

ELAS E A CIÊNCIA: PERFIL DAS PROFESSORAS DO STRICTO SENSU EM ADMINISTRAÇÃO EM SANTA CATARINA

Resumo

No meio universitário entende-se a existência de um padrão de neutralidade e de igualdade no relacionamento e na carreira de mulheres e homens. Por isso, possivelmente, os estudos sobre desigualdade de gênero sejam realizados em menor número com docentes nestas instituições. Sob o intuito de conhecer as dinâmicas vivenciais das professoras dos Programas *stricto sensu* em Administração, elaborou-se o presente estudo tendo como objetivo a construção de um perfil das professoras e pesquisadoras dos PPGAs do Estado de Santa Catarina. Foram aplicados questionários eletrônicos com perguntas abertas e fechadas para as professoras do quadro permanente dos PPGAs. A partir das respostas foi possível traçar o perfil das professoras e pesquisadoras na área da Administração em SC. Pode-se considerar que a trajetória profissional das professoras foi construída com base em abdições e amparo de uma rede de apoio que permitiu a dedicação aos estudos e ao trabalho. A capacidade de avanço na carreira, para as mulheres, pode ser prejudicada em virtude de interrupções que ela pode sofrer em virtude da maternidade, por exemplo. Período este que pode afastar a mulher do ambiente de pesquisa por alguns meses ou anos e interromper um ciclo de estudos, publicações, participação em eventos e projetos.

Palavras-chave: *Stricto sensu*. Administração. Professoras.

1 INTRODUÇÃO

A justificativa desta pesquisa se dá na proposição da busca por um aprofundamento da compreensão das dinâmicas vivenciais das professoras do quadro docente dos Programas *stricto sensu* em Administração. Neste sentido objetiva-se o preenchimento de uma lacuna teórica existente no âmbito dos estudos, no sentido de contribuir com a análise e interpretação das percepções deste público que se pretende investigar.

De maneira geral percebeu-se nas bases de dados analisadas uma expressiva contribuição de estudos realizados na área de interesse deste artigo. Verificou-se que os estudos que englobam conceitos sobre Representações Sociais, produtivismo e gênero no âmbito da Educação permeiam, em sua maioria, o universo de docentes e discentes dos três níveis do Ensino Básico. Quando da realização de estudos no Ensino Superior, este se direciona para docentes e discentes das licenciaturas, tendo um número reduzido de estudos interessados em compreender o universo dos docentes de Pós-Graduação, especificamente no *stricto sensu*. Mais restritos ainda são os estudos cujo foco de análise são os docentes das áreas de gestão.

A análise dos relatórios do Sistema Nacional de Pós-Graduação do ano de 2017 permitiu uma visualização do total de programas de Pós-Graduação *stricto sensu* na área de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo existentes no Brasil. As informações deste relatório são fruto do relato realizado pelos Programas de Pós- Graduação (PPG) na Plataforma Sucupira até o final do ano de 2016.

Nestes termos tem-se que existem 182 PPG na área em todo o território nacional. Destes, “60 são mestrados e doutorados integrados; 2 doutorados isolados; 45 com somente mestrados acadêmicos; 73 mestrados profissionais e dois mestrados profissionais em redes” (CAPES, 2017, p. 01). Na análise individual dos PPG tem-se que 129 são PPG em Administração, 16 PPG são em Administração Pública, 26 PPG são em Ciências Contábeis e 11 PPG são em Turismo.

Nos três estados da região Sul (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul), estão registradas na Capes 27 Instituições de Ensino Superior oferecendo 47 Programas de Pós- Graduação *Stricto Sensu* na área de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo. Destes, 29 são PPG em Administração.

No Estado de Santa Catarina, região de estudo deste artigo, estão cadastradas 7 Instituições de Ensino Superior que oferecem à sociedade 13 Programas de Pós- Graduação, sendo 10 deles em Administração.

O processo de avaliação dos cursos de Pós-Graduação é realizado pela Capes e a sua conversão em notas estão na escala de 2 a 7, sendo a nota 3 a mínima exigida para a sua manutenção e a nota 7 indicativa de um programa de excelência. As notas levam em consideração um rol de quesitos de avaliação, tais como “proposta do curso, corpo docente, corpo discente, teses e dissertações/trabalhos de conclusão, produção intelectual e inserção social” (CAPES, 2017, p. 07). Os quesitos de avaliação para o triênio de 2013-2016 utilizaram a mesma escala de pontuação que o triênio 2010-2012, para os programas acadêmicos e profissionais.

Para Gauche (2014, p. 16) “mensurar a eficiência tornou-se necessidade e, portanto, se buscam indicadores que expressem a performance real”. Estes indicadores na perspectiva da Pós-Graduação são representados especialmente pela produtividade docente avaliada por meio da quantidade de publicações, sua visibilidade e impacto, pelo número de projetos de pesquisa aprovados, número de orientações de teses e dissertações, pelos prêmios de produtividade...

“A produtividade nas instituições de ensino superior, além de ser um indicador de desempenho, pode e deve ser levada em conta para aferir desigualdades e inequidades de gênero na acadêmica” (GAUCHE, 2014, p. 15). As instituições de ensino superior caracterizam-se tradicionalmente pela promoção do desenvolvimento socioeconômico das regiões onde estão inseridas e também por considerarem critérios de mérito e capacidade para a admissão e promoção de seus docentes. Sendo assim podem ser considerados ambientes favoráveis à igualdade de gênero.

Uma análise do quadro docente dos PPG do Estado de Santa Catarina permite a constatação de que existe uma disparidade percentual considerável na representatividade de mulheres e homens docentes nos cursos de Administração. Atualmente são sete instituições de ensino superior que possuem Programas de Mestrado e Doutorado em Administração no estado: Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), Universidade Comunitária Regional de Chapecó (UNOCHAPECÓ), Universidade Regional de Blumenau (FURB), e Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI). Juntas as instituições de ensino empregam 137 docentes nos programas *stricto sensu* em Administração, sendo destes 43 do gênero feminino e 94 do gênero masculino.

Entende-se estas diferenças de gênero no âmbito dos PPG como resultado de diferentes fatores, tais como oportunidade e incentivo para a capacitação, aspectos geográficos, históricos e culturais que exercem influências nas escolhas dos hoje docentes dos programas. Os números ora analisados são reflexos de um processo histórico que se mostra significativo para a compreensão da realidade da Pós-Graduação em Administração no Estado de Santa Catarina.

A compreensão destas diferentes realidades e trajetórias profissionais, bem como as representações sociais que permeiam o (in)consciente dos docentes responsáveis por formar os professores de todos os níveis de educação formal na área de Administração instigou a elaboração desta proposta de estudo.

Desta forma, como parte de um estudo maior, o presente artigo objetivou conhecer o perfil das professoras e pesquisadoras dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Administração do Estado de Santa Catarina. Na sequência, esta pesquisa realizará entrevistas com as professoras a fim de compreender a trajetória profissional e a sua percepção do ambiente acadêmico.

2 PRODUTIVIDADE E GÊNERO: DESAFIOS PARA O *STRICTO SENSU*

Entende-se o espaço da Universidade como um ambiente igualitário para o desenvolvimento de mulheres e homens, uma vez que possui critérios de ascensão baseados na meritocracia. No âmbito do *stricto sensu* esta isonomia deve ser entendida como exemplar por se tratar do nível máximo da formação acadêmica, onde são titulados os profissionais que poderão atuar em todos os níveis da educação das instituições de ensino e também nos diferentes ramos de organizações existentes na sociedade.

Brass (1985), Benbow e Arjmad (1990) consideram a existência de distinções na carreira de docentes mulheres e homens nas universidades. Para eles, apesar da existência de padrões de avaliação para progressão na carreira, os critérios avaliados ainda fomentam a desigualdade. No entanto, a percepção da desigualdade por parte das pesquisadoras e dos pesquisadores no contexto da carreira científica pode ser um aspecto que dificulte as iniciativas para a promoção de mudanças. Benbow e Arjmad (1990) e Gauche Farber, Silveira e Godoi (2011) verificaram em seus estudos que tanto mulheres

quanto homens não percebem distinção ou desvantagem no desenvolvimento de suas atividades. Para eles, ambos os gêneros possuem as mesmas “condições de atuação”. No entanto, essas “condições de atuação” são percebidas, segundo o paradigma disjuntor-redutor como condições mentais desvinculadas (disjuntas) das condições corporais, biológicas. Esta percepção também separa a razão das emoções e é a base da concepção de inteligência como QI (quociente de inteligência), que foi superada por Howard Gardner (1994) por meio de sua tese sobre “Inteligência múltiplas”.

No entanto alguns autores consideram importante realizar uma análise longitudinal dos indicadores de produtividade na academia. Atentar para a quantidade e a qualidade das publicações dos docentes pode ser uma estratégia que demonstre com maior fidedignidade a trajetória dos docentes, especialmente no *stricto sensu* (COLE; COLE, 1973; LONG, 1992; XIE; SHAUMAN, 1998; PRPIC, 2002; FOX, 2005; SONNERT, 2007).

Foram encontrados estudos que analisam aspectos de produtividade e gênero nas instituições de ensino superior, considerando serem as mulheres mais produtivas em termos quantitativos (número de publicações) e qualitativos (impacto) (SANDSTROM; HALLSTEN, 2004; PALOMA, 2004). Turner (1964) e Blackburn e Fulton (1975) constataram que as mulheres dedicam-se à produção de livros, ao passo que os homens publicam mais artigos. Nock (2001) justifica este resultado quando considera as publicações em revistas serem de abordagem mais quantitativa ao passo que os estudos realizados pelas mulheres possuem um viés mais qualitativo.

A rede de contatos e a visibilidade também podem impactar nos resultados de produtividade das pesquisadoras. Nakhaie (2002) percebe que os homens iniciam na carreira acadêmica mais cedo que as mulheres, ao passo que as pesquisadoras ingressam neste meio (muitas das vezes) quando já possuem família e filhos. A formação e a manutenção de redes de contato concomitantemente às demandas da educação de um filho podem direcionar o desenvolvimento de estudos e publicações em revistas de menor impacto e representatividade (LEAHEY, 2007).

No entanto Cole (1979), Cole e Zuckerman (1987), Lie (1990), Davis e Astin (1990), Grant e Ward (1991), e Leahey (2006), não consideram que a família e os filhos interfiram na produtividade das mulheres. Em seus estudos constataram que as mulheres solteiras e sem filhos possuem um menor número de publicações que as mulheres casadas e com filhos. Aspecto contestado por Bailyn (1993) por entender a necessidade da utilização de modelos multivariados na realização de tais estudos.

Kyvik e Teigen (1996) e Kyvik (1990) trazem à discussão outro aspecto significativo para a compreensão das questões de gênero na universidade. O entendimento de que as mulheres são responsáveis pela família e pelos filhos e que esta demanda impacta no desenvolvimento de uma carreira científica é uma construção social. Para os autores esta incompatibilidade pode ser diferente de país para país e está atrelada ao contexto sociocultural que determina os papéis e a responsabilidade da mulher no contexto familiar.

Neste cenário Sonnert e Holton (1995) e Grant *et al.* (2000) concordam ao afirmar que existe sim dificuldade em conciliar a vida pública e a vida privada, mantendo uma constância no nível de publicações quando se tem filhos. Destacam que este impacto também é diferenciado e depende do tipo de casamento que o pesquisador mantém (se o cônjuge está no meio científico ou não) e pela composição familiar, impactada pela idade dos filhos, especialmente quando estão em idade escolar (FOX, 2005). Para Gauche Farber, Silveira e Godoi (2011), Gauche Farber, Verdinelli e Ramezanalí (2012), Gauche (2014), a análise do impacto na produtividade feminina também deve levar em consideração a idade dos filhos. Pesquisadoras com filhos menores de 10 anos produzem menos que seus pares homens, ao passo que pesquisadoras com filhos maiores de 10 anos produzem tanto quanto seus pares homens na mesma condição familiar e acadêmica (KYVIK; TEIGEN, 1996).

“A própria questão biológica também impacta. Devido ao fato biológico de elas serem as mães, de terem mudanças físicas associadas à gravidez e à amamentação, torna mais difícil o processo de manter uma carreira com uma boa produção em toda sua extensão” (GAUCHE, 2014, p. 74). Grant *et al.* (2000) entende que as instituições *família e ciência* são dotadas de características subjetivas, tais como egoísmo e ganância, que exigem dedicação plena do indivíduo e que são aceitas como predominantes na cultura de tais instituições. A participação em conferências e seminários pode prejudicar o pesquisador que possuir filhos (COSER, 1974; CHAKRAVARTY, 1986; CHALA, 2017).

Em estudos realizados na sua formação superior (mestrado e doutorado), a pesquisadora Susana Gauche Farber dedicou-se a compreender como se dá a igualdade de gênero em um ambiente com alta exigência de produtividade em curto espaço de tempo. O seu campo de pesquisa foram os programas de

stricto sensu em Administração na região Sul do Brasil.

Percebeu que o fenômeno “trabalho-família” é objeto de estudo de muitos pesquisadores e está longe de apresentar um consenso em sua compreensão. No âmbito das universidades, especialmente no *stricto sensu*, esta dicotomia demanda uma maior dedicação por incluir o fator produtividade no rol de exigências para a manutenção dos profissionais no programa.

Para ela, as constantes exigências da sociedade do conhecimento impactam consideravelmente a rotina dos indivíduos que se dedicam a esta seara. A obra epistemológica de Edgar Morin desde a década de 1970 tem evidenciado que vivemos não apenas numa sociedade do conhecimento, mas numa época de conhecimentos compartimentados, fragmentados, que mal se comunicam (MORIN, 2007). A sociedade moderna cobra do indivíduo a sua estabilidade e consolidação na carreira, que passa a ser uma meta a se alcançar e, nesse contexto, a maternidade ou paternidade se mostra como um obstáculo (TUBERT, 2001). Sendo assim, desencadeia-se um processo de tensão e conflito (RICH, 1976) que pode ser resolvido de três formas: o modo clássico, de buscar o equilíbrio entre as demandas do trabalho e da família; o adiamento temporário da maternidade; e a decisão definitiva de não ter filhos (RAMOS, 2007).

Estas três formas de resolução do conflito são observadas no ambiente universitário, sendo a minoria optante por conciliar as duas dimensões (trabalho-família). Em seu estudo existem as pesquisadoras que consideram a ciência e a maternidade irreconciliáveis e também aquelas que optam por postergar o projeto de dedicar-se à maternidade (RAMOS, 2007).

Izquierdo (2004) percebeu que a paternidade não gera tantos conflitos com os homens pesquisadores como causa com as mulheres neste mesmo ambiente de trabalho. Para eles a dimensão trabalho-família é compatível e não exige renúncias, entendendo que cabe à mulher a tarefa de socializar e acompanhar os filhos e filhas. No entanto um pensamento patriarcal ainda predomina no inconsciente da sociedade e das próprias mulheres, onde a dedicação à carreira é entendida como própria de uma “mãe sem amor aos filhos” e o abandono da carreira para a dedicação à família a “rotula” como voltada para a “boa vida”, em sentido pejorativo (BURIN, 2004).

Na visão de Lagarde (1999) a escolha de uma única dimensão (trabalho ou família) para dedicar sua vida é um entendimento ultrapassado. Os valores da mulher moderna e da tradicional não precisam entrar em conflito quando se vislumbra a possibilidade de conciliar os dois projetos de vida: uma carreira e a maternidade. Para a autora os dois projetos devem na verdade ser um só. E talvez seja esta a visão dos homens: não separar os papéis de ser um bom profissional e pai.

Uma rede de apoio que transmita confiança também é fundamental na tomada de decisão pela carreira a ser seguida. Colegas, professores e pais podem atuar como referências a seguir além de auxiliar em situações de fragilidade e dificuldade. Xie e Shauman (1998) também apontam a adequação de gênero na escolha da profissão como grande influenciador na escolha da carreira. Nestes casos, a decisão leva em consideração, mesmo que de forma inconsciente, as expectativas da sociedade quanto à profissão feminina e masculina.

Susana Gauche (2014, p. 192) no final do seu estudo considera que uma mudança nos padrões vem desenvolvendo-se no decorrer dos anos. As mulheres assumem o protagonismo das suas decisões quando escolhem ser somente filhas, mulheres, mães, profissionais ou conjugar todos estes papéis ao mesmo tempo. Não ignora as dificuldades em conciliar as demandas da sua vida pública e privada, mas considera que as condições de acesso e escolhas não impõem mais tantas barreiras e restrições. “O papel de vítimas não pertence mais à maioria das mulheres, mas sim, o protagonismo, a mulher por si só”. Esta mudança de atitude, sinalizada pela autora, deve-se não a uma mudança da sociedade, mas à luta diária e constante das mulheres que batalham pela realização de seus sonhos e suas escolhas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para atingir o objetivo de construir o perfil das professoras e pesquisadoras dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Administração do Estado de Santa Catarina, foi desenvolvido um estudo de cunho predominantemente qualitativo. Esta abordagem indica que aspectos quantitativos puderam ser considerados para completar ou explicar os dados qualitativos (TRIVIÑOS, 1987).

Pedro Demo (2001) desenvolve seus argumentos no sentido de promover e enaltecer os métodos de pesquisa qualitativa, enfatizando as singularidades que esta abordagem possui. Destaca a equivocada

ideia da objetivação e neutralidade na interpretação dos dados mencionando o fato de que nenhuma interpretação e redação é isenta de qualquer influência. No método qualitativo os participantes estão constantemente avaliando e sendo avaliados. No mesmo sentido ressalta que a própria redação das observações reflete julgamentos e modelos mentais de quem as descreve.

A construção do perfil de pesquisadora das docentes nos programas de Mestrado e Doutorado em Administração em Santa Catarina, primeiro objetivo específico, foi realizado por meio da aplicação de um questionário virtual às docentes do quadro permanente vinculadas aos PPGA no Estado de Santa Catarina. Os e-mails das professoras foram disponibilizados pelas Coordenações dos Programas, atendendo à solicitação feita por esta pesquisadora.

Para este estudo foi utilizado um questionário eletrônico elaborado tendo como plano norteador os objetivos propostos. Em um primeiro momento foram definidas temáticas que seriam abordadas, tais como perfil geral, carreira acadêmica, carreira profissional, percepções sobre gênero e produtividade na academia. Estes temas gerais foram detalhados no processo de construção das perguntas formando blocos temáticos.

O primeiro contato com as docentes foi realizado por meio do envio de um e-mail individualizado nos dias 17-09-2018 e 30-09-2018. Foram enviados 42 e-mails. Esta estratégia rendeu 14 questionários respondidos. Uma segunda forma de abordagem foi por meio da mobilização das coordenações de curso para a sensibilização das docentes para a participação na pesquisa. Esta estratégia foi adotada em 03-10-2018 e nos rendeu mais um questionário respondido. Uma última estratégia de mobilização foi o envio de e-mail coletivo encaminhando o link do questionário. Os envios aconteceram nas datas de 08-10-2018, 16-10-2018, 30-10-2018 e 15-11-2018, o que resultou em mais 9 respostas ao questionário. Em novembro foi finalizada a coleta de dados por meio de questionário com um total de 24 respondentes.

Cabe ressaltar que foram registradas as respostas de 5 professoras confirmando o recebimento do e-mail de convite para participar da pesquisa por meio do preenchimento do questionário, mas justificando a incapacidade de responder. A maioria argumentou não dispor de tempo para participar em virtude das atribuições profissionais, e uma alegou não estar emocionalmente disposta a rememorar sua trajetória naquele momento de sua vida. Desta forma, considera-se a participação de 29 professoras no presente estudo sendo 24 participantes efetivas, 5 negativas de participação e 13 isenções (as docentes não se manifestaram após o envio dos e-mails).

4 INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

O questionário disponibilizado para as professoras foi elaborado em três blocos de perguntas que foram agrupadas por áreas específicas que permitiriam a interpretação atentando para os objetivos do estudo. Os primeiros questionamentos permitiram uma compreensão inicial acerca do perfil das professoras que estão atuando junto aos discentes de *stricto sensu* e como se orquestrou a dinâmica de conciliação das demandas entre a família e a carreira. Os blocos seguintes buscavam proporcionar à pesquisadora um panorama inicial sobre a percepção das docentes sobre temas relacionados à produtividade científica e sobre a igualdade de gênero no ambiente acadêmico.

Ressalta-se que o questionário foi construído em sua maioria com perguntas fechadas e de múltipla escolha. Ao final de cada bloco foi disponibilizado um espaço para comentários nos quais as professoras puderam descrever *insights* ou alguma situação que fora rememorada a partir das questões anteriores. Por haver predomínio de questões fechadas sobre as abertas, na aplicação do questionário, cabe reconhecer neste recurso de pesquisa um pressuposto epistemológico objetivista, que fragiliza a idéia de metodologia qualitativa (em um sentido fenomenológico), que pressupõe o predomínio de significados sobre dados e fatos. Portanto, entende-se que foi usada, para efeitos deste artigo, uma metodologia semiquantitativa.

4.1 PERFIL DAS PROFESSORAS DOS PPG EM ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DE SANTA CATARINA

Inicialmente buscou-se compreender como se deu o processo de identificação das professoras com a carreira profissional que decidiram abraçar. A dedicação aos estudos e o compartilhamento dos

seus saberes e conhecimentos, que culminou com a atuação em programas de formação de profissionais e docentes nos últimos níveis da formação acadêmica formal, foi despertada por experiências na infância.

A maioria das professoras (10 respostas) relatou que a família atuou como influenciadora para a escolha profissional. Estar inserida em uma família na qual ao menos um dos membros exercia a docência foi predominante para quatro respondentes. Destas, duas professoras reforçaram a figura da mãe como referência.

A figura paterna foi mencionada por três docentes como incentivadoras para a dedicação ao estudo. Uma delas relatou que o pai valorizava e prezava o desenvolvimento intelectual; para outra, a memória presente foi a do pai auxiliando-a com os estudos, enfatizando a paciência que ele tinha para esta atividade.

O “ensinar” como atividade lúdica foi mencionada por sete professoras. Para elas a docência se revelava no “brincar de escolinha” com bonecas e amigos, nos momentos de auxiliar colegas e irmãos com os conteúdos da escola ou mesmo ensinando pessoas próximas à família a ler e escrever. A expressão “sempre gostei de estudar” foi identificada nos relatos de seis professoras.

Duas professoras perceberam na dedicação ao ensino uma possibilidade de melhoria de vida. Viam nos profissionais comprometidos com a educação a possibilidade de se tornar uma pessoa bem sucedida. A respondente Q04 relata que a vida no interior era muito dura e cercada de dificuldades. Em seu imaginário existiam muitos sonhos, porém sempre teve poucas oportunidades.

Para uma professora foi importante a influência de uma profissional da contabilidade. Esta referência de profissional a levou a escolher o curso de Ciências Contábeis e, posteriormente, outras influências a fizeram seguir a carreira docente.

E para outra professora (Q21) uma vivência do Ensino Fundamental foi importante para escolha profissional. Para ela, “a formação em Administração se deu muito em função de desafios pessoais, como a oratória e liderança”.

Na 5º série fui convidada pela professora de geografia para apresentar um seminário que eu havia apresentado para minha turma para a turma do período vespertino. Ela considerou que eu havia feito uma excelente apresentação e merecia compartilhar com demais colegas (Q21).

As professoras foram convidadas a refletir e relatar aspectos que foram importantes para a formação acadêmica em nível de Graduação. Foi unânime a menção aos professores, a suas vivências, a seus ensinamentos e à forma de ensinar como diferenciais e influenciadores no período da graduação.

Para algumas, ter iniciado outros cursos de graduação permitiu ter uma visão mais clara acerca da área posteriormente escolhida. A vivência em intercâmbios também se mostrou uma importante experiência no período da Graduação, bem como o envolvimento na Empresa Junior que estava vinculada ao Curso.

A mesma reflexão foi proposta para a formação acadêmica em nível de Mestrado e Doutorado. No Mestrado as principais referências continuaram sendo os professores, tanto aqueles da graduação que as incentivaram a seguir a formação docente, como também os professores dos programas que estavam cursando e seus orientadores.

Outros aspectos importantes que foram mencionados pelas professoras como importantes para a formação em nível de Mestrado foram as participações em eventos; inserção em grupos de estudo e pesquisa; a dedicação às atividades de bolsista de pesquisa; os intercâmbios com Instituições de Ensino e Programas de Pós-Graduação no exterior; o convívio e troca de experiências com colegas de turma e o apoio do marido.

Em nível de Doutorado também foram unânimes os relatos de influência e incentivo dos docentes e orientadores dos Programas. A participação em eventos e cursos específicos da linha de pesquisa também foi mencionada, assim como os estudos e vivências realizados em Instituições de Ensino no exterior.

Uma professora relatou que a sua decisão por ingressar no Doutorado se deu por influência de um colega que havia desenvolvido a tese na sua área de interesse.

Por influência dele, eu me candidatei para o Doutorado. Finalizei o Mestrado e não pretendia continuar a cursar pós-graduação porque eu não tinha cursos em minha cidade e precisava viajar para cursar o doutorado. Como eu já tinha duas filhas

pequenas, eu tinha decidido que não continuaria minha trajetória acadêmica, mas, por incentivo deste colega eu prossegui e fui fazer Doutorado em outra cidade (Q07).

Quatro professoras mencionaram o apoio e o aprendizado proporcionado pelas Instituições de Ensino em que atuavam. Uma delas relatou que a atuação em uma função de gestão na IES influenciou a sua visão enquanto pesquisadora e outra destacou o apoio e incentivo de colegas da IES para o seu desenvolvimento e permanência no Programa. A família e o marido também foram lembrados como importantes e significativos para a dedicação ao Doutorado.

Nesse contexto da formação acadêmica, quatorze professoras mencionaram a Administração como uma de suas formações. Três enfatizaram ter concluído todos os níveis de formação (graduação, mestrado e doutorado) em Administração. Duas professoras possuem formação em Economia e duas em Ciências Contábeis. Outras áreas de formação em nível de graduação também foram relatadas, tais como Secretariado Executivo, Serviço Social e Letras. Em nível de Doutorado foi possível identificar Programas em Engenharia e Gestão do Conhecimento; Educação e Engenharia de Produção.

É importante ressaltar que o estudo teve a participação de professoras de todas as IES catarinenses que têm Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Administração. Destaca-se que uma professora faz parte do quadro de docentes permanentes do PPGA de duas IES, o que faz com que o total efetivo de respostas ao questionário seja de 42 professoras.

O tempo de atuação das docentes nestas Instituições varia de 1 a 27 anos. Seis docentes estão de 6 a 10 anos na atual IES; cinco docentes estão entre 21 a 25 anos na mesma Instituição; nas faixas de 1 a 5 e de 6 a 10 anos estão 8 docentes (4 em cada uma das faixas); três docentes estão atuando na IES de 16 a 20 anos e duas estão na mesma Instituição há mais de 25 anos.

Com relação ao tempo de atuação no *stricto sensu*, a maioria (9 respondentes) está nos primeiros anos de atuação (1 a 5 anos); 6 docentes estão no terceiro quinquênio de atuação; 5 professoras estão entre 6 e 10 anos neste nível de pós-graduação; e 4 professoras atuam em programas de Mestrado e Doutorado há mais de 16 anos, sendo 2 de 15 a 20 anos e outras 2 na faixa dos 21 a 25 anos de docência. A dedicação à docência é exclusiva para a maioria das respondentes, sendo que somente 3 afirmaram possuir outra atividade profissional realizada em paralelo às demandas da Instituição em que atuam.

Outra pergunta feita às docentes remete à especialidade acadêmica. Quando questionadas sobre o fato de se considerarem especialistas em algum tema ou disciplina, a maioria respondeu afirmativamente. Somente três professoras deram resposta negativa para esta pergunta.

As principais disciplinas ministradas pelas professoras são: Administração de Materiais; Administração de Recursos Humanos; Administração Pública; Economia Internacional; Educação, Comunicação e Tecnologia; Educação e Cibercultura; Empreendedorismo; Estratégia e Inovação; Gestão Universitária; Internacionalização de Empresas; Mercado Financeiro internacional; Metodologia da Pesquisa em Administração (qualitativa e quantitativa); Organizações e Sustentabilidade; Subjetividade nas Organizações; Liderança e Gestão por Competências; e, Teoria da Contabilidade e Controladoria.

4.2 RELACIONAMENTO ENTRE FAMÍLIA E CARREIRA

A partir da análise dos questionários foi possível inferir que a faixa etária das respondentes está entre 36 e 60 anos. A maior concentração de professoras é nascida na década de 1960 (11 docentes), seguida daquelas nascidas na década de 1970 (8 docentes), 4 professoras são da década de 1980, e apenas uma está com 60 anos (década de 1950).

Sobre o estado civil e a existência de prole tem-se que 15 docentes são casadas, 2 mantêm união estável, 4 são divorciadas e 3 são solteiras. Oito professoras tinham filhos com idade superior a 20 anos na data em que preencheram o questionário. Seis docentes têm filhos com idade superior a 10 anos, e apenas três conciliam suas atividades acadêmicas com as demandas de crianças em idade pré-escolar (até 5 anos). As sete docentes que não tem filhos afirmaram que esta decisão não foi influenciada pela sua atividade profissional. Analisando a faixa etária verificou-se que 4 delas estão com mais de 50 anos de idade, duas tem mais de 40 anos e apenas uma possui menos de 40 anos.

Das docentes que tinham filhos na data da pesquisa, apenas quatro afirmaram que esta decisão não foi influenciada pela atividade profissional. Estas docentes atuam no *stricto sensu* há pelo menos 3 anos. Três delas têm filhos com faixa etária entre 11 e 18 anos e a outra professora tem uma criança com 3 anos de idade. As demais professoras consideraram que a decisão de ter filhos e quando tê-los foi

influenciada pela sua atividade profissional.

Quando questionadas sobre a interferência da família e dos filhos na produtividade da pesquisadora, 14 delas responderam afirmativamente. Entendem que sim, família e filhos influenciam na produção e desempenho profissional.

Verificou-se, que dentre estas respondentes, quatro delas não possuem filhos, inferindo que elas percebem algum tipo de interferência na produtividade dos seus colegas. Por existir no questionário a possibilidade de tecer comentários sobre os questionamentos, verificou-se o registro de uma docente (que não tem filhos) sobre este aspecto:

Sobre a questão da produtividade de quem tem ou não tem filhos, penso que é um pouco relativo, pois vejo algumas pessoas que são pouco produtivas, mas por outras razões. Depende do seu vínculo com a pós-graduação, envolvimento com as atividades da universidade, etc. Mas, com certeza, quando se tem a necessidade de atender demandas familiares, ou outras fora do contexto da universidade, com certeza há repercussão na produtividade. (Q13).

As docentes que tem família e filhos e percebem a influência destes na sua produtividade registraram os seguintes depoimentos: “Depois de ter filhos minhas prioridades mudaram e inevitavelmente tive que reduzir meu ritmo de produção. Antes eu trabalhava muito mais de 40 horas por semana e agora não faço mais isso” (Q08). “Na avaliação da Capes, licença maternidade não é considerada” (Q06).

Lembro algumas vezes do meu filho me cobrando porque que eu tinha que fazer doutorado, que isto impedia de viajar e fazer algumas atividades e participar de reuniões familiares em função de preparar seminários, finalizar artigos e etc. Sim, vejo o doutorado com um nível de exigência bastante grande para cumprir os requisitos e o doutorando precisa de uma dedicação muito grande. As vezes os filhos tem dificuldade de entender este período do doutoramento, o que gera conflitos familiares (Q15).

A mulher tem filhos geralmente na década que completa 30 anos. é o período de consolidação acadêmica, quando é recém-doutora ou está cursando o doutorado. Pesquisa acadêmica requer longos períodos diários de trabalho solitário. Algo escasso quando se tem filhos. O tempo diário fica intermitente (Q03).

A relação de produção entre quem tem filhos ou não, não percebo de forma efetiva. Mas a relação de convivência social/atividades fora da relação família-academia, percebo que existem mais restrições entre quem tem filhos e aqueles que não (Q09).

As demais docentes (10 professoras) consideraram que não percebem a interferência da família e dos filhos na produtividade dos colegas. Neste grupo de respondentes verificou-se que cinco delas têm filhos com mais de 20 anos e uma tem filhos com idade entre 15 e 20 anos. Dentre os comentários registrados pelas professoras que tem filhos verificaram-se os seguintes depoimentos: para uma “a questão filhos/trabalho depende da idade dos filhos” (Q10), outra acredita “que quando os filhos são pequenos é mais difícil manter uma boa produção. No meu caso, atualmente minhas duas filhas seguem a carreira docente, uma com pós-doutorado e a outra Doutoranda” (Q07). Uma docente que relatou não ter filhos mencionou “que a produtividade está relacionada a outras questões que não ter ou ter filhos, especialmente opções de vida e dedicação” (Q20).

Verificou-se um equilíbrio nas respostas quanto à percepção de distinção em termos de produção e atividade acadêmica entre os colegas que tem filhos comparativamente aos que não têm. Metade das respondentes afirmou perceber distinção no que tange à produção e outra metade respondeu que não percebe tal diferença.

4.3 A PRODUTIVIDADE NO AMBIENTE ACADÊMICO

O segundo bloco de perguntas teve o intuito de compreender como se desenvolveu a dinâmica do ambiente acadêmico e a percepção das professoras acerca dos aspectos que envolvem a produção

científica e os relacionamentos que se estabelecem.

Sobre os impactos da atividade profissional na vida pessoal, verificou-se que a metade das docentes já teve algum problema de saúde em decorrência das exigências por produtividade. A maioria, 58%, afirmaram que se ressentem de alguma perda de momentos, vivências, fases da vida (com família, amigos, colegas...) em virtude das escolhas profissionais.

As professoras foram convidadas a refletir sobre o tempo que dedicam para a atividade de pesquisa. Verificou-se uma variação grande na definição do tempo de dedicação a este fim: oito docentes declararam ter dedicação exclusiva ou a maior parte do seu tempo dedicado à pesquisa. Outras onze docentes afirmaram dedicar-se 20 horas semanais (ou menos) para a pesquisa. As demais não souberam precisar ou estimar o tempo dedicado para esta atividade. A professora Q01 afirmou que “a pesquisa é o que impulsiona o meu trabalho, por isso, ela influencia em todas as demais atividades que desempenho”. Já Q13 declarou que dedica “muito menos (tempo) do que deveria; vou atuando em pesquisa a partir dos meus orientandos e dedicando tempo na medida em que as demandas dos projetos vão surgindo. Divido o tempo com atividades de gestão, docência, orientação, além de demandas pessoais”.

Dentre as atribuições dos docentes do stricto sensu também estão inseridas a docência e o envolvimento em projetos de extensão. Estas demandas foram mencionadas por algumas das professoras que também relataram exercer funções de coordenação de curso de graduação, elaboração de pareceres e projetos e atividades na editora da Instituição.

Além das atividades acadêmicas já citadas, algumas professoras mencionaram a divisão do seu tempo com as demandas familiares, exercendo os papéis de esposa, mãe, dona de casa, e também dedicação ao lúdico e autodesenvolvimento, fazendo pintura, jardinagem e praticando yoga.

Comparativamente aos seus pares (mulheres e homens), a maioria das professoras considera que a sua produtividade intelectual está em um patamar de igualdade ou superior, dentro dos indicadores exigidos pelo PPGA. A professora Q08 relatou que mantém-se mais produtiva que a média, mesmo tendo uma queda de produção em virtude da pausa para ter filhos. A professora Q22 questiona “Você pergunta da produtividade que faz sentido? (risos) Em minha IES sou a terceira do ranking, mas não produzo por produzir. Não quero entrar nessa gincana. Trabalho muito, mas pelo o que me dá prazer e sentido. A maturidade científica ajuda nisso”.

Cinco docentes avaliam a sua produção intelectual como inferior aos seus pares. Q13 argumenta que “atualmente isso é algo que está afetando a todos, homens e mulheres. As exigências da Universidade estão cada vez maiores, muitas vezes até um pouco perversas. Há um descolamento e, por vezes, o esquecimento do que realmente é a realidade do professor dentro da Universidade”.

Quatro docentes não souberam precisar as informações acerca da sua produção intelectual ou não chegaram a realizar tal comparação. A professora Q20 entende que no cenário atual a produtividade tem mais a ver com os contatos que os professores têm com as revistas e com a articulação do grupo ao qual pertencem. Neste sentido os critérios da CAPES acentuam mais a necessidade de vinculação a grupos influentes, uma vez que o foco maior está na quantidade de publicações do que na qualidade e contribuição delas.

4.4 AMBIENTE ACADÊMICO E EQUIDADE DE GÊNERO

O último bloco de perguntas do questionário buscou compreender como se dá a inserção de mulheres e homens no meio científico e na gestão das IES e PPGAs. Inicialmente questionou-se sobre a existência ou não de predominância de algum gênero na área da Administração. Para oito professoras existe a percepção de um equilíbrio entre mulheres e homens que se dedicam ao estudo científico da Administração. Duas docentes ressaltaram que este cenário de equilíbrio entre os gêneros foi construído especialmente na última década.

No entanto, para dezesseis participantes ainda é percebida a predominância do gênero masculino na Administração. Muitas professoras ressaltaram perceber uma mudança de cenário, tendendo a aumentar a inserção feminina neste universo, mas para outras esta área ainda é conservadora. Estas professoras entendem que as oportunidades disponíveis para as mulheres são direcionadas para áreas específicas, não englobando a totalidade de cargos e funções de uma IES.

Para as professoras, as áreas de conhecimento em que predomina a inserção masculina são

aquelas voltadas para as finanças, gestão da produção, gestão estratégica, tecnologia da informação e engenharias, principalmente. As mulheres inserem-se mais nas formações relacionadas às humanidades e educação.

No intuito de conhecer as práticas dos PPGAs e das Instituições nas quais as docentes estão inseridas, inferiu-se acerca da existência ou não de políticas de igualdade de gênero na Pós-Graduação *Stricto Sensu* e, existindo, como elas as percebem. Quatro docentes afirmaram que na IES em que atuam existem políticas de igualdade de gênero e que não percebem distinção ou discriminação pelo fato de serem mulheres. Dezesseis professoras mencionaram não existir, ou não ter conhecimento da existência de tais políticas por parte da Instituição. Duas ressaltaram que não percebem preferências neste sentido e que a seleção dos docentes dos programas se dá por processo seletivo. Quatro participantes não souberam precisar uma resposta para esta pergunta.

Somente duas professoras afirmaram não ter exercido função de gestão na academia. Para elas existe a influência do gênero no direcionamento de cargos e promoções dentro da Instituição em que atuam. Elas atribuem esta prática ao fato de o ambiente acadêmico da Administração preservar características machistas e conservadoras. As demais professoras já ocuparam alguma função de gestão e liderança. Destas, sete acreditam que o gênero influencia na distribuição de cargos e promoções. Três delas mencionam ainda existir muito conservadorismo nas Instituições de Ensino. A professora Q08 relata ter sofrido “diversas situações de assédio moral por ser mulher durante o tempo que atuei na gestão”.

As demais consideram que existem outros fatores que influenciam esse contexto, tais como o perfil, os interesses e o tipo de atividade de gestão a ser desempenhada. A professora Q22 afirma perceber “que muitas mulheres não querem assumir cargos”. Ela deixa evidente que a burocracia a incomoda. Para outras, as mulheres ocupam funções específicas na organização acadêmica:

Cargos de gestão de reitoria e mais importantes/estratégicos são ocupados por homens. Níveis intermediários de hierarquia na gestão são destinados para mulheres, porque elas possuem maior resiliência para lidar com a pressão oriunda dos alunos e dos gestores de nível máximo das IES (Q04). Geralmente as mulheres acabam nas funções que não envolvem diretamente questões econômicas. Acabamos ficando com as áreas diretamente ligadas ao ensino. Nem a pesquisa acaba sendo um lugar/espaço para as mulheres (Q23).

As professoras que já ocuparam alguma função de gestão ou liderança e que não creditam esta distribuição ao gênero percebem a meritocracia e o alinhamento político como principais balizadores nas Instituições em que atuam, conforme pode ser exemplificado nos depoimentos abaixo.

No meu contexto de trabalho os cargos são oportunizados e assumidos muito pelos interesses das pessoas e disponibilidade para colaborar na gestão, independente do gênero; bem como pelas relações e afinidades dos grupos que assumem a gestão, acordos estabelecidos, etc., não pela questão de gênero. Quanto às promoções, seguem as políticas de carreira da Universidade (Q13).

Vejo que os cargos que ocupei sempre foram pela meritocracia, pelo conhecimento que tinha na área e pelas características de visão empreendedora para alavancar o setor de atuação de pós-graduação. Contudo, os cargos ocupados na instituição que trabalho são ocupados na sua maioria por homens. Vejo ainda que os homens ocupam boa parte destes espaços nas universidades (Q15).

Em diferentes oportunidades as professoras inseriram em seus relatos a necessidade de conciliação das demandas da vida profissional e acadêmica com a vida pessoal e a família. Para muitas delas, as políticas e critérios de avaliação e manutenção docente nas IES e no *stricto sensu* são iguais para mulheres e homens. No entanto essa igualdade se dá somente em termos de avaliação da produção, como se as demandas externas ao ambiente acadêmico fossem também iguais. Para essas professoras não são percebidas vantagens para um ou outro gênero no desenvolvimento da carreira, mas sim são percebidas diferenças de oportunidades.

Para Aldrich (1978) estas diferenciações podem estar incutidas no próprio indivíduo. Para o autor, os estereótipos de gênero são construídos na infância e vão se desenvolvendo no decorrer da

história do indivíduo “desestimulando sistematicamente as mulheres a terem determinados pensamentos, ou seja, um menor número pode estar optando por construir uma invejável carreira científica” (GAUCHE, 2014, p. 46). Some-se a isso a concepção do modelo masculino de êxito, em que o padrão de dedicação à carreira ideal é determinado pela participação em congressos, horas ininterruptas de dedicação à pesquisa e longas jornadas de trabalho.

Para Anton Sevilla (2005) a sobreposição da vida profissional sobre a vida privada pode ser considerado um fator determinante. Em uma reflexão mais complexa pode-se pensar na existência de codeterminação de uma sobre a outra, ou seja, o peso da vida profissional sobre a vida privada cresce à medida em que há uma intermediação crescente da tecnologia sobre a cultura. Neste cenário as pessoas passam a se dedicar ao trabalho nos períodos que, em tese, seriam destinados à vida particular, ou seja, trabalham nos finais de semana, madrugadas... A influência sociocultural do ambiente em que esta mulher cresceu pode determinar suas escolhas. Em Arranz (2004) é possível perceber um cenário otimista, considerando que as mudanças inculcadas na sociedade ainda não tiveram tempo de ser devidamente absorvidas. O autor entende que, com o passar dos anos os números poderão ser mais igualitários. Já para Kanter (1977) as desigualdades na representação de gênero nas instituições de ensino estão relacionadas com as diferenças de oportunidades a que mulheres e homens estão expostas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo buscou-se conhecer o perfil das professoras e pesquisadoras dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Administração do Estado de Santa Catarina. Para tanto foi enviado um questionário para as professoras o quadro permanente dos Programas *Stricto Sensu* em Administração das IES de Santa Catarina.

Com base nos resultados deste questionário foi possível descrever um perfil geral das professoras. Desta forma pode-se considerar que a maioria teve influência ou foi inspirada pela família na escolha da docência como carreira profissional. As brincadeiras infantis retratando a atividade docente e a aptidão por ensinar irmãos e colegas também foi mencionada por muitas professoras. A continuidade nos estudos após a conclusão da Graduação com o ingresso em Programas *Stricto Sensu* teve grande incentivo de professores, grupos de pesquisa e envolvimento com projetos de pesquisa.

O tempo de atuação das docentes na atual Instituição de Ensino Superior varia de 1 a 27 anos. A maioria se enquadra na faixa de 6 a 10 anos na IES; no *stricto sensu* a maioria das professoras está atuando há pelo menos 5 anos. Somente três docentes afirmaram possuir outra atividade profissional além da docência.

Sobre a dedicação às atividades acadêmicas, especialmente à pesquisa, observou-se que a carga horária dedicada é variada, sendo que para muitas este tempo é considerado menor do que o desejado ou entendido por elas como ideal. As atividades de pesquisa são divididas com demandas de ensino e extensão, e estas devem ser conciliadas também com os papéis de esposa e mãe.

As professoras entendem que as Instituições de Ensino Superior representam espaços em que prevalecem a capacidade técnica e a meritocracia na sua forma de ingresso e manutenção. Os indicadores de avaliação dos docentes nos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* são iguais para todos, não havendo qualquer distinção. No entanto, existe o entendimento de que a disponibilidade para dedicação às demandas profissionais por parte das professoras deve ser mais bem orquestrada a fim de conseguir também acompanhar as demandas familiares. A necessidade de conciliação de vida familiar e profissional foi percebida como mais intensa quando os filhos são menores ou em idade escolar, quando demandam mais atenção e acompanhamento.

No âmbito das instituições de ensino superior, a discussão sobre a igualdade de gênero é muito significativa, uma vez que é nestes ambientes que se dá a construção e disseminação de conceitos e conhecimentos. Práticas inclusivas demonstram não mais um indicador de democracia neste meio, mas um critério de excelência (OSBORN *et al.*, 2000).

Nos últimos anos são percebidos movimentos em prol da união, amparo e visibilidade das mulheres/mães no ensino superior, especialmente no *stricto sensu*. Nas redes sociais formam-se grupos para troca de experiências, compartilhamento de dificuldades, oportunidades e, especialmente, momentos de desabafo e confidências entre mulheres inseridas no meio científico. Nestes grupos é constante o relato de situações discriminatórias sofridas no dia-a-dia profissional e acadêmico, inclusive

manifestações discriminatórias praticadas por outras docentes/mulheres/mães.

BIBLIOGRAFIA

- ALDRICH, M. Women in Science. **Journal of women in Culture and Society**, v.4, n.1, 1978.
- ANTON SEVILLA, S. Informe: académicas en la Universidad de Alicante. **Cuadernos de trabajos de investigación**, Universidade de Alicante, v. 12, 2005.
- ARRANZ, F. Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario. **Políticay Sociedad**, v.41, p. 223- 242, 2004.
- BAILYN, L. **Breaking the Mold: Women, Men, and Time in the New Corporate World**. New York: Free Press, 1993.
- BENBOW C.; ARJMAND,O. Predictors of high academic achievement in mathematically talented students: A longitudinal study. **Journal of Educational Psychology**, v. 82, p.430- 441, 1990.
- BLACKBURN, R.T.; FULTON, O. Sex discrimination among university teachers: A British- American comparison. **British Journal of Sociology**, v. 26, n. 3, p. 261-275, 1975.
- BRASS, D. J. Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization. **Academy of Management Journal**, v. 28, n. 2, p. 327-343, 1985.
- BURIN, M. Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes" . **Revista Subjetivady Procesos Cognitivos**, n. 5.p. 48-77, 2004.
- CASTRO, Sabrina Fernandes de. **As representações sociais dos professores de alunos com síndrome de Down incluídos nas classes comuns do ensino regular**. Dissertação de Mestrado em Educação, Santa Maria, RS, 2006.
- CHAKRAVARTY, R. C. Productivity of Indian women scientists. **Productivity**, v.27, n.3, p. 259-284, 1986.
- CHALA, Ânia. Maternidade X carreira científica, **Jornal da Universidade**, p. 11, dez. 2017. Disponível em < https://issuu.com/jornaldauniversidade/docs/ju_208_dezembro_2017/11>. Acesso em 08 de maio de 2018.
- COLE, J. R.; ZUCKERMAN, H. Marriage, Motherhood, and Research Performance in Science, **Scientific American**, n. 255, p. 119-125, 1987.
- COLE, J.; COLE, S. **Social Stratification in Science**, Chicago: University of Chicago Press 1973.
- COLE, S. Age and scientific performance. **American Journal of Sociology**, v. 84, p. 958- 977, 1979.
- COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL EM NÍVEL SUPERIOR,
CAPES. **Relatório da Avaliação Quadrienal 2017**: Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://avaliacaoquadrienal.capes.gov.br/resultado-da-avaliacao-quadrienal-2017-2>>. Acesso em 04 de abril de 2017.
- COSER, L. A. **Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment**. New York: Free Press, 1974.
- DAVIS, D.E.; ASTIN, H.S. Life cycle, career pattern and gender stratification in academe: breaking myths and exposing truths. In: LIE, S.S.; O'LEARY, Y V. **Storming the tower: women in the academic world** , East Brunswick, NJ: Nichols/GP Publishing, p. 89-110, 1990.
- DEMO, Pedro. **Pesquisa e informação qualitativa**: aportes metodológicos. Campinas: São Paulo: Papirus, 2001.
- FOX, M. F. Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity among Scientists. **Social Studies of Science**, n. 35, p. 131, 2005.

- GARDNER, H. *Estruturas da mente: a teoria das inteligências múltiplas*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1994.
- GAUCHE FARBER, S. SILVEIRA, A. GODOI, C.K. **Equilíbrio na Relação Carreira Docente-Família: um estudo Fenomenológico com Pesquisadoras de Universidades Federais**. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 2011. João Pessoa/PB. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011, CD-ROM.
- GAUCHE, S.; VERDINELLI, M. A. ; RAMEZANALI, M. **A universidade está contribuindo para a igualdade de gênero? um olhar sobre a percepção dos docentes de pós-graduação**. Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL, v. v.5, p. 1, 2012.
- GAUCHE, Susana. **Igualdade de gênero nos cursos de pós-graduação stricto sensu em Administração da região Sul do Brasil**. Tese de Doutorado em Administração e Turismo. Universidade do Vale do Itajaí, UNIVALI, Biguaçu, 2014.
- GRANT, L.; KENNELLY, I.; WARD, K. Revisiting the Gender, Marriage, and Parenthood Puzzle in Scientific Careers, **Women's Studies Quarterly**, n. 28, p. 62-83, 2000.
- GRANT, L.; WARD K. B. Gender and Publishing in Sociology, **Gender & Society**, n.5, p. 207-223, 1991.
- IZQUIERDO, M. J. **Elseximes a la universitat: estudi comparatiu del personal assalariat de les universitats públiques catalanes**. Servei de publicacions, Universitat autònoma de Barcelona, 2004.
- JIRS, X Jornada Internacional E VIII Conferência Brasileira Sobre Representações Sociais. **Campos, vertentes e fronteiras**. Belo Horizonte, Minas Gerais, 2017. Disponível em <<http://www.jirs2017.com.br/site/capa>>. Acesso em 20 de dezembro de 2017.
- KANTER, R. M. **Men and women of the corporation**. New York: Basic Books, 1977. KOPELKE, A. L.; AIRES, N.; BOEIRA, S. L. Guerreiro Ramos: trajetória e interlocutores. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração – RCPA**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, abr./jun. 2017. Disponível em <<http://www.uff.br/pae/index.php/pca/article/view/978>>. Acesso em 08/03/2018.
- KOPELKE, André Luiz. **Desafios da Inserção da Dimensão Crítica e Reflexiva no Ensino de Graduação em Administração**. Tese de Doutorado em Administração. Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Florianópolis, 2017.
- KYVIK, S. Motherhood and Scientific Productivity, **Social Studies of Science**, v. 20, p.149- 60, 1990.
- KYVIK, S.; TEIGEN, M. Childcare, Research Collaboration, and Gender Differences in Scientific Productivity, **Science, Technology, and Human Values**, v.21, p. 54-71, 1996. LAGARDE, M. **Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres**. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 1999.
- LEAHEY, E. Gender Differences in Productivity: Research Specialization as a Missing Link', **Gender & Society**, v. 20, n.6, p.754-780, 2006.
- LEAHEY, E. Not by Productivity Alone: How Visibility and Specialization Contribute to Academic Earnings. **American Sociological Review**, n.72, p. 533-561, 2007.
- LIE, S. S. The juggling act: Work and family in Norway. In: LIE, S.S; O'LEARY, V.E **Storming the Tower: Women in the Academic World**. London: Kogan, p.108-128. 1990. LONG, J. S. Measures of Sex Differences in Scientific Productivity. **Social Forces**, v.71, p.159-178, 1992.
- MORIN, E. Introdução ao pensamento complexo. 3a ed. Porto Alegre: Sulina, 2007. MOURA, M. E. B. ANAIS da IX Jornada Internacional E VII Conferência Brasileira Sobre Representações Sociais. **Representações Sociais e Sociedades em Movimento**. Teresina, Piauí, 2015.
- NAKHAIE, M. R. Gender differences in publication among university professors in Canada. **Canadian Review of Sociology and Anthropology**, v.39, n. 2, p. 151-179, 2002. NOCK, D.A. Careers in print: Canadian sociological books and their wider impact, 1975- 1992. **Canadian Journal of**

Sociology, v. 26, n. 3, p. 469-486, 2001.

OSBORN, M. *et al.* **Report on Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality**. ETAN Expert Working Group on Women and Science, Brussels: European Commission, 2000.

PALOMA, R. **Does gender matter in scientific leadership? Gender and excellence Making**. Science and Society, 2004. Disponível em: http://ec.europa.eu/research/science-society/home_en.cfm. Acesso em abril de 2013.

PRPIC, K. Gender and Productivity Differentials in Science, **Scientometrics**, v. 55, p.27-58, 2002.

RAMOS, R. Metáforas sociales del tiempo en Espana: una investigación empírica. In: PRIETO, C. **Trabajo, género y tiempo social**. Madrid: Editorial Complutense, 2007. RICH, A. **Of woman born: motherhood as experience and institution**. New York: W. W. Norton & Company, 1976.

SANDSTROM, U.; HALLSTEN, M. **Can research councils promote scientific excellence without gender bias?** Gender and excellence Making. Science and Society, 2004.

Disponível em: http://ec.europa.eu/research/science-society/home_en.cfm. Acesso em 03 de junho de 2018.

SANTOS, Maria de Fátima de Souza. **ANAIS da VIII Jornada Internacional e II Conferência Brasileira Sobre Representações Sociais**. Desenvolvimento da teoria das representações sociais: viagens euro-americanas. Recife, Pernambuco, 2013.

SONNERT, G. Undergraduate women in Science and Engineering: effects of faculty, fields, and institutions over time. **Social science quarterly**, v. 88, n. 5, p.1333-1366, 2007.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TUBERT, S. Maternidad y paternidad: elecciones ideológicas patriarcales. In: TUBERT, S. **Deseo y representación. Convergencias de psicoanálisis y teoría feminista**. Madrid: Síntesis, p. 150-189, 2001.

TURNER, R. H. Some Aspects of Women's Ambition. **American Journal of Sociology** n. 70, -. 271-85, 1964.

XIE, Y.; SHAUMAN, K. A. Sex Differences in Research Productivity: New Evidence about an Old Puzzle. **American Sociological Review**, v. 63, n. 6, p. 847-870, 1998.