



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura

Além das Aparências: Gênero e Barreiras à Progressão na Carreira Docente no Serviço Público Brasileiro

Beyond Appearances: Gender and Barriers to Career Progression in the Brazilian Public Service Faculty Trajectory

Ariana Lana Morais Carvalho

Brasília, DF

2026

Universidade de Brasília
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura

Além das Aparências: Gênero e Barreiras à Progressão na Carreira Docente no Serviço Público Brasileiro

Ariana Lana Morais Carvalho

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra em Psicologia Clínica e Cultura.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Carla Sabrina Antloga
Brasília, DF

Além das Aparências: Gênero e Barreiras à Progressão na Carreira Docente no Serviço Público Brasileiro

Dissertação defendida em 10 de fevereiro de 2026, aprovada pela banca examinadora
constituída por:

Professora Doutora Carla Sabrina Antloga (Presidente)
Universidade de Brasília - UnB

Professora Doutora Liliana Ibeth Castañeda-Rentería (Membro)
Universidad de Guadalajara - UdeG

Professora Doutora Veruska Albuquerque Pacheco (Membro)
Universidade de Brasília - UnB

Professora Doutora Marina Maia do Carmo (Suplente)
Advocacia Geral da União - AGU

“O que é uma mulher? Eu lhes asseguro, eu não sei. Não acredito que vocês saibam. Não acredito que alguém possa saber até que ela tenha se expressado em todas as artes e profissões abertas à habilidade humana.”

Professions for Women, 1931.

Virginia Woolf

*Ao estudo e à pesquisa,
por serem caminhos possíveis de
transformação
e de construção de futuros mais justos.*

*À minha mãe, Ana Lucia,
e aos meus irmãos, Arthur e Adriel,
por todo o apoio e suporte nesta jornada.*

Sumário

Agradecimentos	7
Carta à leitora/o	11
Resumo	14
Abstract	15
Artigo 01	16
A Jornada Invisível das Professoras da Universidade de Brasília: Maternidade, Trabalho Doméstico e Vida Acadêmica.....	16
Artigo 2	55
Majoritárias, porém Subvalorizadas: Desigualdades de Gênero no Serviço Público Brasileiro	55
Artigo 3	68
Equidade Salarial na Carreira Professor de Magistério Superior: Uma Análise da Lei 14.611/2023	68
Artigo 4	90
IDECA – Índice Diagnóstico de Equidade na Carreira Acadêmica: uma proposta de ferramenta para monitoramento institucional	90
Encerramento	120
Apêndice A - Roteiro do Questionário: A Jornada Invisível das Professoras da UnB.....	121
Apêndice B – Módulo de Autoavaliação Docente (IDECA-Subjetivo)	124

Agradecimentos

Em 2014, ingressei na Universidade de Brasília. Aos 18 anos, eu não sabia o que estava por vir. Entrei em um curso, mudei para outro, e aqui estou. Foram muitos momentos de crescimento, alegria, raiva, tristeza, vitórias e derrotas, mas nunca pensei em desistir. Estar na Universidade, cursando Psicologia, era para mim a realização de um sonho.

Minha formação em Psicologia esculpiu-se em três etapas: bacharelado em 2021, formação de psicóloga em 2022 e licenciatura em 2023. Enfrentei a pandemia e os inúmeros desafios que vieram com ela. Com o diploma em mãos, decidi me arriscar no mundo do trabalho, já que até então só havia atuado em pesquisas e como bolsista. Fui ser psicóloga em uma instituição privada, onde conheci Paulinho, por uma coincidência do destino, aluno da minha orientadora. Graças a ele e a essa oportunidade, percebi que minha verdadeira vocação estava na pesquisa. Após cinco meses, deixei esse trabalho e voltei ao lugar onde sabia que sempre teria espaço: a UnB. No final, estou onde deveria estar, fazendo pesquisa.

Ao Paulinho, agradeço imensamente pela amizade e pelo incentivo. Foi através de você que me dei conta do meu verdadeiro caminho. Obrigada por ter feito parte desse processo de descoberta e por me lembrar que a pesquisa sempre foi meu lugar.

À minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Carla Antloga, que me acolheu ainda antes de eu ser aluna de Psicologia e que, sem me conhecer, abriu as portas de seu grupo de pesquisa, registro meu mais profundo agradecimento. Chamo-a carinhosamente de *Mother* e é com esse carinho que agradeço: obrigada pela jornada, pelo apoio, pela confiança e pelas alegrias compartilhadas. Obrigada por enxergar em mim um potencial que muitas vezes não vejo, por me abrir oportunidades que me permitiram crescer como profissional e como pessoa. Obrigada também pelos momentos de leveza e diversão, pois nem só de estudo vive a

pesquisadora. Você é luz, inteligência e carinho. Deixo aqui a minha sincera gratidão e todo o meu apreço. *Love you, Mother!*

A todos os professores e professoras que atravessaram a minha jornada, agradeço profundamente por terem contribuído para que eu me tornasse pesquisadora e psicóloga. Ao Prof. Dr. Pedro Paulo Murce, agradeço a minha primeira oportunidade como profissional e por me receber no mundo da pesquisa. Foi por meio do Dimensionamento da Força de Trabalho que alcancei oportunidades profissionais e financeiras, mas também construí uma rede de amizade e de apoio que levo comigo até hoje. Muito obrigada pela amizade, pelo apoio constante e pela alegria de sempre. Às minhas amigas de vida e de trabalho, Mariana, Laís, Bruna e Maria, obrigada por todas as conquistas que vivemos juntas.

Ao Prof. Dr. Paolo Cottone, agradeço por me receber na Universidade de Pádua e, assim, me proporcionar novos caminhos em minha jornada. Também agradeço o acompanhamento e as revisões dos meus trabalhos, mesmo à distância. Muito obrigada. *Grazie, Professore, per avermi accolto all'Università di Padova e per avermi aperto nuove strade nel mio percorso. La ringrazio anche per il supporto e per le revisioni dei miei lavori, anche a distanza. Grazie mille!*

À banca examinadora, composta exclusivamente por professoras, deixo registrado meu sincero agradecimento à Professora Doutora Carla Sabrina Antloga, Presidente da banca; à Professora Doutora Liliana Ibeth Castañeda-Rentería; à Professora Doutora Veruska Albuquerque Pacheco; e à Professora Doutora Marina Maia do Carmo, pela disponibilidade, atenção e valiosas contribuições oferecidas ao longo do processo de avaliação deste trabalho.

Às minhas colegas de pós-graduação do Psitrafem, em especial Karol Maria, Marina Maia, Anne Colombo, Liz Roriz, Aline Bastos, Mariana Escrivão, Maristela Carvalho, Laís Barros, Janaina Bosa e Luiza Guimarães, obrigada pelo apoio, pelas trocas e pela amizade.

Guardo com carinho a rede que construí no Instituto de Psicologia desde o estágio. Agradeço à Francisca pela amizade, pelas risadas, pelas trocas e pelo cafezinho no sol. Você é demais, Francesca! Agradeço também a Antônio, Edna, Gabriel, Júlia e Débora pela parceria e carinho. Por fim, agradeço imensamente à Noemia Moraes, que um dia foi minha chefe e hoje é minha amiga. Graças a ela escrevi meu primeiro artigo e tive a oportunidade de atuar em pesquisa. Obrigada por me incentivar a buscar meus sonhos e pela amizade. *Grazie mille!*

Às minhas amigas que são como irmãs, Carol e Cíntia, obrigada por sempre estarem ao meu lado. São mais momentos do que eu poderia escrever aqui. Obrigada pela infância, pela adolescência e pela vida adulta compartilhadas. Amo vocês! Aos meus amigos adquiridos na UnB, levo vocês sempre comigo. Débora, Luiz, Victor, Milena, Julia e Kallyne, torço hoje e sempre pelo sucesso de vocês.

À minha família, meu mais profundo agradecimento. À minha mãe, Ana, por sempre estar ao meu lado, me apoiar e enxergar o melhor em mim. A senhora, Ana Lúcia, tem a pele mais sedosa, os cabelos mais brilhantes, o sorriso mais simpático e o olhar mais acolhedor. Amei no passado, amo hoje e amarei no futuro e para sempre. Aos meus irmãos, Arthur e Adriel, faltam-me palavras. Vocês são minha alma e minha mente, meu coração fora do corpo. Todos os passos que trilha têm a marca de vocês. Obrigada pelo carinho, pelas risadas, pelas brigas e pelos conselhos. Amei vocês no passado, amo hoje e amarei no futuro e para sempre. À minha avó, Dona Maria, agradeço por ser a fonte de tudo, por ter dado a vida a todos nós e por ser tão batalhadora, transmitindo esse legado à família. Te amo muito. Ao Bóris, nosso doguinho que chamo de filho, obrigada por sempre estar presente. Sei que você não fala, mas sempre me entende, e eu te entendo. Te amo, meu filho. Você me traz tanta alegria que nem sei explicar. Que você continue rabugento para sempre!

E, se me cabe, agradeço também a mim mesma. Parabéns, Ariana Lana, por persistir e insistir. Talvez esse seja o meu maior talento.

Carta à leitora/o

Querida/o leitora/o,

Esta dissertação não nasceu de um projeto acadêmico frio. Ela nasceu de uma urgência que me habita desde que atravessei os portões da Universidade de Brasília, em 2014, com 18 anos e uma mala de sonhos que ainda não sabiam o peso que teriam que carregar. Eu era aquela menina que acreditava que o mérito era uma linha reta. Mas a academia, em sua beleza e em sua dor, me ensinou que para algumas de nós a linha é cheia de nós e barreiras invisíveis.

Enquanto eu tateava o escuro dessas constatações, a voz de Virginia Woolf atravessava o tempo para sussurrar no meu ouvido: *"O que é uma mulher? Eu não sei... não acredito que alguém possa saber até que ela tenha se expressado em todas as artes e profissões abertas à habilidade humana."* Quase um século depois de seu discurso em 1931, percebo com um aperto no peito que ainda estamos tentando responder a Virginia.

E é aqui que eu te conto, com simplicidade e honestidade, o que este trabalho procura fazer. O meu objetivo geral é lançar luz sobre as barreiras, muitas vezes silenciosas, institucionais e naturalizadas, que atravessam a trajetória de mulheres na carreira docente no serviço público universitário, especialmente quando a excelência feminina é medida por regras que não foram desenhadas para acolher a vida real. Eu quero entender como a universidade, que tantas vezes é abrigo, também pode ser labirinto: cheio de curvas, desvios, portas estreitas e exigências que não aparecem nos relatórios, mas aparecem no corpo, no tempo e na saúde mental.

Para chegar perto dessa resposta, eu caminho por alguns objetivos específicos, como quem vai tateando as paredes de um corredor comprido, porque eu não quero só descrever a

dor: eu quero nomear os mecanismos que a produzem. Assim, eu busco: (1) identificar quais dimensões da carreira docente tendem a produzir desigualdades persistentes, como progressão, reconhecimento, produtividade, acesso a liderança e distribuição de encargos; (2) compreender como o gênero, e quando possível suas intersecções, atravessa a experiência acadêmica e opera como filtro invisível de valorização; (3) reunir e organizar evidências documentais e indicadores que ajudem a enxergar o que costuma ser tratado como “caso individual”, quando, na verdade, é estrutura; e (4) propor um caminho de diagnóstico, um modo de medir e tornar visível, para que a equidade não dependa apenas da boa vontade de pessoas, mas se torne compromisso institucional monitorável, discutível e transformável.

Às vezes, me pego em um silêncio profundo, pensando na força monumental das mulheres que vieram antes de mim. Penso na minha mãe, que mesmo diante das pressões para ser "apenas" esposa e mãe, conseguiu ser tanto, transbordando sua própria identidade e garra. Mas não posso deixar de me perguntar: o que ela teria realizado se não tivesse que lutar tanto para ser ela mesma? Quantas habilidades foram lapidadas no cansaço, em vez de florescerem no descanso e no apoio? É desse desejo de ver as mulheres brilhando sem o peso da exaustão que retiro a força para pesquisar as barreiras que ainda hoje tentam ditar o mesmo destino às docentes e cientistas.

A pandemia foi a minha rachadura no tempo. Isolada, precisei me desintegrar para me refazer. Tentei caber em molduras que não eram minhas no mercado privado, mas a alma gritava por outro lugar. Foi ali que a vida usou a simplicidade de um amigo, o Paulinho, para me lembrar quem eu realmente era: meu destino era o campo de batalha da pesquisa. Retornar à UnB não foi apenas "voltar para casa"; foi um ato de retomada de território.

Encontrei na minha orientadora, a Prof.^a Dr.^a Carla Antloga, a presença luminosa e firme que me acolheu antes mesmo de eu ser sua aluna. É dela a voz que tantas vezes me disse “você consegue” quando a minha própria falhava sob o peso da síndrome da impostora.

Com ela, aprendi que a pesquisa sobre a vida das mulheres é, no fundo, uma pesquisa sobre mim.

Este trabalho nasce do incômodo visceral de ver professoras brilhantes tendo sua excelência silenciada pelas engrenagens do serviço público. Nasce do desejo de olhar para o que os relatórios omitem: o peso esmagador da maternidade, a jornada invisível e a exaustão que sufoca os sonhos. Sei que o texto acadêmico pede dados, mas quero que você saiba que cada gráfico e cada análise foi atravessado por afetos e por uma esperança teimosa.

Não leia este texto apenas com o intelecto. Leia com a pele. Veja nestas páginas um chamado a olhar para o invisível. Escrevo com a gratidão de quem encontrou abrigo na universidade pública, mas também com a fúria necessária para transformá-la.

Que Virginia Woolf, e todas as nossas mães que foram gigantes apesar do sistema, saibam que aqui, no cerrado de Brasília, nós ainda estamos lutando por essa resposta. E não pretendemos parar até que a habilidade humana feminina não precise mais ser um ato de resistência, mas sim um direito pleno de existir.

Boa leitura.

Com carinho e resistência,

Ariana Lana.

Resumo

O presente trabalho analisa as barreiras de gênero e raça que persistem na carreira docente do serviço público universitário brasileiro, evidenciando que a igualdade formal é insuficiente para eliminar as assimetrias acadêmicas. O estudo destaca como fatores como a maternidade e a sobrecarga doméstica, aliados à carência de políticas sensíveis ao gênero, estruturam desigualdades na academia. Como contribuição central, propõe-se a fundamentação teórico-metodológica do Índice Diagnóstico de Equidade na Carreira Acadêmica (IDECA). O índice é apresentado como uma ferramenta potencial para mensurar e monitorar disparidades ao articular dimensões objetivas e subjetivas, servindo de base para investigações futuras e para o subsídio de políticas públicas voltadas à valorização da excelência feminina.

Palavras-chaves: Gênero; carreira docente; serviço público; equidade; barreiras invisíveis.

Abstract

This study analyzes the gender and racial barriers that persist in the teaching career of the Brazilian university public service, demonstrating that formal equality is insufficient to eliminate academic asymmetries. The research highlights how factors such as motherhood and domestic burden, combined with the lack of gender-sensitive policies, structure inequalities in academia. As a central contribution, it proposes the theoretical-methodological foundation of the Diagnostic Index of Equity in the Academic Career (IDECA). The index is presented as a potential tool for measuring and monitoring disparities by articulating objective and subjective dimensions, serving as a basis for future research and as a resource for public policies aimed at promoting female excellence.

Key-words: Gender; academic career; public service; equity; invisible barriers.

Artigo 01

A Jornada Invisível das Professoras da Universidade de Brasília: Maternidade, Trabalho Doméstico e Vida Acadêmica

Resumo

Este estudo investiga as experiências das professoras da Universidade de Brasília (UnB) diante dos desafios relacionados à maternidade, ao trabalho doméstico e à vida acadêmica, empregando abordagens quantitativa e qualitativa. Por meio de questionários online e análise textual realizada com o software IRAMUTEQ, foram identificados padrões temáticos e relações semânticas que evidenciam a sobrecarga de trabalho invisível, o impacto na saúde mental e as dificuldades de progressão na carreira. Os resultados destacam a centralidade das demandas familiares e acadêmicas na rotina das docentes e revelam lacunas nas políticas institucionais voltadas ao suporte às mães acadêmicas. Propõe-se a ampliação de creches, flexibilização de horários e revisão de critérios avaliativos para criar um ambiente acadêmico mais inclusivo e equitativo.

Palavras-chave: Docentes Universitárias; Equidade de Gênero

Abstract

This study investigates the experiences of professors at the University of Brasília (UnB) in the face of challenges related to motherhood, domestic work and academic life, using quantitative and qualitative approaches. Through online questionnaires and textual analysis performed with the IRAMUTEQ software, thematic patterns and semantic relationships were identified that show invisible work overload, the impact on mental health, and difficulties in career progression. The results highlight the centrality of family and academic demands in the teachers' routine and reveal gaps in institutional policies aimed at supporting academic

mothers. It is proposed to expand daycare centers, make schedules more flexible, and review evaluation criteria to create a more inclusive and equitable academic environment.

Keywords: University Professors; Gender Equity

O protagonismo das mulheres na Universidade de Brasília (UnB) tem crescido ao longo dos anos, refletindo um movimento mais amplo de conquistas femininas na educação e no mercado de trabalho. Atualmente, elas representam 51,42% dos técnicos administrativos da universidade, um grupo altamente qualificado, com mais de um quarto das mulheres (26,6%) possuindo mestrado ou doutorado, comparado a 20,95% entre os homens. Esses números mostram que as mulheres estão alcançando níveis de qualificação cada vez mais elevados, consolidando seu espaço em áreas tradicionalmente marcadas por disparidades de gênero (Poletti, 2022).

Na docência e na pesquisa, contudo, ainda existem desigualdades significativas. Em 2021, 45,24% dos professores da UnB eram mulheres, e, embora a maioria (93,95%) possuisse título de doutorado, elas continuam sub-representadas em posições de destaque. Apenas 32% dos pesquisadores 1A do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) – a mais alta categoria de excelência acadêmica – são mulheres. Apesar disso, elas lideram quase metade (48,77%) dos cerca de 600 grupos de pesquisa da UnB certificados pelo CNPq e foram responsáveis por 44% dos projetos aprovados pelo Comitê de Pesquisa, Inovação e Extensão (Copei) durante a pandemia de covid-19 (Poletti, 2022).

Esses dados refletem avanços importantes, mas também evidenciam barreiras estruturais que limitam o pleno potencial das mulheres no ambiente acadêmico. A reitora Márcia Abrahão, primeira mulher a ocupar o cargo na história da UnB, destacou que essas conquistas são fundamentais para promover a mudança cultural necessária à aceitação e valorização da liderança feminina (Universidade de Brasília, 2024). Sob sua gestão, cinco dos

oito decanatos da universidade foram liderados por mulheres, uma proporção que ajudou a reduzir a desigualdade de gênero nos espaços de poder.

Entretanto, o peso da desigualdade é visível também entre os trabalhadores terceirizados da UnB, onde as mulheres representam 46% da força de trabalho e são maioria em funções como recepção, limpeza e apoio administrativo. A persistência de sua presença em atividades tradicionalmente associadas ao gênero feminino reforça a importância de ampliar as políticas de inclusão e valorização do trabalho das mulheres em todos os níveis da universidade (Poletti, 2022).

A vida acadêmica das professoras da Universidade de Brasília (UnB) reflete um equilíbrio delicado entre conquistas e desafios. Embora tenham alcançado espaços significativos na docência, pesquisa e gestão, elas ainda enfrentam barreiras que extrapolam a sala de aula e os laboratórios. Além das demandas acadêmicas, como publicações, orientações e atividades administrativas, muitas professoras lidam com uma carga invisível de trabalho doméstico e responsabilidades maternas, que impactam diretamente sua produtividade, saúde mental e oportunidades de ascensão.

O fenômeno do teto de vidro¹ nas universidades públicas federais brasileiras, como destacado na dissertação de Hübner (2024), continua a ser uma barreira significativa para o avanço das mulheres, especialmente em cargos de liderança acadêmica, como o de reitora. Apesar das políticas de igualdade de gênero implementadas ao longo dos anos, as mulheres ainda enfrentam discriminação sutil, mas poderosa, que dificulta sua ascensão a posições de maior poder.

Esse "teto de vidro" é uma barreira quase invisível, mas suficientemente forte para impedir que as mulheres alcancem os níveis mais elevados das hierarquias acadêmicas,

¹ **Nota.** Mantém-se a expressão “teto de vidro” (*glass ceiling*) por consistência com estudos e materiais previamente publicados que fundamentam este trabalho. Reconhece-se, contudo, o uso contemporâneo de metáforas como “labirinto de vidro/cristal” (*glass labyrinth*), que enfatizam obstáculos múltiplos e cumulativos ao longo de toda a trajetória profissional, e não apenas uma barreira final na ascensão a posições superiores.

refletindo um fenômeno cultural e estrutural que persiste nas universidades. As reitoras, em particular, relatam a sobrecarga de responsabilidades, a dupla jornada de trabalho e a falta de apoio institucional adequado como fatores que limitam suas oportunidades de crescimento e reconhecimento. A implementação de políticas afirmativas e de apoio à maternidade, bem como a revisão de critérios avaliativos que considerem as responsabilidades familiares, são ações essenciais para mitigar o impacto dessa barreira e promover um ambiente mais inclusivo e igualitário para as mulheres na academia (Hübner, 2024).

Estudos sobre as universidades federais brasileiras revelam que, em 2018, apenas 30,6% dos reitores eram mulheres, enquanto a proporção de vice-reitoras e pró-reitoras era de 38,1% e 37,8%, respectivamente. Em algumas instituições, a representação feminina em cargos de pró-reitoria era inexistente (Ambrosini, 2019).

Esses números evidenciam barreiras estruturais que limitam a ascensão das mulheres na academia e reforçam a necessidade de ações institucionais para a promoção da equidade de gênero. Propostas como campanhas de conscientização, programas de ações afirmativas e iniciativas de desenvolvimento e capacitação são fundamentais para superar essas desigualdades (Ambrosini, 2019).

A UnB também se destaca como uma referência nacional em pesquisa, inovação e empreendedorismo. Nos últimos três anos, a Universidade arrecadou quase R\$ 5 milhões em royalties de tecnologias transferidas, recebeu o Prêmio Universidade Startup Friendly e consolidou sua posição como um epicentro de tecnologia e inovação. Além disso, seus pesquisadores têm obtido destaque em premiações e rankings nacionais e internacionais, como no Alper-Doger (AD) Scientific Index, onde 193 pesquisadores da UnB ficaram entre os 10 mil melhores da América Latina (Universidade de Brasília, 2024). Essas conquistas reforçam a importância da instituição não apenas como um centro acadêmico de excelência, mas também como um modelo para o desenvolvimento social e tecnológico do país.

Este artigo analisa como essas dinâmicas influenciam a trajetória profissional das docentes da UnB, discutindo desigualdades de gênero, iniciativas institucionais e caminhos para promover maior equidade no ambiente acadêmico. Ao destacar avanços e lacunas, busca-se evidenciar que a promoção da equidade de gênero não só reforça a justiça social, mas também contribui para o fortalecimento institucional, ao valorizar a diversidade de perspectivas na gestão acadêmica.

Tomemos por exemplo a história de uma professora adjunta de um departamento de ciências humanas da UnB. Ela vive uma rotina exaustiva, marcada pela tentativa constante de equilibrar trabalho acadêmico, tarefas domésticas e a criação de dois filhos pequenos. Com mais de uma década de experiência na docência e um doutorado concluído há alguns anos, ela enfrenta desafios diários que vão além da sala de aula.

Durante o dia, divide-se entre ministrar aulas, orientar estudantes e participar de reuniões administrativas. À noite, quando finalmente poderia se dedicar à produção científica e à elaboração de projetos de pesquisa, sua atenção se volta para as demandas da casa: organizar o ambiente, preparar as refeições e acompanhar os deveres escolares dos filhos. Essa sobreposição de responsabilidades afeta diretamente sua produtividade acadêmica, reduzindo suas chances de cumprir prazos ou de submeter propostas competitivas a editais.

Em suas palavras, "tentar dar conta de tudo é como carregar uma carga invisível que nunca diminui". Ela destaca que, apesar de políticas institucionais como a licença-maternidade e a existência de creches universitárias, ainda faltam medidas que reconheçam a realidade das docentes-mães, como maior flexibilidade de horários e apoio emocional.

Esse relato foi obtido por meio dos questionários aplicados durante a coleta de dados desta pesquisa. O exemplo ilustra a vivência de muitas professoras universitárias que enfrentam as mesmas dificuldades, revelando a sobrecarga de trabalho e a ausência de políticas eficazes que possam atenuar os desafios enfrentados por docentes-mães. Apesar de

sua alta qualificação e do papel essencial que desempenham na academia, elas continuam a vivenciar barreiras que impactam diretamente seu bem-estar e desenvolvimento profissional.

O Trabalho Invisível: Desafios e Implicações

O conceito de trabalho invisível refere-se às atividades não remuneradas realizadas, em sua maioria, por mulheres, como cuidar de crianças, realizar tarefas domésticas e gerenciar o lar. Essas atividades, essenciais para o funcionamento da sociedade, são frequentemente desvalorizadas e naturalizadas, o que contribui para a perpetuação de desigualdades estruturais de gênero. A divisão sexual do trabalho, historicamente construída, atribui às mulheres às funções reprodutivas e de cuidado, enquanto reserva aos homens as atividades produtivas e associadas ao prestígio social (Federici, 2019; Kergoat, 2009). Isso reforça uma hierarquia de valores, em que o trabalho masculino é visibilizado e remunerado, enquanto o feminino permanece relegado à esfera privada e tratado como um “não trabalho”.

No contexto acadêmico, essa dinâmica se torna ainda mais complexa. As professoras universitárias enfrentam a sobreposição de jornadas, combinando as intensas demandas do trabalho acadêmico – como ensino, pesquisa e atividades administrativas – com a carga invisível do trabalho doméstico e das responsabilidades familiares. Essa sobrecarga resulta em um duplo ou até triplo turno, limitando significativamente o tempo disponível para produção científica e participação em atividades de destaque na carreira (Tiburi, 2023; Tomé, 2023). Além disso, a falta de reconhecimento institucional do trabalho doméstico dificulta a implementação de políticas que atendam às necessidades específicas dessas mulheres.

Essas desigualdades são atravessadas por questões de raça e classe. Mulheres negras e de menor renda, por exemplo, enfrentam barreiras adicionais, sendo frequentemente contratadas como trabalhadoras domésticas por outras mulheres, reforçando uma hierarquia dentro da própria desigualdade de gênero (Tomé, 2023). Essa relação histórica reflete as

heranças de um sistema patriarcal e colonial que continua a influenciar as dinâmicas do trabalho não remunerado no Brasil.

Reconhecer o trabalho invisível é essencial para compreender como essas barreiras afetam a equidade de gênero na academia e fora dela. A valorização dessas atividades requer não apenas debates teóricos, mas também políticas públicas que promovam uma divisão mais justa das responsabilidades domésticas, ampliem o suporte institucional e combatam a naturalização das desigualdades no trabalho e na vida pessoal das mulheres.

Ademais, importa ressaltar que a inserção da mulher no mercado de trabalho vem com a expectativa de que, nos próprios contextos de trabalho, ela siga sendo responsável pelo cuidado em diversas modalidades, como cuidar dos ânimos da equipe, ou secretariar processos e reuniões, além de ter que fazer uma constante gestão das emoções para não parecer grossa, quando só estava sendo direta, ou autoritária, quando só estava sendo objetiva. Tal demanda, de autogestão, é esgotante e requer uma atenção constante por parte das trabalhadoras (Santos, Antloga, Carvalho, Andrade, & Guimarães, 2021).

O Impacto da Maternidade na Carreira Acadêmica

A maternidade é um marco significativo na vida de muitas professoras universitárias, mas também traz desafios específicos e sistematicamente invisibilizados. No ambiente acadêmico, marcado por demandas intensas e um modelo produtivista, a necessidade de equilibrar responsabilidades familiares e profissionais pode impactar profundamente a trajetória dessas mulheres. Atividades como publicação de artigos, orientação de estudantes e participação em projetos de pesquisa frequentemente entram em conflito com as exigências diárias da maternidade, criando um ambiente de alta pressão e estresse contínuo (Mason, Wolfinger & Goulden, 2014).

Os primeiros anos após o nascimento de um filho, em especial, são marcados por uma sobrecarga física e emocional. Para muitas professoras, isso se traduz em períodos de menor

produtividade acadêmica, o que pode prejudicar suas avaliações institucionais, atrasar promoções e comprometer oportunidades futuras (O’Laughlin & Bischoff, 2005). Esse cenário é agravado pela falta de políticas institucionais robustas, como licenças-parentais estendidas, flexibilização de horários e creches universitárias adequadas, que poderiam aliviar parte desse fardo (Hirata, 2014).

Além disso, a percepção social do papel da mãe influencia diretamente essas dinâmicas. Ainda persiste a expectativa de que as mulheres devam desempenhar a maior parte do trabalho de cuidado infantil, independentemente de suas responsabilidades profissionais (Hochschild & Machung, 2012). Essa divisão desigual muitas vezes força as professoras a assumirem jornadas triplas: no trabalho acadêmico, nas tarefas domésticas e no cuidado com os filhos. Essa situação não apenas limita suas oportunidades de crescimento na carreira, mas também contribui para impactos negativos na saúde mental, como ansiedade e esgotamento (Mason et al., 2014; Perrot, 2007).

Estudos como o de Federici (2019) ressaltam que o trabalho invisível, especialmente o doméstico, não remunerado, é um dos principais fatores que perpetuam as desigualdades de gênero. Esse tipo de trabalho, majoritariamente realizado por mulheres, é essencial para a manutenção do sistema econômico, mas permanece desvalorizado, reforçando a exclusão e sobrecarga das mulheres em diversas esferas. Essa perspectiva é fundamental para compreender como a maternidade e o trabalho doméstico afetam não apenas a vida pessoal, mas também a trajetória profissional de muitas mulheres.

A literatura também aponta que, assim como as mulheres enfrentam desafios no ambiente acadêmico, empreendedoras brasileiras têm lidado com questões semelhantes no mercado, onde suas trajetórias são marcadas por desigualdades de gênero e dificuldades em equilibrar múltiplas responsabilidades (Santos et al., 2021). Essa interseccionalidade entre os

desafios das mulheres em diferentes esferas profissionais destaca a urgência de políticas inclusivas que reconheçam e valorizem a dupla e tripla jornada de trabalho.

Reconhecer e abordar essas questões é essencial para promover a equidade de gênero na academia. Instituições de ensino superior devem investir em políticas que reconheçam o impacto da maternidade na carreira acadêmica e implementem medidas como pausas na contagem do tempo para progressão na carreira durante o período de cuidados, programas de mentoria para mães acadêmicas e maior oferta de creches no campus (Carvalho & Casagrande, 2011; Tomé, 2023). Apenas por meio dessas ações será possível criar um ambiente mais inclusivo, onde a maternidade deixe de ser vista como um obstáculo e passe a ser tratada como uma parte legítima da diversidade acadêmica.

Políticas Institucionais da UnB: Apoio e Limitações

Apesar de avanços em políticas de equidade de gênero, a Universidade de Brasília (UnB) ainda enfrenta desafios significativos no suporte às professoras que conciliam as demandas da carreira acadêmica com a maternidade e o trabalho doméstico. A existência de iniciativas como creches universitárias e licenças-maternidade demonstra o reconhecimento institucional dessas necessidades, mas a eficácia dessas medidas é limitada por lacunas estruturais e operacionais.

As creches universitárias, por exemplo, são uma política essencial para as professoras que precisam equilibrar suas responsabilidades acadêmicas e familiares. Contudo, o número de vagas disponíveis é insuficiente para atender à crescente demanda, e os horários de funcionamento nem sempre são compatíveis com a rotina acadêmica, que frequentemente ultrapassa o horário comercial. Essa limitação força muitas docentes a buscarem soluções alternativas, como redes informais de apoio ou serviços pagos, o que pode gerar sobrecarga financeira e emocional (Nascimento, 2024).

Outro ponto crítico é a licença-maternidade. Embora a política seja um direito consolidado, sua implementação no contexto acadêmico apresenta limitações. Períodos de afastamento frequentemente são interpretados como interrupções na produtividade, afetando avaliações institucionais e progressão de carreira. A ausência de mecanismos institucionais que levem em conta essas interrupções reforça desigualdades de gênero na academia, colocando as professoras em desvantagem em relação aos seus pares masculinos (Araújo & Ibarra, 2019).

A literatura também destaca a falta de políticas interseccionais que contemplem as necessidades específicas de mães acadêmicas de diferentes origens sociais e raciais. Mulheres negras, por exemplo, enfrentam barreiras adicionais que não são adequadamente abordadas pelas iniciativas institucionais atuais, perpetuando desigualdades estruturais no ambiente universitário. Além disso, há uma escassez de programas de mentoria e redes de suporte voltados para mães acadêmicas, o que poderia ajudar a mitigar parte da sobrecarga emocional e profissional enfrentada por essas mulheres (Tauil, 2019).

Para avançar, seria essencial a ampliação das creches universitárias, tanto em termos de vagas quanto de horários de funcionamento, além da criação de políticas que flexibilizam critérios avaliativos e considerem o impacto da maternidade na produtividade acadêmica. Esses esforços são fundamentais para transformar a UnB em um ambiente mais inclusivo e equitativo, que valorize e apoie suas professoras em todas as etapas de suas carreiras.

Método

O presente estudo utilizou uma abordagem qualitativa para explorar as experiências das professoras da Universidade de Brasília (UnB) no contexto das intersecções entre maternidade, trabalho doméstico e vida acadêmica. O método combinou análise documental de relatórios institucionais da UnB, revisão bibliográfica e coleta de dados primários por

meio de um formulário online (Apêndice A) aplicado em janeiro de 2025, elaborado com questões abertas que abordavam diretamente a temática do estudo.

Dessa forma, essa escolha metodológica se baseia no entendimento de que a abordagem qualitativa é mais adequada para acessar as nuances subjetivas e os significados atribuídos por cada professora às suas demandas e experiências (Palazzo & Diez-Garcia, 2021). A flexibilidade proporcionada pelo método escolhido permitiu a compreensão singular das vivências individuais e coletivas, revelando camadas complexas das interações entre trabalho acadêmico e demandas familiares.

Entre os tópicos investigados, destacam-se perguntas como: “Como é a divisão do trabalho doméstico em seu núcleo familiar? Quem realiza as tarefas e como as responsabilidades são compartilhadas?”. Participaram da pesquisa 13 professoras de diferentes departamentos e estágios de carreira, compondo um grupo diversificado e representativo. A seleção diversificada de departamentos, níveis de experiência acadêmica e vivências enriqueceu a análise, pois permitiu a identificação de dinâmicas comuns e divergentes entre as distintas fases da carreira.

A análise dos dados coletados foi realizada utilizando o software Iramuteq, uma ferramenta estatística para análise textual, que possibilitou a aplicação de técnicas lexicométricas. Esse recurso foi escolhido devido à capacidade de lidar com grandes volumes de textos - devido às questões abertas - e identificar padrões temáticos e relações semânticas complexas, o que contribuiu para uma análise sistemática do corpus textual (Santos, Cottone, Antloga, Hochdorn, Carvalho & Barbosa, 2022).

Foram empregadas duas abordagens principais: a Classificação Hierárquica Descendente (HDC) e a Análise de Nuvem de Palavras (WCA). A HDC, conforme descrita por Reinert (1990), identificou padrões temáticos e agrupou as Unidades Elementares de Contexto (EUCs) em classes lexicais estáveis, com base na frequência e na ocorrência dos

termos. Esse método possibilitou uma organização sistemática do corpus textual, destacando os principais temas e suas conexões. O WCA organiza as formas lexicais de acordo com sua frequência geral no corpus de dados textuais. Essa análise fatorial simplificada (sem considerar a proximidade semântica) permite destacar a relação dos termos mais frequentes em seu centro, junto com outras formas periféricas, relacionadas aos meios semânticos desses antigos termos-chave (Martins, de Paula, Gomes & dos Santos, 2022).

Entre os dados quantitativos extraídos do corpus, destacaram-se o número total de palavras (ocorrências), o número de formas distintas (1.149), a proporção de palavras únicas em relação ao total (Type-Token Ratio, TTR) e a quantidade de hapax legomena (palavras que apareceram apenas uma vez). Essas métricas permitiram uma análise detalhada da riqueza lexical e da estrutura textual das respostas (Santos et al., 2022).

O processamento dos dados no Iramuteq seguiu um algoritmo iterativo baseado em análises de correspondência e otimização de inércia entre classes. Inicialmente, foram calculadas as inércias inter-classes a partir de uma Análise de Fatores de Correspondência (CFA), e os segmentos textuais foram alocados iterativamente até que a separação entre classes fosse maximizada. Além disso, foram geradas nuvens de palavras e diagramas de conectividade, os quais forneceram insights sobre as relações semânticas entre os termos mais recorrentes (Santos et al., 2022).

A conjunção de formas lexicais caracterizou o corpus de todas as respostas das entrevistadas para a atual revisão. O número de formas V identificadas foi de 1149, calculado pela adição do número de diferentes formas, de acordo com o seguinte algoritmo, originalmente identificado por Reinert (1990).

A relevância lexical foi calculada pela razão Type-Token Ratio (TTR), que corresponde à proporção percentual entre o tamanho do vocabulário (V, número de formas

distintas) e o tamanho do corpus (N, número total de palavras). Esses cálculos evidenciam a riqueza lexical do material textual processado (Martins et al.,2022).

A classe de frequência foi definida como o agrupamento de palavras que apresentaram o mesmo número de ocorrências ao longo de todo o corpus. Para identificar essas classes, as palavras foram organizadas em ordem decrescente de frequência, atribuindo o ranking "um" à forma lexical mais recorrente. Adicionalmente, as palavras-chave foram identificadas como termos com frequência elevada e significância no contexto do corpus, destacando-se por sua relevância no conjunto textual analisado.

O algoritmo que fundamenta essa análise baseia-se em diversas bipartições realizadas por meio de uma análise de correspondência aplicada a uma tabela binária de presença/ausência em todas as Unidades Elementares de Contexto (EUCs) (Martins et al.,2022). O processo de bipartição foi conduzido em duas etapas principais:

Inicialmente, foi realizada uma Análise de Fator de Correspondência (CFA) na tabela binária, calculando a inércia entre as classes para cada partição. A partir dessa análise, foi estabelecido um limite inicial com o objetivo de maximizar a inércia entre as classes.

Posteriormente, as Unidades Elementares de Contexto foram iterativamente realocadas entre as classes. A inércia entre as classes foi recalculada a cada movimentação, e, caso os valores recalculados apresentassem um aumento em relação à inércia anterior, a permutação era mantida. Esse processo foi repetido até que nenhuma permutação adicional resultasse em um aumento significativo da inércia entre as classes.

Esse método garantiu a otimização da separação entre as classes lexicais, permitindo uma análise precisa e estruturada das relações semânticas dentro do corpus textual.

O objetivo principal do algoritmo foi identificar as formas lexicais que apresentassem maior capacidade de maximizar a inércia entre as classes. Para isso, as coordenadas das unidades lexicais foram projetadas nos dois primeiros eixos de análise, e seus resultados

foram relatados com base no percentual de variância cumulativa explicado pela média de todos os fatores. Esse procedimento permitiu compreender como os termos se distribuíram nas classes lexicais, destacando padrões e associações significativas no corpus textual.

As frequências analisadas concentraram-se nas respostas coletadas junto às professoras da UnB, abrangendo métricas como o número total de palavras presentes no corpus, o número de palavras ativas e suplementares, a quantidade de palavras que ocorreram apenas uma vez (hapax) e a média aritmética de ocorrências por texto. Esses indicadores fornecem uma visão detalhada sobre a estrutura e a diversidade lexical do corpus, permitindo identificar padrões relevantes na distribuição e uso dos termos.

A nuvem de palavras é uma ferramenta que facilita a identificação de palavras-chave no corpus, apresentando-as graficamente conforme sua frequência de ocorrência (Kami et al., 2016). Esse recurso visual destaca os termos mais relevantes, permitindo uma análise intuitiva e rápida dos padrões lexicais predominantes no texto.

Além disso, a árvore de palavras complementa essa análise ao revelar a estrutura interna do corpus. Ela identifica as conexões semânticas e os relacionamentos entre as palavras, com base nos indicadores de conectividade propostos pela análise realizada no Iramuteq (Krug, 2017). Essas abordagens combinadas fornecem uma visão abrangente e detalhada das relações linguísticas.

O método empregado neste estudo foi estruturado para capturar as especificidades das experiências de professoras universitárias no contexto das múltiplas jornadas, conciliando maternidade, trabalho doméstico e demandas acadêmicas. A escolha do software Iramuteq para análise textual permitiu explorar as narrativas dessas mulheres de forma detalhada, evidenciando os desafios cotidianos enfrentados em um ambiente institucional que frequentemente inviabiliza essas dinâmicas.

A análise lexicométrica, ao identificar padrões temáticos e palavras-chave, revelou as tensões entre a produtividade acadêmica e o cuidado com a família, aspectos frequentemente subestimados na avaliação de desempenho de mulheres na academia.

Além disso, as ferramentas de nuvem de palavras e análise de conectividade contribuíram para identificar como os discursos sobre divisão de tarefas domésticas, suporte institucional e impacto emocional se articulam no corpus textual. Esses resultados permitem não apenas compreender as dificuldades enfrentadas pelas professoras, mas também apontar lacunas em políticas institucionais voltadas para a equidade de gênero.

Dessa forma, o método aplicado neste estudo não apenas elucidou questões estruturais, como também forneceu subsídios para debates sobre a necessidade de reformas nas práticas acadêmicas, valorizando as demandas específicas das mulheres em contextos universitários.

Tipo de Estudo

Este estudo utiliza uma abordagem quantitativa e qualitativa, com a coleta de dados por meio de questionários online aplicados a professoras universitárias. A combinação das duas abordagens visa proporcionar uma compreensão mais ampla e aprofundada sobre a realidade vivenciada pelas docentes, permitindo a análise tanto de aspectos mensuráveis quanto de percepções e experiências subjetivas (Mineiro, da Silva & Ferreira, 2022)

A escolha pelo questionário como instrumento de coleta de dados justifica-se pela sua eficiência em captar um grande volume de informações em um curto período, abrangendo uma diversidade de perspectivas de um grupo significativo de participantes. Além disso, os questionários oferecem a possibilidade de formular perguntas fechadas, que facilitam a análise estatística, e perguntas abertas, que permitem explorar opiniões e experiências de forma mais detalhada. Dessa forma, busca-se garantir uma visão abrangente das experiências

vividas por essas profissionais no contexto acadêmico, destacando tanto os desafios enfrentados quanto às estratégias de enfrentamento adotadas pelas participantes.

A pesquisa bibliográfica realizou-se utilizando as de dados e plataformas ProQuest, Web of Science, Lilacs, SciELO Brasil e Periódicos CAPES. Essas fontes foram selecionadas por sua relevância na disponibilização de artigos científicos e literatura especializada sobre gênero, trabalho e o contexto acadêmico. A escolha dessas plataformas visou garantir a abrangência e atualidade das referências teóricas utilizadas no estudo.

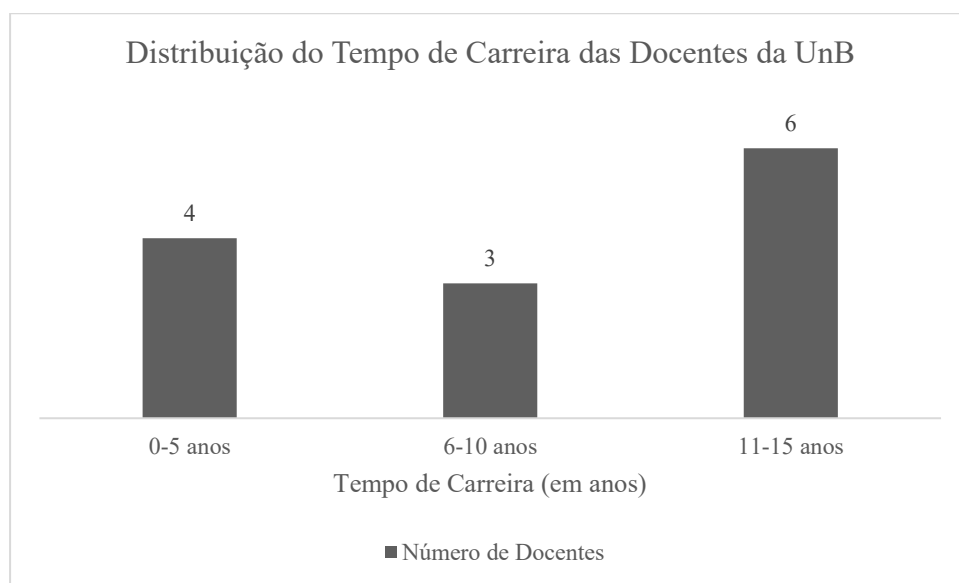
População e Amostra

A população-alvo do estudo consiste em professoras universitárias em exercício, as quais exercem a maternidade, com recorte específico naquelas que atuam na Universidade de Brasília. A amostra foi definida por critério de acessibilidade e foi composta por 13 professoras de diferentes áreas de conhecimento e departamentos da referida instituição de ensino. Os critérios de inclusão foram a atuação docente em regime de tempo integral ou parcial na instituição de ensino superior, bem como ser mulher e mãe. Foram critérios de exclusão não ser docente nessa Universidade, não ser mulher e/ou mãe.

Das 13 participantes, e considerando o momento da coleta de dados, 3 tinham até 40 anos, 7 tinham entre 41 e 50 anos e 3 tinham acima de 50 anos. Além disso, 7 delas estavam na instituição há mais de 10 anos, enquanto as demais 6 tinham entre 1 e 8 anos de docência na Unb. Dessa forma, de acordo com os dados expostos e as distribuições apresentadas no gráfico, observa-se que as docentes entrevistadas possuem uma trajetória consolidada na instituição, com a maioria possuindo mais de 1 década de experiência acadêmica. Em contrapartida, observa-se também que o gráfico apresenta profissionais com tempo de carreira inferior a 10 anos, o que indica uma composição heterogênea do grupo em relação ao tempo de carreira e experiência acadêmica.

Figura 1

Gráfico de Distribuição de Número de Docentes por Tempo de Carreira



Nota: Elaboração da autora.

Instrumento de Coleta de Dados

O questionário foi estruturado com perguntas fechadas e abertas, abordando os seguintes temas principais:

Perfil socioeconômico e acadêmico: Idade, área de atuação, titulação, região de trabalho e estado civil.

Jornada de trabalho: Número de horas dedicadas à docência, à pesquisa, à extensão e às atividades administrativas.

Carga doméstica: Quantidade de horas dedicadas às tarefas domésticas e familiares, presença de rede de apoio e/ou serviços terceirizados.

Maternidade: Presença de filhos, idade dos filhos e impacto da maternidade na carreira acadêmica.

Bem-estar e saúde mental: Percepção sobre o impacto da dupla ou tripla jornada na saúde mental e qualidade de vida.

Políticas institucionais: Avaliação das políticas institucionais de apoio às professoras, como licença-maternidade, creches universitárias, flexibilização de horários e programas de mentoria.

Procedimentos de Coleta de Dados

Os questionários foram aplicados via Google Forms, uma plataforma digital que permitiu a coleta de dados de forma anônima, assegurando a privacidade das respondentes. O convite para participação foi enviado por e-mail e divulgado em redes sociais e grupos de professoras universitárias. O período de coleta de dados se deu entre 10/01/2025 e 21/01/2025.

Análise de Dados

Os dados quantitativos obtidos com o questionário foram analisados por meio de estatísticas descritivas, utilizando frequências, percentuais e médias (Fariasyui, 2020). Essa abordagem permitiu uma visão clara da distribuição dos fenômenos observados, possibilitando identificar padrões e tendências relevantes sobre a carga de trabalho, a jornada acadêmica e as políticas institucionais que afetam as professoras. Já os dados qualitativos, provenientes das perguntas abertas, foram submetidos à análise de conteúdo (Caregnato & Mutti, 2006), com o objetivo de identificar categorias e temas recorrentes que reflitam as experiências relatadas pelas docentes. Essa técnica permitiu uma compreensão mais profunda das vivências subjetivas, auxiliando na formulação de recomendações baseadas nas realidades apresentadas.

As etapas da análise dividiram-se em: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados (Caregnato & Mutti, 2006). A pré-análise consistiu na leitura dos formulários preenchidos pelas participantes e organização das respostas obtidas. A exploração do material utilizou o software Iramuteq para auxiliar na definição de categorias e

posterior análise das pesquisadoras. A inferência e interpretação foram utilizadas no tratamento dos resultados a fim de orientar a discussão.

O estudo seguiu as diretrizes da Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, garantindo o sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas pelas participantes. Todas as professoras foram informadas sobre os objetivos da pesquisa e deveriam manifestar seu consentimento livre e esclarecido antes de responder ao questionário.

Resultados

O perfil das respondentes – professoras universitárias da Universidade de Brasília (UnB), no Brasil, em diferentes estágios da carreira acadêmica e da vida materna – foi fundamental para o desenvolvimento e enriquecimento das informações coletadas. A diversidade de perspectivas trouxe uma análise rica e detalhada, permitindo uma compreensão mais profunda sobre as questões abordadas. Todas essas informações foram organizadas e inseridas no corpus de análise, sendo posteriormente processadas no software Iramuteq para o tratamento dos dados.

O formulário foi respondido por 13 professoras universitárias, todas mães, que compartilharam suas experiências e rotinas relacionadas à vida acadêmica, profissional e materna. As perguntas do questionário foram elaboradas com o objetivo de explorar as particularidades e desafios enfrentados por essas mulheres, fornecendo subsídios valiosos para a pesquisa. A partir dos seis temas elencados, foram encontrados os seguintes resultados:

Perfil socioeconômico e acadêmico: As entrevistadas, no momento da coleta, tinham de 33 a 57 anos, sendo que nove delas (69,2%) tem entre 40 e 50 anos. Nove delas eram casadas e oito tinham apenas um filho, enquanto as outras cinco eram mães de duas crianças. Os resultados apontam grande variabilidade no tempo de instituição, de um a quinze anos. Há também variedade de cargos e níveis, sendo sete delas professoras adjuntas (de níveis entre

um e três), mas mantendo a premissa de serem todas professoras da instituição. Apesar de apresentar resultados de áreas diversas do conhecimento, os departamentos de trabalho das professoras foram suprimidos dessa análise, a fim de evitar identificação das participantes.

Jornada de trabalho: Ao serem perguntadas sobre suas rotinas, as entrevistadas citaram tanto seu trabalho na academia como o trabalho doméstico. As 13 respondentes citaram presença dos dois trabalhos em suas rotinas diárias. Um ponto importante das respostas é que houve maior detalhamento das atividades domésticas do que das atividades relativas ao trabalho na instituição, ainda que a pergunta pedisse uma descrição geral da rotina diária. As atividades relativas à jornada de trabalho assalariado foram, em muitos casos, resumidas à palavra “trabalho”.

Carga doméstica: A carga horária média dedicada aos serviços domésticos corresponde a 12 horas semanais. No que diz respeito a divisão das tarefas domésticas, sete entrevistadas disseram dividir as tarefas domésticas com o parceiro, mas cinco disseram ainda que, na divisão, ficam responsáveis por mais atividades que o parceiro. quatro respondentes disseram ter funcionárias, duas relataram frequência de uma vez por semana, uma relatou frequência de duas vezes por semana e uma não especifica a frequência. Entre essas quatro respondentes, duas nomearam o trabalho das funcionárias como “ajuda”, termo que também aparece, duas vezes, relacionado a divisão de trabalho com marido e/ou filhos.

Maternidade: As entrevistadas mencionaram ter entre um e dois filhos, de idades muito distintas, variando de menos de um ano até mais de 20. As entrevistadas relataram impactos e mudanças significativas em sua vida profissional após a maternidade, como mudança nos interesses de pesquisa, adiamento de avanços na carreira, trabalhar na madrugada para suprir o acúmulo de atividades, burnout, e três mães relataram que as especificidades diagnósticas dos filhos fizeram parte das mudanças. Entre as participantes, onze mães mencionaram dificuldades na ascensão profissional após a maternidade. Dentre os

motivos destacam-se: existência de cargos nas universidades que não permitem licença maternidade, inviabilidade de sair do país para realizar pós-doutorado, falta de suporte institucional, práticas internas do ambiente de trabalho que são dificultadoras da ascensão de mães. 5 participantes relataram experiências de discriminação, no ambiente de trabalho, por serem mães. Entre os relatos de discriminação, aparecem constrangimentos ao precisar ausentar-se como acompanhante dos filhos doentes, colegas homens sendo privilegiados no recebimento de bolsas, assédio de superiores por precisar atender demandas de saúde dos filhos, discriminação por estar grávida, ao tentar vaga um posto de trabalho específico.

Bem-estar e saúde mental: No decorrer do formulário, as entrevistadas descreveram seus sentimentos, em função das perguntas, e há relatos de exaustão, stress, desânimo, sensação de improdutividade, rotina emocionalmente pesada, sentimento de dívida com o trabalho, estar dividida entre vida profissional e pessoal, ter uma carga pesada de cuidados, sentir-se violentada pela carga de trabalho durante a licença maternidade. Uma participante relatou ter sofrido burnout pela alta demanda de atividades. Outra participante relata que a Universidade deveria fornecer apoio psicológico.

Políticas institucionais: Entre as entrevistadas, dez declararam não identificar políticas existentes na UnB para apoiar a permanência e desenvolvimento da docência de mães, as demais entrevistadas citaram como políticas da universidade a licença maternidade, abertura de creches e o auxílio creche, descrito pela participante como “importante, mas absolutamente irrisório”. Ademais, a flexibilidade de horários e o apoio e compreensão dos colegas foram citadas como práticas da Universidade para apoiar mães. De acordo com as entrevistadas, as ações necessárias para a promoção de um ambiente de trabalho adequado incluem: promover mudanças nos critérios de avaliação de editais de pesquisa e concurso, olhar para a individualidade das vivências, ter creche dentro da universidade, apoio a mães que têm filhos PCDs, melhorar a estrutura de assistência às mães, diminuir o trabalho

burocrático, criar uma justiça distributiva, flexibilizar e reduzir a carga horária, melhorar salários e promover apoio e aconselhamento psicológico.

O diagrama em árvore produzido pelo Iramuteq, constante na figura 2, oferece uma visão detalhada das conexões semânticas entre os temas centrais do corpus analisado, destacando as relações entre as múltiplas dimensões que compõem a vida das professoras universitárias da UnB. Termos como “maternidade”, “profissional”, “doméstico” e “filho” estão no núcleo do diagrama, refletindo os principais desafios enfrentados por essas mulheres ao conciliar as responsabilidades da carreira acadêmica, do cuidado materno e das demandas domésticas.

A relação entre “maternidade” e “trabalho” é marcada por palavras como “horário”, “conciliar” e “flexibilidade”, evidenciando a dificuldade de equilibrar as demandas profissionais com as necessidades familiares. O termo “mãe”, frequentemente conectado a palavras como “política” e “apoio”, aponta para a necessidade urgente de intervenções institucionais que reconheçam e mitiguem os impactos dessa dupla jornada.

O grupo semântico em torno de “filho” está fortemente ligado a termos como “cuidado”, “atividade” e “escola”, ressaltando as exigências constantes de atenção e suporte na criação dos filhos. A conexão entre “cuidado” e “rotina” destaca como a maternidade influencia diretamente a organização do tempo e das tarefas diárias, muitas vezes gerando sobrecarga física e mental (Oliveira, Manoel, Silva, Campos & Sidoni, 2024).

Por outro lado, o termo “doméstico”, associado a palavras como “casa”, “tarefas” e “demanda”, revela como o trabalho doméstico continua sendo um elemento central na vida dessas mulheres. Mesmo ocupando posições de destaque acadêmico, as professoras permanecem fortemente envolvidas com responsabilidades domésticas, reforçando a desigualdade estrutural que atribui a elas uma carga desproporcional de trabalho não remunerado (Milani, Cordeiro & Ferreira, 2024).

equidade e inclusão, criando um ambiente de trabalho que valorize e apoie as especificidades dessa realidade (Araújo & Moro, 2022).

A nuvem de palavras no Iramuteq, Figura 3, é uma técnica de análise textual que permite identificar os termos mais frequentes em um corpus de dados, destacando visualmente aqueles que possuem maior relevância e recorrência. Esse recurso facilita a compreensão dos temas centrais presentes nos textos analisados, ao mesmo tempo em que revela relações importantes entre conceitos (Martins et al., 2022). No contexto desta pesquisa, a nuvem de palavras foi utilizada para explorar as experiências relatadas por professoras universitárias da UnB, permitindo uma leitura inicial das questões mais significativas relacionadas à maternidade, trabalho acadêmico e vida doméstica.

A nuvem de palavras gerada no IRAMUTEQ destaca os principais desafios enfrentados pelas professoras universitárias ao conciliarem múltiplas responsabilidades. Palavras como “filho”, “maternidade”, “doméstico” e “profissional” reforçam a centralidade desses temas no cotidiano das entrevistadas. A palavra “ano”, com grande destaque na nuvem, sugere a recorrência de desafios que se acumulam ao longo do tempo, representando ciclos de demandas contínuas e, muitas vezes, exaustivas (Giuliano & Feldkercher, 2021).

A palavra “casa”, fortemente associada a “tarefas” e “demanda”, evidencia que as responsabilidades domésticas ainda representam uma carga significativa, mesmo para mulheres em posições de destaque acadêmico. Essa sobrecarga reforça desigualdades estruturais, ao passo que o trabalho doméstico, geralmente invisível e desvalorizado, continua recaindo sobre os ombros dessas professoras, mesmo quando alcançam altos níveis de qualificação.

O termo “filho”, acompanhado de “atividade”, “escola” e “cuidado”, reafirma o papel central da maternidade e as demandas impostas pela criação dos filhos. Isso é reforçado pelas palavras “sempre” e “rotina”, que sugerem a constância e a intensidade das responsabilidades

acadêmico. A ausência de políticas internas que atendam às especificidades da maternidade e do trabalho doméstico agrava os desafios enfrentados, tornando urgente a implementação de medidas que promovam maior suporte e equidade.

A análise da nuvem de palavras reforça a necessidade de mudanças estruturais e institucionais que visem diminuir as desigualdades enfrentadas por essas mulheres, criando condições mais justas para o exercício de suas funções acadêmicas e familiares. Essas mudanças não apenas aliviar a sobrecarga individual, mas também contribuirão para a promoção de um ambiente acadêmico mais inclusivo e sustentável.

A análise da classificação hierárquica descendente (CHD) no IRAMUTEQ, fig.3, é uma abordagem que permite segmentar o corpus em classes de palavras semanticamente relacionadas, identificando agrupamentos que representam diferentes dimensões do discurso analisado. A partir da visualização, as classes identificadas refletem aspectos específicos das vivências das professoras universitárias, destacando a complexidade de suas experiências.

A Classe 1 evidencia os desafios institucionais enfrentados pelas professoras universitárias na interseção entre carreira acadêmica e maternidade. Palavras como “ano”, “professor”, “instituto”, “posição” e “filho” refletem a luta constante para equilibrar as demandas da profissão com a realidade da maternidade, especialmente em um ambiente que privilegia uma visão tradicional e produtivista da academia.

Essa classe reflete a constante luta dessas mulheres para afirmarem sua posição em um ambiente acadêmico marcado por altas exigências e, muitas vezes, pouca compreensão das demandas adicionais enfrentadas pelas mães. O impacto da maternidade em suas trajetórias profissionais não é apenas tangível, mas carregado de simbolismos que representam a necessidade de superação diária em um sistema que ainda negligência a equidade de gênero e o reconhecimento das especificidades das mulheres acadêmicas.

A Classe 4 traz à tona a sobrecarga silenciosa enfrentada pelas professoras universitárias em suas rotinas domésticas. Palavras como “hora”, “dedicar”, “semana”, “cozinha” e “alimentação” refletem uma realidade marcada por tarefas que exigem tempo e energia constantes, muitas vezes invisíveis e subestimadas pela sociedade. Essas responsabilidades domésticas, profundamente enraizadas em construções sociais de gênero, tornam-se um pilar inescapável na vida dessas mulheres, mesmo quando estão em posições de alta qualificação profissional.

O destaque para termos ligados ao cuidado com a casa e os filhos revela não apenas a centralidade dessas demandas, mas também a falta de divisão equitativa dessas tarefas. Essa classe expõe a intersecção entre o trabalho doméstico não remunerado e as demandas profissionais e acadêmicas, reforçando uma carga dupla que raramente é reconhecida ou aliviada. Esse cenário evidencia uma rotina onde o gerenciamento do tempo é uma constante batalha, refletindo as pressões e renúncias que permeiam a vida dessas mulheres. A Classe 4, assim, revela o impacto cumulativo de uma dinâmica que exige mudanças urgentes na forma como o trabalho doméstico e de cuidado é distribuído e valorizado (Milani et al., 2024).

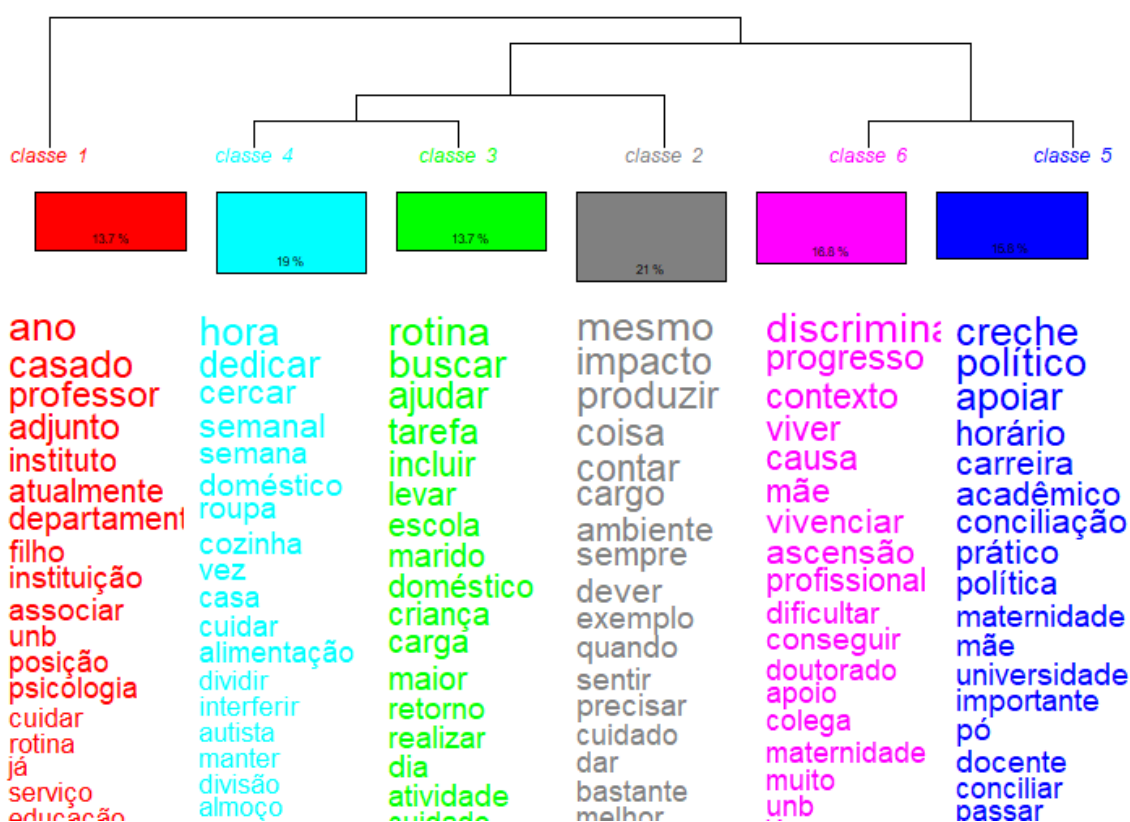
A Classe 3 evidencia o coração da rotina diária das professoras universitárias, marcada por uma série de demandas que vão além do âmbito profissional. Palavras como “rotina”, “buscar”, “ajudar”, “tarefa” e “escola” ilustram a intensa logística envolvida na gestão das responsabilidades familiares. Esse planejamento, muitas vezes invisível, recai predominantemente sobre as mulheres, reforçando a divisão desigual de tarefas no contexto doméstico.

O envolvimento constante com os filhos e a necessidade de atender às suas atividades, como o acompanhamento escolar e as demandas cotidianas, refletem uma sobrecarga que não é apenas física, mas também mental. Essa carga mental – o esforço de organizar, planejar e antecipar as necessidades da família – torna-se uma presença constante na vida dessas

professoras, muitas vezes em detrimento de sua própria saúde emocional e de sua capacidade de se dedicar plenamente à carreira acadêmica. A Classe 3 revela, assim, uma dinâmica exaustiva que precisa ser repensada para permitir uma redistribuição mais equitativa das responsabilidades familiares (Ricardo, Nascimento, Silva, Mariano, Martins & Souza, 2022).

Figura 4

Classificação Hierárquica Descendente de Palavras nas Respostas Disponibilizadas Durante a Coleta de Dados com as Professoras da Universidade de Brasília.



Nota: Elaboração da autora.

A Classe 2 destaca reflexões profundas sobre o impacto das múltiplas demandas enfrentadas pelas professoras universitárias em sua produtividade acadêmica e progresso de carreira. Termos como “impacto”, “produzir”, “contar” e “cargo” expõem a constante tensão entre atender às altas expectativas do ambiente profissional e as responsabilidades impostas pela vida familiar. Essa tensão é um retrato da sobreposição de papéis, onde cada avanço em uma área parece ser alcançado às custas de outra.

Esses termos revelam uma sensação recorrente de insuficiência, um dilema que acompanha as professoras ao tentarem equilibrar a pressão por excelência acadêmica com as demandas emocionais e logísticas da maternidade e da gestão doméstica. A classe também aponta para o custo emocional e profissional desse equilíbrio, frequentemente traduzido em uma dificuldade de alcançar a estabilidade ou o reconhecimento merecido em suas carreiras. A Classe 2, assim, ilumina a necessidade de repensar as estruturas institucionais para criar condições que permitam uma trajetória acadêmica mais justa e inclusiva, onde a maternidade não seja vista como um obstáculo, mas como uma parte integrante e legítima da vida profissional (Cunha, Dimenstein, & Dantas, 2022).

A Classe 6 revela as barreiras estruturais que permeiam o ambiente acadêmico, destacadas por palavras como “discriminação”, “progresso”, “dificultar” e “maternidade”. Esses termos apontam para um contexto de desigualdades profundamente enraizadas, onde a sobreposição de gênero e maternidade se transforma em um obstáculo significativo para a ascensão profissional das professoras universitárias.

Essa classe reflete como a maternidade, em vez de ser normalizada e integrada ao ambiente acadêmico, é frequentemente tratada como um fator que limita a produtividade e o progresso, resultando em percepções de incapacidade ou falta de comprometimento. A presença de “discriminação” destaca os desafios invisíveis que essas mulheres enfrentam, seja em forma de preconceitos explícitos ou expectativas implícitas que desconsideram suas realidades.

O peso dessas barreiras exige resiliência constante, mas também expõe a necessidade urgente de transformação estrutural. A Classe 6 denuncia um sistema que ainda não acolhe plenamente a diversidade das experiências femininas no trabalho acadêmico e enfatiza a importância de políticas institucionais que reconheçam e apoiem as professoras, reduzindo desigualdades e promovendo um ambiente mais equitativo e inclusivo.

Por fim, a Classe 5 destaca a necessidade crítica de suporte institucional às mães acadêmicas, evidenciada por palavras como “político”, “apoiar”, “creche” e “conciliar”. Esses termos refletem a urgência de políticas que não apenas reconheçam os desafios enfrentados por essas mulheres, mas que também ofereçam soluções concretas para aliviar o peso de suas múltiplas jornadas.

A presença de palavras como “carreira” e “horário” reforça a tensão entre as exigências da vida profissional e as responsabilidades familiares, sublinhando a necessidade de maior flexibilidade e suporte no ambiente acadêmico. Sem essas medidas, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal permanece um ideal distante, perpetuando desigualdades e limitando o potencial dessas professoras em suas trajetórias acadêmicas.

Essa classe aponta para a importância de iniciativas institucionais que ofereçam estrutura e apoio, como creches acessíveis, horários flexíveis e programas que promovam equidade de gênero. Essas mudanças não apenas beneficiariam as professoras, mas também contribuiriam para a construção de um ambiente acadêmico mais inclusivo, produtivo e sensível às necessidades de seus integrantes. A Classe 5, assim, reforça que o avanço coletivo só será possível quando políticas efetivas reconhecerem e enfrentarem as desigualdades de gênero de forma prática e transformadora (Meireles, Hofmann, Sotsek, & Dias, 2024).

Discussão

Os relatos coletados e os dados analisados indicam que a sobrecarga de trabalho doméstico e as responsabilidades maternas impactam diretamente a saúde mental, a produtividade e a progressão na carreira das professoras da UnB. A escassez de políticas institucionais abrangentes agrava esses desafios.

Ademais, trechos dos relatos demonstram como o cansaço e a exaustão tem afetado o bem-estar das participantes, essa análise parte de falas como: “Faço muita coisa, até cansa falar tudo...”. Esse trecho surge justamente quando a participante foi perguntada sobre sua

rotina e suas atividades diárias. Mesmo em professoras universitárias com alto grau de acesso à informação, os atravessamentos de uma socialização marcada pelo gênero surgem, sutilmente, e por vezes passam despercebidos pelas entrevistadas. Por exemplo, enquanto emprego remunerado, o trabalho doméstico é marcado pela realização de atividades para o lar, como arrumação, limpeza e refeição, mas também inclui o cuidado com crianças, idosos e animais (CBO, site), quando perguntadas da rotina, a maior parte das entrevistadas compõe um dia inteiro de atividades dessa ordem, no entanto quando perguntadas sobre o tempo semanal dedicado a esse trabalho, a média de 12 horas semanais não contemplaria toda a rotina, indicando uma desapropriação da compreensão do trabalho que realiza dentro da própria casa.

Não obstante, há que se considerar ainda, como a falta de suporte e rede de apoio podem agravar a exaustão, duas participantes, ao responderem sobre a divisão de tarefas trazem falas importantes sobre suas vivências: “Eu faço tudo, sou sozinha.” e “...minha maternidade sempre foi muito solitária...”. É importante considerar o sentimento de solidão, uma vez que ele aparece relacionado ao de sobrecarga, que, por sua vez, interfere no papel integral das mães na sociedade (Bezerra & Paula, 2023). Vale considerar que, apesar da rápida associação que se faz de “rede de apoio” com “família”, um suporte organizacional adequado e que se preocupa com o bem-estar e condições de trabalho das mães, pode sim ser uma rede de apoio a essas.

Ademais, além da necessidade de uma nítida e maior divisão das tarefas e participação masculina no que diz respeito às funções da casa, é necessário, também, ampliar o debate sobre a energia mental destinada aos trabalhos domésticos, uma vez que além do gasto energético físico na realização das atividades, há que se considerar o tempo em que se planeja, organiza e otimiza tempo para contemplar todas as atividades (REF). Uma participante diz que: “Meu marido está no caminho, mas a carga mental continua sendo para

mim, até porque os homens ainda acham que não residem na residência.”. Para apoiar sua compreensão de como homens se alheiam de sua participação nas atividades da casa, ainda há uma imposição social de que a responsabilidade de tudo que se refere a cuidado seja feminina, e que qualquer papel que o homem assuma neste espaço seja “ajuda”, para exemplificar, outra participante, quando perguntada se a carga de trabalho doméstico afeta seu trabalho cita: “...Interfere em minha vida profissional, só não tanto porque o meu marido ajuda muito”.

Existe um avanço social na compreensão dos homens de suas responsabilidades com a manutenção do ambiente em que se vive (Souza & Antloga, 2017), mas ainda há que se construir e difundir a importância da divisão justa de atividades em casa, como demonstra a participante a seguir: “Maior parte sou eu, mas marido assume tarefas que gerações passadas de pais não assumiam. Mas ainda é uma divisão 60-40 por aí, não é igualitária”.

A análise apresentada destaca a necessidade urgente de políticas mais inclusivas e integradas para apoiar as professoras universitárias na UnB. Propostas como a ampliação de creches, flexibilização de horários e criação de redes de apoio internas são caminhos possíveis para reduzir as desigualdades de gênero e promover maior equidade na academia.

Entre as limitações previstas, destaca-se a baixa taxa de resposta devido à sobrecarga de trabalho das professoras universitárias, que frequentemente enfrentam jornadas duplas ou triplas, combinando atividades de docência, pesquisa, extensão e responsabilidades familiares. Esse contexto pode resultar em uma menor disponibilidade de tempo para responder ao questionário, o que, por sua vez, pode comprometer a abrangência da coleta de dados.

Referências

Ambrosini, A. B. (2019). Mulheres na administração universitária federal brasileira:

Evidências sobre o fenômeno teto de vidro e proposições para o seu rompimento

- (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina.
<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/214355>
- Araújo, M. C. P., & Ibarra, E. S. R. (2019). Gênero, maternidade e educação superior: Universitárias-mães na Universidade de Brasília. Anais do XXXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología. <https://www.aacademica.org/000-030/1725>
- Araújo, A., & Moro, M. M. (2022). Mulheres digitais: desafios (a serem) vencidos na academia para equidade de fato. Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico, 31, 1-20. <https://doi.org/10.29286/rep.v31jan/dez.13400>
- Bezerra, J. K. T., Paula, S. M. D. (2023). Sobrecarga materna e o seu impacto na saúde mental.
- Caregnato, R. C. A., & Mutti, R. (2006). Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. Texto & Contexto - Enfermagem, 15, 679-684.
<https://doi.org/10.1590/S0104-07072006000400017>
- Carvalho, M. G., & Casagrande, L. S. (2011). Mulheres e ciência: Desafios e conquistas. INTERthesis: Revista Internacional Interdisciplinar, 8(2), 20–35.
<https://doi.org/10.5007/1807-1384.2011v8n2p20>
- Cunha, R., Dimenstein, M. D. B., & Dantas, C. M. B. (2022). O impacto das exigências de excelência científica na saúde de pesquisadoras PQ/CNPq da psicologia. Revista Subjetividades, 22(3), e12588.
<https://doi.org/10.5020/23590777.rs.v22i3.e12588>
- Farias, A. M. L. de. (2020). Estatística descritiva. Instituto de Matemática e Estatística, Universidade Federal Fluminense.
- Federici, S. (2019). O ponto zero da revolução: Trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Elefante.

- Giuliano, M. V., & Feldkercher, N. (2021). O abandono da docência por professoras universitárias iniciantes. *Revista de Educação Pública*, 30, 1–22.
<https://doi.org/10.29286/rep.v30ijan/dez.12470>
- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo social*, 26(1), 61–73. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100005>
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin Books.
- Hübner, C. M. C. F. (2024). O teto de vidro na universidade pública federal brasileira: relatos de reitoras (Master's thesis, Universidade Federal de Pelotas). Repositório Institucional da Universidade Federal de Pelotas.
- Kami, M. T. M., Larocca, L. M., Chaves, M. M. N., Lowen, I. M. V., Souza, V. M. P., & Goto, D. Y. N. (2016). Trabalho no consultório na rua: Uso do software IRAMUTEQ no apoio à pesquisa qualitativa. *Escola Anna Nery*, 20(3), e20160069.
<https://doi.org/10.5935/1414-8145.20160069>
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo. In H. Hirata (Org.), *Dicionário crítico do feminismo* (pp. 67–75). Unesp.
- Krug, F. S. (2017). *Iramuteq em um acervo literário: Amostra de um trabalho possível* (Dissertação de mestrado, Universidade de Passo Fundo). Repositório Institucional da Universidade de Passo Fundo
- Martins, K. N., Paula, M. C. de, Gomes, L. P. S., & Santos, J. E. dos. (2022). O software IRaMuTeQ como recurso para a análise textual discursiva. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 10(24), 213–232. <https://doi.org/10.33361/RPQ.2022.v.10.n.24.383>
- Mason, M. A., Wolfinger, N. H., & Goulden, M. (2014). *Dos babies matter? Gender and family in the ivory tower*. Rutgers University Press.

- Meireles, G. C., Hofmann, R. M., Sotsek, N. C., & Domiciano, T. D. (2024). Implementando creches universitárias: Em busca de um modelo de plano político pedagógico. *Anais do IV Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência*.
<https://www.researchgate.net/publication/387222987>
- Milani, A. M. R., Cordeiro, L. M. D. S. S., & Ferreira, S. C. (2024). Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro e o trabalho doméstico não remunerado no período recente. *Revista Ciências do Trabalho*, 26.
- Mineiro, M., Silva, M. A. A., & Ferreira, L. G. (2022). Pesquisa qualitativa e quantitativa: Imbricação de múltiplos e complexos fatores das abordagens investigativas. *Momento – Diálogos em Educação*, 31(3), 201-218.
<https://doi.org/10.14295/momento.v31i03.14538>
- Nascimento, L. R. do. (2024). Não é um espaço pra mim, né, a UnB: Maternidade, trabalho reprodutivo e política de assistência estudantil (Doctoral thesis, Universidade de Brasília). Repositório Institucional da Universidade de Brasília.
- O’Laughlin, E. M., & Bischoff, L. G. (2005). Balancing parenthood and academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status. *Journal of Family Issues*, 26(1), 79–106. <https://doi.org/10.1177/0192513X04265942>
- Oliveira, A. L. B., Manoel, E. S., Silva, J. P., Campos, L. G., & Sidoni, R. R. N. (2024). Desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. *Trabalho de Conclusão de Curso, Etec Prof. Dr. José Dagnoni*.
<https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/21010>
- Palazzo, C. C., & Diez-Garcia, R. W. (2021). Desafios atuais da prática em pesquisa qualitativa: Reflexões e posicionamento do pesquisador. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 25, e210487. <https://doi.org/10.1590/interface.210487>
- Perrot, M. (2007). *Minha história das mulheres*. Editora Contexto.

- Poletti, L. (2022, março 14). Mulheres têm conquistado mais espaços na UnB. UnB Notícias. <https://noticias.unb.br/112-extensao-e-comunidade/5559-mulheres-tem-conquistado-mais-espacos-na-unb>
- Reinert, M. (1990). Alceste, une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application : Aurélia de Gérard de Nerval. *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 26, 24–54. <https://www.jstor.org/stable/24362247>
- Ricardo, A. L., Nascimento, J. D., Silva, L. A., Mariano, N. Q., Martins, P. V., & Souza, T. L. S. L. D. (2022). As mulheres e o mercado de trabalho: dupla jornada.
- Santos, N. M., Antloga, C., Carvalho, A. L. M., Andrade, M. B., & Guimarães, L. M. S. (2021). Brazilian entrepreneur: Integrative review of publications about the profile of the female Brazilian entrepreneur. *Revista Negócios em Projeção*, 12(1), 127–143.
- Santos, N. M., Cottone, P. F., Antloga, C., Hochdorn, A., Carvalho, A. M., & Barbosa, M. A. (2022). Female entrepreneurship in Brazil: How scientific literature shapes the sociocultural construction of gender inequalities. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9, Article 360. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01035-2>
- Souza, R. G., & Antloga, C. S. (2017). Psicodinâmica do trabalho masculino e a defesa da virilidade: uma questão de gênero. *Trabalho (En) Cena*, 2(2), 18-38. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V2N2P18>
- Tauil, T. I. (2019). Políticas públicas para mães universitárias: Um estudo bibliográfico (Trabalho de conclusão de curso, Universidade Federal de Ouro Preto). Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto.
- Tiburi, M. (2023). Feminismo em comum: para todas, todes e todos. Rosa dos Tempos.
- Tomé, V. K. (2023). Para sempre uma dona de casa? Um estudo da ocupação feminina no trabalho doméstico sob a ótica da sociologia do trabalho. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Universidade de Brasília. (2024, 22 de fevereiro). UnB consolida-se como referência em pesquisa, inovação e empreendedorismo. UnB Notícias.

<https://noticias.unb.br/institucional/7161-unb-se-consolida-como-referencia-em-pesquisa-inovacao-e-empreendedorismo>

Seriam essas servidoras públicas, não somente as professoras, valorizadas de acordo com as legislações e em função de seu potencial?

O primeiro artigo, por meio da análise realizada no software Iramuteq a partir das falas de professoras da Universidade de Brasília, mostra que, apesar de estarem inseridas em um espaço de privilégio e relativa estabilidade, elas não se sentem de fato seguras nem apoiadas pelas instituições do poder público ou por sua rede de suporte fora do ambiente de trabalho.

Ao longo de toda a análise do discurso, o trabalho não aparece associado a termos que expressem sucesso, valorização ou crescimento pessoal e profissional, mas recorrentemente vinculado à maternidade. Diante disso, o segundo artigo apresenta a real representação das mulheres no serviço público e as desigualdades de gênero nele presentes, com base em dados abertos que analisam essa representatividade, como, por exemplo, os do Anuário de Gestão de Pessoas no Serviço Público de 2024.

Diante disso, o segundo artigo amplia a análise ao investigar a representação das mulheres no serviço público, destacando as desigualdades de gênero que persistem nesse espaço. Para tanto, recorre a dados abertos que permitem observar essa representatividade de forma objetiva, como os disponibilizados pelo Anuário de Gestão de Pessoas no Serviço Público de 2024.

Nesse sentido, o diálogo entre os dois artigos revela um quadro mais amplo: de um lado, as experiências subjetivas das professoras evidenciam que a carreira acadêmica ainda é marcada por inseguranças, sobrecargas e a constante associação entre trabalho e maternidade; de outro, os dados objetivos demonstram que tais percepções não se trata de impressões individuais, mas refletem desigualdades estruturais persistentes no serviço público brasileiro. Ao articular as vozes das docentes com os indicadores institucionais, torna-se possível compreender como as barreiras de gênero se manifestam tanto nas vivências cotidianas

quanto nas estatísticas oficiais, reforçando a necessidade de políticas públicas que reconheçam e valorizem de forma equitativa a trajetória das servidoras.

Artigo 2

Majoritárias, porém Subvalorizadas: Desigualdades de Gênero no Serviço Público Brasileiro

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar as desigualdades de gênero no serviço público brasileiro, com ênfase na sub-representação feminina em cargos de liderança e nas distorções salariais. Trata-se de um estudo qualitativo, baseado em análise documental e bibliográfica, utilizando dados secundários do Anuário de Gestão de Pessoas no Serviço Público de 2024 e outras fontes oficiais. Os resultados indicam que, embora as mulheres compoam a maioria do funcionalismo público, continuam sub-representadas em posições de poder, recebem salários médios inferiores e estão concentradas em áreas sociais e de apoio. Conclui-se que a persistência das desigualdades de gênero evidencia a necessidade de reformulação das estruturas institucionais, valorização de competências relacionais e ampliação do acesso feminino à liderança.

Palavras-chave: Equidade de Gênero; Administração Pública; Liderança; Mulheres; Política de Recursos Humanos

Abstract

This article aims to analyze gender inequalities in the Brazilian public service, with emphasis on female underrepresentation in leadership positions and salary distortions. This is a qualitative study, based on documentary and bibliographic analysis, using secondary data from the 2024 Yearbook of People Management in the Public Service and other official sources. The results indicate that, although women make up the majority of the civil service, they remain underrepresented in positions of power, receive lower average salaries and are concentrated in social and support areas. It is concluded that the persistence of gender

inequalities highlights the need to reformulate institutional structures, value relational skills and expand female access to leadership.

Keywords: Gender Equity; Public Administration; Leadership; Women; Human Resources Policy

Embora a presença feminina no serviço público brasileiro tenha crescido significativamente ao longo das últimas décadas, esse avanço quantitativo não tem sido acompanhado por uma transformação estrutural nas relações de poder e reconhecimento institucional. Em um país marcado por desigualdades históricas, o Estado deveria ser o espaço exemplar de promoção da equidade. No entanto, os dados mostram que, mesmo sendo maioria entre os servidores, as mulheres continuam concentradas em cargos de base, áreas de cuidado e posições de menor prestígio hierárquico (Masson & Viana, 2025).

A literatura nacional e internacional sobre trabalho, gênero e instituições públicas tem demonstrado que a desigualdade de gênero nas burocracias estatais não é um pontual, mas uma característica estrutural das organizações. Joan Acker (1990) já argumentava que os sistemas organizacionais estão atravessados por relações de gênero que moldam não apenas as interações cotidianas, mas também os critérios de avaliação, liderança e ascensão. No Brasil, estudos como os Reis e Freitas (2021) e Migueis (2022) reforçam esse diagnóstico ao apontar como os padrões de mobilidade funcional e a distribuição de tarefas institucionais penalizam trajetórias femininas.

Ao analisarmos a composição da força de trabalho do Estado brasileiro, encontramos um paradoxo central: mulheres são maioria no serviço público, especialmente nas administrações municipais, mas seguem sub-representadas nos cargos de chefia e nas carreiras mais valorizadas. De acordo com o Anuário de Gestão de Pessoas no Serviço Público (Campagnac et al., 2024), essa assimetria revela que a equidade formal ainda está distante de se concretizar como equidade real. Tais desigualdades não se explicam apenas por

fatores individuais, mas por arranjos institucionais que reproduzem barreiras simbólicas e práticas excludentes.

Neste artigo, propomos uma análise crítica das desigualdades de gênero no serviço público brasileiro, com foco na sub-representação feminina em cargos de liderança e na persistente desigualdade salarial. A investigação será conduzida com base nos dados do Anuário de Gestão de Pessoas no Serviço Público (Campagnac et al., 2024), elaborado pela organização República.org, articulando evidências empíricas recentes à literatura especializada sobre trabalho, gênero e administração pública.

Método

Trata-se de um estudo qualitativo, de caráter descritivo e documental, desenvolvido com base na análise de dados secundários de acesso público. A pesquisa foi realizada entre fevereiro e abril de 2025, de forma remota, utilizando como principal fonte o Anuário de Gestão de Pessoas no Serviço Público (Campagnac et al., 2024), elaborado pela organização da sociedade civil República.org.

A República.org é uma instituição dedicada à transformação da gestão de pessoas no setor público, com base em dados e evidências. O Anuário reúne informações provenientes de bases oficiais como a PNAD Contínua (IBGE), o Painel Estatístico de Pessoal (PEP) e o INFOGOV, organizadas com o objetivo de identificar desigualdades, estereótipos e desafios da força de trabalho no Estado brasileiro.

Como critério de inclusão, foram considerados documentos e painéis de dados com recorte analítico por sexo, com abrangência nacional e atualização até o ano de 2024. Dados que não permitiam desagregação por gênero ou cujas metodologias estavam indisponíveis foram excluídos da análise. A população de interesse referiu-se aos servidores públicos brasileiros das três esferas (municipal, estadual e federal), incluindo cargos efetivos e comissionados.

A seleção dos dados foi guiada por variáveis relacionadas à distribuição dos servidores por sexo, carreira, nível de liderança, área de atuação e média salarial. A interpretação dos dados se deu por análise temática, associando os resultados quantitativos à literatura científica crítica sobre gênero, trabalho e administração pública. As informações extraídas foram sistematizadas em quadros comparativos e examinadas à luz das contribuições de autores como Joan Acker e estudiosos do campo.

Como não houve coleta de dados primários, envolvimento direto de participantes ou uso de dados sensíveis, a pesquisa está dispensada de submissão a Comitê de Ética em Pesquisa, conforme os termos da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Resultados

Os dados mais recentes sobre o perfil do funcionalismo público brasileiro revelam avanços importantes na presença feminina no setor, mas também destacam a persistência de barreiras institucionais à equidade de gênero. No primeiro trimestre de 2024, as mulheres representavam 56,8% da força de trabalho do setor público, sendo maioria especialmente nos municípios, onde compunham 65,0% dos vínculos ativos. Nos estados, a distribuição era relativamente equilibrada (50,7% de mulheres), enquanto no governo federal a presença feminina era substancialmente menor, com apenas 36,2% dos vínculos (Campagnac et al., 2024).

Essa distribuição evidencia uma feminização do serviço público nas esferas com maior descentralização e menor poder decisório. De acordo com o Anuário de Gestão de Pessoas no Serviço Público (Campagnac et al., 2024), as mulheres estão concentradas em áreas como educação, saúde e assistência social, tradicionalmente associadas ao cuidado e, conseqüentemente, com menor prestígio simbólico e remuneração média inferior.

No entanto, mesmo com uma presença expressiva, as mulheres seguem sub-representadas nos espaços de poder institucional. Dados da Escola Nacional de

Administração Pública indicam que, embora 45,2% da força de trabalho da Administração Pública Federal seja composta por mulheres, apenas 38% ocupam cargos de alta liderança e 43% estão em posições de gestão intermediária (Masson & Viana, 2025). A sub-representação é ainda mais evidente nos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS): nos níveis mais baixos (1 a 3), as mulheres compõem 48% dos ocupantes, mas essa proporção cai para 17% no nível DAS-6, o mais alto da hierarquia federal (Campagnac et al., 2024; Masson & Viana, 2025)

Essas desigualdades estruturais se refletem também nas remunerações. Em 2022, as mulheres recebiam, em média, 87% do salário médio dos homens no serviço público federal, mesmo em cargos de complexidade semelhante (Campagnac et al., 2024). Essa disparidade não se justifica por diferença de qualificação ou dedicação, mas sim por fatores institucionais que limitam o avanço das mulheres em carreiras de maior prestígio e remuneração.

Outro dado importante se refere à interseccionalidade entre gênero e raça. As mulheres negras representam o maior grupo no funcionalismo público (29,3%), mas são também as que ocupam, proporcionalmente, os cargos mais precários e com os menores salários. Enquanto as mulheres brancas compõem 26,8% da força de trabalho, os homens negros representam 23,3% e os homens brancos, 19,2% (Campagnac et al., 2024). No recorte federal, a maioria dos cargos de liderança segue ocupada por homens brancos, indicando a manutenção de estruturas excludentes baseadas em marcadores sociais históricos.

Esses padrões refletem o que Acker já teorizava como “organizações generificadas”, estruturas organizacionais que produzem e reproduzem desigualdades de gênero mesmo sem regras formais de exclusão (Acker, 1990). Esse padrão também é reforçado por estudos nacionais que evidenciam como, no Brasil, as mulheres enfrentam barreiras específicas à sua ascensão funcional, mesmo apresentando níveis mais altos de escolarização (Reis & Freitas, 2021; Migueis, 2022).

Em síntese, os dados evidenciam que a maior presença de mulheres no serviço público não se traduz, automaticamente, em acesso igualitário ao poder e ao reconhecimento institucional. O chamado “teto de vidro” permanece operando de maneira sutil, mas eficaz, limitando as possibilidades de ascensão das mulheres, sobretudo daquelas que pertencem a grupos racializados. A equidade de gênero no setor público brasileiro ainda é um projeto em construção, que exige políticas afirmativas, revisão das práticas de promoção e uma mudança cultural nas estruturas organizacionais do Estado.

Discussão

A análise da composição do funcionalismo público brasileiro permite compreender que as desigualdades de gênero no setor estatal não decorrem apenas da ausência de normas inclusivas, mas sobretudo da permanência de estruturas institucionais que naturalizam assimetrias de poder e prestígio. A presença majoritária de mulheres em áreas sociais e em esferas com menor visibilidade decisória reflete a internalização, pelas instituições públicas, de lógicas de divisão sexual do trabalho já consolidadas no mercado privado. Como já apontado por Acker (1990), organizações públicas e privadas não apenas espelham, mas também produzem gênero em sua estrutura cotidiana.

Essas constatações dialogam com estudos anteriores que mostram que a presença feminina nas burocracias não é, por si só, garantia de transformação institucional. Reis e Freitas (2021) argumentam que o acesso de mulheres ao mundo do trabalho, mesmo nos segmentos mais escolarizados, continua sendo condicionado por expectativas sociais de gênero, frequentemente incompatíveis com os requisitos das posições de liderança. Essa tensão entre “presença” e “poder” foi atualizada recentemente por Migueis (2022), ao demonstrar que políticas de promoção da diversidade, embora relevantes, ainda esbarram em uma cultura organizacional que desvaloriza competências femininas e impõe barreiras veladas à ascensão funcional.

Como reforça Machado (2024), essas barreiras são frequentemente invisíveis, mas estruturam o cotidiano institucional de forma persistente. A autora destaca que os critérios subjetivos de promoção, a informalidade nas escolhas e a exigência de disponibilidade contínua penalizam trajetórias femininas e contribuem para a naturalização da exclusão nos níveis mais altos de poder.

Essa crítica encontra eco na análise de Hirata (2023), que identifica a manutenção de uma lógica patriarcal na organização do trabalho, mesmo em contextos formais de equidade. A autora demonstra como a divisão sexual do trabalho permanece como eixo estruturante das desigualdades, atualizada por novas formas de gestão e controle. Hirata também propôs, em obra anterior, a noção de “nova divisão sexual do trabalho”, em que a inserção feminina em espaços institucionais se dá sem a redistribuição efetiva das responsabilidades (Hirata, 2023).

Reis, Bastos e Antloga (2025) acrescentam a esse debate a perspectiva do adoecimento das mulheres no serviço público, apontando que a sobrecarga e a polivalência, exigidas e naturalizadas, geram impactos significativos na saúde mental e emocional. O trabalho feminino continua sendo construído sob o signo da abnegação, e raramente é institucionalmente valorizado.

Esses achados empíricos são reforçados por diagnósticos institucionais recentes, como os apresentados pelo Movimento Pessoas à Frente (2024), que identificam a presença persistente de um “teto de concreto” no serviço público federal. Apesar da crescente presença feminina nas carreiras públicas, as mulheres ainda ocupam uma proporção significativamente menor dos cargos de alta liderança, especialmente nas áreas estratégicas do Estado. O relatório demonstra que as estruturas de recrutamento e promoção ainda favorecem perfis historicamente masculinos, com critérios de seleção que valorizam disponibilidade permanente, redes informais e estilos de liderança tradicionalmente associados ao masculino. Essa assimetria não apenas restringe o avanço funcional das mulheres, como também

perpetua a lógica de subvalorização das competências relacionais, comunicacionais e de cuidado, frequentemente associadas ao feminino, nas práticas institucionais de gestão.

Com base na crítica feminista do trabalho, Hirata e Kergoat (2021) propõem compreender a divisão sexual do trabalho como uma construção histórica e relacional, marcada por hierarquias de gênero que atravessam tanto o espaço produtivo quanto o reprodutivo. Para as autoras, a desigualdade de gênero não pode ser enfrentada apenas com medidas de inclusão formal, é preciso transformar as estruturas simbólicas e materiais que sustentam a separação entre “trabalho masculino” e “trabalho feminino”. Essa divisão, ainda que constantemente ressignificada, segue central na organização do trabalho e na reprodução das desigualdades nas instituições públicas e privadas.

Esse ponto é reforçado por Santos et al. (2021), que, ao analisarem o perfil da mulher empreendedora no Brasil, identificam que muitas constroem trajetórias autônomas como estratégia de fuga das estruturas excludentes do trabalho formal. Embora se trate do setor privado, os achados se aplicam ao contexto público, revelando um padrão comum de invisibilização e de desvalorização das competências femininas.

Portanto, os dados e a literatura especializada convergem para a conclusão de que a desigualdade de gênero nas instituições públicas não será superada por medidas pontuais. É necessário um movimento estrutural de mudança, que altere os critérios de avaliação, os estilos de liderança valorizados e as políticas de gestão de pessoas, a fim de criar caminhos reais de ascensão e reconhecimento para as mulheres no Estado.

Conclusão

Este estudo teve como objetivo analisar as desigualdades de gênero no serviço público brasileiro, com ênfase na sub-representação feminina nos cargos de liderança e nas distorções salariais entre homens e mulheres. A partir da análise de dados secundários e da literatura especializada, evidenciou-se que, embora as mulheres representem a maioria da força de

trabalho em diversas esferas da administração pública, sua presença não se traduz em reconhecimento hierárquico, remuneração equiparada ou oportunidades reais de ascensão profissional.

A permanência dessas desigualdades revela que os avanços obtidos nas últimas décadas foram essencialmente quantitativos, sem que houvesse, em paralelo, uma transformação qualitativa das estruturas institucionais. As mulheres seguem concentradas em áreas vinculadas ao cuidado e ao atendimento direto da população, historicamente desvalorizadas tanto no plano simbólico quanto no salarial. Além disso, enfrentam múltiplas barreiras, muitas vezes invisíveis, que vão desde critérios informais de promoção até estilos de liderança institucionalmente legitimados e marcadamente masculinizados.

A análise também revelou que a interseção entre gênero, raça e classe reforça a reprodução de desigualdades, afetando de maneira ainda mais acentuada as mulheres negras e periféricas. A ausência de políticas de permanência, valorização e promoção com recorte interseccional aprofunda os mecanismos de exclusão e invisibilização dessas trajetórias dentro das instituições públicas. Mesmo com iniciativas normativas voltadas à promoção da diversidade, os resultados ainda são insuficientes para reverter um padrão estrutural de exclusão.

Como limitação do presente estudo, destaca-se a dependência de fontes secundárias e agregadas, o que impossibilita o aprofundamento da análise em torno das experiências subjetivas e dos mecanismos microinstitucionais que operam no cotidiano das práticas de gestão pública. Estudos qualitativos, voltados à escuta das servidoras e à análise das dinâmicas internas de recrutamento, avaliação e promoção, podem contribuir significativamente para o aprofundamento da temática.

Futuras pesquisas também podem explorar comparações entre setores, carreiras e esferas federativas, bem como investigar os efeitos de políticas afirmativas de gênero e raça

no longo prazo. Avaliações de impacto dessas políticas, bem como a análise crítica dos discursos institucionais sobre equidade, são caminhos importantes para que o serviço público avance de forma concreta em direção a uma gestão mais justa, representativa e comprometida com a igualdade de oportunidades para todas as pessoas.

Referências

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Campagnac, V., Pessanha, A. L., Frias, P., & Sales, A. P. (2024). *Anuário de gestão de pessoas no serviço público 2024* [Relatório]. República.org. <https://republica.org/publicacoes/anuario-de-gestao-de-pessoas-no-servico-publico-2024>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – Agência de Notícias. (26 de fevereiro de 2025). Censo 2022: proporção da população com nível superior completo aumenta de 6,8% em 2000 para 18,4% em 2022. Agência de Notícias IBGE. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/42742-censo-2022-proporcao-da-populacao-com-nivel-superior-completo-aumenta-de-6-8-em-2000-para-18-4-em-2022>
- Hirata, H. (2023). Gênero, patriarcado, trabalho e classe. *Trabalho Necessário*, 21(45), 1–13. <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/59654>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2021). Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. *Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais*, 1(53), 22–34. <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.50869>
- Machado, N. (2024). *Barreiras invisíveis: Uma análise dos desafios na progressão da carreira feminina no serviço público*.

- Masson, P., & Viana, R. (2025). *Além do teto de vidro: O desafio da equidade de gênero e raça no serviço público federal*. Escola Nacional de Administração Pública (Enap).
<https://www.enap.gov.br/pt/acontece/noticias/desafios-de-acesso-das-mulheres-no-servico-publico-federal-brasileiro-uma-analise-de-genero-e-raca>
- Migueis, A. C. (2022). *Medidas de promoção de diversidade no funcionalismo público estão funcionando?* [Relatório]. Sociedade Brasileira de Direito Público.
<https://sbdp.org.br/wp-content/uploads/2022/05/Anna-Carolina-Migueis-Medidas-de-promocao-de-diversidade-no-funcionalismo-publico-estao-funcionando.pdf>
- Movimento Pessoas à Frente. (2024). *Mulheres no serviço público brasileiro: Recomendações para o acesso, ascensão e permanência nos cargos de liderança* [Relatório]. <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2024/11/mulheres-no-servico-publico-brasileiro-recomendacoes-para-o-acesso-ascensao-e-permanencia-nos-cargos-de-lideranca.pdf>
- Reis, M. P., Bastos, J. A., & Antloga, C. S. (2025). Uma análise sobre trabalho e adoecimento feminino. *Saúde Coletiva (Barueri)*, 15(94), 15341–15356.
- Reis, S. da S., & Freitas, P. A. de. (2021). (Des)igualdade de gênero no mercado de trabalho: Uma questão de direitos humanos. *Revista Direito e Liberdade*, 23(3), 201–220.
- Santos, N. M., Antloga, C., Carvalho, A. L. M., Andrade, M. B. D., & Guimarães, L. M. S. (2021). *Brazilian entrepreneur: Integrative review of publications about the profile of the female Brazilian entrepreneur*.

Da representatividade estatística à estrutura da carreira docente

O segundo artigo, ao analisar dados abertos como os do Anuário de Gestão de Pessoas no Serviço Público de 2024, revela que as desigualdades de gênero no serviço público não são apenas percepções subjetivas, mas se confirmam na realidade institucional. Os números demonstram que, apesar de avanços em termos de ingresso e presença das mulheres em diferentes carreiras, ainda persiste um cenário marcado por sub-representação em cargos de maior prestígio e decisão. Essa discrepância entre a igualdade formal prevista nas legislações e a prática cotidiana das instituições reforça a distância entre o discurso oficial de valorização e as experiências concretas das servidoras.

Essa constatação permite compreender que as desigualdades não se limitam à percepção de invisibilidade ou à falta de apoio relatada pelas professoras no primeiro artigo, mas atravessam dimensões mais amplas da carreira no serviço público. A análise estatística evidencia padrões persistentes de segregação vertical e horizontal, nos quais as mulheres, ainda que presentes numericamente, têm menos acesso a espaços estratégicos, progressões mais lentas e benefícios de menor alcance. Nesse sentido, o segundo artigo amplia o debate ao confirmar, com base em dados institucionais, que a desigualdade de gênero está ancorada em mecanismos estruturais e não apenas em barreiras subjetivas ou informais.

É nesse ponto que o terceiro artigo avança, ao se debruçar especificamente sobre a carreira docente no serviço público universitário e os critérios que regem sua progressão. A partir da análise da estrutura de cargos, dos tempos médios de ascensão e da distribuição de benefícios, o estudo busca compreender como dispositivos institucionais aparentemente neutros podem, na prática, reproduzir desigualdades entre homens e mulheres. Assim, a investigação transita da constatação da desigualdade de gênero em âmbito geral, evidenciada por estatísticas oficiais, para a análise minuciosa de como tais desigualdades se materializam no interior da carreira acadêmica. Essa passagem mostra que não basta reconhecer a presença

feminina nos números; é necessário investigar as condições concretas que determinam a sua valorização e ascensão profissional.

Artigo 3

Equidade Salarial na Carreira Professor de Magistério Superior: Uma Análise da Lei 14.611/2023

A carreira do magistério superior no Brasil, nas instituições federais de ensino superior, é regulamentada pela Lei Federal nº 12.772/2012, que estabelece os cargos de Professor do Magistério Superior, Professor Titular, Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e Professor Titular do Ensino Básico e Tecnológico. Nesse contexto, a análise concentrar-se-á nas especificidades do cargo de Professor do Magistério Superior, que desempenha papel fundamental na garantia da qualidade da educação no país (Leal, 2022).

Os educadores têm a responsabilidade não apenas de transmitir conhecimento, mas também de estimular o pensamento crítico e a curiosidade nos estudantes, orientando-os em sua busca por compreensão. Nesse sentido, o ensino configura-se como uma prática complexa que exige um conjunto diversificado de habilidades e saberes (Palazzo, 2015). A adaptação às mudanças sociais e políticas é uma constante no ensino superior, e os desafios enfrentados em sala de aula podem se converter em oportunidades de maior engajamento e crescimento profissional (Davoglio, Spagnolo & Santos, 2017). Essa necessidade de adaptação contínua exige que os educadores mantenham uma consciência aprofundada das contradições e desafios inerentes a suas funções, bem como uma avaliação crítica de suas estratégias de ensino.

Anísio Teixeira, um dos grandes pensadores da educação brasileira, defendia que a universidade e sua função educativa são partes inseparáveis de um mesmo processo. Ele enfatizava a necessidade de produzir conhecimento enraizado na realidade brasileira, reconhecendo que, embora a ciência seja universal, as tecnologias precisam ser adaptadas ao contexto local (Teixeira, 1998). Os ideais de Teixeira foram retomados nas décadas de 1950 e

1960, culminando na criação da Universidade de Brasília (UnB), que almejava ser um centro de conhecimento em interação tanto com a cultura local quanto com a global (Ribeiro, 1978).

Entretanto, apesar da visão de Teixeira, as estruturas sociais e laborais impõem desafios aos educadores, que frequentemente se sentem sobrecarregados por limitações burocráticas. As três atividades fundamentais da universidade, ensino, pesquisa e extensão, tornam-se, assim, de difícil realização no cotidiano desses profissionais.

O Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) é um órgão vinculado ao Ministério da Educação (MEC) no Brasil e desempenha papel fundamental no financiamento de programas voltados para a melhoria da qualidade da educação, especialmente nas escolas públicas. O FNDE é responsável pela gestão de diversos fundos e programas educacionais, como o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE) e o Programa Nacional do Livro Didático (PNLD). Em seu Relatório de Gestão de 2023, o FNDE reafirma o compromisso com o desenvolvimento da educação no Brasil por meio da implementação de políticas que assegurem o acesso e a permanência dos estudantes na escola, bem como a qualidade do ensino.

Na UnB, o ingresso na Carreira de Magistério Superior ocorre exclusivamente no primeiro nível da Classe A, mediante aprovação em concurso público que avalia provas e títulos (Brasil, 2012). Embora a lei exija o título de doutorado na área específica para o cargo, existem exceções em que são aceitos mestrado, título de especialista ou diploma de graduação, nos casos de escassez de profissionais doutores. Essa flexibilidade é definida pelo Conselho Superior da instituição.

Os critérios de promoção e progressão funcional na Carreira de Magistério Superior são regulamentados pela Resolução nº 179/2017 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UnB, que estabelece diretrizes claras para a avaliação do desempenho docente. O processo

de promoção é fundamental para o incentivo à qualidade e à excelência no ensino superior, reconhecendo as contribuições dos professores para a formação dos estudantes e para o avanço do conhecimento.

Para o cargo isolado de Professor Titular, os candidatos devem atender a requisitos específicos, entre eles possuir título de doutorado e comprovar no mínimo 10 anos de experiência na área de conhecimento exigida. O concurso é organizado em etapas, que incluem provas escritas, provas orais e defesa de memorial, sendo a seleção realizada por uma comissão especial composta majoritariamente por profissionais externos.

A Lei Federal nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, estabelece normas gerais para a Carreira de Magistério Superior nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) e define a estrutura remuneratória do corpo docente. A carreira é organizada em classes e níveis, sendo o ingresso sempre realizado no primeiro nível da Classe A, mediante aprovação em concurso público que exige o título de doutorado. A lei também regulamenta o cargo isolado de Professor Titular, que possui nível único e não permite progressão funcional, correspondendo à Classe E.

A estrutura remuneratória do corpo docente compreende um vencimento básico e uma retribuição por titulação, que variam de acordo com a classe e o nível do professor, bem como com o regime de trabalho (20 horas, 40 horas ou dedicação exclusiva). Por exemplo, um professor titular em regime de dedicação exclusiva recebe o vencimento básico de R\$ 9.548,84. O Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, regulamenta a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito da administração pública federal, estabelecendo diretrizes para ações de desenvolvimento dos servidores, incluindo capacitação e progressão na carreira.

No contexto da UnB, a necessidade de desenvolvimento profissional contínuo entre os docentes é essencial para a progressão acadêmica, ressaltando a importância da formação em

ensino, pesquisa e extensão. Essa relação entre o desenvolvimento de competências e a progressão na carreira constitui um tema central, voltado a garantir que os servidores públicos estejam preparados para assumir funções mais complexas e responsáveis, aumentando, assim, a efetividade e a eficiência dos serviços públicos.

Considerando essas questões, este estudo tem como objetivo examinar a carreira docente no ensino superior, com foco na análise dos salários e das oportunidades de ascensão a cargos hierárquicos entre homens e mulheres. A pesquisa também busca explorar o cenário da força de trabalho acadêmica, avaliando se o ambiente universitário promove, de fato, conforme previsto pela Lei da Isonomia nº 14.611/2023, a equidade de gênero. Além disso, a investigação procura refletir sobre a possibilidade de que práticas de equidade observadas na academia possam ser replicadas em outros contextos do serviço público e em diferentes ambientes de trabalho. Ao abordar esses temas, o estudo pretende contribuir para a compreensão das dinâmicas da carreira docente e de suas implicações para a promoção de um ambiente mais justo e inclusivo (Wagner, 2018).

As disparidades salariais e de oportunidades entre homens e mulheres na carreira docente constituem questões críticas que precisam ser enfrentadas para a promoção da equidade de gênero (Antloga et al., 2020; Santos et al., 2022). Como um setor vital para a transformação social, a educação desempenha papel significativo na formação de valores e normas da sociedade. Garantir o acesso igualitário a cargos de liderança e uma remuneração justa para todos os educadores é um passo essencial para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. Ao enfrentar essas disparidades, não apenas se beneficiam individualmente os docentes, mas também se fortalece o ambiente educacional como um todo, abrindo caminho para mudanças sociais mais amplas (Moschkovich & Almeida, 2015; Nijs et al., 2024).

A qualidade da educação está intimamente relacionada ao reconhecimento e ao tratamento equitativo dos educadores. Quando os docentes se sentem motivados e justamente remunerados, tendem a se engajar de forma mais ativa em suas práticas de ensino, o que influencia positivamente os resultados de aprendizagem dos estudantes. Essa relação enfatiza a importância de criar ambientes de apoio que fortaleçam todos os profissionais da docência, beneficiando, em última instância, os estudantes e a comunidade em geral (Maués & Camargo, 2014).

Nesse contexto, torna-se fundamental refletir sobre as práticas institucionais no âmbito do ensino superior. Promover uma cultura de inclusão e diversidade permite que as instituições atraiam e retenham uma ampla variedade de talentos, enriquecendo o ambiente acadêmico e estimulando a inovação. Tais mudanças estão em consonância com os objetivos mais amplos de equidade e responsabilidade social na educação, aprimorando a experiência educacional de todos os atores envolvidos (Silva, 2023).

Além disso, fortalecer a educação e garantir o acesso equitativo às oportunidades de carreira pode contribuir de forma significativa para o desenvolvimento social e econômico do país e da comunidade. Uma força de trabalho acadêmica diversa e equitativa enriquece o debate acadêmico e conduz à produção de conhecimentos que atendem às necessidades da sociedade. Essa relação entre educação e desenvolvimento evidencia o papel fundamental que as práticas de equidade exercem na promoção de uma sociedade próspera e inclusiva (Marginson, 2016).

Em última análise, a busca pela equidade nas oportunidades de progressão na carreira está vinculada ao fortalecimento profissional dos educadores. Ao garantir que todos os docentes tenham iguais chances de crescimento e reconhecimento, é possível criar um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo. Esse fortalecimento ultrapassa a esfera individual dos professores, beneficiando os estudantes e fortalecendo a comunidade

acadêmica como um todo, promovendo, assim, um sistema educacional mais eficaz e voltado para todos (Adah Miller, Berland & Campbell, 2024).

Método

Esta pesquisa tem como objetivo analisar o perfil docente em uma universidade federal brasileira, com ênfase nas rendas médias de professores e professoras e na representação por gênero em cargos de gestão. De modo específico, o estudo busca (i) descrever a progressão na carreira docente, (ii) examinar disparidades remuneratórias entre homens e mulheres ao longo de diferentes níveis da carreira. Adicionalmente, pretende-se discutir em que medida o ambiente universitário favorece a equidade e se os achados podem informar reflexões sobre outros contextos do serviço público e do mundo do trabalho.

Trata-se de uma pesquisa documental, com abordagem quantitativa de natureza descritiva, baseada em dados administrativos e institucionais secundários, sem intervenção direta junto a participantes. A estratégia analítica foi organizada em três eixos complementares: (a) características estruturais, voltadas à descrição de perfis demográficos e profissionais na carreira (por exemplo, formação, tempo de serviço, nível/categoria e tipos de função); (b) disparidades de renda, com comparação de remunerações médias por gênero em diferentes estratos da carreira, de modo a identificar padrões de desigualdade remuneratória; e (c) representação hierárquica, destinada a avaliar a distribuição de homens e mulheres em **funções de gestão, direção e liderança** na instituição, como indicador de assimetria de poder e acesso a posições decisórias.

Amostra

Os dados utilizados neste estudo foram formalmente solicitados pelos autores à Universidade de Brasília, em conformidade com a Lei de Acesso à Informação (Lei Federal nº 12.527/2011 e Lei Distrital nº 4.990/2012). Essas legislações garantem aos cidadãos o

direito de acesso às informações produzidas e armazenadas por instituições públicas, estabelecendo procedimentos e prazos claros para a transparência.

Esta pesquisa baseia-se exclusivamente na análise de dados institucionais. Os salários serão avaliados por meio de informações disponíveis no Portal da Transparência, um sítio eletrônico que disponibiliza dados sobre a utilização de recursos públicos no Distrito Federal e em todo o Brasil. Esse portal é gratuito e acessível a qualquer cidadão, possibilitando uma comparação sistemática da remuneração entre diferentes níveis da carreira acadêmica e entre gêneros. Essa abordagem documental assegura uma avaliação objetiva e juridicamente fundamentada da equidade salarial no âmbito da instituição.

A coleta de dados para o presente estudo foi realizada no final de 2024.

Resultados

De acordo com os dados fornecidos pela Universidade de Brasília, existem dois cargos acadêmicos na instituição: Professor do Magistério Superior e Professor Titular-Livre do Magistério Superior. A primeira categoria abrange os docentes que atuam no ensino superior em geral, incluindo professores assistentes, associados e adjuntos. Essa carreira segue uma progressão estruturada pelas Classes A, B, C, D e E, sendo o ingresso sempre realizado no primeiro nível remuneratório da Classe A, mediante aprovação em concurso público.

Em contraste, o cargo de Professor Titular-Livre do Magistério Superior é uma posição isolada que representa o nível mais elevado da carreira docente, sem possibilidade de progressão. Esse cargo corresponde à Classe E (Professor Titular) e exige o título de Livre-Docência, que constitui a mais alta qualificação acadêmica que um pesquisador pode alcançar. A Livre-Docência é concedida por instituições de ensino superior brasileiras por meio de concurso público e constitui requisito obrigatório para a candidatura ao cargo de Professor Titular em algumas universidades.

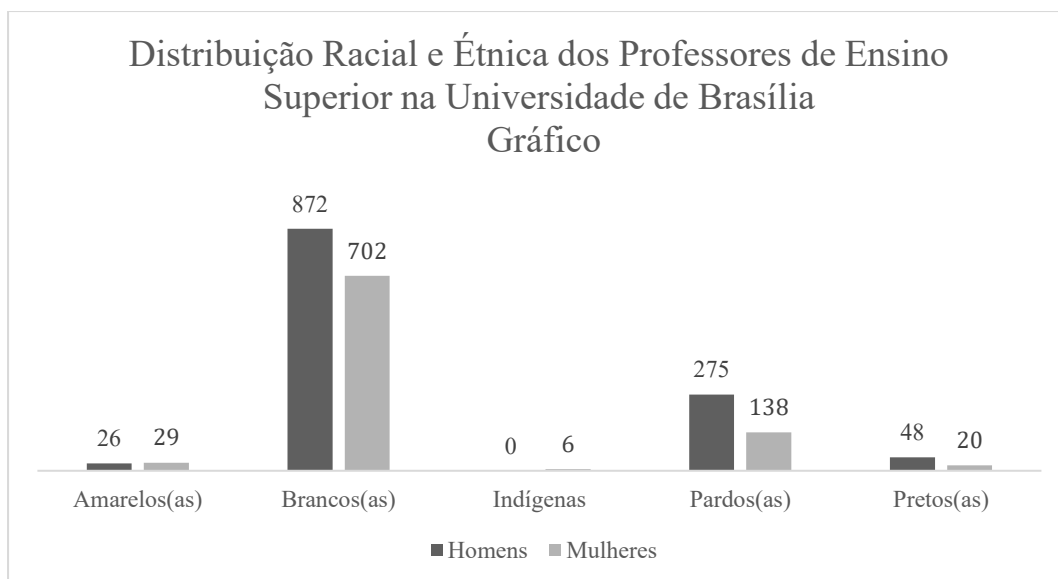
No que se refere à distribuição de gênero, entre os Professores do Magistério Superior há 895 mulheres e 1.219 homens. Já na categoria de Professor Titular-Livre do Magistério Superior, os registros institucionais disponíveis na UnB apresentam inconsistências e defasagem de atualização, o que impede a apresentação de números confiáveis e limita inferências sobre a distribuição por sexo nessa faixa. Ainda assim, a necessidade de cautela nessa categoria não invalida a tendência geral observada nas demais etapas da progressão acadêmica dentro da instituição.

Entre as professoras do Magistério Superior, a distribuição racial e étnica, apresentada na Figura 1, é a seguinte: 29 se autodeclaram amarelas, 702 brancas, 6 indígenas, nenhuma não informada, 138 pardas e 20 pretas. Essa distribuição evidencia a diversidade entre as docentes, refletindo padrões mais amplos de representação racial e étnica na academia.

Entre os professores do Magistério Superior do sexo masculino, a distribuição racial e étnica, apresentada na Figura 1, é a seguinte: 26 se autodeclaram amarelos, 872 brancos, nenhum indígena, nenhum não informado, 275 pardos e 48 pretos. Essa distribuição evidencia a composição demográfica dos docentes homens e reflete os debates em andamento acerca da diversidade racial e étnica nas instituições acadêmicas.

Figura 1

Distribuição Racial e Étnica dos Professores de Ensino Superior na Universidade de Brasília



Nota: Elaboração da autora.

Na Universidade de Brasília, a diversidade etária entre os Professores do Magistério Superior desempenha um papel crucial no enriquecimento do ambiente acadêmico. Entre as docentes, as idades variam de 32 a 74 anos, abrangendo um amplo espectro de experiências que contribuem para o ensino e a pesquisa. Essa diversidade etária possibilita perspectivas variadas em sala de aula, favorecendo um ambiente inclusivo em que os estudantes podem aprender a partir das experiências de vida de suas professoras.

De modo semelhante, os professores do sexo masculino apresentam um amplo espectro etário, com idades variando de 28 a 73 anos. Essa variação reflete não apenas diferentes estágios de desenvolvimento profissional, mas também favorece o intercâmbio de ideias e conhecimentos no corpo docente. A combinação de faixas etárias diversas, tanto entre homens quanto entre mulheres, contribui para a formação de uma comunidade acadêmica dinâmica, na qual prosperam métodos de ensino inovadores e abordagens interdisciplinares.

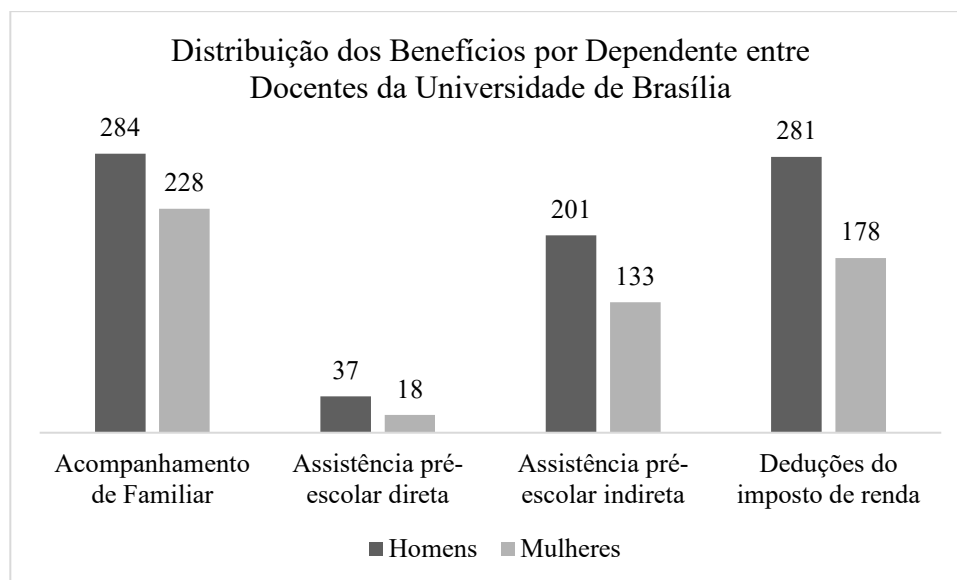
Enquanto os professores mais jovens trazem novas perspectivas e conhecimentos contemporâneos, os docentes mais experientes oferecem contribuições valiosas a partir de

suas trajetórias consolidadas. Esse ambiente colaborativo beneficia, em última instância, os estudantes, preparando-os para as complexidades do mundo profissional (Harrison, 2015).

A análise dos Benefícios por Dependente na Universidade de Brasília (Figura 2) sugere algumas diferenças na distribuição proporcional dos benefícios entre os docentes, as quais podem ter implicações para a remuneração global e para a equidade financeira. Por exemplo, ao considerar o benefício de “Acompanhamento de Familiar”, 25,47% das mulheres e 23,26% dos homens recebem esse apoio, refletindo uma variação pequena, mas relevante. De modo semelhante, no caso da assistência suplementar à saúde, 21,12% das mulheres recebem o benefício, em comparação com 21,87% dos homens, evidenciando uma leve diferença de gênero. Embora essas discrepâncias não sejam substanciais, podem indicar tendências subjacentes no uso dos benefícios que merecem investigação mais aprofundada.

Figura 2

Distribuição dos Benefícios por Dependente entre Docentes da Universidade de Brasília



Nota: Elaboração da autora.

Os dados também evidenciam diferenças no acesso à assistência pré-escolar, com 2% das mulheres recebendo auxílio direto em comparação a 3% dos homens, e 14,86% das mulheres beneficiadas com auxílio indireto em contraste com 16,46% dos homens. Embora

essas variações sejam relativamente pequenas, podem indicar diferenças na distribuição de benefícios que exercem alguma influência no apoio financeiro global. Ao avaliar a equidade salarial, é importante considerar de que forma o acesso a esses benefícios interage com a remuneração total e com os sistemas de suporte disponíveis à renda dos docentes.

Além disso, no que se refere às deduções do imposto de renda, 19,89% das mulheres e 23% dos homens são elegíveis, o que reforça a necessidade de um exame mais aprofundado sobre como os benefícios influenciam os resultados financeiros entre os diferentes gêneros. Os achados sugerem que o panorama remuneratório dos docentes não é definido apenas pelos salários, mas também é significativamente moldado pela acessibilidade e pela distribuição dos benefícios adicionais.

Essas disparidades no acesso aos Benefícios por Dependente ressaltam a importância de manter o diálogo e a reflexão sobre a forma como esses benefícios são distribuídos entre os docentes. Podem existir oportunidades para ampliar a divulgação e o acesso a tais benefícios para todos os professores, em especial para aqueles que possam estar sub-representados. Ao promover um ambiente de apoio que priorize o acesso equitativo aos recursos, a Universidade de Brasília pode contribuir ainda mais para a construção de uma comunidade acadêmica positiva e inclusiva.

A Lei nº 12.772/2012 estabelece o marco regulatório da carreira docente nas universidades federais, incluindo a Universidade de Brasília (UnB), definindo os critérios para a remuneração do corpo docente.

Estrutura da Carreira Docente

A carreira docente é organizada em cinco classes: A, B, C, D e E, cada uma correspondendo a diferentes níveis de experiência e titulação acadêmica:

Classe A: Inclui professores auxiliares ou graduados, com possibilidade de classificação como assistentes ou adjuntos, dependendo de sua qualificação.

Classe B: Destinada a professores assistentes que possuem título de mestre.

Classe C: Compreende professores adjuntos com título de doutor, permitindo progressão por diversos níveis.

Classe D: Constituída por professores associados, com avanço baseado na experiência e no desempenho.

Classe E: Representa os professores titulares, a mais alta classificação, correspondente ao título de “Professor Titular”.

Estrutura Remuneratória

A remuneração dos professores é composta por dois componentes principais:

Vencimento Básico e Retribuição por Titulação.

- Vencimento Básico: varia de acordo com a classe do professor e com o regime de trabalho (20 horas, 40 horas ou dedicação exclusiva).
- Retribuição por Titulação: este componente é determinado pelo grau acadêmico alcançado pelo docente, podendo incluir aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado.

Exemplo de Estrutura Salarial para Regime de 40 Horas

No caso da Classe E (Professor Titular), os valores são os seguintes:

- Vencimento Básico: aproximadamente R\$ 6.684,19 para o regime de 40 horas.
- Retribuição por Titulação: para professores com título de doutorado, esse valor pode acrescentar até R\$ 5.765,11 quando em regime de dedicação exclusiva.

Além disso, de acordo com dados do Portal da Transparência, um Professor Titular-Livre pode receber até R\$ 29.000 em um mês convencional, refletindo a possibilidade de benefícios e gratificações adicionais. Por outro lado, um professor do Magistério Superior pode alcançar uma remuneração mensal de aproximadamente R\$ 17.554,40, demonstrando a diversidade das faixas salariais existentes na carreira docente das universidades federais.

Cargo Isolado de Professor Titular

O cargo de Professor Titular-Livre é isolado dentro da estrutura da carreira docente, o que significa que não há possibilidade de progressão funcional a partir dele. De acordo com a Lei nº 12.772/2012, esse cargo garante um vencimento básico de R\$ 6.684,19 para o regime de 40 horas. Quando exercido em regime de dedicação exclusiva por docentes com título de doutorado, a remuneração pode alcançar R\$ 10.981,17, valor resultante da soma do vencimento básico com a retribuição por titulação.

Discussão

A Universidade de Brasília (UnB) destaca-se como uma instituição que cumpre rigorosamente as legislações que asseguram a igualdade salarial formal entre seus docentes. De acordo com a Lei nº 12.772/2012, que estabelece as diretrizes para a carreira do magistério superior no Brasil, os salários-base são justos e equitativos, independentemente do gênero. A análise dos dados revela que não há disparidades significativas nos vencimentos básicos entre homens e mulheres. No entanto, diferenças podem surgir de maneira indireta, a partir do acesso desigual a cargos de gestão, funções gratificadas e benefícios, evidenciando que a igualdade salarial formal não elimina por completo as desigualdades estruturais na carreira acadêmica.

Entretanto, apesar do cumprimento das diretrizes legais, a realidade da inserção das mulheres no mundo acadêmico ainda apresenta desafios. Embora a legislação garanta igualdade de direitos, a representação feminina em cargos de liderança permanece desproporcionalmente baixa em comparação à de seus pares homens. Esse cenário reflete não apenas a estrutura da carreira acadêmica, mas também as barreiras sociais que historicamente limitaram o acesso das mulheres a posições de maior prestígio (Guimarães & Petean, 2012).

As normas e expectativas sociais podem influenciar as trajetórias de carreira das mulheres, apresentando desafios adicionais para seu avanço acadêmico. As dinâmicas de

gênero, muitas vezes incorporadas à cultura organizacional, podem contribuir para ambientes que não são plenamente inclusivos, afetando potencialmente as experiências das docentes. Esses fatores podem impactar as oportunidades de crescimento profissional e, conseqüentemente, a diversidade de perspectivas no ensino e na pesquisa, elemento essencial para a inovação e para a excelência acadêmica (Williams & Dellinger, 2010).

É fundamental reconhecer que, embora a UnB esteja cumprindo suas obrigações legais, a discussão sobre a plena inclusão das mulheres na academia deve ser ampliada. A equidade salarial é apenas uma parte do quadro; é essencial que as instituições de ensino superior adotem práticas que promovam não apenas a igualdade de remuneração, mas também a equidade de oportunidades. Isso inclui a implementação de políticas de apoio ao desenvolvimento profissional das docentes, a criação de ambientes de trabalho que incentivem a diversidade e a inclusão, bem como o enfrentamento de estereótipos de gênero persistentes.

Entretanto, o gênero não é o único fator que molda as desigualdades acadêmicas. Um aspecto importante da inclusão na academia diz respeito à representatividade racial no corpo docente. A análise dos dados da UnB, realizada neste estudo, revela que a maioria dos professores é branca, evidenciando um padrão histórico de exclusão que vai além do gênero e alcança também as disparidades raciais.

Apesar das políticas de ação afirmativa e dos esforços para promover a diversidade, a composição do corpo docente permanece amplamente homogênea, refletindo desigualdades estruturais mais amplas no acesso ao ensino superior e às carreiras acadêmicas. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, o número de estudantes no ensino superior aumentou significativamente, demonstrando a efetividade das políticas de ação afirmativa. Contudo, esse aumento não se refletiu na composição do corpo docente, que continua predominantemente branco e masculino.

A participação feminina nas áreas de graduação varia de forma significativa. Em cursos como Serviço Social, as mulheres representaram expressivos 93,0% dos concluintes, enquanto em Engenharia Mecânica e Metalúrgica esse percentual foi de apenas 7,4%. Embora tenha havido um aumento relevante da participação feminina em áreas tradicionalmente masculinas, como a Engenharia, entre as gerações mais jovens, ainda persistem desafios para a efetivação da equidade de gênero. Por exemplo, as mulheres correspondem a apenas 20,4% dos concluintes em Ciência da Computação, e sua presença vem diminuindo entre a população mais jovem nesse campo (IBGE, 2022).

Além disso, as disparidades no nível de escolaridade por raça e etnia são marcantes. Enquanto 44,1% da população classificada como amarela concluiu o ensino superior, apenas 8,6% da população indígena alcançou esse nível, evidenciando as barreiras persistentes enfrentadas por grupos historicamente marginalizados. Essas diferenças no acesso à educação são particularmente preocupantes, considerando que a exigência de doutorado para ocupar cargos docentes implica, em média, mais de 11 anos de formação (IBGE, 2022).

Essas disparidades se refletem na exigência do doutorado para ingresso na carreira docente, o que geralmente implica um investimento significativo de tempo em formação acadêmica, frequentemente superior a 11 anos. Assim, embora a proporção de estudantes tenha aumentado de forma expressiva em decorrência das políticas de ação afirmativa, a composição do corpo docente — que permanece predominantemente branca e masculina — demonstra que as mudanças na base da pirâmide educacional não têm sido acompanhadas por uma transformação correspondente nos níveis mais elevados da academia. Dessa forma, torna-se evidente que, embora as políticas de ação afirmativa tenham sido eficazes na ampliação do acesso ao ensino superior, ainda enfrentam desafios significativos para assegurar uma representação equitativa entre os docentes (Hwang, 2023; Nodari, Oliveira & Barbosa, 2024).

A sub-representação de professores negros e indígenas não é apenas consequência de escolhas individuais de carreira, mas um reflexo de barreiras sistêmicas que limitam seu ingresso e avanço na academia. A exclusão histórica das minorias raciais das instituições de ensino superior, somada às desigualdades socioeconômicas, resulta em menos oportunidades para que esses grupos ingressem em programas de pós-graduação, etapa essencial para a docência nas universidades federais. Consequentemente, a escassez de docentes negros e indígenas não constitui um fenômeno isolado, mas parte de um contexto mais amplo de desigualdade racial no Brasil (Cabral, 1980; Guimarães, Corrêa & Alves, 2022).

Além disso, mesmo quando minorias raciais conseguem ingressar na carreira acadêmica, frequentemente enfrentam desafios adicionais, como a falta de apoio institucional, a discriminação racial e a expectativa de desempenhar um trabalho invisível extra, que inclui a mentoria de estudantes de grupos sub-representados e a participação em iniciativas relacionadas à diversidade (Silva, 2021; Bernardino-Costa & Borges, 2021). Essas responsabilidades adicionais, embora cruciais, muitas vezes não são formalmente reconhecidas nos critérios de progressão na carreira, o que limita ainda mais a ascensão de docentes negros e indígenas aos níveis acadêmicos mais elevados (Jesus, 2013; Silva, 2025).

Portanto, a formação de redes de apoio e mentoria pode constituir uma estratégia eficaz para auxiliar grupos sub-representados a superar as barreiras que limitam sua progressão na carreira acadêmica. Instituições que valorizam e incentivam a participação de mulheres e minorias raciais em cargos de liderança não apenas promovem a igualdade, mas também se beneficiam de um corpo docente mais diverso, enriquecendo a experiência educacional e fomentando um ambiente mais inovador e colaborativo (Trejo, 2017).

Assim, embora a UnB seja digna de reconhecimento por cumprir as exigências legais de igualdade salarial, é imperativo intensificar os esforços em direção à verdadeira inclusão de grupos historicamente marginalizados na academia. A construção de um ambiente

acadêmico mais equitativo exige compromisso contínuo e esforço coletivo para desmontar as barreiras que ainda limitam tanto as mulheres quanto os docentes não brancos, garantindo que todos possam ocupar os espaços que lhes são de direito e contribuir plenamente para a missão acadêmica da instituição.

Dessa forma, os resultados deste estudo evidenciam que a igualdade formal de salários, garantida pela legislação, constitui apenas um dos aspectos da equidade acadêmica. A análise demonstra que persistem desigualdades relacionadas à progressão na carreira e à representatividade de mulheres e minorias raciais em posições de maior prestígio, o que reflete a reprodução de barreiras estruturais no ambiente universitário. Reconhecer esses limites e propor estratégias institucionais de enfrentamento é fundamental para que a universidade avance na construção de um espaço mais inclusivo, diverso e comprometido com a transformação social que lhe é inerente.

Referências

- Adah Miller, E., Berland, L., & Campbell, T. (2024). Equity for students requires equity for teachers: The inextricable link between teacher professionalization and equity-centered science classrooms. *Journal of Science Teacher Education*, 35(1), 24–43.
- Antloga, C. S., Monteiro, R., Maia, M., Porto, M., & Maciel, M. (2020). Trabalho feminino: Uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36, e36nspe2.
- Barroso, C. (1990). A chefia feminina na administração pública brasileira. *Revista de Administração Pública*, 24(1), 17–30.
- Bernardino-Costa, J., & Borges, A. (2021). Um projeto decolonial antirracista: ações afirmativas na pós-graduação da Universidade de Brasília. *Educação & Sociedade*, 42, e253119.

Brasil. (2011). *Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011*. Diário Oficial da União.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm

Brasil. Lei nº 12.772, de 25 de dezembro de 2012. (2012). Estabelece normas gerais para a Carreira de Magistério Superior nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFEs). Recuperado de <https://www.planalto.gov.br>

Brasil. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 29 de agosto de 2019.
<https://www.in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-9.991-de-28-de-agosto-de-2019-214570824>

Brasil. (2023). *Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023*. Diário Oficial da União.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm

Brasil. Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. (2023). *Relatório de gestão 2023*.
[https://www.gov.br/fnde/pt-br/aceso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/relatorio-de-gestao-1/relatorio-de-gestao-2023/visao-geral/visao-geral-e-ambiente-externo#:~:text=O%20Fundo%20Nacional%20de%20Desenvolvimento,Minist%C3%A9rio%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20\(MEC\)](https://www.gov.br/fnde/pt-br/aceso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/relatorio-de-gestao-1/relatorio-de-gestao-2023/visao-geral/visao-geral-e-ambiente-externo#:~:text=O%20Fundo%20Nacional%20de%20Desenvolvimento,Minist%C3%A9rio%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20(MEC))

Cabral, A. (1980). *Unidade e luta: Textos escolhidos (1974)*. Seara Nova.

Davoglio, T. R., Spagnolo, C., & Santos, B. S. D. (2017). Motivação para a permanência na profissão: A percepção dos docentes universitários. *Psicologia Escolar e Educacional*, 21, 175–182.

Distrito Federal. (2012). *Lei nº 4.990, de 12 de dezembro de 2012*. Diário Oficial do Distrito Federal. https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/72983/Lei_4990_12_12_2012.h

- Guimarães, C. F., Corrêa, L. J. L., & Alves, C. O. (2022). Nossos próprios passos: A organização das mulheres negras brasileiras ontem e hoje. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, 14(41), 287–305.
- Guimarães, M. D. G. V., & Petean, E. B. L. (2012). Carreira e família: Divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 103–110.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – Agência de Notícias. (26 de fevereiro de 2025). *Censo 2022: proporção da população com nível superior completo aumenta de 6,8% em 2000 para 18,4% em 2022*. Agência de Notícias IBGE. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/42742-censo-2022-proporcao-da-populacao-com-nivel-superior-completo-aumenta-de-6-8-em-2000-para-18-4-em-2022>
- Harrison, L. (2015). A positive, pro-active vision for rehumanizing higher education. *New Directions for Teaching and Learning*. <https://doi.org/10.1002/tl.20647>
- Hwang, H. (2023). The construction of the university as an organizational actor and its consequences for the university as an institution: Reflections on the case of Australia. In *University collegiality and the erosion of faculty authority* (Vol. 86, pp. 127–139). Emerald Publishing Limited.
- Jesus, J. G. D. (2013). O desafio da convivência: Assessoria de diversidade e apoio aos cotistas (2004–2008). *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33, 222–233.
- Leal, A. K. D. S. (2022). *Relações de trabalho e carreira: trajetórias de docentes mulheres da área da saúde/UFPB*.
- Marginson, S. (2016). *Higher education and the common good*. Melbourne Univ. Publishing.

- Maués, O. C., & Camargo, A. M. M. (2014). A expansão do ensino superior, políticas de formação docente e atratividade da carreira. *Revista Eletrônica de Educação*, 8(1), 77–91.
- Moschkovich, M., & Almeida, A. M. F. (2015). Desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Brasil. *Dados*, 58, 749–789.
- Nijs, S., Meyers, C., & van Woerkom, M. (2024). Talent development in the context of higher education. In *Talent management in higher education* (pp. 119–135). Emerald Publishing Limited.
- Nodari, C., Oliveira, C. C. S. de, & Barbosa, M. C. (2024). Gender diversity in the deans of Brazilian universities: Career temporal evolution, production of knowledge and of human resources. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 18(especial), 1–35.
<https://doi.org/10.21713/rbpg.v18iespecial.2015>
- Palazzo, J. (2015). *A escolha do magistério como carreira: Por quê (não)?*
- Ribeiro, D. (1978). *UnB, invenção e descaminho* (Vol. 3). Avenir Editora.
- Santos, N. M., Cottone, P. F., Antloga, C., et al. (2022). Female entrepreneurship in Brazil: How scientific literature shapes the sociocultural construction of gender inequalities. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9, 360.
<https://doi.org/10.1057/s41599-022-01359-2>
- Silva, J. M. B. D. (2023). *Profissão docente: Entre sentidos de prestígio e desprestígio* (Trabalho de conclusão de curso de graduação).
- Silva, M. A. B. D. (2025). Narrativas acadêmicas sobre educação das relações étnico-raciais em universidades públicas latino-americanas (Brasil e Peru). *Educação e Pesquisa*, 51, e272843.

- Silva, N. F. I. (2021). Diversidade na Universidade de Brasília: Um breve mapeamento da luta negra. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, 13(38), 468–467.
- Teixeira, A. (1998). *Educação e universidade*.
- Trejo, J. (2017). A reflection on faculty diversity in the 21st century. *Molecular Biology of the Cell*, 28(22), 2911–2914.
- Universidade de Brasília (UnB). (2017). *Resolução nº 179/2017 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão: Regulamenta promoção e progressão funcional na Carreira de Magistério Superior*. Recuperado do site oficial da UnB.
- Universidade de Brasília (UnB). (s.d.). *Página de informações sobre concursos*. Recuperado de <http://concursos.unb.br/>
- Wagner, C. Z. (2018). Change from within: Using task forces and best practices to achieve gender equity for university faculty. *Journal of Law & Education*, 47, 295.
- Williams, C. L., & Dellinger, K. (Eds.). (2010). *Gender and sexuality in the workplace*. Emerald Group Publishing Limited.

Garantir igualdade formal é suficiente para assegurar equidade na carreira docente?

A análise apresentada no terceiro artigo evidencia que, embora a legislação vigente assegure a igualdade formal de salários na carreira docente das universidades federais, ainda persistem desigualdades relacionadas à progressão, representatividade e ocupação de cargos de maior prestígio, especialmente quando observados os recortes de gênero e raça. Esses achados revelam que a equidade legal não é suficiente para garantir a equidade material, uma vez que barreiras históricas e estruturais continuam a influenciar a trajetória de determinadas categorias de docentes.

Nesse sentido, torna-se necessário avançar da constatação das disparidades para a formulação de instrumentos que permitam monitorar, avaliar e enfrentar essas desigualdades de forma sistemática. É justamente a partir desse desafio que o quarto artigo se estrutura, propondo uma reflexão crítica sobre a criação de indicadores e metodologias capazes de traduzir em termos objetivos a complexidade das desigualdades presentes no serviço público acadêmico.

Assim, ao articular os dados empíricos levantados no terceiro artigo com a discussão conceitual e metodológica desenvolvida no quarto, busca-se não apenas descrever as assimetrias existentes, mas também oferecer caminhos concretos para a construção de práticas institucionais mais justas, inclusivas e eficazes no enfrentamento das desigualdades.

Artigo 4

IDECA – Índice Diagnóstico de Equidade na Carreira Acadêmica: uma proposta de ferramenta para monitoramento institucional

Resumo

Este artigo discute as barreiras institucionais e simbólicas que limitam a valorização da excelência feminina no serviço público universitário brasileiro, com foco nas professoras da Universidade de Brasília. A partir de uma revisão teórica e análise documental, o estudo evidencia como desigualdades de gênero e raça se perpetuam na carreira docente, mesmo diante de marcos legais que asseguram igualdade formal. A pesquisa propõe o Índice Diagnóstico de Equidade na Carreira Acadêmica (IDECA), concebido como ferramenta teórico-metodológica para mensurar desigualdades estruturais na progressão docente. Embora não tenha sido aplicado nesta etapa, o IDECA representa um avanço ao integrar diferentes dimensões da equidade acadêmica, fornecendo subsídios para políticas institucionais mais justas e inclusivas.

Palavras-chave: Gênero; Carreira docente; Desigualdade; Serviço público; Equidade acadêmica

Abstract

This article discusses the institutional and symbolic barriers that hinder the recognition of female excellence in the Brazilian public university system, focusing on female professors at the University of Brasília. Through theoretical review and document analysis, the study highlights how gender and racial inequalities persist in academic careers despite legal frameworks that ensure formal equality. The research introduces the Diagnostic Index of Equity in Academic Careers (IDECA) as a theoretical and methodological tool designed to

measure structural inequalities in faculty career progression. Although not applied at this stage, IDECA represents an important step in integrating multiple dimensions of academic equity, providing a foundation for the development of fairer and more inclusive institutional policies.

Keywords: Gender; Academic career; Inequality; Public service; Academic equity

O Brasil carrega, em sua estrutura social e institucional, desigualdades históricas profundamente enraizadas, cujos efeitos são visíveis e impactam diretamente as trajetórias profissionais das mulheres. Como analisa Federici (2017), a consolidação do sistema capitalista se deu por meio da expropriação dos corpos e do trabalho das mulheres, sobretudo no âmbito da reprodução e do cuidado, promovendo uma lógica de invisibilização e subordinação que permanece operante nas instituições contemporâneas. Essa herança histórica ajuda a compreender por que, mesmo em contextos de avanços normativos, persistem disparidades estruturais que afetam de forma desproporcional a experiência profissional feminina. Tal configuração tem origem em uma lógica patriarcal que, ao longo do tempo, orientou a construção de papéis sociais assimétricos, relegando às mulheres posições de menor prestígio, autonomia e reconhecimento no mundo do trabalho - independentemente da profissão que exercem (Hirata, 2018).

Essa lógica de organização do trabalho segue operando com base em padrões desiguais que se perpetuam por meio de normas e valores historicamente naturalizados. As mulheres, embora cada vez mais presentes no mercado formal e altamente qualificadas, seguem enfrentando barreiras sutis e persistentes que limitam seu reconhecimento, especialmente em trajetórias marcadas pela excelência. Essas desigualdades não se expressam apenas em salários ou na ocupação de cargos, mas também nas formas como o mérito é aferido, valorizado e legitimado dentro das instituições. Mesmo em ambientes regulados por princípios de igualdade formal, como o serviço público, permanecem

dinâmicas que invisibilizam o trabalho feminino, retardam sua progressão e restringem seu acesso a posições de prestígio. O que se observa é a existência de um conjunto de fatores estruturais — simbólicos, institucionais e culturais — que, embora menos visíveis que os indicadores econômicos clássicos, operam silenciosamente na manutenção dessas assimetrias (Hirata & Kergoat, 2005)

No campo acadêmico, esse padrão também se reproduz: embora o ingresso feminino nas universidades tenha aumentado significativamente, persistem desigualdades marcantes no acesso a cargos de liderança, nas oportunidades de progressão funcional e no reconhecimento institucional. A carreira docente universitária, portanto, revela contradições entre os avanços legais e formais em prol da igualdade de gênero e a permanência de barreiras estruturais que limitam a valorização plena da excelência feminina (Ferreira, Teixeira, & Ferreira, 2022).

Dados recentes do Censo da Educação Superior (2023) apontam que o número total de funções docentes em exercício no Brasil atingiu 368.290, mantendo uma tendência de crescimento em relação ao ano anterior (1,7%). Quando se considera o número de docentes enquanto pessoas físicas, o total registrado foi de 319.705, o que representa um aumento de 0,9% em relação ao ano de 2022. A distribuição entre as redes pública e privada revela uma leve predominância do setor privado, que concentra 50,7% dessas funções, enquanto as instituições públicas representam 49,3%.

Em termos de organização acadêmica, a maioria das funções docentes está alocada em universidades (53,1%), seguidas por faculdades (21,7%), centros universitários (17,6%) e instituições federais como IFs e Cefets (7,6%). Esse cenário demonstra a centralidade das universidades na estrutura docente do país, mas também a relevância de outros modelos institucionais na oferta de ensino superior.

No que se refere à qualificação dos docentes por sexo nas instituições privadas, observa-se uma persistente maior participação masculina nos níveis de formação mais

elevados: 54,6% dos doutores e 55,7% dos mestres são homens, enquanto mulheres representam 45,4% e 44,3%, respectivamente. No entanto, ao se observar exclusivamente a participação feminina em instituições privadas conforme o grau de formação, verifica-se que elas são maioria entre os doutores (51,7%) e mestres (50,9%), indicando uma inversão neste subconjunto específico. Esse dado, embora aparentemente positivo, requer cautela interpretativa, pois não necessariamente se traduz em condições equitativas de trabalho, reconhecimento ou progressão funcional. A presença numérica não garante, por si só, a superação das barreiras institucionais que afetam a trajetória das mulheres na docência superior.

A variável cor/raça também revela importantes assimetrias. A maior parte dos docentes se declara branca (58,6%), observando-se uma sub-representação significativa de docentes pretos (2,9%), indígenas (0,2%) e amarelos (1,1%). Docentes pardos representam 17,9% do total. Chama a atenção o alto percentual de declarações com a categoria “não declarado” (19,3%), o que limita a precisão das análises e evidencia a necessidade de aprimoramento na coleta e transparência desses dados.

Esses números ilustram como as desigualdades de gênero e raça permanecem estruturando o perfil do corpo docente brasileiro, inclusive em instituições marcadas pelo avanço na qualificação acadêmica.

Embora a Lei nº 14.611/2023 represente um avanço normativo ao estabelecer diretrizes para a igualdade salarial entre homens e mulheres e exigir transparência na remuneração, ela ilustra os limites das abordagens centradas exclusivamente na formalidade jurídica. A igualdade prevista em lei nem sempre se converte, na prática, em equidade nas condições de trabalho, reconhecimento ou progressão na carreira. Isso ocorre porque as desigualdades de gênero e raça são sustentadas não apenas por disparidades salariais

objetivas, mas por dinâmicas institucionais, simbólicas e culturais mais profundas, que não são captadas por dispositivos legais padronizados.

O foco restrito à remuneração pode maquiar outras formas de assimetria, como a sub-representação de mulheres em cargos de liderança, a desproporcionalidade na distribuição de cargos administrativos, e a desvalorização de trajetórias marcadas pela excelência feminina. Assim, legislações como a 14.611/2023, embora necessárias, são insuficientes para transformar estruturas institucionais desiguais quando não acompanhadas de mecanismos diagnósticos e políticas ativas que revelem e enfrentem as barreiras menos visíveis à equidade.

A composição do corpo docente da Universidade de Brasília evidencia desigualdades relevantes nas trajetórias de progressão na carreira acadêmica, especialmente quando se considera a distribuição por gênero e raça. Conforme demonstrado em um estudo inédito que integra esta dissertação (Carvalho, manuscrito não publicado), as mulheres ainda ocupam uma proporção significativamente menor de cargos no Magistério Superior em relação aos homens, sendo 895 docentes do sexo feminino frente a 1.219 do sexo masculino.

No mesmo estudo, a análise da autodeclaração racial entre docentes revelou uma distribuição fortemente concentrada entre brancos, tanto entre homens quanto entre mulheres, com baixa participação de docentes pretos, pardos e indígenas. Entre as mulheres, 78% se identificam como brancas, e entre os homens, esse percentual chega a mais de 71%. A presença de docentes indígenas, por exemplo, é praticamente inexistente. Esses dados reforçam a necessidade de uma abordagem que vá além da análise binária de gênero, incorporando recortes étnico-raciais para compreender a multiplicidade de barreiras enfrentadas no contexto acadêmico brasileiro. As desigualdades observadas não são apenas quantitativas, mas qualitativas, pois refletem o impacto cumulativo de exclusões históricas e institucionais.

Além das disparidades em termos de representação, o levantamento também apontou diferenças sutis, mas significativas, na distribuição de benefícios associados à carreira, como auxílio à saúde, auxílio pré-escolar e deduções fiscais. Em alguns casos, os homens registraram percentuais ligeiramente superiores de acesso, como na dedução de imposto de renda por dependente (23% entre homens versus 19,89% entre mulheres). Embora essas variações possam parecer pequenas, elas contribuem para um cenário em que a compensação total e o suporte institucional diferem conforme o perfil sociodemográfico do docente. Esse panorama evidencia que, para além da análise salarial estrita, é fundamental considerar os elementos que compõem o ecossistema da valorização docente.

A leitura crítica dos dados apresentados demonstra que, embora os indicadores institucionais permitam mapear desigualdades em termos de representação e acesso a benefícios, eles ainda são insuficientes para revelar a complexidade das barreiras que atravessam as trajetórias docentes. A persistência de assimetrias de gênero e raça, mesmo em contextos de igualdade salarial formal, evidencia a lacuna entre a norma e a prática, entre a presença e o reconhecimento. Como argumenta Ahmed (2012), o simples fato de estar incluído em uma instituição não garante a experiência de pertencimento ou de justiça; muitas vezes, a diversidade é incorporada como uma retórica que não confronta as estruturas que produzem exclusão. Akotirene (2018), ao discutir a interseccionalidade no contexto brasileiro, reforça que políticas institucionais desprovidas de análise sobre raça e classe tendem a reforçar desigualdades estruturais sob o disfarce da neutralidade. Ribeiro (2017), por sua vez, enfatiza que ocupar espaços institucionais não significa, necessariamente, ser ouvida neles, alertando para a distância entre representatividade simbólica e transformação concreta.

Nesse sentido, torna-se imprescindível o desenvolvimento de ferramentas diagnósticas capazes de sistematizar e interpretar essas disparidades de forma mais

abrangente e estratégica. Índices dessa natureza não apenas ampliam a capacidade analítica das instituições, mas também oferecem subsídios concretos para a formulação de políticas de equidade baseadas em evidências, rompendo com a lógica reativa e permitindo a construção de práticas mais propositivas e transformadoras.

Diante desse cenário, o presente artigo tem como objetivo apresentar a proposta conceitual e metodológica do Índice Diagnóstico de Equidade na Carreira Acadêmica (IDECA), um índice desenvolvido a partir da análise empírica e teórica realizada nesta pesquisa. O IDECA foi concebido como uma ferramenta aplicada de monitoramento institucional, voltada à identificação de desigualdades estruturais na progressão da carreira docente, com especial atenção aos marcadores de gênero e raça. Mais que um recurso estatístico, o índice propõe um olhar integrado sobre diferentes dimensões da vida acadêmica - como representação hierárquica, acesso a benefícios, tempo médio de progressão e distribuição de cargos- visando subsidiar políticas públicas que promovam ambientes mais justos, inclusivos e responsivos às diversidades que compõem o serviço público universitário.

Embora índices globais, como o *Global Gender Gap Index* (WEF) e o *Gender Inequality Index* (PNUD), tragam importantes diagnósticos em escala nacional e internacional, ainda não existe um instrumento específico que avalie desigualdades de gênero no âmbito da carreira docente. O IDECA propõe-se a preencher essa lacuna.

Diante desse cenário, este artigo propõe a criação do Índice Diagnóstico de Equidade na Carreira Acadêmica (IDECA), um índice institucional que permite mensurar desigualdades estruturais na progressão docente a partir de três eixos analíticos: estrutura da carreira, distribuição de benefícios e representatividade funcional. A seguir, apresenta-se a fundamentação teórica que sustenta a construção do índice.

Fundamentação Teórica

Equidade na Carreira Docente no Brasil

As desigualdades estruturais que marcam o mercado de trabalho brasileiro manifestam-se de maneira persistente também no campo acadêmico, refletindo e reproduzindo lógicas de exclusão baseadas em gênero, raça e classe (Souza et al., 2021). A carreira docente, apesar de formalmente regulada por normas que asseguram igualdade de tratamento, ainda é atravessada por mecanismos institucionais e simbólicos que limitam o reconhecimento e a valorização de determinadas trajetórias. As mulheres, em especial, enfrentam obstáculos que vão desde a dificuldade de acesso a cargos de chefia até a sobrecarga de atividades invisibilizadas, como o cuidado emocional com estudantes, a organização interna de departamentos e a participação desproporcional em comissões administrativas, que não são consideradas nos critérios formais de progressão (Reis & March, 2021).

Esse distanciamento entre igualdade normativa e realidade concreta tem sido amplamente debatido a partir da contraposição entre os conceitos de isonomia formal e inclusão substantiva. A primeira refere-se ao princípio de tratamento igualitário inscrito nas leis e regulamentos institucionais; a segunda, por sua vez, exige que se levem em conta as desigualdades históricas e estruturais para que se garanta uma equidade real nas condições de participação e ascensão profissional. Quando se ignora essa distinção, corre-se o risco de reforçar um ideal de mérito aparentemente neutro, mas que perpetua privilégios consolidados (Favoretti, 2012).

Para compreender tais dinâmicas, a interseccionalidade tem se consolidado como uma ferramenta analítica fundamental. Ao considerar como gênero, raça e classe se articulam de maneira simultânea e mutuamente constituinte, essa abordagem permite identificar barreiras específicas que impactam mulheres negras, indígenas e outros grupos minorizados dentro do espaço acadêmico (Molinier, 2014).

Como destacam Mazzetti, Wedig e Oliveira (2020), as estruturas da educação superior brasileira ainda operam com base em lógicas excludentes que reforçam hierarquias sociais e epistemológicas, exigindo análises que transcendam recortes isolados. Essas barreiras, muitas vezes naturalizadas ou invisibilizadas, não se manifestam apenas em termos quantitativos de sub-representação, mas também nas condições subjetivas e institucionais que dificultam o pleno reconhecimento do trabalho realizado por essas mulheres. O conceito de barreira invisível, nesse sentido, é crucial para nomear práticas, normas implícitas e expectativas tácitas que limitam o avanço profissional de grupos historicamente marginalizados, mesmo diante de elevados níveis de qualificação e desempenho.

É nesse contexto que se insere a proposta teórica do IDECA. A estrutura do índice se ancora na compreensão de que a promoção da equidade na carreira acadêmica exige a articulação entre justiça distributiva e justiça de reconhecimento, conforme proposto por Fraser (2002). Para a autora, políticas eficazes devem enfrentar simultaneamente a desigualdade material, como a distribuição assimétrica de recursos e cargos e o desrespeito simbólico, como a desvalorização de identidades e experiências específicas, como as das mulheres e das pessoas racializadas na academia. Essa abordagem dual fundamenta a divisão do índice em eixos que captam tanto elementos objetivos (progressão, benefícios, representatividade) quanto as formas institucionais de silenciamento e invisibilização.

Essa leitura é complementada pela contribuição de Joan Scott (1995), cuja análise das instituições como espaços estruturados por relações de poder é central para compreender como se perpetuam desigualdades de gênero mesmo sob marcos normativos de igualdade. Segundo a autora, as instituições não operam de maneira neutra; ao contrário, produzem e reproduzem discursos e práticas que naturalizam determinadas posições sociais, tornando invisíveis os mecanismos que limitam o acesso de certos grupos ao reconhecimento institucional.

No contexto da docência universitária, essa perspectiva permite identificar como avaliações aparentemente objetivas, critérios de mérito e expectativas de produtividade podem operar de forma assimétrica, afetando de maneira desproporcional as mulheres e pessoas racializadas. Ao reconhecer essa dimensão institucional do poder, o IDECA propõe indicadores que tornam visíveis essas dinâmicas, incluindo, por exemplo, a distribuição de cargos administrativos, a presença em cargos de chefia e o tempo médio de progressão, aspectos frequentemente negligenciados nas análises tradicionais.

Monitoramento Institucional e Medidas de Diagnóstico

O enfrentamento dessas desigualdades requer não apenas transformações culturais e a implementação de políticas afirmativas, mas também a construção de instrumentos capazes de diagnosticar, mensurar e monitorar, de forma sistemática, as dinâmicas institucionais de exclusão e inclusão. Experiências nacionais e regionais, como o Índice de Desigualdade de Gênero por Unidade da Federação (Pereira, 2022), o Índice de Desigualdade de Gênero no Brasil elaborado pelo IBGE (2022) e o Índice de Gênero da CEPAL para a América Latina e o Caribe (2020), evidenciam a relevância de associar diagnóstico e ação. Esses instrumentos oferecem evidências concretas que permitem orientar políticas institucionais para além de compromissos meramente formais, reforçando a necessidade de avaliações contínuas que sustentem práticas de equidade de gênero em diferentes contextos.

No Brasil, contudo, a ausência de métricas específicas que captem aspectos mais sutis da desigualdade, como a distribuição desigual de cargos administrativos, o tempo médio de progressão entre diferentes grupos ou o acúmulo de trabalho invisível, ainda representa um desafio. Os dados disponíveis muitas vezes se limitam a variáveis objetivas e desagregações básicas por sexo ou raça, sem considerar interseções ou contextos institucionais específicos. Com isso, importantes dimensões da desigualdade permanecem fora do alcance das ferramentas de gestão acadêmica (Carvalho & Waltenberg, 2015).

É nesse contexto que se insere a proposta de criação do Índice Diagnóstico de Equidade na Carreira Acadêmica (IDECA), que busca preencher essa lacuna metodológica por meio da construção de um índice que considere múltiplos indicadores estruturais, simbólicos e funcionais. Mais do que apenas retratar a desigualdade, o IDECA se propõe a oferecer subsídios técnicos para o monitoramento contínuo das instituições e para a formulação de políticas públicas e internas de promoção da equidade. Seu desenvolvimento parte da premissa de que o que não se mede, não se transforma, e que, portanto, é necessário criar mecanismos que tornem visível o que tradicionalmente foi negligenciado.

Metodologia

O desenvolvimento do Índice Diagnóstico de Equidade na Carreira Acadêmica (IDECA) foi conduzido como uma pesquisa de natureza aplicada, exploratória e de base documental. A proposta metodológica parte da necessidade de construir um índice técnico que permita às instituições de ensino superior monitorarem, de forma sistemática, desigualdades estruturais na carreira docente, com foco especial nas dimensões de gênero e raça. Por se tratar de uma ferramenta inédita, o processo envolveu tanto a sistematização de dados institucionais quanto a elaboração de critérios analíticos próprios, baseados na literatura especializada e em referenciais sobre equidade no serviço público e na educação superior.

Diversos índices internacionais buscam mensurar desigualdades de gênero em diferentes contextos. Entre eles destacam-se o *Global Gender Gap Index* (GGGI), elaborado pelo Fórum Econômico Mundial, e o *Gender Inequality Index* (GII), desenvolvido pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Enquanto o GGGI avalia diferenças relativas entre homens e mulheres em áreas como economia, política, educação e saúde, o GII mede perdas no desenvolvimento humano a partir de desigualdades em saúde

reprodutiva, empoderamento e mercado de trabalho. Contudo, ambos são aplicados em nível nacional, com foco comparativo global.

O IDECA, por sua vez, propõe-se como um índice aplicado ao nível institucional, voltado especificamente à carreira docente em universidades públicas. Diferente dos índices globais, o IDECA integra dimensões como progressão funcional, distribuição de benefícios e representatividade hierárquica, permitindo diagnósticos mais próximos da realidade acadêmica e subsidiando práticas de gestão. A Tabela 1 sintetiza as diferenças entre os três índices.

Tabela 1

Síntese comparativa dos índices IDECA, GGGI (WEF) e GII (PNUD/ONU)

Aspecto	IDECA	GGGI (WEF)	GII (PNUD/ONU)
Escopo	Institucional (universidade, carreira docente)	Global (ranking de países)	Global (desenvolvimento humano por país)
Dimensões Principais	Estrutura de carreira, distribuição de benefícios, representatividade funcional	Economia, Educação, Saúde, Política	Saúde Reprodutiva, Empoderamento, Mercado de Trabalho
Unidade de Análise	Professores e professoras em uma universidade federal	Diferença relativa entre homens e mulheres em cada país	Perdas no desenvolvimento humano devido às desigualdades

Tipo de Indicador	Diagnóstico aplicado, focado em gestão institucional	Índice de diferenças relativas (gap entre gêneros)	Índice de desigualdade negativa (quanto maior, mais desigualdade)
Dados Utilizados	Dados institucionais (salários, cargos, benefícios, progressão)	Bases internacionais (ONU, OIT, UNESCO, OMS)	Dados nacionais (ONU, OMS, Banco Mundial)
Inovação	Foco específico em carreira acadêmica e serviço público; possibilidade de uso em gestão universitária	Foco em medir o progresso da paridade de gênero.	Foco medir de forma multidimensional o ecossistema de inovação dos países.
Limitações	Restrito ao contexto institucional/local; ainda em fase de consolidação	Amplo, mas pouco detalhado; não capta especificidades institucionais	Amplo, mas limitado a poucos indicadores; não abrange desigualdades internas (ex.: progressão na carreira acadêmica)

Nota: Elaboração da autora.

A definição dos eixos que compõem o IDECA não se restringe a uma proposta técnica de mensuração, mas está fundamentada em referenciais teóricos consolidados sobre gênero, trabalho e desigualdades estruturais. Estudos como os de Acker (1990), ao discutir a lógica generificada das organizações, e de Scott (1995), ao analisar o gênero como uma categoria útil de análise histórica, evidenciam que as relações de poder e as hierarquias profissionais não são neutras, mas atravessadas por marcadores sociais. No contexto brasileiro, autoras como Hirata e Kergoat (2005) aprofundam a compreensão da divisão sexual do trabalho e das

formas de segregação presentes nas instituições, destacando a persistência de barreiras que limitam a ascensão das mulheres e de outros grupos sub-representados. Dessa forma, os eixos analíticos do IDECA, estrutura de carreira, distribuição de benefícios e representatividade hierárquica, foram concebidos a partir desse diálogo com a literatura, buscando captar não apenas desigualdades numéricas, mas também os processos sociais que as sustentam.

A construção do IDECA se deu em três etapas principais. A primeira consistiu na definição dos eixos temáticos que compõem o índice, os quais refletem áreas-chave da estrutura da carreira docente e foram formulados com base na análise empírica dos dados da Universidade de Brasília. Os três eixos definidos foram: (1) estrutura da carreira e tempo de progressão, (2) acesso a benefícios e incentivos institucionais, e (3) representatividade hierárquica e cargos de liderança. Cada eixo foi pensado para captar uma dimensão distinta da equidade, alinhada a debates contemporâneos sobre interseccionalidade, invisibilização do trabalho feminino e barreiras simbólicas de acesso.

A segunda etapa envolveu a seleção dos indicadores que compõem cada eixo. Para isso, foram priorizados dados de fácil acesso institucional e comparabilidade interinstitucional, como: tempo médio de progressão por gênero e raça, proporção de mulheres e pessoas racializadas em cargos de chefia, distribuição de encargos administrativos, recebimento de benefícios familiares e percentuais de progressão na carreira. Os indicadores foram extraídos a partir de bases como o Portal da Transparência, os dados da Plataforma SIAPE, e registros fornecidos pela Universidade de Brasília com base na Lei de Acesso à Informação.

A terceira etapa consistiu na definição de uma lógica de pontuação. Cada indicador foi parametrizado em uma escala de 0 a 10 pontos, com base em valores de referência idealizados que expressam níveis desejáveis de equidade. Esses parâmetros funcionam como metas conceituais que orientam a avaliação institucional, permitindo identificar não apenas

situações de desequilíbrio extremo, mas também desigualdades mais sutis e persistentes. A pontuação é atribuída a partir de critérios objetivos, com faixas de desempenho e pesos específicos, e a média ponderada entre os eixos compõe a nota final da instituição. Esse formato permite tanto comparações internas ao longo do tempo quanto avaliações diagnósticas entre diferentes unidades de uma mesma instituição.

Embora o IDECA ainda não tenha passado por validação empírica em múltiplos contextos institucionais, etapa prevista para estudos futuros, sua validade teórica foi fundamentada em estudos sobre métricas de justiça institucional, equidade no serviço público e gestão universitária sensível à diversidade. A estruturação do índice buscou inspiração em modelos internacionais como o Athena SWAN (Bhopal & Henderson, 2019), do Reino Unido, que reconhece e certifica boas práticas de equidade de gênero em instituições acadêmicas e de pesquisa. O modelo envolve diagnósticos institucionais detalhados e compromissos públicos de transformação. Além dessa referência, o IDECA se apoia na literatura sobre indicadores sociais, políticas de inclusão e epistemologias feministas, que defendem a incorporação de variáveis qualitativas e interseccionais na construção de diagnósticos institucionais.

No cenário brasileiro, o índice também se alinha a iniciativas como o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, promovido pelo Ministério das Mulheres, e aos planos de equidade de gênero desenvolvidos em instituições como a Universidade de São Paulo (USP) e a Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), reforçando sua pertinência e aplicabilidade ao contexto nacional.

Por fim, definiu-se uma lógica de transformação dos dados em escores padronizados. Cada indicador do IDECA é calculado a partir de fórmulas simples de razão ou proporção, utilizando dados brutos provenientes de bases institucionais e públicas. Esses valores são

então convertidos em notas padronizadas entre 0 e 10, conforme faixas de referência baseadas em níveis desejáveis de equidade.

A escala de pontuação considera três padrões:

- Equidade plena (nota 10): corresponde à paridade entre grupos (ex: 50% mulheres em cargos de chefia);
- Desigualdade moderada (nota entre 5 e 7): corresponde a uma diferença de até 30% entre grupos;
- Desigualdade significativa (nota entre 0 e 4): reflete ausência de representatividade ou disparidade severa.

A pontuação de cada eixo é obtida pela média dos indicadores que o compõem, e a nota final da instituição é a média ponderada dos três eixos. Esse formato permite gerar diagnósticos sintéticos, comparações internas e externas, além de orientar a formulação de metas institucionais baseadas em evidências.

Discussão

Estrutura conceitual do índice

O Índice Diagnóstico de Equidade na Carreira Acadêmica (IDECA) foi concebido como uma ferramenta composta por três eixos analíticos interdependentes, cada um responsável por captar uma dimensão crítica das desigualdades na trajetória docente. A escolha desses eixos está alinhada às evidências empíricas analisadas nesta pesquisa, bem como aos referenciais teóricos que apontam para a necessidade de índices capazes de revelar aspectos objetivos e simbólicos da desigualdade institucional (Fraser, 2002; Scott, 1995). Os eixos definidos são:

- Eixo 1 – Estrutura da Carreira Docente: abrange indicadores relacionados ao tempo médio de progressão por gênero e raça, distribuição entre classes e categorias funcionais, além da estabilidade e carga horária docente. Esse eixo dialoga

diretamente com o conceito de *teto de vidro*, entendido como as barreiras invisíveis que limitam a ascensão de mulheres (e, no contexto brasileiro, também de pessoas negras e indígenas) a posições mais altas na hierarquia acadêmica, mesmo quando apresentam qualificações equivalentes às de seus pares masculinos ou brancos (Teodoro, Cappellari, Liszbinski, Kiefer, & Correia, 2024);

- Eixo 2 – Distribuição de Renda e Benefícios: contempla indicadores relacionados ao acesso e utilização de auxílios institucionais, como assistência pré-escolar, saúde suplementar e benefícios por dependente. Esse eixo se fundamenta na literatura sobre divisão sexual do trabalho, que evidencia como as responsabilidades ligadas ao cuidado e à reprodução social recaem de forma desproporcional sobre as mulheres, impactando sua inserção e permanência no mercado de trabalho formal (Hirata & Kergoat, 2005; Siqueira, 2024). Além disso, a forma como políticas institucionais estruturam benefícios relacionados à maternidade e paternidade reflete e reproduz assimetrias de gênero, podendo ora reforçar desigualdades, ora contribuir para sua mitigação, a depender de como são concebidas e implementadas (Siqueira, 2024);
- Eixo 3 – Representatividade e Progressão Funcional: analisa a presença relativa de homens e mulheres em cargos de liderança e gestão acadêmica, como coordenações, chefias de departamento e funções administrativas de maior prestígio. Esse eixo dialoga com a literatura sobre poder e desigualdade simbólica, na medida em que tais posições representam não apenas autoridade formal, mas também reconhecimento social e acadêmico. Bourdieu (2019) argumenta que o poder simbólico opera de forma invisível, naturalizando hierarquias e perpetuando a dominação masculina em diferentes campos sociais, inclusive o acadêmico. No Brasil, Guimarães (2016) evidencia como a trajetória de mulheres em cargos de gestão universitária é atravessada por barreiras institucionais e culturais que limitam seu acesso a espaços

de decisão. Mais recentemente, Antloga et al. (2020) têm demonstrado, a partir da psicodinâmica do trabalho docente feminino, que as desigualdades de gênero se expressam tanto em sobrecargas subjetivas quanto na sub-representação das mulheres em funções hierárquicas, revelando a persistência de mecanismos sutis de exclusão.

Assim, o IDECA diferencia-se de índices de abrangência macro, como o Global Gender Gap Index (WEF), o Gender Inequality Index (PNUD) ou o Índice de Desigualdade de Gênero por Unidade da Federação (Pereira, 2022), ao propor uma leitura situada das desigualdades na carreira docente universitária.

O módulo qualitativo, por sua vez, amplia essa proposta ao incorporar dimensões subjetivas da experiência docente, fundamentando-se em epistemologias feministas e na psicodinâmica do trabalho (Ahmed, 2012; Molinier, 2014; Antloga et al., 2020). Essa dimensão garante que o IDECA não se limite a indicadores estatísticos, mas revele também os efeitos simbólicos e vivenciais das desigualdades, articulando diagnóstico objetivo e experiência subjetiva.

Indicadores e Lógica de Pontuação

Cada eixo é composto por indicadores específicos, definidos com base na viabilidade de coleta, relevância analítica e aderência à realidade institucional das universidades públicas (Morosini & Franco, 2011). Abaixo, a Tabela 2 com exemplos representativos:

Tabela 2

Indicadores do IDECA: definição operacional, fontes e racional analítico

Indicador	Fórmula Aplicada	Fonte	Justificativa
------------------	-------------------------	--------------	----------------------

Proporção de mulheres em cargos de chefia	Nº de mulheres em cargos de chefia ÷ nº total de docentes em cargos de chefia	Dados institucionais / SIAPE	Captura a distribuição desigual de poder institucional
Tempo médio de progressão por gênero	Tempo médio entre classes docentes, por sexo	Dados internos de RH	Evidencia atrasos na progressão funcional feminina
Percentual de docentes negras/os na classe E	Nº de docentes autodeclarados negros(as) na classe E ÷ total de docentes na classe E	LAI / Portal da Transparência / SIAPE	Indica sub-representação racial nas posições mais prestigiadas
Acesso a benefícios por dependente (por sexo)	Nº de beneficiários por sexo ÷ total de docentes por sexo	Dados administrativos	Reflete as dinâmicas de cuidado e o (des)uso de direitos institucionais

Nota: Elaboração da autora.

A pontuação de cada indicador é estabelecida a partir de faixas de desempenho, com valores de referência que expressam níveis desejáveis de equidade. Cada faixa corresponde a uma nota entre 0 e 10, e a média ponderada dos indicadores de cada eixo compõe o resultado.

Para ilustrar a aplicação do IDECA, apresenta-se abaixo uma simulação de três indicadores com dados fictícios. A Tabela 3 mostra os dados brutos, a fórmula aplicada, a faixa de referência utilizada e a nota atribuída conforme a escala de pontuação definida.

Tabela 3

Demonstração do cálculo e da pontuação de indicadores do IDECA (dados fictícios)

Indicador	Dado Bruto	Fórmula Aplicada	Faixa de referência	Nota atribuída (0 a 10)
Proporção de mulheres em cargos de chefia	18 mulheres / 40 total	$18 \div 40 \times 100 = 45\%$	40% a 49%	7
Tempo médio de progressão por gênero	6 anos (mulheres) vs 4 anos (homens)	$6 - 4 = 2$ anos de atraso	2 anos de diferença	5
Percentual de docentes negras/os na classe E	1 docente negra/o / 50 total	$1 \div 50 \times 100 = 2\%$	até 5%	3
Acesso a benefícios por dependente (por sexo)	25 mulheres recebem / 50 docentes mulheres;	Mulheres: $25 \div 50 \times 100 = 50\%$ Homens: $40 \div$	até 30% de diferença entre grupos	5

	40 homens recebem / 50 docentes homens	$50 \times 100 = 80\%$ → Diferença = $80\% - 50\% = 30$ pontos percentuais		
--	---	--	--	--

Nota: Elaboração da autora.

No exemplo do indicador referente ao acesso a benefícios por dependente, observa-se que 50% das mulheres docentes acessaram o benefício, enquanto entre os homens esse percentual foi de 80%. Essa diferença de 30 pontos percentuais evidencia uma desigualdade significativa no uso de um direito institucional, cuja origem pode estar relacionada a fatores como sobrecarga de cuidado, desconhecimento dos procedimentos ou barreiras informais de acesso. Conforme a escala de pontuação do IDECA, diferenças entre 20% e 40% entre grupos indicam uma desigualdade moderada, resultando na atribuição de nota 5 ao indicador.

Esse resultado sugere que, mesmo em contextos em que a política de benefícios está formalmente disponível a todos, as condições reais de acesso podem se configurar de forma desigual. A identificação desse tipo de assimetria contribui para ampliar o entendimento institucional sobre os obstáculos enfrentados por grupos específicos, e oferece subsídios para a revisão de processos administrativos, comunicação interna e suporte ativo à permanência docente.

Cada eixo do IDECA é composto por um conjunto de indicadores que, individualmente, recebem uma nota de 0 a 10 com base em faixas de referência definidas previamente. Após atribuir a nota a cada indicador, calcula-se a média aritmética entre eles, gerando a nota final de cada eixo.

Por exemplo, considerando três indicadores do Eixo 3 – Representatividade e Progressão Funcional:

- Proporção de mulheres em cargos de chefia → Nota 7
- Percentual de docentes negras/os na classe E → Nota 3
- Acesso a cargos de comissão por mulheres → Nota 5

A média do eixo será:

$$\text{Média do Eixo 3} = \frac{7 + 3 + 5}{3} = 5,0$$

Esse procedimento é repetido para os demais eixos: Eixo 1 – Estrutura da Carreira Docente e Eixo 2 – Distribuição de Renda e Benefícios, cada um com seus próprios indicadores.

$$\text{Nota Final IDECA} = \frac{\text{Eixo 1} + \text{Eixo 2} + \text{Eixo 3}}{3}$$

Em seguida, a nota final do IDECA da instituição é obtida pela média ponderada ou aritmética das notas dos três eixos. Caso os eixos tenham o mesmo peso, utiliza-se a média simples:

Exemplo numérico:

- Eixo 1: 6,5
- Eixo 2: 7,0
- Eixo 3: 5,0

$$\text{Nota Final} = \frac{6,5 + 7,0 + 5,0}{3} = 6,17$$

Aplicação Institucional e Análise dos Resultados

O IDECA foi desenvolvido como um índice de aplicação periódica, com foco inicial nas instituições públicas de ensino superior, especialmente aquelas com carreira docente

estruturada por classes e níveis. No entanto, sua concepção metodológica permite adaptações para outras realidades institucionais, incluindo diferentes áreas do serviço público nacional, como saúde, educação básica, sistema de justiça, e até mesmo contextos internacionais, desde que respeitadas as especificidades locais de organização funcional, dados disponíveis e políticas de equidade.

Recomenda-se que sua aplicação siga os seguintes parâmetros:

- Público-alvo: inicialmente, universidades e institutos federais; com possibilidade de extensão a outras carreiras e setores;
- Periodicidade: anual, com análise comparativa entre unidades acadêmicas e anos-base;
- Responsáveis: setor de gestão de pessoas, com apoio técnico de núcleos de equidade, comissões de diversidade, observatórios de políticas públicas e grupos de pesquisa;
- Aplicações possíveis: diagnóstico institucional, monitoramento de compromissos com a equidade, subsídio para editais de ação afirmativa, critérios de avaliação interna e base para relatórios exigidos por legislações como a Lei nº 14.611/2023 ou por compromissos institucionais com a Agenda 2030 da ONU.

Os resultados produzidos pelo IDECA poderão ser apresentados em diferentes níveis de complexidade, de modo a facilitar a compreensão por parte das gestões institucionais e permitir comparações internas e externas.

1. Visualização descritiva: a partir da conversão dos indicadores em notas padronizadas, os dados podem ser apresentados por meio de gráficos de barras, gráficos radar ou tabelas sintéticas, organizados por eixo temático e por unidade acadêmica.
2. Classificação geral: cada instituição receberá uma nota final entre 0 e 10, resultante da média ponderada dos três eixos do IDECA. Essa nota fornece uma síntese do desempenho institucional em termos de equidade na carreira docente.

3. Categoria diagnóstica (opcional): as instituições podem ser enquadradas em faixas classificatórias que funcionam como selos institucionais de compromisso com a equidade. A proposta é utilizar quatro categorias:

FAIXA DE PONTUAÇÃO	CATEGORIA
	DIAGNÓSTICA
9,0 A 10	Equidade Consolidada (Selo Ouro)
7,0 A 8,9	Avanço Significativo (Selo Prata)
5,0 A 6,9	Situação em Transição (Selo Bronze)
ABAIXO DE 5,0	Risco Crítico de Desigualdade

Nota: Elaboração da autora.

Potencial para Políticas Transformadoras

O potencial transformador do IDECA reside na sua aplicabilidade como índice de planejamento, monitoramento e responsabilização institucional. Os dados produzidos pelo índice podem subsidiar a elaboração de editais afirmativos, a definição de metas internas de representatividade em cargos de chefia, o redimensionamento dos critérios de progressão funcional e a criação de planos de ação com base em evidências concretas de desigualdade. Ao traduzir dados administrativos em diagnósticos interpretáveis, o índice contribui para que

decisões institucionais deixem de se basear apenas na percepção ou na retórica da igualdade formal, passando a se fundamentar em parâmetros objetivos de justiça.

Além disso, o IDECA pode ser incorporado a processos avaliativos externos, como os realizados por agências de fomento e órgãos reguladores, ou ainda utilizado como critério em políticas de incentivo à diversidade, como o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça ou compromissos institucionais com a Agenda 2030. Sua natureza modular permite a adaptação por instituições de diferentes portes e perfis, desde que se comprometam com a coleta e disponibilização dos dados necessários.

Por fim, ao articular dimensões objetivas (como tempo de progressão e ocupação de cargos) com aspectos subjetivos e simbólicos (a serem contemplados em seu módulo qualitativo), o IDECA contribui para o fortalecimento de uma cultura institucional sensível às desigualdades interseccionais. Mais do que medir a equidade, ele se propõe a orientar transformações sustentáveis, ampliando a capacidade das instituições de ensino superior de responder às demandas sociais por justiça e inclusão.

Conclusão

O IDECA, Índice Diagnóstico de Equidade na Carreira Acadêmica, surge como uma proposta metodológica inovadora voltada à identificação e monitoramento de desigualdades estruturais na trajetória docente em instituições públicas de ensino superior. Ao articular indicadores objetivos em três eixos analíticos, estrutura da carreira, distribuição de benefícios e representatividade funcional, o índice se consolida como uma tecnologia social flexível, replicável e adaptável a diferentes realidades institucionais.

Mais do que um recurso descritivo, o IDECA busca subsidiar a formulação de políticas institucionais fundamentadas em evidências, contribuindo para transformar práticas de gestão ainda marcadas por padrões desiguais e excludentes. Sua estrutura permite gerar diagnósticos sintéticos, comparações internas e externas, e relatórios interpretáveis que

podem ser utilizados em avaliações institucionais, editais e planejamentos estratégicos com foco em justiça de gênero e raça.

Como parte do aprimoramento metodológico, propõe-se para etapas futuras a incorporação de um módulo complementar de autoavaliação docente, com o objetivo de captar dimensões subjetivas e simbólicas das desigualdades não detectáveis apenas por indicadores quantitativos.

Essa versão híbrida do IDECA incluirá um formulário (Apêndice B) estruturado com questões sobre experiências de recusa de cargos por sobrecarga, realização de atividades invisibilizadas, percepção de reconhecimento institucional e representatividade nos espaços decisórios. Ao integrar dados objetivos com experiências vividas, essa expansão qualitativa visa enriquecer o diagnóstico institucional e aprofundar a capacidade do índice de promover políticas efetivamente transformadoras (Cavalcanti, Guerra & Gomes, 2021).

Ressalta-se que, por envolver informações de natureza pessoal e subjetiva, essa etapa deverá observar os trâmites éticos estabelecidos para pesquisas com seres humanos, incluindo o consentimento livre e esclarecido e a submissão à apreciação de um Comitê de Ética em Pesquisa, conforme previsto na Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2016). Dessa forma, o IDECA consolida-se como uma proposta comprometida não apenas com a mensuração da equidade, mas com sua efetiva promoção, contribuindo para o fortalecimento de uma cultura institucional mais justa, plural e responsiva às diversidades que compõem o serviço público universitário brasileiro.

Por fim, a análise dos dados só adquire sentido pleno porque cada eixo do IDECA foi construído a partir de referenciais teóricos consolidados sobre gênero, trabalho e desigualdades estruturais. Essa ancoragem conceitual diferencia o índice de uma proposta meramente estatística, conferindo-lhe densidade crítica e interpretativa. Ao dialogar com autoras e autores que problematizam a divisão sexual do trabalho, a reprodução de

hierarquias de poder e a invisibilidade das mulheres em posições de prestígio, o IDECA busca revelar não apenas números, mas os processos sociais que sustentam as desigualdades. Assim, o índice se consolida como uma ferramenta analítica capaz de articular diagnóstico empírico e reflexão teórica, fornecendo subsídios mais robustos para o enfrentamento das barreiras de gênero na carreira docente.

Referências

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Ahmed, S. (2012). *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Duke University Press.
- Akotirene, C. (2018). *O que é interseccionalidade?* Letramento.
- Antloga, C. S., Monteiro, R., Maia, M., Porto, M., & Maciel, M. (2020). Trabalho feminino: uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36, e36nspe2.
- Cechinel Reis, M. P., Souza Bastos, J. A., & Antloga, C. S. (2025). Uma Análise Sobre Trabalho e Adoecimento Feminino. *Saúde Coletiva*, 15(94).
- Bhopal, K., & Henderson, H. (2019). Advancing equality in higher education: An exploratory study of the Athena SWAN and Race equality charters. *British Academy/Leverhulme Research Report*.
- Bourdieu, P. (2019). *A dominação masculina: A condição feminina e a violência simbólica* (16. ed.). Bertrand Brasil.
- Brasil. (2016). *Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais que envolvam seres humanos*. Conselho Nacional de Saúde. Recuperado de <https://www.gov.br/conselho-nacional-de->

[saude/pt-br/aceso-a-informacao/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf/view](https://saude.pt-br/aceso-a-informacao/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf/view)

- Brasil. (2023). *Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e altera a Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da União, seção 1. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm
- Cavalcanti, L. M. R., Guerra, M. D. G. G. V., & Gomes, C. S. F. (2021). Avaliação de cursos do ensino superior no Brasil: o SINAES na sua relação com a qualidade. *Eccos Revista Científica*, (56).
- Carvalho, M. M. D., & Waltenberg, F. D. (2015). Desigualdade de oportunidades no acesso ao ensino superior no Brasil: uma comparação entre 2003 e 2013. *Economia Aplicada*, 19(2), 369–396.
- Favoretti, J. (2012). A igualdade para todos. *Boletim Científico ESMPU*, 281–306.
- Federici, S. (2017). *Calibã e a bruxa: Mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Editora Elefante.
- Ferreira, E. M., Teixeira, K. M. D., & Ferreira, M. A. M. (2022). Prevalência racial e de gênero no perfil de docentes do ensino superior. *Revista Katálisis*, 25, 303–315.
- Fraser, N. (2002). Redistribuição ou reconhecimento? Classe e status na sociedade contemporânea. *Interseções: Revista de Estudos Interdisciplinares*, 4(1), 7–32.
- Guimarães, N. A., Brito, M. M. A. D., & Barone, L. S. (2016). Mercantilização no feminino: A visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 31(90), 17–38.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – Agência de Notícias. (26 de fevereiro de 2025). *Censo 2022: proporção da população com nível superior completo aumenta de 6,8% em 2000 para 18,4% em 2022*. Agência de Notícias IBGE.

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/42742-censo-2022-proporcao-da-populacao-com-nivel-superior-completo-aumenta-de-6-8-em-2000-para-18-4-em-2022>

- Hirata, H. (2018). Gênero, patriarcado, trabalho e classe. *Revista Trabalho Necessário*, 16(29), 14–27.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2005). Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe: Quel renouvellement de l'épistémologie du travail? *Papeles del CEIC. International Journal on Collective Identity Research*, (17), 1–15.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2024). *Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2023*.
- Mazzetti, A. C., Wedig, J. C., & Oliveira, M. R. (2020). Interseccionalidade de gênero, raça e classe: uma análise da Educação Superior no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, 27(4), 73–99. <https://doi.org/10.18764/2178-2229.v27n4p73-99>
- Molinier, P. (2014). Cuidado, interseccionalidade e feminismo. *Tempo Social*, 26, 17–33.
- Morosini, M. C., & Franco, M. E. D. P. (Orgs.). (2011). *Quality in higher education: Dimensions and indicators*. EDIPUCRS.
- Pereira, A. C. C. (2022). *Mapeamento dos índices da (des)igualdade de gênero por unidade da federação no Brasil*.
- Reis, T. D., & March, C. (2021). Trabalho docente, saúde e gênero: implicações da conjuntura político-econômica na educação superior. *Revista Katálisis*, 24(2), 310–320.
- Ribeiro, D. (2017). *O lugar de fala*. Letramento.
- Scott, J. W., Louro, G. L., & Silva, T. T. D. (1995). Gênero: Uma categoria útil de análise histórica de Joan Scott. *Educação & Realidade*, 20(2), 71–99.

- Siqueira, C. S. C. L. D. (2024). Igualdade de gênero: avaliação em uma instituição pública de ensino superior na Paraíba.
- Souza, K. R. D., Simões-Barbosa, R. H., Rodrigues, A. M. D. S., Felix, E. G., Gomes, L., & Santos, M. B. M. D. (2021). Trabalho docente, desigualdades de gênero e saúde em universidade pública. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26, 5925–5934.
- Teodoro, A. S., Cappellari, G., Liszbinski, B. B., Kiefer, G. S., & Correia, P. P. (2024). Ascensão feminina: Desvendando os desafios do teto de vidro em cargos de gestão. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 19(57), 46–73.
- United Nations Development Programme. (2023). *Gender Inequality Index (GII)*. UNDP. Recuperado de <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index>
- World Economic Forum. (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. WEF. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024>

Encerramento

Esta dissertação buscou compreender as barreiras que atravessam a valorização da excelência feminina no serviço público universitário brasileiro, com especial atenção à trajetória docente e às desigualdades de gênero e raça que persistem mesmo diante dos avanços institucionais. A partir de análises teóricas e empíricas, evidenciou-se que a igualdade formal, embora necessária, não é suficiente para eliminar as assimetrias que marcam a carreira acadêmica, em especial quando atravessadas por fatores como maternidade, sobrecarga doméstica e ausência de políticas institucionais sensíveis às especificidades de gênero.

A elaboração do Índice Diagnóstico de Equidade na Carreira Acadêmica (IDECA) representa uma contribuição central desta pesquisa. Embora não tenha sido aplicado no presente estudo, sua construção teórico-metodológica fornece uma ferramenta potencial para mensurar e monitorar desigualdades estruturais na carreira docente, articulando dimensões objetivas e subjetivas de forma integrada. Dessa maneira, o IDECA se apresenta como ponto de partida para pesquisas futuras e como subsídio para políticas públicas e institucionais que almejem maior equidade e justiça no ambiente universitário.

Ao encerrar este trabalho, reafirma-se a importância de dar visibilidade às experiências das mulheres na academia e de construir instrumentos que possam transformar dados e análises em ações concretas. Que os resultados aqui apresentados sirvam de base para o aprofundamento de investigações e para o desenvolvimento de práticas institucionais capazes de romper as barreiras invisíveis que ainda limitam a plena valorização da excelência feminina no serviço público universitário brasileiro.

Apêndice A - Roteiro do Questionário: A Jornada Invisível das Professoras da UnB

Título do Instrumento: A Jornada Invisível das Professoras da UnB: Maternidade, Trabalho Doméstico e Vida Acadêmica

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidada a participar da pesquisa intitulada "A Jornada Invisível das Professoras da UnB: Maternidade, Trabalho Doméstico e Vida Acadêmica". O objetivo deste estudo é compreender como a maternidade, o trabalho doméstico e a vida acadêmica afetam a trajetória profissional das professoras da Universidade de Brasília. Sua participação consiste em responder a este formulário, que contém perguntas sobre sua rotina, vida profissional e responsabilidades familiares. A colaboração é voluntária e os dados serão tratados de forma confidencial e anônima.

Bloco I: Identificação e Perfil

E-mail.

Você concorda em participar da pesquisa?

Qual é a sua idade?

Qual é a sua cor ou raça?

Qual é o seu estado civil atual?

Você possui filhos?

Se sim, quantos filhos você tem e quais são as idades deles?

Qual é a sua unidade acadêmica na UnB?

Há quanto tempo você atua como docente na Universidade de Brasília?

Qual é o seu regime de trabalho atual (ex: 20h, 40h, Dedicação Exclusiva)?

Bloco II: Vida Acadêmica e Profissional

Como você descreveria sua trajetória profissional na UnB até o momento?

Você sente que a maternidade ou as responsabilidades domésticas impactaram o ritmo da sua progressão na carreira? Se sim, de que forma?

Quais são as principais barreiras que você identifica para a ascensão de mulheres a cargos de gestão ou níveis mais altos na carreira docente na UnB?

Você já deixou de se candidatar a alguma oportunidade (vaga, projeto, cargo administrativo) devido à sobrecarga de tarefas domésticas ou de cuidado?

Você sente que as políticas institucionais da UnB consideram as especificidades de gênero e maternidade na avaliação de produtividade?

Bloco III: Rotina e Equilíbrio

Como é a divisão das tarefas domésticas e de cuidado na sua casa? Você sente que essa divisão é equilibrada?

Quantas horas, em média, você dedica por semana ao trabalho acadêmico (ensino, pesquisa, extensão, gestão) e quantas horas dedica ao trabalho doméstico/cuidado?

Você já vivenciou alguma situação de preconceito ou julgamento no ambiente de trabalho relacionado ao fato de ser mãe ou às suas responsabilidades familiares?

Você percebe algum progresso ou melhora no contexto de trabalho para mães na Universidade desde o seu ingresso até hoje? Quais mudanças positivas você observou e o que ainda precisa melhorar?

Bloco IV: Perspectivas Futuras

Como você imagina o desenho ideal do seu trabalho atualmente para garantir um equilíbrio entre sua saúde física e mental, considerando suas responsabilidades profissionais e familiares?

Encerramento: Muito obrigada por dedicar seu tempo e compartilhar suas experiências. Sua contribuição é essencial para entendermos melhor a realidade das professoras universitárias e promovermos mudanças positivas.

Apêndice B – Módulo de Autoavaliação Docente (IDECA-Subjetivo)

Proposta de índice complementar para captação de experiências subjetivas relacionadas à equidade na carreira acadêmica.

Instruções ao/à respondente:

Este formulário é destinado a docentes do ensino superior e tem como objetivo coletar percepções e experiências relacionadas à progressão funcional, acesso a direitos e reconhecimento institucional. As respostas são anônimas e confidenciais.

EIXO 1 – Estrutura da Carreira Docente

1. Qual o tempo médio (em anos) que você levou entre uma classe e outra na sua carreira docente?

☐ Menos de 3 anos ☐ 3 a 5 anos ☐ Mais de 5 anos
2. Você já sentiu que sua progressão foi postergada injustificadamente?

☐ Sim ☐ Não ☐ prefiro não responder
3. Deseja comentar alguma situação relacionada à sua progressão funcional?

EIXO 2 – Distribuição de Renda e Benefícios

4. Você já deixou de solicitar algum benefício institucional (ex: auxílio pré-escolar, dedução por dependente, licença) por sentir-se sobrecarregada(o) ou desinformada(o)?

☐ Sim ☐ Não ☐ Não se aplica
5. Você considera que os critérios para concessão de benefícios são aplicados de forma justa em sua unidade?

☐ Sim ☐ Não ☐ Em parte ☐ Não sei dizer
6. Gostaria de relatar alguma dificuldade no acesso a benefícios institucionais?

EIXO 3 – Representatividade e Reconhecimento

7. Você já recusou assumir cargo de chefia ou coordenação por sobrecarga pessoal ou familiar?
- ☐ Sim ☐ Não ☐ nunca fui convidada(o)
8. Você sente que sua atuação é reconhecida institucionalmente de maneira justa?
- ☐ Sim ☐ Não ☐ parcialmente
9. Você se sente representada(o) nos espaços decisórios da sua unidade (chefias, comissões, conselhos)?
- ☐ Sim ☐ Não ☐ Em parte
10. Deseja relatar alguma experiência de silenciamento, desvalorização ou sobrecarga invisível?

Encerramento

11. Você gostaria de deixar alguma observação ou sugestão sobre a valorização da carreira docente e a promoção da equidade em sua instituição?