

Entre saberes e papéis: trajetórias das docentes de psicologia atuantes no município de Itaperuna (RJ) diante das múltiplas jornadas e desigualdades de gênero

Entre saberes y roles: trayectorias de docentes de psicología que trabajan en el municipio de Itaperuna (RJ) ante múltiples recorridos y desigualdades de género

Ana Carolina Valeriete de Oliveira Coelho 

Psicóloga e mestranda em Cognição e Linguagem na
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro
(UNF)
anacvaleriete@gmail.com

Lucas Guilherme Fernandes 

Psicólogo e doutorando em Psicologia na
Universidade Federal Fluminense (UFF)
lucasguilhermefernandes@gmail.com

RESUMO

Palavras-chave:

Docência.
Ensino
superior.
Gênero.
Mulher.

Embora a participação feminina no ensino superior tenha aumentado significativamente, as desigualdades de gênero ainda impactam o acesso e a permanência das mulheres na carreira acadêmica. Essas desigualdades se manifestam em sobrecarga de trabalho, dificuldades na conciliação entre vida profissional e trabalho doméstico e a desvalorização do saber feminino. Nesse cenário, o presente estudo objetiva identificar as tensões enfrentadas pelas mulheres docentes de Psicologia no município de Itaperuna, considerando suas múltiplas responsabilidades como docentes, mães, esposas e pesquisadoras. Trata-se de uma abordagem qualitativa de viés descritivo, composta por três etapas: levantamento bibliográfico narrativo, coleta de dados e análise de dados. Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com oito docentes. No que se refere à análise de dados, utilizou-se a Análise Textual Discursiva (ATD) em conformidade com as orientações de Moraes e Galiazzi (2020). Após a análise dos dados coletados, foram elaboradas três categorias que abordam as dinâmicas de gênero no campo acadêmico: “Entre o visível, o invisível e o ‘ser’ nas brechas”, “Existência e resistência de mulheres em um espaço construído por homens e para homens” e “Círculos de sustentação”. Por fim, as narrativas dessas mulheres evidenciam a urgência de uma reestruturação acadêmica e da construção de um ambiente universitário humanizado, que as considere em sua totalidade e leve em conta as especificidades da rotina intensa a que elas, e muitas outras mulheres, estão cotidianamente submetidas.

Citar como: Valeriete de Oliveira-Coelho, A. C., Guilherme-Fernandes, L. (2025). Entre saberes e papéis: trajetórias das docentes de psicologia atuantes no município de itaperuna (rj) diante das múltiplas jornadas e desigualdades de gênero. *Revista Iberoamericana ConCiencia*, 10(2), e0342.
<https://doi.org/10.70298/ConCiencia.10-2.e0342>

RESUMEN

Palabras clave:

Género.
Educación
superior.
Docencia.
Mujeres.

Aunque la participación femenina en la educación superior ha aumentado significativamente, las desigualdades de género siguen impactando el acceso y la permanencia de las mujeres en las carreras académicas. Estas desigualdades se manifiestan a través de la sobrecarga de trabajo, los desafíos para equilibrar la vida profesional y las responsabilidades domésticas, y la devaluación de las contribuciones intelectuales de las mujeres. En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo identificar las tensiones experimentadas por las profesoras de Psicología en la ciudad de Itaperuna, una ciudad en el interior de Río de Janeiro (Brasil), considerando sus múltiples responsabilidades como maestras, madres, esposas e investigadoras. Se trata de un estudio cualitativo y descriptivo realizado en tres etapas: una revisión narrativa de la literatura, recopilación de datos y análisis de datos. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a ocho profesoras. Para el análisis de datos, se empleó el Análisis Textual Discursivo (DTA), de acuerdo con Moraes y Galiazzi (2020). Con base en los datos recopilados, se desarrollaron tres categorías que abordan las dinámicas de género en el ámbito académico: “Entre lo visible, lo invisible y el ‘ser’ en los márgenes”, “Existencia y resistencia de las mujeres en un espacio construido por y para hombres” y “Círculos de apoyo”. En definitiva, las narrativas de estas mujeres resaltan la urgente necesidad de una reestructuración académica y la creación de un entorno universitario más humanizado, que abrace sus identidades plenas y reconozca las especificidades de las intensas rutinas a las que ellas, y muchas otras mujeres, se ven sometidas a diario.

Introdução

O modo de experienciar as condições de trabalho tendem a diversificar-se a depender de fatores sociais, como gênero, raça e classe, refletindo a construção sócio-histórica atribuída não somente aos espaços públicos e privados, como também à legitimação destes para indivíduos pertencentes à algumas categorias em detrimento a outras (Antloga, Monteiro, Maia, Porto, & Maciel, 2020; Beauvoir, 1970; Beauvoir, 1967). Assim sendo, o lugar da mulher em sua trajetória laboral é marcado pela divisão sexual do trabalho (Kergoat, 2009) que engendra uma distribuição de funções e espaços inteligíveis para ambos os sexos, em decorrência das relações de poder instituídas (Bourdieu, 2010).

Partindo da tentativa de estabelecimento da correlação entre as relações de poder e as iniquidades presentes no cotidiano, Bourdieu (2010) destaca o gênero como um constructo social que impõe expectativas de performance às mulheres e aos homens, moldando suas características, ideias e atividades. Beauvoir (1967) acrescenta que tais expectativas, motivadas pelas normas vigentes em determinado espaço e tempo, repercutem diretamente na idealização dos lugares do feminino e masculino no âmbito do trabalho.

Nesse cenário, emerge a visão androcêntrica que ratifica a crença de que homens detêm poder para estarem na esfera produtiva, atuando com a intelectualidade, liderança e ocupação de espaços

públicos hierarquicamente elevados. Em contraposição, às mulheres estabelece-se a relação com o âmbito privado, cuidado e maternidade, ou seja, a esfera reprodutiva. Portanto, a divisão social do trabalho constrói-se sobre dois princípios: a separação e a hierarquização (Kergoat, 2009).

A separação do trabalho refere-se à segregação de tarefas existentes entre homens e mulheres. Já a hierarquização parte do pressuposto de que alguns trabalhos são mais valorizados que outros e, mais especificamente, trabalhos feitos por homens possuem maior valor do que aqueles realizados por uma mulher (Kergoat, 2009).

Ainda assim, faz-se necessário pontuar que a análise da divisão do trabalho não pode ser realizada somente pelo viés da desigualdade de gênero, mas por intermédio de uma ótica interseccional. Crenshaw (1991), autora pioneira no uso do termo “interseccionalidade”, salienta que as vivências de mulheres são atravessadas simultaneamente pelas categorias gênero, raça e classe.

Logo, uma mulher negra pobre em busca de trabalho remunerado fora do lar tende a ser vista e representada como menos capaz não somente por “ser mulher”, mas por também estar sujeita ao racismo e aos estereótipos negativos a ele atrelados, e à sua classe. Portanto, as formas de discriminação se combinam e potencializam o sofrimento da mulher, bem como interferem em sua inserção no mercado e nas diferentes carreiras. Nesse sentido, sob a

perspectiva interseccional, homens brancos encontram-se no topo da hierarquia; seguidos por homens negros, mulheres brancas e, por fim, as mulheres negras, as quais encontram-se na base (Gonzalez & Hasenbalg, 2022; Gonzalez, 2020).

Conforme explicitado previamente, enquanto o lar e os cuidados com a manutenção da “harmonia do lar” foram concebidos como o projeto de vida ideal para a mulher branca, à mulher negra foram relegadas funções subalternas, que iam do trabalho em condições degradantes à prostituição. Além disso, mulheres negras foram historicamente sexualizadas e excluídas do ideal de esposa, reservado exclusivamente às mulheres brancas.

Posto isso, o trabalho fora de casa representaria, ainda em meados do século passado, uma ameaça à feminilidade e aos privilégios associados à dependência econômica do marido da mulher branca. Nesse sentido, o magistério era considerado a atividade remunerada mais próxima de ser mãe e seria, portanto, o ideal: a mulher sairia de seu lar para oferecer cuidado aos filhos de terceiros, a mãe educadora (Rago, 2022).

Para Almeida, Almeida e Amorim (2022), tal inserção ocorre em decorrência do magistério ser visto enquanto uma atividade em potencial e predestinada àquelas que - no imaginário social - detêm o “dom” do cuidado e que, logo, seriam ideais para cumprir o papel de docentes, culminando no movimento denominado de “feminização do magistério” (Louro, 2022, p. 449).

Por conseguinte, a entrada e o posterior predomínio de mulheres no magistério, deu-se em virtude da ampliação do mercado para outras carreiras, com melhores condições, para as quais ocorreram a migração dos homens. Para tanto, o movimento foi ocasionado pela desistência dos homens pela profissão e a “sobra” destinou-se às mulheres. Um movimento de “pode ficar com isso, temos oportunidades melhores”.

Deste modo, a docência destinada às crianças e jovens, apresenta-se como uma atividade naturalizada para mulheres e nas primeiras décadas de 1900 a única possibilidade de profissionalização para o público feminino, sendo aceito tanto socialmente quanto culturalmente.

Contudo, no que se refere ao magistério no Ensino Superior, Almeida e Soares (2012, p. 557) assinalam que existem paradoxos dado que “(...) desde os tempos idos, os homens eram os doutores, os lentes, os conhecedores, os livres; e as mulheres mal conseguiam aprender a ler e escrever, submergidas nas

funções domésticas e maternas.” Então, como poderiam as pobres mulheres se apossarem da educação superior, um lugar construído para homens intelectuais? De algo mais complexo do que somente o processo de ensinagem e cuidado aos pequenos e aos adolescentes?

Na contemporaneidade, em uma onda pós feminismo e que estimula o alcance a novos horizontes acadêmicos, a trajetória das mulheres ainda é marcada por uma lógica baseada no modelo masculino de carreira. A desigualdade é produto da forma de funcionamento da carreira acadêmica que contém compromissos que envolvem dedicação em tempo integral, competitividade, produtividade exacerbada em pesquisa, e que dificultam a progressão feminina no campo.

No âmbito da psicologia, a investigação de Cunha (2021) demonstra que o cotidiano de mulheres pesquisadoras de psicologia é abarcado além das exigências domésticas e acadêmicas, pelo sexismo institucionalizado nas Instituições de Ensino Superior (IES). Além disso, no que concerne à interseccionalidade, mulheres negras também têm suas trajetórias acadêmicas atravessadas pelo racismo. Tais fatores corroboram para a promoção de vulnerabilidade e para o sofrimento físico e psíquico dessas mulheres, podendo culminar na desistência de progressão no âmbito científico.

Conforme o Censo da Educação Superior, a concentração de mulheres docentes no ensino privado supera a de homens, enquanto no ensino público a predominância masculina permanece significativa. Em relação ao perfil de cor e raça dos docentes, os dados revelam que 55,8% se autodeclararam brancos, 15,9%, pardos, 2,5%, pretos, 1,0%, amarelos e 0,2%, indígenas. As não declarações somaram 24,6% (Brasil, 2022).

Portanto, investigar as disparidades na representação de gênero na docência do ensino superior é fundamental, pois essas desigualdades afetam diretamente as experiências das mulheres na carreira acadêmica. Além disso, a predominância de docentes brancos, em contraste com a menor representatividade de pardos e pretos, indica uma estrutura acadêmica marcada pela branquitude. Segundo Ferreira, Teixeira e Ferreira (2022), as estatísticas governamentais ressaltam a importância de uma análise interseccional para compreender as desigualdades presentes nesse contexto.

Por um viés pessoal, debruço-me sobre a temática por ser nutrida de uma linhagem de educadoras. Filha e neta de professoras, cresci imersa

no chão da escola, saía da escola “oficial” – aquela em que estava matriculada – e ia para aquelas nas quais minha mãe atuava, misturando-me às outras crianças, transitando na sala dos professores. Testemunhei a labuta diária e a precariedade que assombram os profissionais da educação. Observei mães, heroínas anônimas, subjugadas a uma exploração que lhes roubava o tempo, obrigando-as a se desdobrarem entre o trabalho visível e o invisível.

Segundo Ernaux (2023), a escrita, perpassada pelas experiências vividas, constitui-se como uma via para vingar nossa gente. Este trabalho, portanto, é construído a partir do lugar que ocupo como filha de professora, integrante da classe trabalhadora, entusiasta da carreira docente e como um tributo à minha paixão pela educação, mesmo em meio às suas agruras.

Dessa forma, partindo da problemática “Quais são as principais tensões enfrentadas por mulheres docentes de psicologia atuantes em instituições privadas de Itaperuna no que tange à permanência e progressão acadêmica?”, esta pesquisa tem como objetivo identificar as tensões enfrentadas por essas mulheres, considerando as múltiplas responsabilidades que assumem como docentes, mães, esposas e cientistas.

Método

Trata-se de uma metodologia transversal de viés qualitativo e descritivo, composta por levantamento bibliográfico narrativo e pesquisa de campo junto ao público-alvo. Segundo Gil (2023), ao adotar um enfoque interpretativista, a pesquisa qualitativa permite que a problemática seja analisada a partir das perspectivas dos sujeitos envolvidos, possibilitando uma compreensão mais aprofundada dos processos de interação social. No que tange ao caráter descritivo, Richardson (2017) destaca que este tipo de pesquisa auxilia na descrição de características de determinada população ou fenômeno.

Sendo assim, a pesquisa constituiu-se por três estágios: levantamento bibliográfico narrativo, coleta e análise de dados. A busca das produções do levantamento bibliográfico foi realizada utilizando as bases de dados SciELO (Scientific Electronic Library Online), PePSIC (Periódicos Eletrônicos em Psicologia), BVS (Biblioteca Virtual em Saúde) e BDTD (Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações).

Os critérios de inclusão para os materiais selecionados foram: (a) trabalhos que discutem a precarização do trabalho docente; (b) produções que abordam a trajetória das mulheres docentes no ensino

superior; (c) trabalhos que discutem a desigualdade de gênero na pós-graduação e na docência. Os critérios de exclusão englobaram: (a) publicações sem foco na precarização do trabalho docente; (b) trabalhos que tratam das mulheres apenas como discentes de graduação; e (c) produções realizadas com base em contextos de outros países.

Na segunda etapa do levantamento bibliográfico, foram também incluídas produções encontradas nas referências das obras consultadas, com o objetivo de identificar materiais que não haviam sido selecionados nas bases de dados. Além disso, foram incorporadas publicações consideradas referências por abordarem gênero e suas interseccionalidades, como as de Gonzalez e Hasenbalg (2022), Federici (2021), Gonzalez (2020), Bourdieu (2010), Kergoat (2009), Beauvoir (1970) e, por fim, Beauvoir (1967).

Em relação à coleta de dados, esta foi realizada por intermédio de entrevistas semiestruturadas. Para Minayo (2009) o uso dessa ferramenta corrobora para a obtenção de informações relevantes para a construção do projeto de pesquisa, permitindo com que os participantes expressem suas experiências e percepções de forma mais livre.

Em conformidade com as exigências éticas, o presente estudo foi submetido no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Centro Universitário Redentor/Afyra e obteve aprovação para ser realizado no dia 02 de setembro de 2024. O certificado de apresentação de apreciação ética (CAAE) encontra-se sob o nº 69315423.3.0000.5648.

Após a aprovação pelo CEP, as docentes foram convidadas a participar da pesquisa via WhatsApp. Devido à disponibilidade das participantes e às distâncias geográficas, todas as entrevistas semiestruturadas foram realizadas por meio de chamadas de vídeo na plataforma Google Meet.

Os critérios de inclusão para as participantes da pesquisa foram: (a) ter o título de bacharel em Psicologia, conferido por instituição reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC); (b) possuir vínculo docente em instituição de ensino superior também reconhecida pelo MEC e atuar no município de Itaperuna (RJ); e (c) ser mulher cis. Os critérios de exclusão foram: (a) não possuir formação em Psicologia; (b) não ser docente no curso de Psicologia em uma instituição superior do município supramencionado; e (c) não ser mulher cis.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi encaminhado juntamente com o convite

para garantir que as participantes estivessem cientes dos objetivos do estudo, seus riscos e benefícios. No total, nove professoras foram contatadas, das quais oito aceitaram participar. A professora que não respondeu ao convite foi considerada como tendo recusado a participação, após três tentativas de contato (duas vias WhatsApp e uma via Instagram).

No início do encontro, agendado com cada voluntária, a pesquisadora reiterou os itens constantes no TCLE e, após esclarecer eventuais dúvidas das participantes, estas assinaram o termo, dando início à entrevista. As entrevistas ocorreram entre 24 de setembro e 15 de outubro de 2024.

Conforme constava no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, as entrevistas foram gravadas com o auxílio do gravador do celular da pesquisadora, requisito indispensável para que ocorresse a posterior transcrição. A duração média das entrevistas foi de uma hora. Após a conclusão da coleta de dados com todas as docentes, as transcrições foram realizadas no processador de textos Microsoft Word.

Cabe destacar que as transcrições realizadas são não-naturalistas, com foco no conteúdo das entrevistas (Nascimento & Steinbruch, 2019). Nesse sentido, o tratamento da transcrição foi feito da seguinte maneira: foram efetuadas correções gramaticais e omitidos vícios de linguagem, como a expressão "né", que apareceu em diferentes momentos, sem qualquer utilidade.

Para a análise de dados, adotou-se a Análise Textual Discursiva seguindo as recomendações de Moraes e Galiuzzi (2020). Este método situa-se entre a Análise de Conteúdo e a Análise de Discurso, permitindo o movimento de interpretação de caráter hermenêutico a partir de três etapas principais: unitarização, categorização e elaboração dos metatextos analíticos. Ressalta-se que o processo de unitarização e categorização foi feito utilizando-se de planilhas no programa informático Microsoft Excel. O processo de aplicação da análise de dados foi simplificado e esquematizado no quadro 1 e evidencia-se que as categorias são emergentes, ou seja, foram construídas a partir da leitura minuciosa e exaustiva do corpus de análise (Moraes, 2003).

Quadro 1

Esquematização do processo de construção das categorias finais

Unidades que falavam sobre	Categoria Inicial	Categoria Final
Necessidade de manter dois, três ou quatro vínculos empregatícios para manter a renda		
Excesso de trabalho extraclasses	Precarização do trabalho docente	
Trabalho extra não remunerado advindo do vínculo empregatício		
Apreensão do tempo livre pelas atividades relacionadas à carreira docente (organização de aulas, leituras, orientação de projetos, entre outros)	Exigências do trabalho intelectual: o invisível	<i>Entre o visível, o invisível e o "ser" nas brechas</i>
Carga cognitiva e penosidade na produção do trabalho intelectual		
Culpa devido à gestão do tempo entre trabalho, família e satisfação de necessidades pessoais	Culpa pela falta de tempo para ações não relacionadas ao trabalho	
Postergação de projetos pessoais e de qualificação profissional em função das exigências profissionais	Desejos pessoais e metas profissionais em segundo plano	

Uso do tempo que sobra para cuidar de si, dos filhos e das relações amorosas (ou parceiros, como utilizado no texto abaixo)	Possibilidade de existir desvinculada da docência nas brechas de tempo	
Cobrança pela excelência e a impossibilidade de haver falhas	Impossibilidade de falhar	
A necessidade de ser melhor do que os homens para ocupar o mesmo lugar	Desempenho superior como estratégia de validação	
Questionamento do saber quando este vem de mulheres	Desvalorização do saber feminino	<i>Existência e resistência de mulheres em um espaço construído por homens e para homens</i>
Dificuldades da trajetória docente sendo mãe	Sobrecarga de ser mãe e atuar com o trabalho remunerado	
O endurecimento e o distanciamento das docentes mulheres para permanecerem na academia	Estratégia de autoproteção no ambiente acadêmico	
Relato de assédio no programa de mestrado	Assédio	
Contar com o apoio de familiares, parceiros e amigos	Rede de apoio	
Contar com o apoio de outra trabalhadora para realizar o trabalho doméstico	Terceirização do trabalho doméstico	<i>Círculos de Sustentação</i>

Para humanizar os relatos, optou-se por utilizar nomes fictícios, em vez de números, para as docentes. A escolha dos nomes fictícios não se deu aleatoriamente: cada um é inspirado em uma mulher que participou ativamente como símbolo de resistência ao longo da história, cada qual da própria maneira. Nossa escolha reflete o compromisso de reconhecer as especificidades e singularidades de suas trajetórias, pois cada uma delas é mais do que um simples número ou simples representante da categoria; são mulheres com experiências e histórias próprias.

A seguir, apresenta-se a justificativa sintetizada para a escolha de cada nome: a) Bertha Lutz: líder no movimento sufragista brasileiro, fundamental na conquista do voto feminino; b) Carmen Lúcia: primeira mulher brasileira a presidir a Justiça Eleitoral e ministra do Supremo Tribunal Federal (STF), destacando-se na defesa dos direitos humanos; c) Celina Guimarães: professora e primeira mulher eleitora registrada no Brasil, representando a

conquista do direito ao voto feminino; d) Maria da Penha: símbolo da luta contra a violência doméstica, inspirou a criação da lei nº 11.340 de 2006, amplamente conhecida como Lei Maria da Penha; e) Nísia Floresta: pioneira na defesa da educação e dos direitos das mulheres no Brasil; f) Olga Benário: militante política, símbolo de resistência à ditadura nazista. Enquadra-se como exemplo de força diante da repressão; g) Patrícia Galvão (Pagu): militante e escritora, símbolo de resistência durante a ditadura militar; h) Rachel de Queiroz: escritora e jornalista, uma das primeiras mulheres a ocupar a Academia Brasileira de Letras.

Resultados

A amostra do estudo foi composta por oito docentes, com faixa etária que variou de 25 a 50 anos. Das participantes, sete se autodeclararam brancas e uma amarela. Seis das docentes possuem filhos, e seis delas estão em uma relação estável. Ademais, quatro possuem mestrado, uma é mestranda e as outras três

possuem especialização. Faz-se necessário salientar que as voluntárias estão em diferentes estágios de carreira, similarmente às contribuições de Silva e Ribeiro (2014), indicando uma diversidade nas experiências vividas pelas docentes.

Durante as entrevistas semiestruturadas, as participantes foram convidadas a reconstituir suas trajetórias acadêmicas e profissionais desde a graduação, detalhando sua entrada na carreira docente, as motivações para permanecer nessa profissão, bem como as tensões que enfrentaram e enfrentam ao longo da jornada. Antes de prosseguir, destaca-se que não se pretende estabelecer comparações entre os discursos ou fazer generalizações.

Assim, ao analisar os discursos coletados durante as entrevistas e conforme ilustrado no Quadro 1 da seção anterior, estabeleceu-se as seguintes categorias finais: *Entre o visível, o invisível e o “ser” nas brechas*; *Existência e resistência de mulheres em um espaço construído por homens e para homens*; e *Círculos de sustentação*.

Discussão

Entre o visível, o invisível e o “ser” nas brechas

As narrativas das docentes são atravessadas por movimentos que abrangem o trabalho visível, o trabalho invisível e as possibilidades de existência nas brechas. O entrelaçamento realizado para constituição dessa categoria exterioriza que o cotidiano das professoras não se limita às atividades passíveis de serem realizadas aos olhos de todos, como lecionar para as turmas em horário previamente definido. Ele abrange também as responsabilidades e tensões das atividades invisibilizadas, como o trabalho extraclasse, intelectual e doméstico, que deixam espaço para vivências pessoais desvinculadas da profissão nas “brechas” de tempo.

No âmbito do trabalho visível, a menção à precarização do trabalho foi recorrente entre as entrevistadas, refletindo-se, de maneira unânime, na necessidade de manter múltiplos vínculos empregatícios, no acúmulo de atividades extraclasse e na participação em eventos e projetos não remunerados. Para as docentes Olga e Celina,

(...) eu percebo, é pouca valorização. (...) Por exemplo, para mim, isso deveria contar que eu estou ali escutando aquele aluno, que aquele aluno tem o meu contato do WhatsApp e ele vai falar comigo durante a semana, que sábado e domingo eu estou fazendo prova, eu estou pensando em

trabalho, eu estou pensando em uma nova didática para dar aula. (...) Talvez, se eu ganhasse muito bem para fazer isso, eu não teria outros vínculos. Ou, por exemplo, poderia trabalhar menos horas em outros vínculos, ou, por exemplo, poderia me dedicar menos a outras coisas. (...) Se a exigência é alta, o tempo é curto, o salário é curto, em alguns momentos pode virar uma coisa muito estressante (Gravação de Olga_02/10/2024_00:25:56).

Tem as demandas que sempre chegam, que não são de sala de aula: produção de questões, participação de projetos, não sei de onde. (...) Demanda de trabalho não remunerado. Então você tem que participar de um evento não sei das quantas, sábado, meio-dia, e não está recebendo por isso. Você recebe por hora, mas aquilo ali você não vai receber (Gravação de Celina_11/10/2024_00:24:32).

Olga denuncia em sua fala a desvalorização da profissão docente que não se limita ao Ensino Básico, mas estende-se ao Ensino Superior. Sua denúncia dialoga com as contribuições de Gemelli e Closs (2022), que afirmam que a precarização tem se intensificado em função da ampliação da oferta de vagas para o ensino superior e da crescente demanda por eficiência e produtividade ajustadas aos interesses do mercado. Para as docentes horistas, que muitas vezes acumulam contratos em diversas instituições e, no caso da psicologia, inclui o trabalho autônomo, a remuneração é frequentemente insuficiente para a subsistência, obrigando-as a ampliar suas jornadas de trabalho.

No que se refere ao trabalho não remunerado mencionado por Celina, deve-se considerar que, embora não seja uma obrigação, ele se manifesta de forma passiva. Ou seja, caso opte por não se envolver ou não estar presente, a pessoa tende a ser marginalizada, o que pode gerar ônus em algum outro momento.

Carmen, mulher com carreira consolidada no campo, mãe e esposa, complementa que as turmas são de cerca de cem alunos, quantitativo exacerbado para uma sala de aula.

Então, hoje, são turmas muito grandes. Então, imagina, você pedir assim... E entra, acho que também essa coisa da minha rotina de trabalho, você tem que parar, você tem que ler cem trabalhos, você tem que dar essa atenção (Gravação de Carmen_24/09/2024_00:16:24).

Nesse contexto, por mais que as docentes se esforcem para manter a qualidade do trabalho, há aspectos que acabam ficando comprometidos, posto que se exige um esforço adicional, como uma linha de produção na correção de trabalhos e provas. Isso, no mínimo, é desumano. Além disso, observa-se que as

professoras se encontram em uma situação paradoxal: precisam aumentar sua carga horária para melhorar a remuneração, mas, ao mesmo tempo, têm de lidar com turmas imensas, sinalizando a precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior privadas.

Em relação ao trabalho invisível, Rosa e Vieira (2023) apontam que, no modo de produção capitalista, a apropriação do trabalho vai além do esforço físico, estendendo-se também ao trabalho intelectual, onde a exigência por polivalência e eficiência é igualmente intensa. Silva e Ribeiro (2014) acrescentam ainda que, no universo acadêmico, as produções científicas tornaram-se a principal moeda de valor, ou seja, quanto mais você tem, mais você vale. O trecho a seguir ilustra como essa cobrança se manifesta para as docentes atuantes em instituições privadas:

(...) eu me sinto muito pressionada. (...) Eu, graças a Deus, eu tenho essas produções por conta dos meus alunos, que são maravilhosos. (...) Eu consigo estar com meu lattes atualizado por conta da produção dos alunos, das orientações que eu faço. Então isso já tira essa sobrecarga de mim, mas eles querem agora. Então, é muita demanda. E às vezes nem é uma demanda remunerada. (...) Eu já estou dando aula, eu estou me organizando, eu estou me aperfeiçoando. (...) É uma cobrança do próprio ambiente (Gravação de Patrícia_27/09/2024_00:35:57).

As contribuições da professora Patrícia reafirmam o quanto que manter o currículo Lattes atualizado é relevante no cenário acadêmico. Entretanto, essa exigência é apenas mais uma dentro de uma gama de outros requisitos: as docentes precisam dar conta de produzir aulas, fazer provas, corrigir atividades, orientar projetos e, ainda, produzir cientificamente para aumentar o tamanho do Lattes. O trabalho intelectual, que – de certo modo – é um trabalho criativo, torna-se mais um ponto que precisa ser batido.

Após reivindicações, com destaque para a atuação do movimento Parent In Science (Staniscuaski et al., 2021) – dedicado a apoiar pais e mães na ciência – desde o dia 15 de abril de 2021 o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) permite a inclusão da licença-maternidade no currículo Lattes, ação que reconhece os efeitos da parentalidade na produção científica (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, 2021).

Para Portugueseis (2023), o trabalho intelectual não pode ser comparado a um trabalho em empresas: um pesquisador não senta na cadeira para escrever um artigo às oito da manhã, faz pausa de uma hora para o

almoço e depois retorna, finaliza seu expediente e seu artigo (ou capítulo de livro, ou monografia ou materiais semelhantes) às dezoito horas. A produção intelectual requer o ócio produtivo e inspiração para escrita, que podem chegar em momentos inesperados; sem cronômetro, sem regulação de horário.

É um trabalho que leva tempo, de constante escrita e reescrita, repensar os métodos, repensar o que está sendo feito. Devido às suas especificidades, acaba por ser feito no tempo extraclasses e quando realizado sob pressão, visando o aumento de publicações para alimentar indicadores, podem resultar em uma penosidade associada ao trabalho intelectual (Portugueseis, 2023).

Ademais, o trabalho invisível também engloba o trabalho doméstico. Acredito que Patrícia realize uma analogia interessante, relacionando o trabalho intelectual e o doméstico:

Olha, assim, eu acho que o que é mais complicado é a gente ter uma dupla jornada. Isso não é só para nós, pesquisadores que queremos fazer o doutorado, por exemplo, mas ter uma dupla jornada em qualquer momento é complicado, porque ninguém entende a pesquisa como... do mesmo jeito que a dona de casa não é valorizada, o pesquisador também não é. São duas pontas totalmente diferentes, dois tipos de trabalho totalmente diferentes, mas que têm essa similaridade de não ser valorizado. Então, assim, tudo que não é... não sei explicar, mas parece que não é trabalho. Sabe, quando você faz seu horário, você está em casa, está estudando, parece que estudar não é nada, assim como cuidar da casa é como se não fosse nada também, sabe? (Patrícia_27/09/2024_01:04:40).

O discurso de Patrícia demonstra como, apesar de distintos, ambos os tipos de trabalho compartilham a invisibilidade e a falta de reconhecimento. Federici (2021) contribui para essa reflexão ao afirmar que, quando a mulher não é remunerada por hora, o tempo dedicado ao trabalho torna-se irrelevante aos olhos da sociedade. Por conseguinte, o descompasso entre esforço e valorização retrata as tensões que as mulheres enfrentam em suas trajetórias acadêmicas e profissionais, demonstrando que o ônus da dupla jornada vai além do aspecto físico, afetando também o reconhecimento de suas contribuições.

Antloga e demais colaboradores (2020) aponta que a dupla jornada de trabalho pode impactar negativamente a saúde física e mental das mulheres, além de reduzir o tempo disponível para autocuidado, alimentação adequada, sono e atividades de lazer. Logo, essa carga adicional não só reforça a desigualdade de gênero, como também limita as

oportunidades de crescimento e permanência na carreira acadêmica.

Nos relatos das entrevistadas, observou-se que elas aproveitam as “brechas” — os intervalos entre os vínculos de trabalho e os curtos momentos em que não estão envolvidas em atividades extraclasse — para realizar atividades pessoais, como lazer e tempo com filhos e parceiros. No trecho abaixo, Carmen explicita como isso funciona em sua vida hoje, manifestando que entre um vínculo e outro, busca sua criança na escola e que, até no trabalho socialmente invisibilizado, sente que a cobrança pende mais para o lado da mulher.

(...) hoje eu consigo estar mais perto, levar na escola, buscar, almoçar junto, enfim..., mas agora eu não tenho ninguém mais. Somos eu e meu marido somente. Por conta, eu não estou contando com o auxílio de mais ninguém além dele. (...) você não pode desequilibrar, digamos assim, da atenção que você tem que ter com a família, com os filhos, com a educação dos filhos. É uma responsabilidade também que eu penso que não é tão cobrada do homem. É muito mais cobrada. (...) é porque a mãe não cortou a unha, a mãe não viu a roupa que ele ia sair (Gravação de Carmen_24/09/2024_00:12:59).

De mesmo modo, Maria aponta o uso do tempo nas brechas ao dizer sobre o tempo com o filho, exemplificado no trecho abaixo:

(...) a gente está fazendo o melhor que a gente pode hoje. Igual, hoje, por exemplo, não tem aula, eu vou estar com ele. Daqui a pouco a gente vai para alguma festinha de família que a gente programou. (...) É final de semana, é durante a semana também, depois das dez. É essa correria, vamos colocar assim, mas ao mesmo tempo com uma sensação de que está fluindo (Gravação de Maria_15/10/2024_00:47:14).

Pensar sobre a maternidade e os impactos dela na carreira das mulheres, em especial, das docentes inclui levar em consideração que é uma condição que multiplica as exigências referentes ao trabalho reprodutivo e as diferentes formas de maternar - presentes nas singularidades de cada mãe-docente - elucidando as relações desiguais (Oliveira, 2023). Por exemplo, uma mãe solteira, como é o caso de Maria, possui diferentes experiências com a sobrecarga.

Apesar das tentativas de conciliação entre todas as responsabilidades, é perceptível a presença de culpa: a culpa pela necessidade de se desdobrar em múltiplos vínculos para garantir a renda e a qualidade de vida, e, ao mesmo tempo, a ausência de tempo para usufruir dessas atividades pessoais, do tempo com os filhos (as) e companheiros (quando há). Na entrevista com Nísia, ela relata:

(...) a gente dá um jeito, mas custa muito: custa seu casamento, custa suas horas, custa seus finais de semana, seu tempo com sua filha, custa os cursos que não consegue fazer porque está envolvida com outras situações. E é um jogo difícil, porque, ao mesmo tempo que preciso me especializar para me manter nesse mercado, nesse nicho, eu não tenho tempo para isso. A balança está sempre pendendo para um lado mais negativo, pelo menos na minha visão (Nísia_26/09/2024_00:12:56).

Em conformidade com as explicações de Calmon et al. (2021), mulheres tendem a considerar a conciliação entre a vida profissional e pessoal como um fator determinante para a continuidade de suas trajetórias científicas. Além disso, a maternidade e os desafios de conciliação com a trajetória profissional são frequentemente citados como razões que podem levar à desistência ou à reconsideração da carreira acadêmica. Exemplificando as razões pelas quais ainda não ingressou no doutorado, a docente Celina afirma:

Por exemplo, a questão do doutorado, não tem aqui. Como é que eu vou para o Rio, sabe, duas, três vezes na semana, ficar longe? Eu tenho colegas conhecidas que conseguem, eu não consigo, porque ao mesmo tempo que eu quero ser mãe, mas eu quero ser uma mãe que eu ache que consiga dar uma infância merecida (...) que é ter a mãe do lado. Então, assim, a gente fica em contato. Mas a gente que estuda desenvolvimento, estuda teorias, a gente fica na sinuca de bico, eu me sinto num lugar muito complicado de dar o suporte e ao mesmo tempo me realizar enquanto mulher, enquanto pessoa (Gravação de Celina_11/10/2024_00:05:53).

Enquanto professora de psicologia, Celina conhece as questões do desenvolvimento infantil, mas enquanto mulher e mãe encontra-se em uma “sinuca de bico”. O que ratifica ainda mais essa difícil conciliação entre profissional e pessoal. Além disso, o fragmento permite-nos apreender que, como mãe, preocupa-se com a filha, sendo capaz de colocar seus desejos profissionais em segundo plano para dedicar-se a elas.

Nesse cenário, tem-se que apesar de ocuparem maior espaço na esfera pública atualmente, mulheres continuam dedicando maior atenção às demandas familiares do que homens (Souza & Carvalho, 2023), situação que fica clara em outro trecho da entrevista de Celina:

Depois que eu me tornei mãe, tudo mudou. E, por mais que eu negava, ah, é um papel compartilhado, é questão de todo mundo criar criança junto... eu tenho um super parceiro, vai ser dividido igual, não. Para mim, não tem sido, (...) existem demandas que só a gente, enfim, só a gente consegue suprir, e socialmente também. Eu não sei se é uma questão minha, de atropelar as coisas e pegar para fazer,

mas essa coisa de ser mulher e ser mãe, eu me percebi, sim, prejudicada (Gravação de Celina_11/10/2024_00:05:02).

É nítido que, mesmo tendo uma forte rede de apoio e um marido que contribui ativamente no cuidado com as crianças, existe um julgo desigual e partir do viés meritocrático é inviável uma vez que a balança claramente pende para a mulher. As desigualdades de gênero na academia manifestam-se quando uma docente, mãe e pesquisadora detém menor tempo para “ampliar” o Lattes porque está envolvida com os cuidados das crianças. Preocupação que, de acordo com as análises de Souza e Carvalho (2023) pouco fazem parte do cotidiano de homens, nos quais sobressaem-se posturas imediatistas e individuais, princípios que sustentam o ambiente acadêmico e que serão temas da seção subsequente.

Beauvoir (1967) acrescenta que os encargos do casamento e da maternidade permanecem mais pesados para as mulheres do que aos homens, tornando-se nitidamente mais difícil para uma mulher conciliar o papel de trabalhadora e a vida em família. Ainda hoje, as tentativas de conciliação podem resultar na penosidade da existência feminina.

As tensões entre as conciliações do trabalho visível, invisível e o ser nas brechas são ainda mais intensificados por Itaperuna ser um município do interior. As professoras que desejam se especializar na área de Psicologia precisam buscar programas de mestrado e doutorado em grandes centros urbanos. As cidades mais próximas que oferecem tais oportunidades de especialização voltadas ao âmbito acadêmico são Santo Antônio de Pádua, com a Universidade Federal Fluminense (UFF), e Campos dos Goytacazes, que abriga a UFF Campos e a Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UNF).

No entanto, essas instituições oferecem apenas programas interdisciplinares, como Educação, Políticas Sociais e Cognição e Linguagem, nenhum dos quais é específico para a área da Psicologia (Brasil, 2024). A necessidade de deslocamento torna essa situação ainda mais onerosa, pois as docentes precisariam dispor de tempo não apenas para viajar e assistir às aulas, mas também para se dedicar à especialização, muitas vezes sacrificando as brechas de tempo que possuem tanto para si mesmas quanto para seus familiares.

Portanto, a partir das narrativas apresentadas nesta seção, observa-se que a divisão sexual do trabalho, amplamente presente em diversas esferas sociais, também se perpetua no campo científico, refletindo-se nas desigualdades de gênero no Ensino Superior. As docentes entrevistadas, todas

trabalhadoras com múltiplos vínculos, passam por tensões na conciliação das diversas responsabilidades, impactando tanto nas produções científicas quanto nas ascensões profissionais, como a disponibilidade em realizar uma especialização strictu sensu. No caso das docentes mães, é indubitável como a maternidade, aliada à falta de políticas públicas adequadas e ao modelo tradicional de divisão do trabalho, interfere em suas trajetórias acadêmicas (Reis & Antunes, 2023). Nos discursos de Nísia e Celina, observa-se que a maternidade dificulta a progressão acadêmica, exigindo uma reestruturação dos planos e levando-as a repensarem suas escolhas.

Existência e resistência de mulheres em um espaço construído por homens e para homens

Como discutido na introdução deste trabalho, a construção sócio-histórica brasileira é marcada pela segregação de espaços, definidos por intermédio dos marcadores de gênero, raça e classe (Beauvoir, 1970; Davis, 2016; Louro, 2022). Nesse cenário, a participação das mulheres no campo acadêmico é permeada por diversas tensões. Os relatos das participantes da pesquisa indicam que as condições de existência nesse espaço estão intimamente ligadas à impossibilidade de falhar, à busca incessante por desempenho superior como estratégia de validação e ao constante enfrentamento da desvalorização do saber feminino. Além disso, destacam-se a sobrecarga gerada pela maternidade e pela atuação no mercado de trabalho remunerado, a necessidade de autoproteção emocional dentro do ambiente acadêmico, e o assédio, que aponta para a institucionalização do sexismo.

Em primeira análise, ao serem indagadas acerca da experiência com preconceitos de gênero no âmbito da docência em psicologia, algumas participantes afirmaram que não perceberam preconceitos por serem mulheres. Os trechos selecionados abaixo explicitam as narrativas:

O ambiente da psicologia, ele não é um ambiente que provoca isso. Pelo menos eu percebo isso. Seja ele com a gente como aluno, seja ele como a gente profissional, exercendo algum tipo de atividade. (...) Então, eu acho que por nossa profissão, a nossa ciência ser assim tão inundada por mulheres, a questão preconceituosa ela é muito... nossa, acho que muito, muito pontual, pontualíssima mesmo (Gravação de Rachel_25/09/2024_00:06:17)

Não, assim, prejudicada, não. Até porque eu não concorri com muitos homens. Não tinha muitos homens concorrendo. Talvez por isso que eu não me senti em desvantagem. (...) eu não senti dificuldade em conseguir o emprego. Por ser mulher. Também não senti dificuldade de entrar no

mestrado por ser mulher (Gravação de Patrícia_27/09/2024_00:05:51).

Cunha (2021) destaca que, embora o campo da Psicologia seja majoritariamente feminino, é fundamental compreender as especificidades que envolvem as mulheres que atuam nesse meio. A predominância de mulheres nesse campo, para além de um desejo, reflete também a inserção histórica das mulheres em atividades no âmbito público que envolvem cuidado e assistência ao outro, como nos campos da enfermagem, docência com crianças e, naturalmente, a própria Psicologia (Louro, 2022).

De fato, por se tratar de um campo com predominância do público feminino, do discurso de acolhimento e compromisso com as singularidades de cada indivíduo, o uso de falas estereotipadas e atitudes discriminatórias pode ser menos presente do que em outros campos, como nas áreas STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática), que, em sua maioria, têm uma representação masculina mais forte e onde o preconceito e a discriminação de gênero, muitas vezes, se tornam mais visíveis (Cunha, 2021).

Entretanto, nota-se que as tensões relacionadas à desigualdade de gênero aparecem de outras formas, como na impossibilidade de falhar, produtividade de excelência a todo tempo e a desvalorização do saber feminino.

(...) E a gente é muito cobrada, você é cobrada de todos os lados, você é mãe, você tem que ser a melhor mãe, você é muito profissional, você tem que fazer muito mais, né, para você ser reconhecida, isso é muito importante. É uma realidade que você não pode escorregar (Gravação de Carmen_24/09/2024_00:34:50).

Carmen é cirúrgica em seu apontamento e demonstra como mulheres são sempre vistas como seres prontos, impossibilitadas de sucumbir ao erro e que, supostamente, devem performar quase como uma personificação da Mulher-Maravilha. Mas, e quanto aos homens? São postos como eternos aprendizes, como “garotos”, e, toda vez que cometem um erro, por mais brutal que seja, lhe são dadas as concessões, as possibilidades de retomar e refazer, pois, afinal, ainda estão aprendendo, não é?

De mesmo modo, mulheres precisam apresentar-se sempre com o desempenho de excelência. É quase como um “prove porque merece estar aqui”, “mostre que sabe o que está fazendo; mas uma vez não basta, precisa ser todos os dias”. Tal desempenho está diretamente relacionado à sexuação do social e dos lugares legitimados para mulheres (Kergoat, 2009), que impõem a luta pelo

reconhecimento ao ocupar certos espaços e, para além, pela validação das especificidades do público feminino.

Para além do já exposto, ressalta-se que a desigualdade não aparece somente em aspectos visíveis, como também de formas veladas. Olga exemplifica o que percebe no cotidiano docente:

(...) Quando um professor, é homem, e entra em sala, já está ali posto uma certa autoridade daquela pessoa. Já está ali posto que é alguém que domina aquele saber e ponto. E eu acho que quando somos nós, mulheres, tem uma coisa que é, bom, então prova aí o que você sabe. Me diz aí para que que você está aqui mesmo. Vamos ver se você sabe disso que você está falando mesmo (Gravação de Olga_02/10/2024_00:11:17).

Para Silva (2023, p. 183), a ciência moderna constitui-se em um cenário no qual “(...) o corpo do homem estava para a intelectualidade, enquanto o corpo da mulher estava para a maternidade”. Assim, a percepção socialmente estabelecida é de que o saber é legítimo quando provém de um homem, enquanto a mulher, destinada ao cuidado do privado (Bourdieu, 2010), precisa estar constantemente sendo colocada à prova.

Ademais, surge novamente a sobrecarga materna e a atuação em múltiplas jornadas (trabalho, educação e cuidados com os filhos). A literatura indica que para não gerar transtornos na vida acadêmica, algumas mulheres optam por não ter filhos e, as tensões experienciadas pelas que possuem, envolvem, conforme exposto previamente, jornada mais cansativa devido ao acúmulo de funções e a não linearidade da trajetória, ou seja, docentes com filhos demoram mais tempo para progredirem na carreira (Protetti & Souza, 2023; Silva & Ribeiro, 2014). Apenas em um modelo masculino de carreira, a escolha entre ser mãe ou cientista se coloca (Silva & Ribeiro, 2014), como retratado pelo fragmento do relato de Bertha.

(...) Envolve pesquisa, você trabalha do jeito que a gente trabalha, é muito difícil conciliar com uma vida pessoal, com família, com maternidade. Muito difícil, muito difícil. Eu já... por isso que eu brinquei, eu falo: eu não consigo fazer isso mal com um namorado, imagina a mulher com filhos, família, pretende casar-se, né, maternidade... enfim. É porque, assim, o tempo livre que você tem, você usa para estudar, você usa para a pesquisa, dificilmente você usa para lazer. Então é uma vida onde você precisa gostar muito disso, de fazer isso. É uma vida que você vai abdicar de muita coisa, e você tem que escolher isso, escolher ser isso (Gravação de Bertha_25/09/2024_00:27:36).

Ademais, Silva e Ribeiro (2014) afirmam que, para continuar no meio acadêmico, as mulheres

tendem a se endurecer para permanecerem nele. Schiebinger (2001, p. 152) acrescenta ainda que “(...) o abandono dos atavios da ‘feminilidade’ não só é geralmente necessário para uma mulher ser levada a sério como cientista, mas é com frequência importante também para evitar atenção indesejável à sua sexualidade”. Nesse contexto, os atavios da feminilidade podem ser compreendidos como qualquer característica associada a uma postura mais “emocional”, que acaba gerando o distanciamento e o endurecimento como forma de autoproteção nesse ambiente. Ao recordar-se de uma docente de sua graduação, Nísia afirma:

(...) Eu via mulheres sobrecarregadas e que a parte pessoal tinha ruído. Todas as minhas professoras. (...) Todas as minhas professoras eram divorciadas. Todas. (...) Ela era pó, ela era uma pessoa, assim, que também era referência na família dela, mas ela trazia muitas dores. Foi quando eu tive a confirmação também. De que para ela estar onde ela estava, ela precisou renunciar a muita coisa do lado pessoal. E eu pensava assim, cara, que cruel. Porque, assim, por que a gente não pode? E aí, quando eu olhava, eu a tinha como inspiração, mas eu pensava assim, eu não posso ter o outro lado? E hoje eu vivo a mesma coisa. Eu preciso renunciar ao outro lado, equilibrar mil pratinhos para eu dar conta de um que não é o suficiente também. (...) Eu quero ser essa professora universitária que sabe o que está fazendo e que é dona de si. E que vive, que sonha e que planeja e que realiza. Mas eu não queria perder a outra parte. A parte do sonho, a parte do romance, a parte da...eu as sentia muitas vezes endurecidas. Eram mulheres muito endurecidas e eu não queria perder essa parte (Gravação de Nísia_26/09/2024_00:51:43).

Como ela mesma expressa, a figura de uma mulher bem-sucedida profissionalmente associa-se à renúncia do “outro lado” da vida, aquele que envolve os sonhos, a afetividade, o lazer, o romance. A observação de Nísia resgata o dilema que também foi descrito por Celina anteriormente: o que parece ser uma “sinuca de bico” para as mulheres.

Pressionadas a serem boas profissionais, boas esposas, boas mães, a garantir que “nada falte” em seus papéis, e a lidar com a cobrança de que, de tudo, devem dar conta. Esse paradoxo coloca as mulheres em uma posição onde o sucesso acadêmico ou profissional muitas vezes se dá à custa de sua saúde emocional e do equilíbrio nas outras áreas de suas vidas e, por fim, deixam os rastros da frustração ao se depararem com a impossibilidade, por vezes, de alcançar o horizonte desejado.

Acerca disso, a reflexão que fica é: por que não se pode ter o outro lado? Até quando, para sermos respeitadas, será necessário moldar-nos a uma

determinada persona, construída a partir da subjetivação das masculinidades, onde força, racionalidade e objetividade são vistas como as únicas qualidades legítimas? A imposição de uma identidade que nega a complexidade das mulheres, que não permite o exercício da vulnerabilidade, da sensibilidade ou da busca por um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, nos leva a questionar as estruturas que ainda reforçam esses estereótipos de gênero.

De forma análoga, uma denúncia de assédio na academia exemplifica os motivos pelos quais algumas mulheres evitam se posicionar, em certos contextos, de modo socialmente alocado na caixinha do “feminino”. Embora não tenha ocorrido no âmbito da Psicologia, a vítima conta que esta se deu durante uma tentativa de ingresso no mestrado em uma área da Engenharia, campo predominantemente masculino.

A denúncia de Bertha ilustra a vulnerabilidade das mulheres, que são objetificadas e desvalorizadas, especialmente em ambientes dominados por homens, como as áreas STEM. Em suas palavras,

Eu lembro que eu chorei. Aquele dia todo eu fiquei muito mal com aquilo, fiquei arrasada com aquilo. A sensação que eu tinha era de ter perdido o meu tempo durante aqueles seis meses, acreditando que eu estava ali mostrando o meu melhor, e, na verdade, eu estava ali como, vamos dizer, como mais uma das possíveis inúmeras garotas que passaram por alguma situação parecida com a minha. Algumas cederam, outras não. Saber que eu fui colocada à prova naquele sentido, assim... (Gravação de Bertha_25/09/2024_00:17:56).

Silva, Araújo e Andrade (2024) destacam que o assédio está intimamente ligado às relações de poder, sendo frequentemente direcionado de homens para mulheres. Esse comportamento envolve, entre outras coisas, insinuações, ameaças, intimidações, contatos físicos, chantagens e solicitações de natureza sexual, todas ocorrendo contra a vontade da mulher. As consequências do assédio são profundas e abrangem diversos aspectos da vida da vítima, incluindo sintomas psicológicos como ansiedade, insegurança, depressão, angústia, além de sintomas somáticos como insônia, distúrbios alimentares, tremores, entre outros. O impacto também se estende às relações de trabalho, comprometendo a dinâmica profissional e pessoal, como retratado pela trajetória de Bertha.

Círculos de sustentação

Ao nomear a categoria “Círculos de Sustentação”, pretendemos destacar, em meio às dificuldades e tensões previamente mencionadas, que a trajetória não é fácil, mas torna-se possível em decorrência das redes de apoio e da terceirização do trabalho doméstico. E, aqui, faz-se relevante destacar que as redes são formadas por amigos, parceiros, familiares e pelos colegas de trabalho.

Em unanimidade, as docentes destacaram, em diferentes pontos de suas entrevistas, o quanto lhes foi significativo ter uma rede de apoio sólida. Trazemos aqui alguns dos fragmentos que nos permitem exemplificar a afirmação:

E durante as horas das refeições, vai preparando e tudo. Ela prepara a comida de todo mundo e limpa a casa e lava a roupa. Ela faz, vamos dizer, a grande parte, ou talvez toda a parte de um serviço de casa. Que eu jamais daria conta (Gravação de Maria_15/10/2024_00:13:28).

Ao mesmo tempo, eu não queria renunciar à carreira, da minha profissão e eu tive um apoio absurdo do meu marido em relação a isso... Porque meu primeiro pensamento foi, quando minha filha nasceu foi, vou abandonar a docência, porque é um negócio que te prende e que você precisa dedicar muitas horas. A sala de aula é uma delícia e o tempo passa voando, mas o que você precisa fazer antes e depois de estar na sala de aula te consome muito. E meu primeiro pensamento foi: eu vou largar a docência. Ele falou: “Não, você não vai largar a docência. É o seu sonho, e você acabou de conseguir isso.” (Gravação de Nísia_26/09/2024_00:12:18)

Considerando os inúmeros obstáculos que essas mulheres enfrentam em sua trajetória acadêmica, tem-se as relações afetivas como postochave no desenvolvimento pleno, funcionando como rede de apoio e motivador para a manutenção de uma carreira tão exigente (Cunha, 2021). Souza e Carvalho (2023), acrescentam que a estruturação de rotinas alinhadas às tentativas de dar conta das sobrecargas conta, na maioria das vezes, com uma rede de apoio que viabiliza a conciliação das demandas acadêmicas, domésticas e familiares.

Quando essa rede é sólida e compreensiva, permite que as mulheres possam equilibrar as exigências do meio acadêmico com os cuidados domésticos e familiares, sem que o desgaste emocional e físico torne-se um obstáculo insuperável. Contudo, quando essa rede é insuficiente ou ausente, muitas mulheres se veem forçadas a escolher entre suas ambições profissionais e suas responsabilidades pessoais, situação ainda mais presente quando nos referimos às mulheres negras e de baixa renda (Silva, 2023). As narrativas das entrevistadas deixam claro

que, sem o suporte adequado, a jornada acadêmica seria ainda mais árdua.

Onde estão as mulheres negras?

O questionamento que esteve presente durante a coleta de dados foi: onde estão as mulheres negras? Ao analisarmos as entrevistas realizadas, constatamos que, das oito participantes, sete se autodeclararam brancas e uma, amarela. Esta constatação, por si só, já nos convida a refletir sobre as estruturas que garantem a exclusão de mulheres negras do campo acadêmico, em especial da docência no Ensino Superior. A questão da ausência ou invisibilidade da mulher negra nesse espaço não é uma coincidência, mas sim o reflexo de um processo histórico e social.

Gonzalez e Hasenbalg (2022) apontam que os negros e negras, historicamente, foram relegados a posições subalternas, com acesso restrito às atividades de maior prestígio e remuneração. Davis (2016, p. 25) pontua ainda que “(...) O enorme espaço que o trabalho ocupa hoje na vida das mulheres negras reproduz um padrão estabelecido durante os primeiros anos da escravidão”. Logo, a divisão sexual e racial do trabalho se concretiza quando negras ocupam as “sobras” do mercado, ou seja, as funções mais precarizadas, com salários baixos e pouco reconhecimento.

hooks (1995), ao tratar da questão da intelectualidade, argumenta que o racismo científico, em suas múltiplas manifestações ao longo da história, contribuiu para a exclusão das mulheres negras do trabalho intelectual. Nesse contexto, o racismo científico configurou a intelectualidade como um território quase exclusivamente masculino e branco, associando o saber à figura do homem branco e afastando a mulher negra da produção do conhecimento. Destarte, a docência no Ensino Superior, enquanto uma ocupação que oferece status intelectual, apresenta-se como um campo que, estruturalmente, não é considerado legítimo para os negros, especialmente para as mulheres negras.

Crisóstomo e Reigota (2010) acrescentam que para essas mulheres, a luta por pertencimento no mundo acadêmico envolve a constante necessidade de comprovar sua competência profissional, além de enfrentar o preconceito e a discriminação racial, que exigem esforços redobrados para conquistar o respeito e a valorização profissional.

Portanto, podemos nos questionar: Onde estão as mulheres negras nas instituições de ensino superior privado atuando como docentes dos cursos de Psicologia? A resposta é simples: elas não estão lá. Não foram entrevistadas porque suas trajetórias, de forma

estrutural e histórica, são barradas antes mesmo de alcançarem a possibilidade de existir nesses espaços.

Considerações finais

Concluimos que a reflexão sobre o espaço acadêmico, historicamente construído a partir de um modelo masculino e excludente, demonstra que as mulheres, para ocupar este espaço, não só precisam transitar entre múltiplos vínculos e papéis, mas, muitas vezes, precisam renunciar a sua própria individualidade, que é exercida nas brechas de tempo. O caminho percorrido por essas mulheres não é linear; é repleto de tensões, entre a imposição da excelência e a falta de tempo devido à precarização do trabalho, entre o projeto de carreira e as responsabilidades de ser mãe e trabalhadora.

Como apontam Souza e Carvalho (2023), a existência dessas mulheres na academia, longe de ser uma simples conquista, é também uma resistência. Resistência que se dá contra as estruturas profundamente arraigadas que estabelecem um sistema de trabalho que privilegia um modelo de produtividade e sucesso que não contempla as realidades diversas e complexas das trajetórias femininas. Cada fragmento das narrativas aqui apresentada é um testemunho da luta cotidiana, da sobrecarga que elas carregam e da tentativa de “dar conta de tudo” em um cenário que insiste em desconsiderar os limites humanos e a pluralidade das experiências.

Nesse sentido, a construção de um espaço equitativo, que valorize e compreenda a experiência feminina, não pode ser apenas um anseio acadêmico, mas uma necessidade ética e política. É curioso observar que em nenhum momento foi mencionado “apoio institucional” ou “políticas de incentivo”. E, o que ocorre é: as instituições querem a melhor profissional, com alto grau de especialização acadêmica, mas exigem que façam tudo por si mesmas.

Evidenciamos também que a inexistência de programas de pós-graduação stricto sensu próximos ao município de Itaperuna, específicos em Psicologia, representa um obstáculo significativo. Afinal, como mulheres que já possuem seus vínculos empregatícios estabelecidos na região, que possuem crianças pequenas, despençarão do município para ir para grandes centros realizar a especialização? Inclusive, sem garantia nenhuma de que obterá sucesso na carreira acadêmica ou de que será capaz de sustentar a si e aos seus após o término do programa. É investir em um projeto na planta e em uma carreira que, convenhamos, é desvalorizada ao máximo em território brasileiro, assim como o trabalho doméstico.

Para além do já exposto, denunciamos aqui a exclusão de mulheres negras no meio acadêmico, que demanda ações afirmativas e políticas institucionais voltadas para a promoção da equidade. Suas narrativas não constituíram parte do corpus textual deste trabalho porque não há professoras negras em psicologia atuantes nas instituições de ensino superior privado do município de Itaperuna. Afinal, carreira acadêmica é lugar legitimado para quem?

Em última instância, as narrativas dessas mulheres nos convidam a repensar o significado do trabalho acadêmico e da vida profissional, desafiando-nos a alimentar a construção de uma lógica na qual a conciliação entre a vida pessoal e profissional não seja um fardo, mas um reconhecimento do que é mais essencial e humano em todas as nossas trajetórias.

Referências

- Almeida, D. A., Almeida, S. P. N. C., & Amorim, M. M. T. (2022). Gênero, discurso e docência em matemática no ensino superior: um olhar para o norte de Minas Gerais. *Bolema: Boletim de Educação Matemática*, 36(73), 923–943. <https://www.scielo.br/j/bolema/a/L4KZshJFVM3KMFpm8sD3p9F/?lang=pt>
- Almeida, J. S. de, & Soares, M. (2012). Mudaram os tempos; mudaram as mulheres? Memórias de professoras do ensino superior. Avaliação: *Revista da Avaliação da Educação Superior*, 17(2), 557–580. <https://www.scielo.br/j/aval/a/hj3CzqyyNbfZYBHxkb8wCBt/>
- 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(1), 1–8. <https://www.scielo.br/j/ptp/a/qj5Wmt3hmXK77qy4qkMPqMN/>
- Beauvoir, S. (1967). *O segundo sexo: A experiência vivida* (2ª ed.). Difusão Europeia do Livro.
- Beauvoir, S. (1970). *O segundo sexo: Mitos e fatos* (4ª ed.). Difusão Europeia do Livro.
- Bourdieu, P. (2010). *A dominação masculina* (9ª ed.). Bertrand Brasil.
- Brasil. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). (2022). *Censo da educação superior 2022: notas estatísticas*. INEP. <https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/acervo-linha-editorial/publicacoes-institucionais/estatisticas-e->

- indicadores-educacionais/censo-da-educacao-superior-2022-notas-estatisticas
- Brasil. Ministério da Educação. (n.d.). Plataforma Sucupira. <https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/index.xhtml>
- Calmon, L. S., Corrêa, M. S., Reznik, G., Sandim, M., Menéndez Delmestre, K., & Ferreira, S. (2021). Maternidade e universidade: a experiência de um projeto de extensão focado no acesso, permanência e progressão de mulheres-mães. *Expressa Extensão*, 27(1), 108–117. <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/expressaextensao/article/view/21773>
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. (2021, 7 de abril). CNPq anuncia inclusão do campo licença-maternidade no Currículo Lattes. <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/cnpq-em-acao/cnpq-anuncia-inclusao-do-campo-licenca-maternidade-no-curriculo-lattes>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Crisóstomo, M. A. dos S., & Reigota, M. A. dos S. (2010). Professoras universitárias negras: trajetórias e narrativas. Avaliação: *Revista da Avaliação da Educação Superior*, 15(2), 93–106. <https://www.scielo.br/j/aval/a/BRYgsrdBrJJdGfRrX4MhJN/>
- Cunha, R. D. T. (2021). *Ciência e gênero: o cotidiano de mulheres pesquisadoras em psicologia* (Tese de doutorado). Universidade Federal do Rio Grande do Norte. https://oasisbr.ibict.br/vufind/Record/UFRN_91cad4314dd30c09e60f3b272a82159a
- Davis, A. (2016). *Mulheres, raça e classe*. Boitempo.
- Ernaux, A. (2023). Vingar minha raça: Conferência do Nobel. In A. Ernaux, *A escrita como faca e outros textos* (pp. 11–23). Editora Fósforo.
- Federici, S. (2021). *O patriarcado do salário*. Boitempo.
- 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 Katálysis*, 25(2), 303–315. <https://www.scielo.br/j/rk/a/LvwKpGwBpzfTFtZkS3MygsL/>
- Gemelli, C., & Closs, L. (2023). Precarização do trabalho docente de ensino superior em IES privadas brasileiras. *Brazilian Business Review*, 20(3), 339–361. <https://www.scielo.br/j/bbr/a/nHnLcBRRc6Q9pvzYtWj9fQH/?lang=pt>
- Gil, A. C. (2023). *Como elaborar projetos de pesquisa* (7ª ed.). Atlas.
- Gonzalez, L. (2020). *Por um feminismo afro-latino-americano*. Zahar.
- Gonzalez, L., & Hasenbalg, C. (2022). *Lugar de negro*. Zahar.
- hooks, b. (1995). Intelectuais negras. *Revista Estudos Feministas*, 3(2), 464–476. <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/10/16465-50747-1-PB.pdf>
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *Dicionário Crítico do Feminismo*, 34(1), 67–75. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4295660/mod_resource/content/1/KERGOAT%2C%20Dani%2C%A8le.%20Rela%2C%A7%2C%B5es%20sociais%20de%20sexo.pdf
- Louro, G. L. (2022). Mulheres na sala de aula. In M. del Priore & C. B. Pinsky (Orgs.), *História das mulheres no Brasil* (10ª ed., pp. 443–481). Contexto.
- Minayo, M. C. de S. (Org.). (2009). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade* (28ª ed.). Vozes.
- Moraes, R. (2003). Uma tempestade de luz: a compreensão possibilitada pela análise textual discursiva. *Ciência e Educação*, 9(2), 191–211. <https://www.scielo.br/j/ciedu/a/SJKF5m97DHykhL5pM5tXzjd/?format=pdf>
- Moraes, R., & Galianzi, M. do C. (2020). *Análise textual discursiva* (3ª ed.). Editora Unijuí.
- Nascimento, L. S., & Steinbruch, F. K. (2019). “The interviews were transcribed”, but how? Reflections on management research. *RAUSP Management Journal*, 54(4), 413–429. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/rausp-05-2019-0092/full/html>
- Oliveira, A. L. (2023). Maternidade e docência: mulheres, sobrecarga de trabalho e lutas por equidade. In J. C. Suzuki, R. de C. M. L. de Castro, & A. G. Soares (Orgs.), *Mães cientistas: perspectivas e desafios na academia* (pp. 307–330). FFLCH/USP.

- Portuguezis, D. (2023). A maternidade solo e seu lugar na academia: uma construção atrelada à resistência. In J. C. Suzuki, R. de C. M. L. de Castro, & A. G. Soares (Orgs.), *Mães cientistas: perspectivas e desafios na academia* (pp. 307–330). FFLCH/USP.
- Protetti, F. H., & Souza, A. N. (2023). Na universidade brasileira, maternidade rima com produtividade? In J. C. Suzuki, R. de C. M. L. de Castro, & A. G. Soares (Orgs.), *Mães cientistas: perspectivas e desafios na academia* (pp. 307–330). FFLCH/USP.
- Rago, M. (2022). Trabalho feminino e sexualidade. In M. del. Priore & C. B. Pinsky (Orgs.), *História das mulheres no Brasil* (10ª ed., pp. 607–639). Contexto.
- Reis, M., & Antunes, A. C. de B. (2023). Entre o trabalho e a formação: ensaio sobre a penalização da maternidade como categoria de análise para as desigualdades de gênero de estudantes na pós-graduação. In J. C. Suzuki, R. de C. M. L. de Castro, & A. G. Soares (Orgs.), *Mães cientistas: perspectivas e desafios na academia* (pp. 307–330). FFLCH/USP.
- Richardson, R. J. (2017). *Pesquisa social: métodos e técnicas* (4ª ed.). Atlas.
- Rosa, V. D., & Vieira, M. M. M. (2023). Mercantilização e precarização do trabalho docente no ensino superior privado. *Revista Thema*, 22(1), 212–230. <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/2233/2239>
- Schienbinger, L. (2001). *O feminismo mudou a ciência?* EDUSC.
- Silva, F. F. da, & Ribeiro, P. R. C. (2014). Trajetórias de mulheres na ciência. *Ciência & Educação (Bauru)*, 20(2), 449–466. <https://www.scielo.br/j/ciedu/a/wNkT5PBqydG95V9f4dJH4kN/>
- Silva, J. M. S. (2023). Mães negras e a carreira científica: a pós-graduação como espaço de formação e disputas. In J. C. Suzuki, R. de C. M. L. de Castro, & A. G. Soares (Orgs.), *Mães cientistas: perspectivas e desafios na academia* (pp. 307–330). FFLCH/USP.
- Silva, S. M. P. da, Araújo, A. C. G. D. de, & Andrade, C. B. (2024). “Isso custou a minha saúde”: o assédio sexual no ensino superior a partir da análise da página #meuprofessorabusador. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 28, 1–18. <https://www.scielo.org/article/icse/2024.v28/e240182/>
- Souza, A. C. P., & Carvalho, A. G. L. S. (2023). Mulheres na academia: vicissitudes do cenário pandêmico. In J. C. Suzuki, R. de C. M. L. de Castro, & A. G. Soares (Orgs.), *Mães cientistas: perspectivas e desafios na academia* (pp. 307–330). FFLCH/USP.
- Staniscuaski, F., Zandonà, E., Reichert, F., Soletti, R. C., de Oliveira, L., Ricachenevsky, F. K., Tamajusuku, A. S. K., Kmetzsch, L., Schwartz, I. V. D., Werneck, F. P., Ludwig, Z. M. C., Lima, E. F., Infanger, C., Neumann, A., Brandão, A., Wiggers, G. A., Seixas, A., & Mello-Carpes, P. B. (2021). Maternity in the Brazilian CV Lattes: when will it become a reality? *Anais da Academia Brasileira de Ciências*, 93, e20201370. <https://doi.org/10.1590/0001-3765202120201370>