	19,8%
Flexibilidade	21	18,9%
Abdicar da vida pessoal em favor da profissional	15	13,5%
Inspiração	9	8,1%
Habilidade inata	3	2,7%

Correspondente aos fatores externos, os mais citados foram possuir modelos no início da carreira (f=42; 37,8%), excelente formação (f=38; 34,2%), apoio familiar (f=36; 32,4%) e parceria do cônjuge (f=32; 28,8%). Os menos destacados foram sorte (f=8; 7,2%), encorajamento externo (f=4; 3,6%) e pressão social (f=2; 1,8%) (ver Tabela 9).

Tabela 9

*Frequência e Porcentagem de Respostas sobre Fatores Externos Associados ao Desenvolvimento do Talento de Pesquisadoras IA do CNPq*

Fatores Externos	Frequência	Porcentagem
Possuir modelos no início da carreira	42	37,8%
Excelente formação	38	34,2%
Apoio familiar	36	32,4%
Parceria do cônjuge	32	28,8%
Ter relacionamentos satisfatórios	27	24,3%
Ligar-se a um pesquisador mais experiente	21	18,9%
Fazer doutorado na idade mais precoce possível	15	13,5%
Sorte	8	7,2%
Encorajamento externo	4	3,6%
Pressão social	2	1,8%

### **Resultados da Segunda Etapa**

Essa seção se refere aos resultados relativos às entrevistas semiestruturadas realizadas na segunda etapa da coleta de dados. Procedeu-se à codificação aberta por meio da análise linha por linha. De acordo com Strauss e Corbin (1990, 2008), essa é a forma que mais consome tempo por envolver exame detalhado de dados, frase por frase, e algumas vezes palavra por palavra, no entanto é a que geralmente oferece o melhor resultado. São considerados nessa etapa os resultados apontados que respondem as questões de pesquisa 4 e 5.

#### ***Questão 4: Que Fatores Internos e/ou Externos Inibiram ou Inibem o Desenvolvimento do Talento em Pesquisadoras, na sua Trajetória Profissional?***

Foi solicitado às participantes que falassem sobre suas características pessoais, familiares e trajetória profissional a fim de identificar as barreiras presentes nesse processo. As respostas evidenciaram fatores inibidores comuns de ordem individual, como traços de personalidade, atitudes e comportamentos específicos; e de ordem ambiental, relativos a características da sociedade, clima sociocultural, e condições de trabalho. Esses dados foram agrupados em duas categorias, barreiras internas e barreiras externas.

Entre as barreiras internas, os temas (ou subcategorias) que tiveram maior frequência foram estresse, conflito carreira e família, tendência ao perfeccionismo ou nível elevado de exigência, e atribuição do sucesso ao esforço e dedicação excessiva, ao invés de também incluir as próprias habilidades e aptidões. Os temas mais mencionados referentes às barreiras externas foram: estereótipo social da mulher, condições de trabalho, responsabilidades familiares e falta de tempo. Com a finalidade de manter em sigilo a identidade das participantes elas serão identificadas ao longo dessa seção por pesquisadora 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8.

**Barreiras Internas.** As falas indicaram incômodo e exaustão resultantes da sobrecarga e condições de trabalho, entre a maioria das participantes, em diversos momentos da entrevista. A sobrecarga quantitativa, como o excesso de tarefas realizadas, foi mais evidente que a qualitativa (quando se depara com demandas além de suas habilidades ou aptidões). Ao serem perguntadas sobre o que significa ser pesquisadora no Brasil foi evidenciado o estresse gerado pela excessiva demanda e pressão que a carreira acadêmica lhes impõe. Com relação a esse fator a pesquisadora 2 esclarece:

Procuro fazer milagres, requer materiais permanentes, de elevado custo, buscando recursos através das agências de fomento, pode até dizer que competimos internacionalmente, mas com muita dificuldade! Não é fácil, pois fazemos tudo, é com muita dificuldade, mas faz parte da nossa carreira!

Já a pesquisadora 3 expôs sua indignação com a postura de muitos professores universitários, pois pressionados pelas agências de fomento imprimem essa pressão na relação com seus alunos, gerando um efeito estressor adicional.

A [universidade] está se transformando numa universidade medíocre, pois o professor está mais focado em massacrar pessoas do que dar asas à liberdade! Existem dois tipos de professores: um que lembra como foi sua trajetória e outro que esquece... Eu conheço professores do meu departamento que levaram dez anos pra finalizar o doutorado e pressionam os estudantes pelo índice da CAPES a terminarem em quatro anos. Esqueceram que foram retardatários, e chegaram lá! Cada um tem um caminho... Terminei o doutorado em 4 anos, e pra minha geração é muito cedo!

A pesquisadora 4 verbalizou sua satisfação e realização profissional, mas também sinalizou que gostaria de ter menor carga de trabalho: “Tudo está bom, só gostaria de trabalhar menos e poder passar umas tardes em casa ou fazendo compras.” As pesquisadoras 5 e 7 associaram sua atividade profissional a uma luta: “você precisa estar preparada pra lutar”, e “uma luta constante para poder acompanhar o progresso da ciência”.

A dificuldade em conciliar vida familiar e profissional, relatada pelas participantes, se configurou na subcategoria conflito carreira e família. A pesquisadora 8 justificou que “para a pesquisadora [mulher] se torna mais difícil pois a família exige muita atenção...procuro conciliar mas nem sempre é possível”. Duas pesquisadoras ficaram grávidas no período do doutorado e informaram que precisaram de uma rede social de apoio para concluírem. A título de ilustração, seguem algumas verbalizações:

Em 1979 tive minha primeira filha e quando tive a segunda em 1983 estava no doutorado e conciliar doutorado e recém-nascido não foi fácil, o desafio era muito grande! As pessoas diziam que não ia conseguir! Sempre precisei de pessoas pra dar um apoio, até o colegial, quando ficaram mais independentes (pesquisadora 2).  
Aí teve uma peça fundamental que se chama minha mãe!...Tenho dois filhos, uma menina e um menino (meu filho foi pra creche desde seis meses)... A minha mãe sempre reforçou a importância do capital intelectual... Quando meu filho nasceu estava fazendo minha tese de doutorado. Aqui cheguei, agora não vou viajar... vou ter o bebê... e durante todo o período de escrever a tese estive grávida... me lembro com uma barriga gigantesca, buscando na gaveta do catálogo no chão... tive o bebê, e ia na aula, seminários com ele no canguru, amamenteei em sala de aula (pesquisadora 3).

A pesquisadora 1 descreve processo semelhante. “Eu tenho duas filhas, quando elas eram pequenas era uma dificuldade ser mãe, professora e pesquisadora. Quando voltava pra casa era dedicação integral às crianças até elas ficarem independentes”.

Outro fator apontado nas entrevistas, e que em alguns momentos pode ser considerado como barreira, foi a tendência ao perfeccionismo, ou nível elevado de exigência. Os relatos das pesquisadoras evidenciaram forte influência do ambiente familiar no desenvolvimento desse atributo. A pesquisadora 4 exemplifica esse fator ao falar sobre sua trajetória acadêmica e atuação no ambiente de trabalho:

Expressamente proibido faltar às aulas ou faltar com respeito aos professores. Lavagem cerebral: o estudo é a coisa mais importante da vida. Primeiro o dever, depois o prazer....Fui muito apreciada pelos meus pais e muito elogiada pela família por ser estudiosa, isso me estimulava ainda mais. Sempre adorei ir à escola e estudar. Minha nota tinha que ser dez, ou próximo a isso.... Sou extremamente exigente no laboratório. Gosto de limpeza e organização no laboratório. Exijo respeito no ambiente de trabalho, odeio fofocas. Só trabalho com gente que ama o que faz e é trabalhadora como eu.

A pesquisadora 2 fez uma declaração semelhante, ao ser perguntada sobre suas características pessoais e familiares:

Embora minha família sempre fosse muito simples, fomos muitos unidos...é um fator muito importante em termos de equilíbrio familiar. Meus pais sempre exigiam a dedicação naquilo que fizesse, se escolheu fazer algo que fizesse direito, no sentido correto, da melhor forma possível... persistência [respondendo sobre suas características] sou muito pelo lado da perfeição, gosto de fazer as coisas certas, procuro pensar muito, sempre direciono as minhas decisões pelo lado positivo.

Todas as participantes enfatizaram a dedicação e o esforço para alcançarem a posição profissional que possuem. Porém apenas uma pesquisadora fez menção às suas habilidades, aptidões ou vocação relativa às suas trajetórias profissionais. Foi incluída então como subcategoria das barreiras internas a atribuição do sucesso ao esforço versus aptidão. A pesquisadora 7 por exemplo, considerou seu processo de ascensão longo e fruto de muita luta e suor. O relato da pesquisadora 2 exemplifica esse fator:

Trabalhar, trabalhar, trabalhar muito..., agora isso me custou muito, porque precisei de muita dedicação, a manhã começa 7 horas da manhã e só termina 1 a 2 da manhã até conseguir cumprir com todas as atividades. Trabalhando muito, direto! Sempre em paralelo atividade de pesquisa e ensino, precisa muita dedicação.

**Barreiras Externas.** O tema que expressou a barreira externa mais recorrente nas respostas foi a influência do estereótipo acerca dos papéis sociais desempenhados pela mulher. A pesquisadora 4 revelou que “ser jovem e bonita foi uma barreira, pois muitos não acreditavam ser possível ser boa pesquisadora com estes atributos”. A pesquisadora 1 relatou a dificuldade em ser pesquisadora na região em que morava.

“No princípio a mudança para [cidade] foi uma barreira e é uma barreira ainda, pois aqui ser mulher ainda não é tão fácil! Por isso você acaba tendo que desenvolver uma atitude mais rigorosa, mais rígida pra ganhar seu espaço (...) nós matamos o leão todo dia pra poder sobreviver, mas graças a Deus deu certo. Eu pratico Yoga, nas horas das crises vou fazer minhas meditações, aí lhe digo como isso é importante! Você tem que buscar uma energia positiva, se estão querendo te derrubar, então se agarra no outro lado. ... Com um tempo tendo que ter uma garra forte acabo sendo um pouco autoritária, é um defeito que quero controlar mas confesso que não consigo. Isso em decorrência de querer puxar ... acaba desenvolvendo algumas coisas que nem sempre são as melhores.”

A pesquisadora 2, apesar de ter recebido muito apoio e incentivo na sua trajetória profissional, lidou com esse preconceito durante o doutorado “O desafio foi muito grande, as pessoas diziam que não ia conseguir porque tinha filhos”. A pesquisadora 3 expôs de maneira interessante que se considera uma pesquisadora feminina, nunca se masculinizou. Apesar do estereótipo cultural da mulher pesquisadora não ter afetado seu comportamento, ela relata que muitas colegas modificaram suas atitudes para obter prestígio nas suas áreas.

Eu vejo colegas que pensam que para conseguir prestígio e consideração na área delas precisam vestir a carcaça de general, tem que se masculinizar na voz, na maneira de se comportar... Minha felicidade não vai por aí... Sou infantil! Nunca abandonei minha criança interior!

Esta pesquisadora diz que “ser feminina é dedicar uma parte do seu tempo, sua energia mental e psíquica a pensar para o outro, cuidar. Pensa para si e pensa para o outro, em todos os sentidos”.

Outro tema que apresentou alta frequência na fala das participantes diz respeito aos impedimentos na sua carreira por conta das responsabilidades familiares. A pesquisadora 5 não possui filhos, mas relata ter voltado do exterior para acompanhar a mãe que estava doente, assim como não realizou o pós-doutorado no período em que o pai estava doente. Nessa direção a pesquisadora 6 declara que, apesar do apoio recebido pelos familiares, só pôde se entregar com mais afinco à sua profissão quando seus filhos já estavam crescidos:

Minha família sempre me apoiou na minha vida acadêmica e profissional; meu marido também, depois que me casei; e meus filhos, sempre; desde que eram pequenos; até hoje....Sempre coloquei minha vida familiar (ou seja, meu marido,

meus filhos e minha casa) acima de minha vida profissional. Durante uns vinte anos só trabalhei à noite (até altas horas da madrugada – quando lia, escrevia, pesquisava) – reservando o dia, os fins de semana, as férias, para eles....Só comecei a participar de atividades extraordinárias, viagens de trabalho, congressos, bancas, quando meus filhos já voavam com suas próprias asas.

Outra barreira externa presente na fala das pesquisadoras se refere às condições de trabalho em diversos aspectos como obter recursos por meio das agências de fomento, lidar com falta de infraestrutura de pessoal e de professores despreparados, bem como administrar as três atividades essenciais à vida acadêmica (pesquisa, ensino e extensão). A fala da pesquisadora 1 exemplifica esse fator:

Ser pesquisadora no Brasil é um *stress*, porque as condições de trabalho são muito difíceis, é como se dizem, você tem que trabalhar... plantar cana, colher e chupar a cana. Isso torna-se um stress muito grande e a burocracia mais ainda! Ontem mesmo esbarrei numa... fui buscar um talão de cheque para o projeto e descobri que não posso mais tirar talão porque um pesquisador passou um cheque sem fundo então todos os talões de cheque estão bloqueados... isso não é um stress? ... A burocracia tanto dentro da universidade quanto em manuseio de recurso, infraestrutura de pessoal, não temos técnicos devidamente preparados... isso dificulta comparado aos colegas no exterior, que tem uma infraestrutura muito melhor que a nossa”.

A reflexão da pesquisadora 3 sobre a relação professor-aluno e sobre as avaliações da CAPES ilustra com excelência as barreiras externas.

Se o professor no espaço de sala de aula favorece o que eles [o aluno] tem, para onde eles vão... os professores querem afirmar o seu poder sobre os alunos, se ele forma autor e não ovelha, aí transformaria totalmente a educação brasileira... Eu acho que tem que existir avaliação, mas nos moldes que as avaliações tem sido feitas vão acabar com a qualidade da produção, até porque não mede qualidade, só mede qualidade lá na influência! Para o recurso que o Brasil está colocando em ciência e tecnologia, a influência do Brasil no mundo tem sido pouca! Exigindo da pessoa uma dimensão exterior da produtividade, quantidade. Nós não fazemos influência por quantidade, a influência se faz pela qualidade, se não há um tempo de ruminação, ensimesmamento...não há uma verdadeira reflexão que permite

acompanhar o pesquisador nesse tempo de formação, esse tempo inicial, você pode ver a forma como ele está crescendo... como está crescendo sua imaginação, a avaliação deveria estar sendo feita em outro sentido.... Agora eu vejo que nós abrimos o caminho para a liberdade feminina e a entrar no mundo da academia! Mas as mulheres de hoje têm uns problemas piores, sobretudo aqui no Brasil, essas medições... de não se dar tempo a pessoa se escutar, ver, pensar, essa coisa da produtividade... eu acho que o pensar tem uma dimensão de ensimesmamento... quando você escreve, dá forma as ideias, chega as palavras... e isso depende que você tenha tempo pra si ensimesmar! Todo produto hoje tem que ter uma validação exterior imediata, e isso está diminuindo a qualidade da produção e não aumenta... esse sistema, projeto-relatório, projeto-relatório... é letal para o tipo de tempo que o intelectual realmente necessita, é não estar pensando em nenhuma exterioridade, é o tempo de ruminação... Eu tenho pena dessas novas colegas, elas não vão ter muita paz! Antes das avaliações da CAPES eu tinha tempo pra mim, para eu entender... formando um perfil, uma personalidade autoral! Essa geração nova não vai ter, é uma máquina de exterioridade, é outra forma de inteligência, a que vai pra fora e a que cresce de dentro, no interior da pessoa!

O impacto da falta de tempo na trajetória profissional das participantes foi destacado e ressaltado como barreira tanto na carreira quanto na vida pessoal e familiar. Para ilustrar esse fator seguem alguns relatos:

Se eu tenho pendências... sempre temos, pois é um trabalho que nunca termina... trabalho até meia noite e meia. É a hora que vou dormir. Agora estou tentando desligar um pouco da minha carga de trabalho pra fazer atividade física, mais por necessidade... começam dores aqui, dores ali. (pesquisadora 2)

O que dificulta a vida de uma pesquisadora?... Ter filhos, ficar grávida e de licença por muito tempo, ter que organizar e administrar a casa.... Organizo meu tempo assim: acordo as 6 e meia da manhã e vou para o clube me exercitar: hidroginástica, caminhadas ou musculação até as 7:30- 8:00h da manhã. Tomo café e banho, vou para a faculdade onde chego às 8 e meia-9 horas. Dou aula duas vezes por semana, a manhã toda. Saio do laboratório às 7 da noite... Faço compras no supermercado à noite. Quando preciso comprar um presente ou uma roupa pra mim, faço à noite. (pesquisadora 4)

Todos os meses faço uma viagem pra fora do Brasil... Não tenho hora livre, não tenho continuidade em Brasília, começo a fazer ginástica, aí suspendo! Quando volto tenho que repor aulas... Não dá tempo, tem sido muito corrido, muito mesmo!! Em 25 anos eu acho que é a primeira vez que vou viajar pra passear! (pesquisadora 3)

### ***Questão 5: Qual o Impacto de Mulheres Talentosas na sua Dinâmica Familiar?***

Essa questão procurou investigar a influência de mulheres talentosas na dinâmica da família atual. Para examinar esta questão de pesquisa, o roteiro de entrevista continha perguntas acerca das características dessa família, estratégias utilizadas para conciliar vida pessoal, familiar e profissional, além do impacto da carreira na dinâmica familiar. As respostas geraram duas categorias: impacto positivo e impacto negativo. Apesar dessas categorias abordarem aspectos diversos relacionados à vida profissional, para fins dessa questão foram contempladas apenas as respostas acerca da interação carreira e família.

#### ***Impacto Positivo***

As pesquisadoras avaliaram como positivo o impacto do seu talento na sua família quando percebem que atuam como modelo bem sucedido de mulheres com uma carreira. Sua dedicação ao trabalho e escolhas profissionais serviram de exemplo para os familiares em diversas esferas, tanto filhos, quanto netos, irmãos ou primos, pois muitos seguiram a carreira acadêmica. Ademais, por serem profissionais de sucesso observaram que são mais respeitadas pelos familiares. Para ilustrar essa subcategoria seguem algumas verbalizações:

O impacto na minha família foi positivo, elas [filhas] hoje estão fazendo mestrado, via a mãe estudar e trabalhar, passaram a encarar isso com naturalidade e esses desafios melhor! Com o resto da família o impacto é negativo, pois não entendem que não dá pra ir num churrasco, pois tem que entregar uma tese, um relatório, a gente acaba virando o patinho feio da família, a maioria não entende. Mas na minha casa, que é o que mais me importa, não afetou nada, muito pelo contrário, estamos nos unindo cada vez mais! (Pesquisadora 1)

Tanto para minhas filhas, quanto parentes, eu acabo servindo como modelo por tudo que dediquei e fiz, mas isso me preocupa pois não sei se foi certo!... Eu me considero realizada. Por tudo que passei e investi em mim mesmo... Sempre transferei o lado de responsabilidade e educação para as meninas, nunca deram trabalho, estudaram em

boas escolas, e o sucesso delas também me traz sucesso, pois mostra que a gente não errou em termos de educação. (Pesquisadora 2).

Meus filhos sabem que a mãe é boa profissional e me respeitam mais por isso. Não se envergonham de me apresentar aos amigos, gostam que eu tenho um bom salário. Sou um exemplo para eles de como agir na vida para ser um bom profissional. (Pesquisadora 4)

As estratégias utilizadas para administrar a vida familiar e a carreira também constituíram uma influência positiva. A pesquisadora 2 expõe bem esse aspecto:

Tenho muitos momentos que isolo a carreira profissional de atividades familiares. Consigo separar a vida profissional da familiar, final de semana, com meu netinho... Eu acho que o lado familiar e pessoal é muito importante, pois se está dividida não consegue fazer as coisas tranquilamente.

A pesquisadora 1 apresentou estratégia semelhante:

Eu sempre trabalhei em pacotes! Eu tenho muita facilidade de concentração, tenho duas filhas, quando elas eram pequenas era uma dificuldade ser mãe, professora e pesquisadora... Eu administrei meu tempo assim, quando estou na faculdade é só faculdade, é como se desligasse minha parte de mãe e esposa, e em casa me desligava da faculdade! Eu desenvolvi uma habilidade de fazer trabalhos paralelos.

### ***Impacto Negativo***

Os relatos das pesquisadoras mostram mais impactos positivos que negativos. Porém, entre os fatores mencionados que poderiam influenciar de forma negativa a dinâmica familiar, não contar com a participação do cônjuge na divisão das responsabilidades domésticas foi o mais destacado. As pesquisadoras informam que isso gera conflitos, competição e, em alguns casos, divórcio, e é um indicador da falta de compreensão da família acerca do seu papel como profissional de sucesso e com muita demanda profissional. Sobre esse tema a pesquisadora 1 verbalizou: “A gente chega em casa vai cuidar do filho, lavar a louça, ver o que está faltando em casa...o homem nada”. A pesquisadora 4 casou com um pesquisador da área, considera o seu casamento feliz, mas expõe que na hora de uma necessidade ou emergência em casa é ela quem falta ao trabalho.

Já a pesquisadora 2 relata ter casado jovem e contado com o apoio do marido em sua carreira profissional, o que lhe deu muita força, inclusive pra educar os filhos. No entanto, ela percebe que muitas colegas pesquisadoras se desenvolveram na carreira por terem um respaldo familiar forte, mas não pode negar que tem sido comum o rompimento do relacionamento especialmente em final de carreira, pois a mulher segue uma trajetória de uma maneira que o homem não consegue acompanhar. A pesquisadora 3 mencionou um casamento em que, apesar de existir prazer e liberdade intelectual, não houve divisão de tarefas, não sendo possível mantê-lo.

O impacto da minha vocação acadêmica e intelectual na minha família nuclear foi negativo. Nesse momento não tenho um único parente aqui... Minha família nuclear funcionou por 34 anos. Nesse momento que eu sinto que minha carreira entrou em novo patamar, aí abri mão... A competição matou nossa relação [conjugual]. Ele [marido] não conseguiu suportar o retorno que fui tendo!

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSSÃO**

Este trabalho foi realizado com base nos pressupostos teóricos desenvolvidos por Sally Reis em seu Modelo de Realização do Talento em Mulheres (1987, 1995, 1998, 2005). Sob essa perspectiva, o desenvolvimento do talento é entendido por um viés de gênero onde são incluídos três fatores identificados como predominantemente femininos. São eles: a possibilidade de equilibrar vida profissional, pessoal e familiar; a possibilidade de progredir em uma área da sua escolha; e o enriquecimento desse processo pela presença de relacionamentos significativos. Além disso, esse modelo foi concebido para mulheres adultas, e apesar de considerar a importância da influência de contextos passados na promoção do talento, o foco é no momento presente, nos ambientes escolhidos e vividos pelas mulheres talentosas, na presença ou não de barreiras externas e internas, e nos fatores que favorecem o seu desenvolvimento.

A adoção desse modelo como referencial teórico trouxe implicações para o planejamento de pesquisa cujo objetivo foi o de investigar características individuais e familiares de pesquisadoras no topo da carreira acadêmica no Brasil. Destaca-se que a análise da influência dos relacionamentos atuais no processo de desenvolvimento do talento foi mais evidenciada do que os da família de origem.

Esse estudo foi realizado em duas etapas. Inicialmente buscou-se descrever o perfil da pesquisadora de destaque, mapear as características familiares tanto de origem quanto atual e identificar os fatores promotores ao desenvolvimento do talento durante a trajetória profissional. O uso do questionário digital e análise do Currículo Lattes se mostraram eficazes nessa etapa por possibilitar uma boa representatividade da população investigada, participaram aproximadamente 45,5 % do total de pesquisadoras 1A do país.

Porém, houve uma limitação por não incluir nessa etapa a investigação dos fatores inibidores presentes nesse processo. Por considerá-los complexos e muitas vezes difíceis de serem acessados, optou-se por analisá-los na segunda etapa do estudo, que ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas. Esta etapa além de evidenciar os fatores inibidores, verificou o impacto da trajetória profissional dessas mulheres na sua vida familiar. Cabe salientar o interesse e a cooperação das participantes em todas as etapas deste estudo, o que facilitou a coleta de dados, especialmente a realização das entrevistas.

Como apresentado, a grande maioria das participantes são brasileiras, se graduaram e obtiveram o título de mestre, doutorado e atuam em instituições públicas no Brasil. A

região sudeste apresentou alta concentração dessas pesquisadoras em todas essas esferas (formação e atuação). Isso pode ser explicado pelo fato de ser nessa parte do país onde se concentra a maior parte das instituições universitárias e os programas de pós-graduação. Segundo os indicadores sociais provenientes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2009), a região sudeste é a mais evoluída economicamente, representa 42% da população total brasileira e se constitui como maior pólo de atração de nordestinos e imigrantes estrangeiros.

A respeito do pós-doutorado, a maioria das participantes realizou-o fora do país. É interessante notar que, do total de bolsas concedidas em 2009 pelo CNPq para realização de pós-doutorado no Brasil, 54% foram para mulheres. Já em relação às bolsas de pós-doutorado no exterior há uma queda, 39% foram concedidas a pesquisadoras (CNPq, 2009). Isto pode sugerir que pesquisadoras brasileiras geralmente optam por realizar o pós-doutorado no Brasil. No entanto, não foi o que ocorreu com as participantes desse estudo, o que pode representar um diferencial significativo desse grupo em relação à população de pesquisadoras no país.

Acerca do tempo entre conclusão do curso de graduação, ano em que se tornaram pesquisadoras PQ, e ano em que se tornaram pesquisadoras PQ 1A, observa-se que as participantes deste estudo levaram aproximadamente duas décadas para serem pesquisadora PQ e três décadas para alcançarem o topo da carreira (PQ 1A). De acordo com Simonton (1994), uma carreira de sucesso na área científica deve ocorrer em trajetória contínua com início, meio e fim, obtendo seu ápice de produtividade, ou contribuição mais significativa, com aproximadamente vinte anos de dedicação à área. A partir daí, a produção tende a diminuir. Contudo, ela ainda é superior à produtividade apresentada no início da carreira. É importante ressaltar que as participantes desse estudo, mesmo com mais de 20 anos de trajetória profissional, ainda são altamente produtivas, caso contrário não permaneceriam como bolsistas 1A do CNPq. Esse dado contraria parte da proposta de Simonton acerca do nível de produtividade como função do tempo de envolvimento com a área.

As Ciências Humanas, Ciências Biológicas e Ciências da Saúde concentram a maior quantidade das pesquisadoras desse estudo. Conforme aponta Tavares (2008), a distribuição dos pesquisadores por sexo e área do conhecimento é diferenciada, as mulheres estão predominantemente nas áreas relativas à educação e saúde. Atribui-se a esse fator uma gama de variáveis: escolhas individuais, habilidades e interesses, modelos, influência de familiares ou professores, valores sociais e culturais, além de práticas de

socialização que podem interferir na escolha da profissão da mulher. Há grande probabilidade de que suas escolhas estejam relacionadas aos papéis sociais atribuídos ao gênero feminino ou, em outras palavras, a estereótipos de gênero.

Alcançar o topo de qualquer carreira é, sem dúvida, um processo complexo resultante da interação de múltiplos aspectos, como traços de personalidade, ambiente favorável e até mesmo sorte. Se acrescentarmos a essa análise a idade de aposentadoria para as mulheres no Brasil, a partir de 60 anos, além de 30 anos de contribuição para a previdência social, constata-se que essas mulheres chegam ao topo da carreira apenas no final da sua trajetória profissional. Se realizarmos uma comparação do número de bolsas concedidas pelo CNPq nas diversas fases da carreira científica - iniciação científica, mestrado, doutorado e produtividade em pesquisa -, nota-se que o aumento da participação feminina nas atividades científicas não acompanha na mesma proporção a sua inserção nos níveis mais qualificados da carreira. Ou seja, quanto maior o nível da hierarquia, menor a presença feminina. Conforme exposto, a baixíssima representatividade e a longa trajetória para alcançar níveis mais altos da carreira podem indicar a presença de diversos fatores inibidores no processo de ascensão profissional da pesquisadora brasileira.

Foi solicitado às participantes que indicassem a quantidade de horas semanais dedicadas às atividades de pesquisa e às atividades profissionais (excluindo a atividade de pesquisa). A maioria respondeu entre 20 e 40 horas semanais de dedicação à pesquisa, e entre 20 e 30 horas semanais às atividades profissionais. No total, as participantes dedicam-se entre 40% a 70% do seu tempo anual à vida profissional. Foi solicitado que indicassem também a proporção de dedicação anual às áreas familiar, pessoal e social. As áreas social e pessoal foram as que obtiveram menor investimento, com aproximadamente 10%, seguida da familiar, cujo tempo anual de dedicação varia entre 10% a 30%. Esses dados constata a prevalência da carreira na vida das pesquisadoras. Isto pode ocorrer pelo intenso envolvimento e prazer na atividade realizada e/ou pela demanda excessiva de trabalho.

Observou-se ainda o alto nível de produtividade das pesquisadoras e uma grande participação em eventos científicos. Se incluirmos as médias de orientações e supervisões - de doutorado, mestrado e iniciação científica - e considerarmos também as atividades além da pesquisa, ensino e extensão, como cargos de direção de instituto, participação em conselhos, consultorias e serviços técnicos, nota-se que há sobrecarga de trabalho, o que pode ser um fator gerador de estresse.

Com relação às características individuais, foi solicitado às participantes que indicassem no questionário as dez principais características e fatores que contribuíram para a sua carreira, dentre 34 que foram retiradas da literatura da área. As mais citadas foram prazer em relação ao que faz e dedicação. Inquestionavelmente, a motivação intrínseca é um componente poderoso presente no trabalho dessas pesquisadoras, o que pode explicar, em parte, o sucesso e o reconhecimento do trabalho dessas mulheres. Conforme apontado pela literatura as mulheres talentosas são apaixonadas pelo que fazem profissionalmente, e essa relação afetiva com o trabalho atua como mecanismo de proteção frente às barreiras encontradas na trajetória profissional (Alencar, 1997; Antunes & Almeida, 2008; Kerr, 1994; Noble & cols., 1999; Reis, 1987, 1995, 1998, 2005; Silverman, 1989).

Não se pode negar que empenho e dedicação são aspectos que contribuem para a ascensão profissional. Porém, notou-se uma valorização maior do esforço do que das aptidões e talentos. Isso se confirma nas respostas ao questionário fornecidas pelas participantes desse estudo, que pouco mencionaram suas habilidades como um fator relevante para o desenvolvimento de suas carreiras. Também, entre as entrevistadas, apenas uma pesquisadora considerou suas habilidades durante seu percurso profissional. Esse fenômeno pode ser resultado da internalização de estereótipos de gênero que sugerem a inferioridade feminina como um fator limitante à ascensão na carreira, sendo necessário um esforço muito maior do que o empenhado pelos homens (Alencar & Virgolim, 2001; Ferreira & cols., 2008; Fox, 2005; Narvaz & Koller, 2007; Rossiter, 1992). Por um lado, isso pode de fato ocorrer, mas não em função do nível de capacidade das mulheres, e sim como resultado de desafios e barreiras enfrentados.

Dois fatores relacionados a traços de personalidade foram considerados pelas pesquisadoras como inibidores do seu desenvolvimento: atribuição do sucesso ao esforço e dedicação excessiva, e tendência ao perfeccionismo. Essas características isoladas podem não ter efeito algum no indivíduo e, em algumas circunstâncias, podem até ser benéficas, por exemplo quando associadas à organização e preocupação com a qualidade do trabalho (Mourão & Galinkin, 2008; Schuler, 1999). Em estudo com equipes gerenciadas por mulheres que atingiram o topo da carreira, Mourão e Galinkin verificaram que a organização é a característica mais citada acerca da chefia feminina. Porém, esse aspecto pode ter uma conotação negativa se interpretado como algo em demasia, implicando maior exigência de si e do outro, ou uma postura mais controladora.

Características, como curiosidade, determinação, iniciativa, persistência, organização, independência, criatividade e coragem pra correr riscos, elencadas pelas

participantes para se autodescreverem, confirmam diversos estudos que associam esses traços de personalidade ao alto desempenho e expressão criativa em indivíduos talentosos (Alencar, 2007; Alencar & Fleith, 2001; Csikszentmihalyi, 1996; Kerr, 1994; Reis, 2005). Vale ressaltar que o desenvolvimento dessas características pode ser influenciado pelo ambiente e sofrer variações ao longo do tempo (Alencar & Fleith, 2003).

Essa pesquisa buscou investigar as participantes dentro do sistema de interação social reconhecido como contexto primário de promoção do talento nos estágios iniciais do desenvolvimento do indivíduo, assim como coparticipante e suporte nos processos atuais (Aspesi, 2007; Dessen, 2007; Kreppner, 2000; Silverman, 1993). Ao se estudar as características familiares originais e atuais das pesquisadoras, foi possível obter um panorama geral da relação entre ambiente familiar e desenvolvimento do talento no percurso profissional. É importante destacar que a estrutura, o funcionamento e a dinâmica dessas famílias, de origem e atual, sofreram e sofrem influência do momento histórico, social, político e econômico.

Em relação à posição na família de origem há uma prevalência de filhas primogênicas. Se considerarmos o que os especialistas da área consideram como posição especial (primogênito, caçula ou filhos únicos), essa porcentagem chega a 65,8% (n=73). Esses dados estão de acordo com as pesquisas sobre talento e superdotação, cujos resultados indicam o efeito da ordem de nascimento sobre o desenvolvimento do potencial do indivíduo (Alencar & Fleith, 2001; Aspesi, 2003; Chagas, 2008; Winner, 1998; Silva, 2009). Diversas são as justificativas para esse fenômeno, como a maior exposição à linguagem adulta, a expectativa de ser o exemplo para os irmãos, ou a criação de estratégias para recuperar a posição central, muitas vezes perdida com a chegada do irmão.

Outra característica investigada e que influencia o desenvolvimento do talento se refere ao nível de escolaridade dos pais. Esse é um preditor significativo das atitudes e comportamentos dos pais em relação aos filhos. Para alguns autores (Goodnow & Collins, 1990; Mugnatto citado em Dessen, 2007), o nível de escolaridade adquire mais importância por envolver um sistema diferenciado de valores, crenças e práticas parentais. Verificou-se nesse estudo uma diferença na escolaridade dos pais e das mães. Enquanto o nível de escolaridade mais frequente entre os pais foi ensino superior, entre as mães foi o ensino médio. Apesar da escolaridade dos pais ser alta, o fato da maioria das mães terem ensino médio é um dado positivo. Se analisarmos a média do ano de nascimento das participantes (1948), constata-se que suas mães obtiveram um nível de escolaridade alto comparado ao das mulheres da sua época.

Em relação à ocupação dos genitores, o grupo das mães era predominantemente de donas de casa (n=68), grupo ocupacional denominado trabalho doméstico não remunerado. Já o grupo dos pais apresentou alta variabilidade ocupacional, e todos exerciam trabalho remunerado. Esse resultado aponta que o ambiente familiar da maioria das participantes reproduzia o modelo tradicional de divisão de papéis, segundo o gênero (Biasoli-Alves, 1997; Hirata & Kergoat, 2007). Enquanto as mães desempenhavam funções no âmbito do lar, e se responsabilizavam pelos cuidados dos filhos, os pais desempenhavam o papel de provedor econômico da família.

As falas das participantes durante as entrevistas demonstraram que, de maneira geral, seus genitores tinham altas expectativas com relação a sua performance, o que influenciou a percepção de si mesmo e do seu próprio desempenho. Eram encorajadores e incentivavam a dedicação aos estudos. De acordo com Winner (1998), no ambiente familiar de indivíduos talentosos, os genitores tendem a valorizar o trabalho antes da diversão e a desaprovar trabalho mal feito. A autora também aponta que tanto o pai quanto a mãe de indivíduos com altas habilidades atuam como modelos de dedicação ao trabalho e evitam desperdício de tempo. É interessante notar que as participantes do presente estudo informaram que as mães influenciaram mais do que os pais suas escolhas profissionais, além de oferecerem mais suporte durante seus estudos e no início da sua carreira. Nesse sentido, as participantes atribuíram mais importância à mãe do que aos pais na promoção do seu potencial. Em um estudo conduzido por Silva (2009) com atletas de alto rendimento, identificou-se que os fatores envolvimento com a prática esportiva do filho, suporte informativo e emocional, valores e crenças sobre o potencial do filho e expectativas da família sobre o desempenho do filho estavam associados ao desenvolvimento do talento esportivo. Chagas (2008) investigou características familiares de adolescentes superdotados e concluiu que as famílias priorizavam a educação e o desenvolvimento do talento dos filhos e estavam envolvidas em um leque variado de atividades rotineiras e de lazer. Ao serem solicitados a avaliar a atitude parental de seu pai e de sua mãe separadamente, os adolescentes apresentaram uma percepção mais negativa dos pais. Sem dúvida, os resultados desses estudos nos levam a refletir sobre o papel desempenhado pelos distintos membros da família e a qualidade das interações estabelecidas nesse contexto para o desenvolvimento do talento.

Este estudo observou também que a importância dada à família de origem para o desenvolvimento da sua carreira é menor do que à família atual. Do total de participantes, 43 responderam que a família de origem foi muito importante, enquanto 61 responderam

que a família atual foi muito importante. Carter e McGoldrick (1995) salientam os estágios do ciclo de vida familiar, seus momentos de transição e a importância dada a cada etapa desse processo, ou seja a família tem uma série de tarefas a serem cumpridas em função dos períodos específicos do seu desenvolvimento como grupo e do desenvolvimento individual dos seus integrantes. A família de origem tem função preponderante nos estágios iniciais da carreira de seus membros. Além da transmissão de crenças e valores e provimento de recursos econômicos, ela oferece suporte afetivo necessário ao desenvolvimento da identidade, autoestima, atitudes e percepções acerca das próprias potencialidades (Aspesi, 2007; Goldani, 1993). Assim que a família de origem “lança o jovem adulto”, ela assume um papel coadjuvante frente à família que o jovem passa a constituir.

As famílias constituídas pelas pesquisadoras, denominadas nesse trabalho de família atual, viveu e ainda vive o processo de transição que as famílias contemporâneas estão passando devido à inserção feminina no mercado de trabalho, sua maior participação no sistema financeiro familiar e necessidade de compartilhamento das tarefas e responsabilidades domésticas. Ademais, seus relacionamentos passam a ser embasados mais em escolhas e afinidades do que em obrigações ou dependência econômica. “Esse processo de transição implica vivências contraditórias de modelos passados e emergentes, o que pode gerar conflitos e desafios para as pessoas, principalmente no âmbito dos relacionamentos” (Perlin, 2006, p.19).

De acordo com Losada e Rocha-Coutinho (2007), é a existência de filhos que põe em evidência a dupla jornada da mulher e o conflito decorrente da conciliação de casa e trabalho. Essa é uma das variáveis que justifica a diminuição da taxa de fecundidade no Brasil. Dados recentes do IBGE (2009) apontam que, em 2008, o número médio de filhos que uma mulher teria ao final do seu período fértil era de 1,89 filhos, sendo que a região sudeste, onde residem a maioria das pesquisadoras do país, apresenta a taxa mais baixa com aproximadamente 1,5 filhos por mulher.

Apesar da atividade profissional das participantes desse estudo ocupar significativamente parcela das suas vidas, a grande maioria optou por constituir uma família. Do total, 93 pesquisadoras são ou já foram casadas, e 85 possuem filhos, sendo que 40 possuem dois filhos. Essas duas esferas de atuação, família e trabalho, não foram escolhas excludentes das participantes; umas conciliaram-nas paralelamente apesar das dificuldades encontradas, outras optaram por postergar a dedicação à carreira até que seus filhos “voassem com suas próprias asas”. Enfim, criaram estratégias e buscaram se realizar

nessas duas dimensões da vida, inaugurando modelos de sucesso frente à transição social de padrões e valores familiares característicos da contemporaneidade.

No estudo realizado por Cheung e Halpern (2010) com mulheres que ocupavam cargos de alto nível hierárquico foram obtidos resultados semelhantes. As autoras verificaram que essas líderes desenvolveram estilos bem-sucedidos de gerenciar suas funções profissionais paralelamente às funções familiares, denominaram este fenômeno de *dually successful*, ou seja são duplamente bem-sucedidas. Os principais fatores que possibilitaram o sucesso nesses dois âmbitos foram a estrutura flexível de trabalho e a presença de uma rede social de apoio.

Além dos traços de personalidade apresentados pelas participantes como facilitadores do seu desenvolvimento, outros fatores foram indicados como promotores durante sua trajetória profissional. Entre os fatores externos indicados, a presença de modelos no início da carreira foi o mais frequente. Conforme apontado pela literatura (Alencar, Feldhusen & French, 2004; Amabile, 1996; Rogers, 1999; Van Tassel-Baska & Baska, 1993; Winner, 1998), esse é um fator que muito contribui para o desenvolvimento do talento e pode ocorrer em diversas intensidades ao longo do ciclo de vida do indivíduo. Delou (2007) sugere:

é fundamental para o desenvolvimento de novos talentos, o convívio com pessoas talentosas porque aprender, conhecer e fazer exigem a presença de modelos. Então a convivência com aqueles que já desenvolveram seus talentos em níveis superiores é útil para aqueles que apresentam potencialidades que ainda não desabrocharam. (p. 56)

As participantes desse estudo também se referiram à excelente formação como aspecto favorável na sua trajetória profissional. Embora diversos autores discutam a influência de fatores herdados no desenvolvimento do talento, há um consenso entre estudiosos da área acerca dos múltiplos aspectos que interferem no desenvolvimento do potencial superior, entre eles um ambiente rico em estímulos e desafios, seja no contexto escolar ou familiar (Amabile, 1996; Alencar & Fleith, 2001; Csikszentmihalyi, 1996; Renzuli, 2005). Uma formação de excelência muitas vezes independe de nível socioeconômico e conteúdo pedagógico, mas atende às necessidades e motivação do indivíduo durante seu desenvolvimento. Dificilmente um indivíduo se destacaria em uma área se não fosse exposto a condições adequadas para que suas aptidões se desenvolvessem.

O apoio familiar e a parceria do cônjuge foram indicados nas respostas ao questionário como fatores significativos para o desenvolvimento do talento das participantes. Observou-se ainda que a falta dessa parceria foi destacada durante as entrevistas como fator inibidor, reforçando a importância dada aos relacionamentos e suporte familiar. Esses dados corroboram os estudos realizados por Reis (1987, 1995, 1998, 2005), que enfatizam a relevância de relacionamentos satisfatórios como enriquecedores do processo de realização do talento em mulheres.

O conflito entre carreira e família foi considerado uma barreira de ordem interna pois muitas pesquisadoras demonstraram emoções negativas como tristeza, sentimento de culpa, preocupação e sofrimento na tentativa de conciliar essas duas esferas da vida. Pode-se dizer que o prazer que sentiam ao realizar seu trabalho entrava em conflito com o compromisso e satisfação na realização das tarefas familiares. Muitas postergaram sua carreira e só se sentiram livres para se dedicar com afinco quando os filhos já estavam mais independentes.

A forma como o tempo tem sido administrado nos dias atuais tem sido abordado por diversos estudos. A principal queixa nos tempos modernos, especialmente das mulheres, é a diminuição da disponibilidade de tempo (Aquino, 2006; Ceveny, 2007; Dedecca, 2004; Ellis, 2003; IBGE, 2009; Jonathan & Silva, 2007; OIT, 2009). A Organização Internacional do Trabalho salienta que as mulheres têm compartilhado com os homens o tempo de trabalho remunerado. No entanto, a redistribuição das responsabilidades domésticas não ocorreu nas mesmas proporções. Nesse sentido, a Convenção no. 156 da OIT estabelece como “obrigações dos Estados incluir entre os objetivos de sua política nacional, o de permitir que as pessoas com responsabilidades familiares possam exercer seu direito a estar em um emprego sem conflito entre suas responsabilidades familiares e profissionais”. Espera-se que as medidas propostas alcancem também as mulheres que atuam na área acadêmica e científica.

A falta de tempo, tanto em decorrência do excesso de trabalho quanto pelo acúmulo das responsabilidades domésticas e familiares, também foi apontada pelas pesquisadoras como fator inibidor. O primeiro decorre da demanda de produtividade imposta pelas agências de fomento no intuito de promover a ciência brasileira, o que tem gerado um aumento da quantidade de produtos, porém por meio de sobrecarga de trabalho. Cabe ressaltar que essa sobrecarga foi apontada como limitadora da condição saudável das participantes que expressaram estar passando por uma situação de estresse. Aliado a esse fator, a burocracia, a falta de infraestrutura e professores despreparados foram também

apontados como barreiras durante seu percurso profissional. Ou seja, as condições e estrutura sob as quais a ciência brasileira repousa não têm facilitado o pleno desenvolvimento do potencial dos pesquisadores, principalmente das mulheres.

Já a falta de tempo relacionada às responsabilidades domésticas e familiares ocorre geralmente no início da carreira pela dificuldade em dividir as tarefas com o cônjuge, ou familiares, sendo necessário contratar profissionais, como babás, cozinheiras, faxineiras, passadeiras e/ou motoristas para auxiliarem nessa esfera. Essas pesquisadoras relataram a importância da rede social de apoio nessa etapa da carreira. Conforme explicam Dessen e Braz (2000), a escola, o local de trabalho, a vizinhança, membros da família extensa e amigos podem oferecer suporte à família (executando tarefas domésticas ou cuidando dos filhos, por exemplo), contribuindo para o equilíbrio do seu funcionamento.

Por fim, as influências dos estereótipos permeia todas as barreiras apresentadas, além de fomentar mitos sobre o trabalho feminino, imagem deturpada da mulher cientista e a forma de conciliar trabalho e família (Leta, 2003; Martins, 2006; Perlin, 2006; Rossiter, 1992; Stefanello, 2008; Tabak, 2002; Tavares, 2008). As pesquisadoras relataram preconceitos e dificuldades vividas na sua trajetória, fizeram referência à relação entre beleza e competência, maternidade e dedicação profissional, bem como à necessidade de apresentarem comportamento mais agressivo para obterem um espaço profissional. Verifica-se, como afirma Alencar (1997), a força da influência social no percurso do sucesso, muitas vezes atrasando, ou até impedindo a expressão do potencial, o que explica a baixíssima porcentagem de mulheres nesse nível da carreira de pesquisadora.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES DO ESTUDO

Essa pesquisa teve como objetivo identificar as características individuais e familiares de pesquisadoras de destaque no Brasil. O estudo investigou o perfil das pesquisadoras, os fatores promotores e inibidores ao desenvolvimento do seu potencial ao longo de sua trajetória profissional, bem como o impacto do seu talento na sua dinâmica familiar. A contribuição desse estudo para a área de talento e superdotação deve-se ao fato dele abordar o fenômeno por um viés de gênero e sob uma perspectiva do desenvolvimento humano adulto.

Destaca-se que as informações analisadas e os resultados apresentados demonstraram que esse não é um grupo homogêneo e suas características são dependentes de múltiplos fatores interconectados, tanto da esfera pessoal quanto do ambiente em que estão inseridas. As principais conclusões que emergiram desse estudo foram:

1. A participação feminina na atividade acadêmica e científica brasileira tende a reduzir à medida que o grupo é mais qualificado.
2. O percentual de mulheres no topo da carreira acadêmica não tem acompanhado na mesma proporção a crescente inserção feminina na academia.
3. A presença de fatores inibidores se sobrepõe aos fatores promotores na trajetória profissional das pesquisadoras. Esse aspecto pode justificar a pouca participação feminina no nível mais alto da carreira.
4. As pesquisadoras de destaque estão predominantemente na região sudeste do Brasil, em instituições públicas e nas seguintes áreas: Ciências Humanas, Ciências Biológicas e Ciências da Saúde.
5. As características pessoais mais indicadas foram prazer em relação ao que faz e dedicação. Nota-se um intenso envolvimento com a tarefa realizada, ou seja, são motivadas e apaixonadas pelo trabalho.
6. A dedicação à carreira profissional é maior do que às áreas pessoal, familiar e social. Isso pode ocorrer tanto por escolha própria, pelo prazer que sentem com a realização do seu trabalho ou mesmo pela sobrecarga gerada por ele.
7. Excesso de demanda de trabalho foi destacado pelas pesquisadoras. A atividade acadêmica e científica implica atuação em quatro esferas paralelas: ensino, pesquisa, extensão e administração.

8. A presença de modelos no início da carreira, uma formação educacional de excelência e o apoio familiar constituíram os principais fatores externos facilitadores do seu alto desempenho profissional.
9. A família atual foi indicada como mais importante do que a família de origem no seu percurso profissional. Esse fator denota a importância da rede social de apoio no desenvolvimento do indivíduo.
10. O conflito carreira e família foi apontado como uma das principais barreiras no início da carreira, assim como a dificuldade em conciliar as demandas profissionais com as responsabilidades familiares, muitas vezes devido à menor participação do cônjuge na realização das tarefas domésticas.
11. O impacto do talento e sucesso profissional é positivo em relação aos filhos, e negativo no subsistema conjugal, gerando conflitos e competições.
12. A presença de estereótipos de gênero se configura como barreira em toda a trajetória profissional.
13. A estrutura e condições do trabalho científico brasileiro também foram apontadas como barreiras. Nesse caso, há um impacto direto não apenas no desempenho e qualidade do trabalho desenvolvido, mas também na saúde e bem estar das pesquisadoras.

### ***Implicações Práticas***

O desenvolvimento e expressão do talento do indivíduo trazem benefícios não apenas para aquele que vê seu potencial se transformar em alta realização ou produção, mas para a sociedade moderna, que vive cada vez mais desafios ecológicos, tecnológicos, econômicos, sociais, éticos e morais. Não reconhecer, aceitar e estimular as habilidades e interesses das pessoas resulta em desperdício de excelência humana frente às necessidades atuais que a vida moderna tem imposto à humanidade.

É consenso entre diversos estudiosos, a importância do contexto para a manifestação do talento (Alencar & Fleith, 2001; Csikszentmihalyi, 1996; Gagné, 2005; Kerr, 1994; Reis, 2005; Renzulli, 2005; Sternberg, 2005). As características do indivíduo são compreendidas em interação com o ambiente em que está inserido. Este processo é mediado pela cultura, que imprime suas crenças e valores nos papéis, práticas e expectativas sociais. Dessa maneira, a presença de estereótipos pode dificultar ou retardar a identificação, promoção e expressão de talentos. Esses estereótipos muitas vezes são

internalizados e passam a se configurar barreiras internas à expressão do potencial latente no indivíduo.

A conscientização dos estereótipos de gênero que tendem a influenciar a carreira das pesquisadoras deve ser um dos primeiros passos em direção à eliminação das barreiras enfrentadas pelas mulheres. Assim, será mais fácil identificar o que é próprio do indivíduo e o que pode ser resultado de forças socioculturais. Divulgar e dar visibilidade a atuação de mulheres em atividade científicas, por meio de palestras ou cursos, em escolas, bem como apresentar modelos femininos de sucesso na vida acadêmica poderá auxiliar a modificar a imagem da mulher cientista. Programas de orientação vocacional, desde o ensino médio, e de acompanhamento no ensino superior, poderão também identificar e discutir desafios enfrentados pelas mulheres e apresentar estratégias bem sucedidas para superá-los.

Percebemos, tanto pela revisão de literatura quanto pelos resultados desse estudo, a dificuldade vivenciada pelas mulheres de conciliar os múltiplos papéis a ela atribuídos, especialmente os familiares e profissionais. Nessa direção, os resultados aqui obtidos corroboram os de pesquisas anteriores que afirmam a importância da relação equilibrada entre família e trabalho para o desenvolvimento do talento feminino (Kerr, 1994; Reis, 2005; Silverman, 2005; Noble & cols, 1999). Por isso, a ampliação de serviços de orientação e aconselhamento familiar voltados para a discussão de temas, como o conflito entre a carreira e a família, pode servir de suporte e auxiliar a mulher a administrar as diferentes dimensões de sua vida.

Outro aspecto considerado relevante na literatura e detectado nessa pesquisa foi a atuação da rede social de apoio no início da trajetória profissional das pesquisadoras, especialmente as que tiveram filhos. Salienta-se a necessidade das famílias, do Estado e da sociedade em geral se envolverem nessa etapa de transição do ciclo familiar (Brasil, 2006; OIT, 2010; Dessen & Braz, 2005). Portanto, a formação de grupos de estudos que se engajem na discussão acerca da importância da rede social de apoio e a criação de associações que tenham como finalidade refletir sobre novas estratégias de conciliação podem trazer soluções para que a mulher não seja prejudicada, caso opte também pela maternidade.

As condições de trabalho da atividade científica brasileira foram apontadas nesse estudo como barreiras ao desenvolvimento e ascensão da mulher na carreira acadêmica. Alguns fatores podem justificar esse cenário, como a presença de preconceito, muitas vezes fruto de estereótipo de gênero, e a hegemonia masculina no topo da carreira acadêmica e nos postos de decisão, imprimindo valores socialmente instituídos como

masculinos nas regras e funcionamento dessas instituições e agências de fomento. Nesse caso, é imprescindível a realização de novos estudos que examinem sob diferentes ângulos a situação da mulher cientista no Brasil, de maneira a trazer benefícios não só às pesquisadoras em início de carreira mas também à ciência brasileira.

### ***Implicações para Pesquisas Futuras***

O estudo do talento por uma perspectiva de gênero apresenta várias possibilidades de pesquisa, especialmente por ser uma abordagem inovadora à área. Após a realização desse estudo, foram concebidas propostas de futuras pesquisas, de forma a complementar os resultados obtidos e possibilitar a investigação de outros aspectos envolvidos no desenvolvimento do talento em mulheres.

1. Realizar pesquisas longitudinais e transversais para maior detalhamento das características evolutivas do desenvolvimento do talento ao longo do curso de vida, em que as diferenças de gênero sejam contempladas.
2. Realizar uma pesquisa que envolva as pesquisadoras, sua família atual e colegas de trabalho. Nesse caso, seriam investigados os múltiplos aspectos relevantes ao processo de desenvolvimento do talento na área acadêmica e científica.
3. Replicar esse estudo com pesquisadoras em início de carreira, recém-bolsistas de produtividade ou recém-doutoras. Desse modo, será possível comparar os resultados obtidos com as participantes do presente estudo, identificando semelhanças e diferenças nas distintas etapas dessa trajetória profissional.
4. Replicar esse estudo com os pesquisadores 1A do CNPq, e focar especialmente os fatores promotores e inibidores encontrados no percurso de ascensão ao topo da carreira.
5. Realizar uma pesquisa qualitativa, por meio de estudo de caso, junto às pesquisadoras 1A, com o objetivo de examinar de forma detalhada e aprofundada a diversidade de aspectos que atuaram ao longo do seu percurso ao topo da carreira.
6. Investigar a relação entre sobrecarga de trabalho, estresse ocupacional e alto desempenho em pesquisadoras e pesquisadores reconhecidos em suas áreas.
7. Realizar um estudo comparativo junto a pesquisadoras e pesquisadores 1A com filhos e sem filhos sobre as estratégias utilizadas para conciliar vida profissional, pessoal, familiar e social.
8. Investigar os fatores que contribuíram e contribuem para o envolvimento de pesquisadoras talentosas com sua área de interesse, analisando a influência de

fatores culturais, sociais e familiares nas suas escolhas. Além disso, seriam identificados fatores relacionados à motivação de longo prazo, como o vínculo emocional com o seu objeto de estudo.

9. Verificar as concepções de talento, criatividade e inteligência entre pesquisadores e pesquisadoras de destaque.
10. Analisar a infraestrutura e condições de trabalho de pesquisadores e pesquisadoras talentosos e suas implicações para a produção científica.
11. Investigar as interações que ocorrem nos vários subsistemas familiares - conjugal, parental, fraternal ou entre avós - e seu impacto no desenvolvimento das pesquisadoras em início e final de carreira.
12. Realizar uma pesquisa com jovens recém ingressas na pós-graduação com o intuito de acompanhá-las nessa etapa da carreira e verificar os efeitos a curto e médio prazo no desenvolvimento e expressão do seu potencial acadêmico e profissional.

## REFERÊNCIAS

- Abrão, L. G. M. (2009). Gênero, desenvolvimento humano e escola: imbricadas (ou dissimuladas) relações. Em M. H. Fávero & C. Cunha (Orgs.), *Psicologia do conhecimento* (pp. 263-272). Brasília: UNESCO, Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Liber Livro Editora.
- Academia Brasileira de Ciência. (2008). *Acadêmicos*. Disponível em: <<http://www.abc.org.br/>>. Acesso em 01/08/2008.
- Alencar, E. M. L. S. (1997). Pesquisadores que se destacam por sua produção criativa: hábitos de trabalho, escolha profissional, processo de criação e aspirações. *Cadernos de Pesquisa, 1*, 11-23.
- Alencar, E. M. L. S. (2007). Características sócio-emocionais do superdotado: questões atuais. *Psicologia em Estudo, 12*, 371-378.
- Alencar, E. M. L. S. & Fleith, D. S. (2001). *Superdotados: determinantes, educação e ajustamento*. São Paulo: EPU.
- Alencar, E. M. L. S. & Fleith, D. S. (2003). *Criatividade: múltiplas perspectivas*. Brasília: Editora da Universidade de Brasília.
- Alencar, E. M. L. S. & Virgolim, A. M. R. (2001). Dificuldades emocionais e sociais do superdotado. Em E. M. L. S. Alencar (Org.), *Criatividade e educação dos superdotados* (pp. 174 – 205). Petrópolis: Vozes.
- Alencar, E. M. L. S., Feldhusen, J. F. & French, B. (2004). Identificando talentos, aspirações profissionais e pessoas mais admiradas por estudantes. *Psicologia Escolar e Educacional, 8*, 11-16.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Boulder, CO: Westview Press.
- Antunes, A. & Almeida, L. S. (2008). Variáveis pessoais e contextuais da excelência no feminino: um estudo de caso 2. *Sobredotação, 9*, 63-75.
- Aquino, E. M. L. (2006). Gênero e ciência no Brasil: contribuições para pensar a ação política na busca da equidade. Em Brasil (Org.), *Pensando gênero e ciência* (pp. 11-25). Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.
- Aspesi, C. C. (2003). *Processos familiares relacionados ao desenvolvimento de comportamentos de superdotação em crianças de idade pré-escolar*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Aspesi, C. C. (2007). A família do aluno com altas habilidades/superdotação. Em D. S.

- Fleith (Org.), *A construção de práticas educacionais para alunos com altas habilidades/superdotação. O aluno e a família* (pp. 29-47). Brasília: Ministério da Educação, Secretária de Educação Especial.
- Bandeira, M. L. (2005). Gênero e desejo: a inteligência estraga a mulher? *Revista Estudos Feministas*, 13, 667-676.
- Bandeira, M. L. (2008). A contribuição da crítica feminista à ciência. *Revista Estudos Feministas*, 16, 207-228.
- Barbosa, P. Z. & Rocha-Coutinho, M. L. (2007). Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. *Psicologia Clínica*, 19, 163-185.
- Bertolini, L. B. A. (2001). *Relações entre trabalho da mulher e a dinâmica familiar*. São Paulo: Vetor.
- Biasoli-Alves, Z. M. M. (1997). Famílias brasileiras no século XX: os valores e as práticas de educação da criança. *Temas em Psicologia*, 3, 33-49.
- Biasoli-Alves, Z. M. M. (2000). Continuidades e rupturas no papel da mulher brasileira no século XX. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16, 233-239.
- Brasil. (2006). *Relatório final da 1ª edição do Programa Mulher e Ciência*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Disponível em: <[http://www.presidencia.gov.br/estrutura\\_presidencia/sepm/publicacoes/](http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sepm/publicacoes/)>. Acesso em 10/07/2008.
- Brasil. (2010). *Relatório anual do observatório Brasil da igualdade de gênero 2009/2010*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.
- Braz, M. P. (2002). *As relações conjugais e parentais de famílias com crianças pré-escolares: uma comparação do relato de pais e mães de classes sociais baixa e média*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Brumer, A. (2009). Gênero, família e globalização. *Sociologias*, 21, 14-23.
- Carter, B. & McGoldrick, M. (1995). *As mudanças no ciclo de vida familiar*. Porto Alegre: Artmed.
- Cassepp-Borges, V. (2007). Identificação das adolescentes de hoje com a personagem Cinderela. *Boletim de Psicologia*, 57, 239-254.
- Ceveny, C. M. O. (Org.). (2007). *Família em movimento*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Chagas, J. F. (2003). *Características familiares relacionadas ao desenvolvimento de superdotação em alunos de nível sócio-econômico desfavorecido*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.

- Chagas, J. F. (2007). Conceituação e fatores individuais, familiares e culturais relacionados às altas habilidades. Em D. S. Fleith & E. M. L. S. Alencar (Orgs.), *Desenvolvimento de talentos e altas habilidades* (pp. 15-24). Porto Alegre: Artmed.
- Chagas, J. F. (2008). *Adolescentes talentosos: características individuais e familiares*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Cheung, F. M. & Halpern, D. F. (2010). Women at the top: Powerful leaders define success as work+family in a culture of gender. *American Psychologist*, 65, 182-193.
- Citelli, M. T. (2000). Mulheres nas ciências: mapeando campos de estudo. *Cadernos Pagu*, 15, 39-75.
- Clance, P. R. & Imes, S. A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 15, 241-247.
- Coelho, V. L. D. (2009). Gênero, envelhecimento e conhecimento científico: algumas reflexões. Em M. H. Fávero & C. da Cunha (Orgs.), *Psicologia do conhecimento* (pp. 294-302). Brasília: UNESCO, Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Liber Livro Editora.
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq (2008a). *Plataforma Lattes*. Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/conteudo/aplataforma.htm>. Acesso em 18/05/2008.
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq (2008b). *Produtividade em pesquisa – PQ – norma específica*. Disponível em: [www.cnpq.br/normas/rn\\_06\\_016\\_anexo1.htm](http://www.cnpq.br/normas/rn_06_016_anexo1.htm). Acesso em 25/06/2008.
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq (2009). *Estatísticas e indicadores do fomento: quantitativo de bolsas – por sexo*. Disponível em: <http://www.cnpq.br/estatisticas/bolsas/sexo.htm>. Acesso em 05/06/2009.
- Costa, M. C. (2006). Ainda somos poucas: exclusão e invisibilidade na ciência. *Cadernos Pagu*, 27, 455-459.
- Costa, M. C. (2008). Divulgando a visibilidade das mulheres na ciência. *História, Ciências, Saúde – Manguinhos*, 15, 289-293.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Perennial.

- Csikszentmihalyi, M. & Robinson, R. E. (1986). Culture, time, and the development of talent. Em R. Sternberg & J. Davidson (Orgs.), *Conceptions of giftedness* (pp.264-284). New York: Cambridge University Press.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T. & Glick, P. (2004). When professional become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, 60, 701-718.
- Dedecca, C. S. (2004). Tempo, trabalho e gênero. Em A. A. Costa, E. M. Oliveira, M. E. B. Lima & V. Soares (Orgs.), *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho* (pp. 21-52). São Paulo: CUT BRASIL.
- Delou, C. M. C. (2007). O papel da família no desenvolvimento de altas habilidades/superdotação. Em D. S. Fleith (Org.), *A construção de práticas educacionais para alunos com altas habilidades/superdotação. O aluno e a família* (pp. 13-27). Brasília: Ministério da Educação, Secretária de Educação Especial.
- Dessen, M. A. (1997). Desenvolvimento familiar: transição de um sistema triádico para poliádico. *Temas em Psicologia*, 3, 51-61.
- Dessen, M. A. (2007). A família como contexto de desenvolvimento. Em D. S. Fleith (Org.), *A construção de práticas educacionais para alunos com altas habilidades/superdotação. O aluno e a família* (pp. 13-27). Brasília: Ministério da Educação, Secretária de Educação Especial.
- Dessen, M. A. & Braz, M. P. (2000). Rede social de apoio durante transições familiares decorrentes do nascimento de filhos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16, 221-231.
- Dessen, M. A. & Braz, M. P. (2005). A família e suas inter-relações com o desenvolvimento humano. Em M. A. Dessen, & A. L. Costa Jr. (Orgs.), *A ciência do desenvolvimento humano: tendências atuais e perspectivas futuras* (pp. 113-131). Porto Alegre: Artmed.
- Dessen, M. A. & Polonia, A. C. (2007). A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano. *Paideia*, 17, 21-32.
- Diniz, G. & Perlin, G. (2005). Casais que trabalham e são felizes: mito ou realidade? *Psicologia Clinica*, 17, 15-29.
- Dowling, C. (1986). *Complexo de Cinderela*. São Paulo: Melhoramentos.
- Ellis, P. (2003). Women in science-based employment: What makes the difference? *Bulletin of Science, Technology & Society*, 23, 10-16.
- Evetts, J. (1996). *Gender and career in science and engineering*. London: Taylor & Francis.

- Feldhusen, J. F. (2005). Giftedness, talent, expertise, and creative achievement. Em R. J. Sternberg & J. Davidson (Orgs.), *Conceptions of giftedness* (pp. 64-79). New York: Cambridge University Press.
- Féres-Carneiro, T. (Org.). (2003). *Família e casal: arranjos e demandas contemporâneas*. Rio de Janeiro: Editora PUC Rio.
- Ferreira, L. O., Azevedo, N., Guedes, M. & Cortes, B. (2008). Institucionalização das ciências, sistema de gênero e produção científica no Brasil (1939-1969). *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, 15, 43-71.
- Fox, M. F. (2005). Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists. *Social Studies of Science*, 35, 131-150.
- França, L. H. F. P. (2009). Influências sociais nas atitudes dos top executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. *Revista de Administração Contemporânea*, 13, 17-35.
- França, L. H. F. P. & Vaughan, G. (2008). Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicologia em Estudo*, 13, 207-216.
- Freeman, J. (2000). Families: The essential context for gifted and talents. Em K. A. Heller, F. J. Mönks, R. J. Sternberg & R. F. Subotnik (Orgs.), *International Handbook of Giftedness and Talent* (pp. 573-583). Oxford: Elsevier Science.
- Gagné, F. (1985). Giftedness and talent: Reexamining a reexamination of the definitions. *Gifted Child Quarterly*, 29, 103-112.
- Gagné, F. (2005). From gifts to talents: The DMGT as a developmental model. Em R. Sternberg & J. Davidson (Orgs.), *Conceptions of giftedness* (pp. 98-119). New York: Cambridge Press.
- Galvão, A. (2007). A questão do talento: usos e abusos. Em A. M. R. Virgolim (Org.), *Talento criativo: expressão em múltiplos contextos* (pp. 121-141). Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Gary, G., Gute, D. S., Nakamura, J. & Csikszentmihalyi, M. (2008). The early lives of highly creative persons: The influence of the complex family. *Creativity Research Journal*, 20, 343-357.
- Gilligan, C. (1997). *Teoria psicológica e desenvolvimento da mulher*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Godwin, C. J. (2005). *A história da psicologia moderna*. São Paulo: Cultrix.

- Goldani, A. M. (1993). As famílias no Brasil contemporâneo e o mito da desestruturação. *Cadernos Pagu*, 1, 67-110.
- Gruber, H. E. (1986). The self-construction of the extraordinary. Em R. Sternberg & J. Davidson (Orgs.), *Conceptions of giftedness* (pp. 247-263). New York: Cambridge University Press.
- Günther, H. (1999). Como elaborar um questionário. Em L. Pasquali (Org.), *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração* (pp. 21-45). Brasília: LabPAM/IBAPP.
- Hansen, J. B. & Gall, E. G. (1997). Gifted women and marriage. *Gifted Child Quarterly*, 41, 169-180.
- Heller, K. A., Perleth, C., & Lim, T. K. (2005). The Munich model of giftedness designed to identify and promote gifted students. Em R. Sternberg & J. Davidson (Orgs.), *Conceptions of giftedness* (pp. 147-170). New York: Cambridge University Press.
- Hirata, H. & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37, 595-609
- Hollinger, C. L. & Fleming, E. S. (1984). Internal barriers to the realization of potencial: Correlates and interrelations among gifted and talented female adolescents. *Gifted Child Quarterly*, 28, 135-139.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2009). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep (Org.). (2008). *Simpósio gênero e indicadores da educação superior brasileira*. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.
- Jonathan, E. G. & Silva, T. M. R. (2007). Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes. *Psicologia & Sociedade*, 19, 77-84.
- Keller, E. V. (2006). Qual o impacto do feminismo na ciência? *Cadernos Pagu*, 27, 13-34.
- Kerr, B. (1994). *Smart girls two: A new psychology of girls, women and giftedness*. Dayton, OH: Ohio Psychology Press.
- Kreppner, K. (2000). The child and the family: interdependence in development pathways. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16, 11-22.
- Leta, J. (2003). As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. *Estudos Avançados*, 17, 271-284.

- Lopes, M. M. L. (1998). Aventureiras nas ciências: refletindo sobre gênero e história das ciências naturais no Brasil. *Cadernos Pagú*, 10, 345-368.
- Losada, B. L. & Rocha-Coutinho, M. L. (2007). Redefinindo o significado da atividade profissional para as mulheres: o caso das pequenas empresárias. *Psicologia em Estudo*, 12, 493-502.
- Maia-Pinto, R. R. M. (2002). *Avaliação das práticas educativas implementadas em um programa de atendimento a alunos superdotados e talentosos*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Martins, A. L. M. (2006). *Casamento e trabalho: reflexões sob a ótica de gênero e do ciclo vital*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Matos, M. (2008). Teorias de gênero ou teorias e gênero? Se e como os estudos de gênero e feministas se transformaram em um campo novo para as ciências. *Estudos Feministas*, 16, 333-357.
- Melo, H. P. & Oliveira, A. B. (2006). A produção científica brasileira no feminino. *Cadernos Pagu*, 27, 301-331.
- Melo, H. P. & Rodrigues, L. M. C. S. (2006). Mulheres e ciência: uma história necessária. *Revista Estudos Feministas*, 14, 819-820.
- Minayo, M. C. S. (Org.). (1996). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Minayo, M. C. S. & Sanches, O. (1993). Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? *Caderno de Saúde Pública*, 9, 239-262.
- Mizrahi, B. G. (2004). *A relação pais e filhos hoje: a parentalidade e as transformações no mundo do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora PUC Rio.
- Mourão, T. F. (2005). *Mulheres no topo da carreira: flexibilidade e persistência*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Mourão, T. F. & Galinkin, A. L. (2008). Equipes gerenciadas por mulheres – representações sociais sobre o gerenciamento feminino. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21, 91-99.
- Narvaz, M. G. & Koller, S. H. (2006). Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. *Psicologia em Estudo*, 11, 647-654.
- Narvaz, M. G. & Koller, S. H. (2007). A marginalização dos estudos feministas e de gênero na psicologia acadêmica contemporânea. *Psico*, 38, 216-223.
- Negreiros, T. C. G. M & Féres-Carneiro, T. (2004). Masculino e feminino na família contemporânea. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 4, 34-47.

- Neumeister, K. L. S. (2002). Shaping an identity: Factors influencing the achievement of newly married, gifted young women. *Gifted Child Quarterly*, 46, 291-305.
- Noble, K., Subotnik, R. & Arnold, K. (1999). To thine own self be true: A new model of female talent development. *Gifted Child Quarterly*, 43, 140-149.
- Ourofino, V. T. A. T. (2005). *Características cognitivas e afetivas entre alunos superdotados, hiperativos e superdotados/hiperativos: um estudo comparativo*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Oliveira, M. R. (2007). *Nascimento dos filhos: rede social de apoio e envolvimento de pais e avós*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Organização Internacional do Trabalho – OIT (2009). *Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social*. Brasília: OIT.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família – trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21, 173-180.
- Peixoto, C., Singly, F. & Cicchelli, V. (Orgs.). (2000). *Família e individualização*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Perlin, G. B. (2006). *Casamento contemporâneo: um estudo sobre os impactos da interação família-trabalho na satisfação conjugal*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Ramos, P. C. C. (2008) *Pai, mãe e família: concepções de crianças pré-escolares*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Reis, S. M. (1987). We can't change what we don't recognize: Understanding the special needs of gifted females. *Gifted Child Quarterly*, 31, 83-89.
- Reis, S. M. (1995). Talent ignored, talent diverted: The cultural context underlying giftedness in females. *Gifted Child Quarterly*, 39, 162-170.
- Reis, S. M. (1998). *Work left undone: Choices and compromises of talented females*. Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.
- Reis, S. M. (2005). Feminist perspective on talent development: A research-based conception of giftedness in women. Em R. J. Sternberg & J. Davidson (Orgs.), *Conceptions of giftedness* (pp. 217-245). New York: Cambridge University Press.
- Renzulli, J. S. (1978). What makes giftedness? Re-examining a definition. *Phi Delta Kappan*, 60, 180-184, 261.
- Renzulli, J. S. (2005). The three-ring conception of giftedness: A developmental model for promoting creative productivity. Em R. J. Sternberg & J. Davidson (Orgs.), *Conceptions of giftedness* (pp. 246-279). New York: Cambridge University Press.

- Rimm, S. (2006). Winning girls, winning women. Em B. Wallace & G. Eriksson (Orgs.), *Diversity in gifted education: International perspectives on global issues* (pp. 189-196). New York: Routledge.
- Rocha-Coutinho, M. L. (1999). Behind curtains and closed doors: Brazilian women in family relations. *Feminism & Psychology*, 9, 373-380.
- Rocha-Coutinho, M. L. (2009). Os estudos de gênero em psicologia e suas contribuições para o conhecimento humano e para a busca de uma cidadania plena: a mulher brasileira em cargos de liderança. Em M. H. Fávero & C. Cunha (Orgs), *Psicologia do conhecimento* (pp. 273-293). Brasília: UNESCO, Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Liber Livro Editora.
- Roeper, A. (2003). The young gifted girl: A contemporary view. *Roeper Review*, 25, 151-153. (Publicação original em 1978).
- Rogers, K. (1999). The lifelong productivity of the female researchers in Terman's genetic studies of genius longitudinal study. *Gifted Child Quarterly*, 43, 150-169.
- Rossiter, M. W. (1992). *Women scientists in America*. London: The John Hopkins Press.
- Schiebinger, L. (2001). *O feminismo mudou a ciência?* Bauru: Editora da Universidade do Sagrado Coração.
- Schuler, P. A. (1999). *Voices of perfectionism: perfectionistic gifted adolescent in a rural middle school*. Storrs, CT: The National Research Center on Gifted and Talented.
- Schwartz, L. L. (1980) Advocacy for the neglected gifted: Females. *Gifted Child Quarterly*, 24, 113-117.
- Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria de análise histórica. *Revista Educação e Realidade*, 20, 71-99.
- Silva, P. V. C. (2009). *Fatores familiares associados ao desenvolvimento do talento no esporte*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Silva, P. V. C. & Fleith, D. S. (2008). A influência da família no desenvolvimento da superdotação: a família e o indivíduo superdotado. *Psicologia Escolar e Educacional*, 12, 337-346.
- Silverman, L. K. (1989). The legacy of Leta Stetter Hollingworth. *Gifted Child Quarterly*, 33, 123-124.
- Silverman, L. K. (Org.). (1993). *Counseling the gifted and talented*. Denver, CO: Love.
- Silverman, L. K. (2005, Novembro). *Who cares if I'm smart, am I thin enough?* Trabalho apresentado no European Council of International Schools, Hague, Netherlands.

- Simonton, D. K. (1994). *Greatness: who makes history and why*. New York: The Guilford Press.
- Skype. (2009). *About Skype*. Disponível em: <<http://about.skype.com/>>. Acesso em 22/10/2009.
- Souza, N. H. S., Wagner, A., Branco, B. M. & Reichert, C. B. (2007). Famílias com casais de dupla carreira e filhos em idade escolar: estudo de casos. *Aletheia*, 26, 109-121.
- Staines, G., Tavris, C. & Jayaratne, C. (1974). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7, 55-60.
- Stefanello, B. L. (2008). *Teto de vidro ou labirinto de cristal? As margens femininas das ciências*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Sternberg, R. J. (1986). A triarchic theory of intellectual giftedness. Em R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Orgs.), *Conceptions of giftedness* (pp. 223-246). New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (2005). The WICS model of giftedness. Em R. J. Sternberg & J. Davidson (Orgs.), *Conceptions of giftedness* (pp. 327-342). New York: Cambridge University Press.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Strauss, A. & Corbin, J. (2008). *Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada*. Porto Alegre: Artmed.
- Tabak, F. (2002). *O laboratório de pandora: estudos sobre a ciência no feminino*. Rio de Janeiro: Editora Garamond.
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (2003). *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tavares, I. (2008). A participação feminina na pesquisa: a presença das mulheres nas áreas do conhecimento. Em Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Org.), *Simpósio gênero e indicadores da educação superior brasileira* (pp. 31-62). Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.
- The Nobel Prize Foundation. (2008). *Women nobel laureates*. Disponível em: <[http://nobelprize.org/nobel\\_prizes/lists/women.html](http://nobelprize.org/nobel_prizes/lists/women.html)>. Acesso em 05/08/2008.
- Torres, A. (2000). A individualização no feminino, o casamento e o amor. Em C. E. Peixoto, F. Singly & V. Cicchelli (Orgs.), *Família e individualização* (pp. 135-156). Rio de Janeiro: Editora FGV.

- Van Tassel-Baska, J. & Baska, L. (1993). The roles of educational personnel in counseling the gifted. Em L. Silverman (Org.), *Counseling the gifted and talented* (pp.181-200). Denver, CO: Love.
- Wagner, A. (2005). *Como se perpetua a família: a transmissão dos modelos familiares*. Porto Alegre: EdiPUCRS.
- Wagner, A., Predebon, J., Mosmann, C. & Verza, F. (2005). Compartilhar tarefas? Papéis e funções de pai e mãe na família contemporânea. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21, 181-186.
- Warrior, J. (1997) *Cracking it: helping women to succeed in science, engineering and technology*. Watford, UK: Training Publications.
- Winner, E. (1998). *Crianças superdotadas: mitos e realidades*. Porto Alegre: Artmed.
- Virgolim, A. M. R. (Org.). (2007). *Talento criativo: expressão em múltiplos contextos*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Yamamoto, O. H., Souza, C. C. & Yamamoto, M. E. (1999). A produção científica na psicologia: uma análise dos periódicos brasileiros no período 1990-1997. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 12, 549-565.

**ANEXOS**

## ANEXO 1

## Questionário Sociodemográfico

<p><b>E-mail:</b> _____</p> <p><b>Idade:</b> _____ em anos</p> <p><b>Nacionalidade:</b></p> <p><input type="checkbox"/> brasileira nata      <input type="checkbox"/> brasileira naturalizada</p> <p><input type="checkbox"/> estrangeira      <input type="checkbox"/> outro</p> <p><b>Posição na família:</b></p> <p><input type="checkbox"/> filha única</p> <p><input type="checkbox"/> primogênita</p> <p><input type="checkbox"/> caçula</p> <p><input type="checkbox"/> outro (especificar) _____</p> <p><b>Nível de escolaridade do pai:</b></p> <p>primeiro grau, segundo grau, nível superior, pós-graduação, outro</p> <p><b>Nível de escolaridade da mãe:</b></p> <p>primeiro grau, segundo grau, nível superior, pós-graduação, outro</p> <p><b>Profissão do pai:</b> _____</p> <p><b>Profissão da mãe:</b> _____</p>	<p><b>Estado civil atual:</b> _____</p> <p><b>Possui filhos?</b>      <input type="checkbox"/> Sim      <input type="checkbox"/> Não</p> <p><b>Em caso afirmativo, quantos?</b></p> <p><input type="checkbox"/> 1      <input type="checkbox"/> 2      <input type="checkbox"/> 3      <input type="checkbox"/> acima de 3</p> <p><b>Idade dos filhos:</b> _____</p> <p><b>Grande área de atuação:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Ciências Agrárias      <input type="checkbox"/> Ciências Biológicas</p> <p><input type="checkbox"/> Ciências da Saúde      <input type="checkbox"/> Ciências Humanas</p> <p><input type="checkbox"/> Ciências Exatas e da Terra      <input type="checkbox"/> Engenharias</p> <p><input type="checkbox"/> Ciências Sociais Aplicadas      <input type="checkbox"/> Linguística</p> <p><input type="checkbox"/> Letras e Artes      <input type="checkbox"/> Outra</p> <p><b>Ano em que se tornou pesquisadora do CNPq (bolsista de produtividade):</b> _____</p> <p><b>Ano em que se tornou pesquisadora 1 A:</b> _____</p>
--	--

**Qual período escolar a senhora considera que foi fundamental para a sua opção pela atividade de pesquisa?**

- educação infantil       ensino fundamental       ensino médio       graduação
- mestrado       doutorado       pós-doutorado       outro \_\_\_\_\_

**Qual a importância da sua família de origem para o seu desenvolvimento como pesquisadora?**

- não foi importante       pouco importante       importante  
 muito importante       não tenho resposta

**Qual a importância da sua família atual para o seu desenvolvimento como pesquisadora?**

- não foi importante       pouco importante       importante  
 muito importante       não tenho resposta

**Horas semanais dedicadas (aproximadamente) às atividades de pesquisa:**

- Menos que 20hs     20hs       30 hs       40hs       50hs       60 hs      
70hs       80hs       Acima de 80hs

**Horas semanais dedicadas (aproximadamente) às atividades profissionais (ensino, orientação a alunos, consultoria, administrativas) excluindo as atividades de pesquisa:**

- Menos que 20hs     20hs       30 hs       40hs       50hs       60hs  
 70hs       80hs       Acima de 80hs

**Se pudesse equacionar o seu tempo entre 0 a 100, em um ano quanto seria para cada área? (Por favor, selecione a resposta aproximada)**

Pessoal	0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
Profissional	0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
Familiar	0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
Social	0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
Outro (especifique)	0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

**Se fosse escolher 10 características e fatores que contribuíram para sua carreira de pesquisadora, quais seriam?**

Dedicação	Curiosidade	Autoconfiança	Prazer no que faz	Preparação
Otimismo	Organização	Independência	Coragem para correr riscos	Encorajamento externo
Paciência	Determinação	Inspiração	Fazer o doutorado na idade mais precoce possível	Possuir modelos (mentores) no início da carreira
Talento	Criatividade	Planejamento	Foco	Parceria do Cônjuge
Intuição	Autocrítica	Habilidade inata	Ligar-se a um pesquisador mais experiente	Abdicar da vida pessoal em favor da profissional
Iniciativa	Flexibilidade	Apoio familiar	Excelente formação	Ter relacionamentos afetivos satisfatórios
Sorte	Persistência	Pressão social	Dedicação integral	Outro (especificar)_____

## ANEXO 2

### Sítio de Hospedagem do Questionário Sociodemográfico

O Talento em uma Perspectiva Feminina: Características Individuais e Familiares de Pesquisadora - Windows Internet Explorer

http://www.unb.br/ip/pos/projeto/questionario.php

Arquivo Editar Exibir Favoritos Ferramentas Ajuda

AVG powered by YAHOO! SEARCH Search Total Protection AVG Info Get More

Favoritos Sites Sugeridos Obtenha mais comple...

O Talento em uma Perspectiva Feminina: Caracte...

  
 Universidade de Brasília  
 Instituto de Psicologia - IP/PED  
 Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde

**Questionário**

**"O Talento em uma Perspectiva Feminina: Características Individuais e Familiares de Pesquisadoras Brasileiras de Destaque"**

\_\_\_\_ E-mail

\_\_\_\_ Digite somente números. Ex: 99 Idade

\_\_\_\_ Nacionalidade

\_\_\_\_ Posição na Família

\_\_\_\_ Nível de Escolaridade do Pai

\_\_\_\_ Nível de Escolaridade da Mãe

\_\_\_\_ Profissão do Pai

\_\_\_\_ Profissão da Mãe

\_\_\_\_ Estado civil atual

Possui Filhos?

Sim

Não

\_\_\_\_ Em caso afirmativo, quantos?

\_\_\_\_ Separe as idades com ','. Ex: 15, 27, 23 Idade dos Filhos

\_\_\_\_ Grande área de atuação

Concluído

Internet | Modo Protegido: Ativado

PT 100% 22:27

O Talento em uma Perspectiva Feminina: Características Individuais e Familiares de Pesquisadora - Windows Internet Explorer

http://www.unb.br/ip/pos/projeto/questionario.php

Arquivo Editar Exibir Favoritos Ferramentas Ajuda

AVG powered by YAHOO! SEARCH Search Total Protection AVG Info Get More

Favoritos Sites Sugeridos Obtenha mais comple...

O Talento em uma Perspectiva Feminina: Caracte...

\_\_\_\_ Grande área de atuação

\_\_\_\_ Exemplo: 1999 Ano em que se tornou pesquisadora do CNPQ (Bolsista de Produtividade)

\_\_\_\_ Exemplo: 1999 Ano em que se tornou pesquisadora 1 A

Que pessoas influenciaram sua opção pela atividade de pesquisa?

Mãe  Pai  Irmão(a)  Avó(ô)  Professor(a)

Amigo(a)  Namorado  Marido  Outro (Especifique)

Qual período escolar a senhora considera que foi fundamental para a sua opção pela atividade de pesquisa?

\_\_\_\_

\_\_\_\_ Qual a importância da sua família de origem para o seu desenvolvimento como pesquisadora?

\_\_\_\_ Qual a importância da sua família atual para o seu desenvolvimento como pesquisadora?

\_\_\_\_ Horas semanais dedicadas (aproximadamente) às atividades de pesquisa:

\_\_\_\_ Horas semanais dedicadas (aproximadamente) às atividades profissionais (ensino, orientação a alunos, consultoria, administrativas) excluindo as atividades de pesquisa:

\_\_\_\_

Se pudesse equacionar o seu tempo entre 0 a 100, em um ano quanto seria para cada área? (Por favor, selecione a resposta aproximada)

\_\_\_\_ Pessoal  Profissional  Familiar  Social

\_\_\_\_ Outro (Especifique)

Se fosse escolher 10 características e fatores que contribuíram para sua carreira de pesquisadora, quais seriam?

Dedicção  Curiosidade  Autoconfiança  Preparação  Otimismo

Concluído

Internet | Modo Protegido: Ativado

PT 100% 22:28

## ANEXO 3

### Roteiro de Entrevista

#### Perfil da Pesquisadora de Destaque no Brasil

1. O que significa ser **pesquisadora** no Brasil?
2. O que facilita e o que dificulta o desenvolvimento da carreira de **uma pesquisadora**?
3. Que características, em sua opinião, são necessárias à **pesquisadora 1A** do CNPq?

#### Trajatória Profissional

4. Como foi sua trajetória acadêmica?
5. Como foi o seu processo de ascensão a essa categoria (pesquisadora 1A)?
6. Quais os principais fatores que influenciaram sua escolha profissional? Existiram pessoas que influenciaram essa escolha?
7. Quais os incentivos encontrados? Quais barreiras?
8. Durante o seu percurso acadêmico e profissional já pensou em seguir outra carreira? Caso tenha ocorrido poderia expor os motivos?

#### Características Individuais

9. Como a senhora poderia se descrever? Quais são suas principais características?
10. Poderia descrever sua rotina de trabalho (ex: como administra o seu tempo)?
11. O que faz nas horas livres? A senhora possui hobbies?
12. Qual o seu nível de satisfação pessoal e profissional nessa etapa da vida?

#### Características da Família de Origem

13. A senhora poderia descrever o seu ambiente familiar nas diferentes fases do seu desenvolvimento?
  - a) Infância
  - b) Adolescência
  - c) Vida Adulta
14. Qual a participação da sua família durante a sua trajetória acadêmica e profissional?

**Características da Família Atual**

15. Como concilia vida pessoal, familiar e profissional?
16. Já recusou algum cargo ou trabalho por dificuldade em conciliar essas áreas (profissional, familiar e pessoal)?
17. Qual o impacto da sua carreira na vida da sua família?

**Outros temas?**

Na sua trajetória profissional a senhora verificou diferenças entre pesquisador e pesquisadora, especialmente em relação à maneira de conciliar vida pessoal, familiar e profissional?

Das 1034 bolsas PQ à pesquisadores 1A em 2008 apenas 244 foram para mulheres.

Como a senhora vê esse cenário? Isso faz alguma diferença?

Que conselhos daria a jovens pesquisadoras em início de carreira?

**ANEXO 4****Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Universidade de Brasília  
Instituto de Psicologia – IP/PED  
Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde

---

Prezada Pesquisadora,

Sou aluna de Mestrado do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde) e estou realizando um estudo sobre pesquisadoras brasileiras que se encontram na categoria 1A definida pelo CNPq. No intuito de melhor caracterizar as participantes da pesquisa foi construído um breve questionário sociodemográfico cujo objetivo é identificar características pessoais e familiares que contribuíram para o desenvolvimento da sua carreira.

O questionário será encaminhado a todas as pesquisadoras brasileiras nessa categoria constituindo-se na primeira fase deste estudo. Em seguida serão convidadas aleatoriamente, por meio de sorteio, seis pesquisadoras para a realização de uma entrevista, com duração aproximada de 100 minutos, em local a ser designado pela participante, com vistas a aprofundar os dados coletados via questionário. A entrevista será gravada, caso haja consentimento da participante.

Espera-se por meio deste estudo contribuir para que sejam planejadas futuras intervenções com o objetivo de orientar jovens no início da carreira acadêmica, e suas respectivas famílias, rumo a uma interação que realmente contribua para o desenvolvimento do talento acadêmico.

Com muita honra, convido-a a participar deste estudo. Esclareço que a sua participação é voluntária. Além disso, a senhora poderá deixar a pesquisa a qualquer momento, assim como terá total liberdade de não responder questionamentos que considere inoportunos. Asseguro-lhe que a pesquisa não lhe trará qualquer prejuízo. A sua identificação e os dados obtidos serão mantidos em total sigilo, sendo analisados coletivamente.

Gostaria de ressaltar que assumo a responsabilidade pela realização do estudo segundo as normas estabelecidas pelo Código de Ética do Psicólogo e pela Resolução CNS 196/96. Coloco-me a disposição para quaisquer esclarecimentos no telefone 61 – 8406-9499 ou no endereço eletrônico [rmprado@unb.br](mailto:rmprado@unb.br). Caso tenha alguma dúvida sobre os procedimentos éticos acerca deste projeto poderá contatar o Comitê de Ética pelo telefone 61- 3307-3799. Tanto este termo quanto o questionário sociodemográfico, a gravação e transcrição das entrevistas serão arquivados por 5 anos, conforme Resolução CNS 196/96.

Desde já, agradeço sua atenção e colaboração.

Cordialmente,

---

Mestranda: Renata Muniz Prado  
Universidade de Brasília - Instituto de Psicologia  
Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde