RELAÇÕES DE GÊNERO, PARTICIPAÇÃO E ATUAÇÃO DAS MULHERES NO ENSINO SUPERIOR: O CASO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO

Neuzeli de Maria de Almeida Pinto[1]

Vivian Catarina do Santo[2]

Cahlly Marques de Azevedo Coelho[3]

INTRODUÇÃO

As mulheres constituem no atual contexto, o maior número de matrículas nas universidades brasileiras, foi necessário um século para que as desigualdades de gênero fossem superadas, tendo em vista que as mulheres somente tiveram acesso às universidades em 1910. Ao contextualizar a problemática da mulher nas universidades, seja eles nos espaços de decisão e poder, a violência, seja ela moral, sexual ou institucional, a vivência da dupla jornanda de trabalho, o trabalho remunerado e o trabalho reprodutivo, que, ao mesmo tempo, tem que dar conta do mercado de trabalho no contexto da universidade, e dos afazeres domésticos e de maternagem, conseguiremos ter assim, um panorama da real vivência das mulheres no contextos das universidades.

Apesasr de todas as conquistas e avanços profissionais obtidos pelas mulheres com as lutas feministas, o que observa ainda são relações hierarquicas e desiguais. A que atribui o problema? O que tem afetado a participação das mulheres em espaços de poder e decisão? A exclusão das mulheres destes espaços também é observado nas instituções universitárias? Quais a consequências da desigualdade nas relações de gênero nos espaços públicas e de decisão na crescente realidade de violência e discriminação contra a mulher? A dupla jornada de trabalho afeta a atuação destas mulheres?

Ao contextualizar a problemática da mulher que ocupa os espaços de decisão, a discriminação e violência sexual, moral e institucional sofrida e o exercício do trabalho remunerado e o trabalho reprodutivo, que, ao mesmo tempo, tem que dar conta do mercado de trabalho, dos afazeres domésticos, caracterizando a dupla jornada de trabalho. Para grande parte das mulheres, a habilidade de separar e definir limites para os diferentes tempos/espaços é um grande desafio. Conciliar os dois segmentos de trabalho é uma fonte de estresse, ansiedade e pressão constantes, o que as torna emocionalmente vulneráveis (Ávila e Portes, 2012). Esses são apenas alguns pontos da realidade vivênciada pelas mulheres no âmbito universitário que representam, na maioria das vezes, cenário de exclusão destes espaços.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de natureza quantitativa e qualitativa que para Chizzotti (2001, p. 98), consiste no "tratamento e análise de informações colhidas por meio de técnicas de coleta de dados, consubstanciadas em um documento", que são analisadas a luz de reflexões de estudiosos que refletem sobre a referida problemática. Portanto, a técnica se aplica à análise de textos escritos ou de qualquer comunicação reduzida a um texto ou documento.

1 Doutora em Psicologia, Teoria e Pesquisa do Comportamento. Atualmente é Professora Associada I da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA, Departamento de Ciências Socais/DCS, Coordenadora do Núcleo de Estudos e Pesquisa de Gênero, Sexualidade e Família NEGESF/UEMA.

2 Discente do Curso de Ciências Sociais da Universidade Estadual do Maranhão. Voluntária PIVIC/ UEMA.

3 Discente do Curso de Ciências Sociais Universidade Estadual do Maranhão. Voluntária PIVIC/ UEMA.

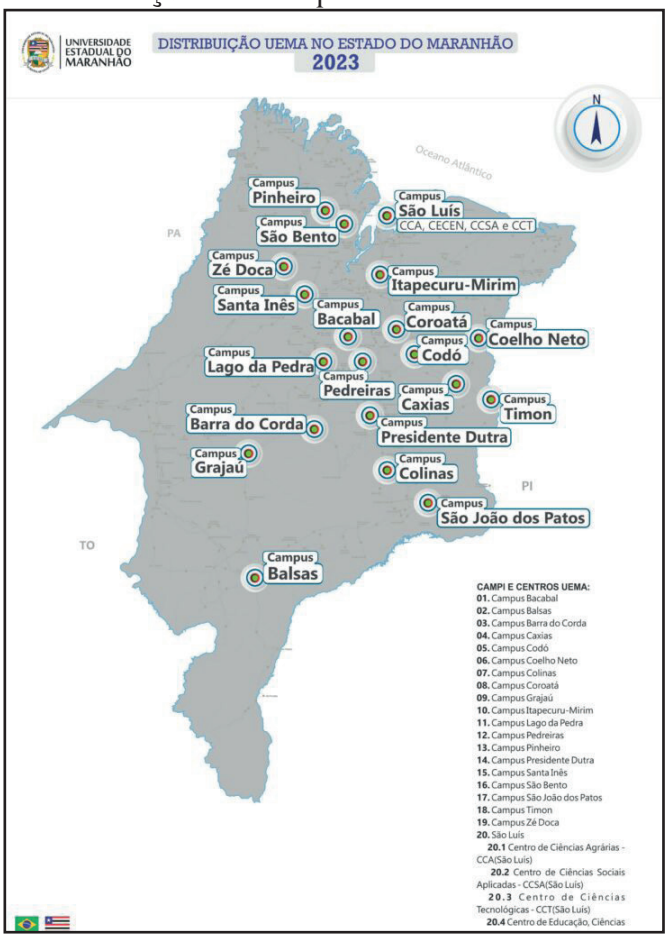
As pesquisas qualitativas permitem assim, rediscutir o atual modelo de sociedade, as bases que lhes dão sustentação, a exemplo do patriarcado, racismo e capitalismo, no esforço de entender como interagem, impulsionam ou impedem a efetivação de mudanças substanciais que alterem as relações vigentes que marcam a sociedade de classes, enraizada na sociedade brasileira, e em particular, na sociedade maranhense.

Local do estudo

A pesquisa foi realizada na Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), nos seus 20 Campus (Balsas, Barra do Corda, Caxias, Codó, Coelho Neto, Colinas, Coroatá, Grajaú, Itapecuru – Mirim, Lago da Pedra, Pedreiras, Pinheiros, Presidente Dutra, Santa Inês, São Bento, São João dos Patos, São Luís, Timon e Zé Doca), (Figura 1). Instituição pública que congrega cursos de graduação e pós-graduação, por conseguinte, professores/as e alunos/as.

A população alvo da referida pesquisa, foi composta por discentes maiores de 18 anos, de qualquer identidade sexual, independentemente da anatomia, regularmente matriculados, que já tenham cursado no mínimo 50% do Curso, os atuais coordenadores/as, professores/as dos cursos da Universidade Estadual do Maranhão (20 Campi do Estado do Maranhão), assim como coordenadores/as dos Núcleos e Grupos de Pesquisa e Extensão desta Instituição. Como mostra a Figura 1:

Figura 1 – Distribuição dos Campus UEMA no Estado do Maranhão



Fonte: https://www.uema.br/uema-em-numeros/campi-e-centros/

Instrumentos da Pesquisa

Os instrumentos metodológicos utilizados deram respaldo à pesquisa quantitativa, os levantamento dados documentais, e a pesquisa qualitativa que foi o diário de campo (DC) e a entrevista semiestruturada (ESE).

Como instrumento metodológico deste projeto o DC foi utilizado com a finalidade de obter e registrar aspectos ecológicos pertinentes às análises, registrando os dados recolhidos susceptíveis de interpretação. Nesse sentido, o diário de campoé uma ferramenta que permite sistematizar as experiências para posteriormente analisar os resultados (Rubio e Devillard, 2001).

Outra técnica utilizada foi a entrevista semi-estruturada (ESE) que ocorreram durante toda a coleta dos dados. As questões norteadoras destas entrevistas tiveram por objetivo aprofundar temas e acessar a um número maior de informações que se julgava relevante para o estudo. Nesse sentido, tomando por base as peculiaridades dos contextos a serem estudados, o programa de pesquisa aqui considerado estabelecerá como principal estratégia de pesquisa, a seleção de alguns contextos considerados relevantes para o estudo deste tipo de população. Tais contextos assumirão o caráter de subprojetos por temáticas assim divididas: contexto do trabalho (relações interpessoais - chefia e colegas), e o contexto da universidade (professores, instituição e colegas). A compreensão da especificidade de cada contexto e de influência mútua consiste em uma árdua tarefa, principalmente no que se refere às tomadas de decisões que precisam ser feitas em termos metodológicos. Desse modo, a compreensão desse contexto de desenvolvimento não poderá ser dada sem uma imersão nessa realidade.

Procedimentos de coleta de dados

Foi feito um levantamento documental na PROGEP — Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas para o mapeamento dos cargos e chefias que as mulheres ocupam na Universidade Estadual do Maranhão, levanto em consideração informações interseccionais de gênero, classe, raça, etnia, orientação sexual, geracional.

A coleta de dados se referiu aos docentes que ocupam espaços de poder e decisão, além do levantamento do exercício da dupla jornada de trabalho entre os docentes e discentes, com auxílio de recurso eletrônico auditivo, como gravador.

O contato inicial foi informal e, ocorreu com o intuito de oferecer informações sobre os objetivos da pesquisa, da participação voluntária e do anonimato. Foi apresentado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, que foi lido e assinado pelo público-alvo já assinalado. As entrevistas foram gravadas somente após autorização dos sujeitos componentes da amostra.

Análise dos dados

Para a análise de dados foi utilizada a técnica de uso de categorias analíticas, uma vez que "trabalhar com elas significa grupar elementos, ideias ou expressões em torno de um conceito capaz de abranger tudo isso. Esse tipo de procedimento (...) pode ser utilizado em qualquer tipo de análise em pesquisa qualitativa". (Gomes, 2001 p.70).

No percurso, a categoria gênero foi tratada a partir da perspectiva feminista. Ou seja, como elemento constitutivo das relações sociais entre homens e mulheres, como construção social e histórica que define a masculinidade, feminilidade e os padrões de comportamento, aceitáveis ou não, tanto para homens quanto para mulheres (Scott, 1995). Enquanto categoria que vai influir na determinação de tudo que é social, cultural e historicamente definido, foi analisado em sua intersecção com as categorias raça e classe. Como categoria mutável, em processo de ressignificação.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

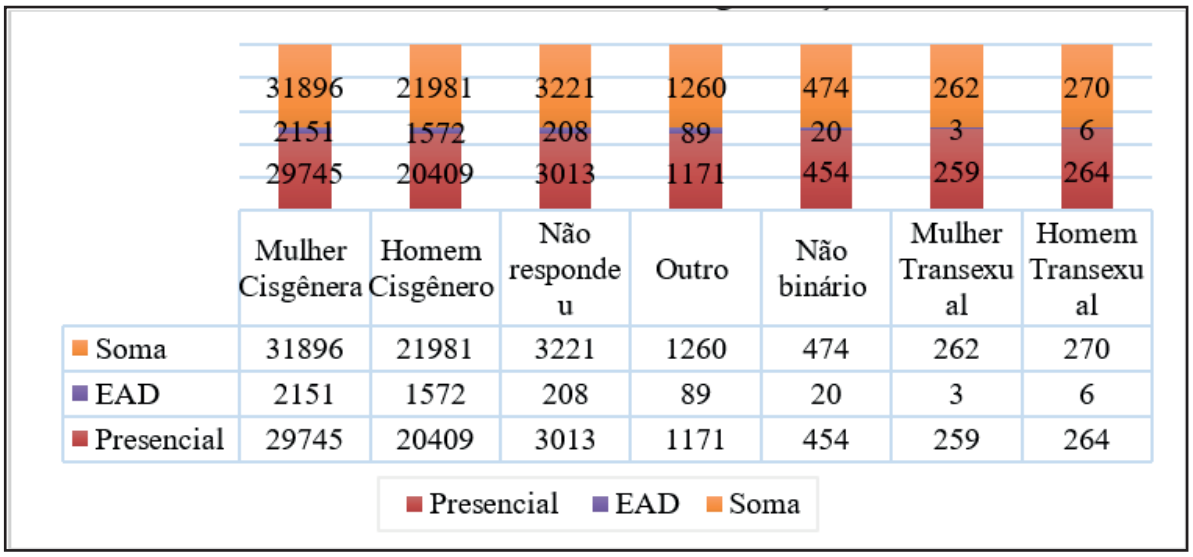
A inserção das mulheres na universidade e no mercado de trabalho ainda é um grande desafio social. Mesmo que o poder do patriarcado esteja reduzido, ainda é perceptível que há uma hierarquia social entre os homens e as mulheres, dessa forma, a desigualdade entre

os gêneros ganha cada vez mais força, que é reforçada pelo sistema econômico capitalista que alimenta os ideais do patriarcado que "[...] reforça o sistema de opressão que subjuga as mulheres" (Costa; Silveira, 2012, p.1).

Na Universidade Estadual do Maranhão - UEMA, objeto desta pesquisa, no ano de 2024, as mulheres representam a maioria nos cursos de graduação. Conforme dados da Pró-Reitoria de Graduação, a UEMA conta com 60% de discentes matriculadas na graduação, 46,31% na pós-graduação, 48,96% docentes, 66,55% de funcionárias em cargos de comissão e 66,67% em cargos de Pró-reitoras e superintendências (UEMA, 2024a). No que concerne à pós-graduação, no respectivo ano, a instituição conta com 18 mestrados, 7 doutorados e 16 especializações (UEMA, 2024b).

Desde então, a inserção das mulheres no ensino superior só vem se expandindo no contexto brasileiro atual. No caso do estado do Maranhão, o levantamento realizado na UEMA demonstra um aumento expressivo das mulheres nesse nível educacional. O gráfico, a seguir, trata e detalha essas informações.

Gráfico 1 – Perfil dos estudantes de graduação da UEMA



Fonte: Elaborado a partir de UEMA (2024b).

A Universidade Estadual do Maranhão (UEMA) apresenta um perfil diversificado de estudantes de graduação, com predominância de mulheres cisgêneras, que totalizam 31.896 alunas, sendo 29.745 no ensino presencial e 2.151 no EAD. Os homens cisgêneros somam 21.981 estudantes, dos quais 20.409 estão no presencial e 1.572 no EAD. Há também 3.221 estudantes que não responderam sobre a identidade de gênero, sendo 3.013 no presencial e 208 no EAD. O grupo identificado como "outro" reúne 1.260 estudantes, com 1.171 no presencial e 89 no EAD. Estudantes que se autodeclaram não binários somam 474, dos quais 454 estão no ensino presencial e 20 no EAD. Além disso, a UEMA conta com 262 mulheres transexuais (259 presenciais e 3 no EAD) e 270 homens transexuais (264 presenciais e 6 no EAD). Esses dados evidenciam a diversidade de gênero existente na universidade e reforçam a necessidade de ambientes acadêmicos cada vez mais inclusivos e acolhedores. (UEMA, 2024a).

No entanto, a Universidade ainda possui uma estrutura patriarcal, quando se observa que as mulheres ainda ocupam os lugares de menos prestígio e nos cursos de historicamente frequentados por homens. Destaca-se que por um longo período as mulheres passaram por um contexto de grande exclusão social e eram limitadas somente aos serviços do lar. Porém com os avanços conquistados pelo movimento feminista, passaram a adentrar espaços, antes, jamais imaginados, como por exemplo a Universidade.

Considerando esse cenário, é evidente que há uma divisão sexual do trabalho, como também nas esferas de prestígio, o que reflete fortemente na sociedade e como ela se estrutura (Hirata; Kergoat, 2007, p. 603). Cabe destacar que esta divisão sexual é decorrente da estrutura do patriarcado e da reverberação da disparidade de gênero no mercado de trabalho, pois a figura da mulher ainda continua ocupando cargos e posição inferiores quando comparadas aos homens "[...] espaços subalternizados e com certo desprestígio social, no trabalho informal e em atividades doméstica" (Silva e Colares, 2024, p. 83). Portanto, no contexto da Universidade ainda é possível observar que há uma predominância de homens em determinadas áreas específicas e as mulheres sendo uma minoria. Isso é resultado de uma série de fatores que influenciam as mulheres no momento em que vão decidir qual profissão devem seguir. A constante repetição de determinados comportamentos voltados para as funções dos sexos, reforça ainda mais essa divisão que foi estabelecida entre o homem e a mulher.

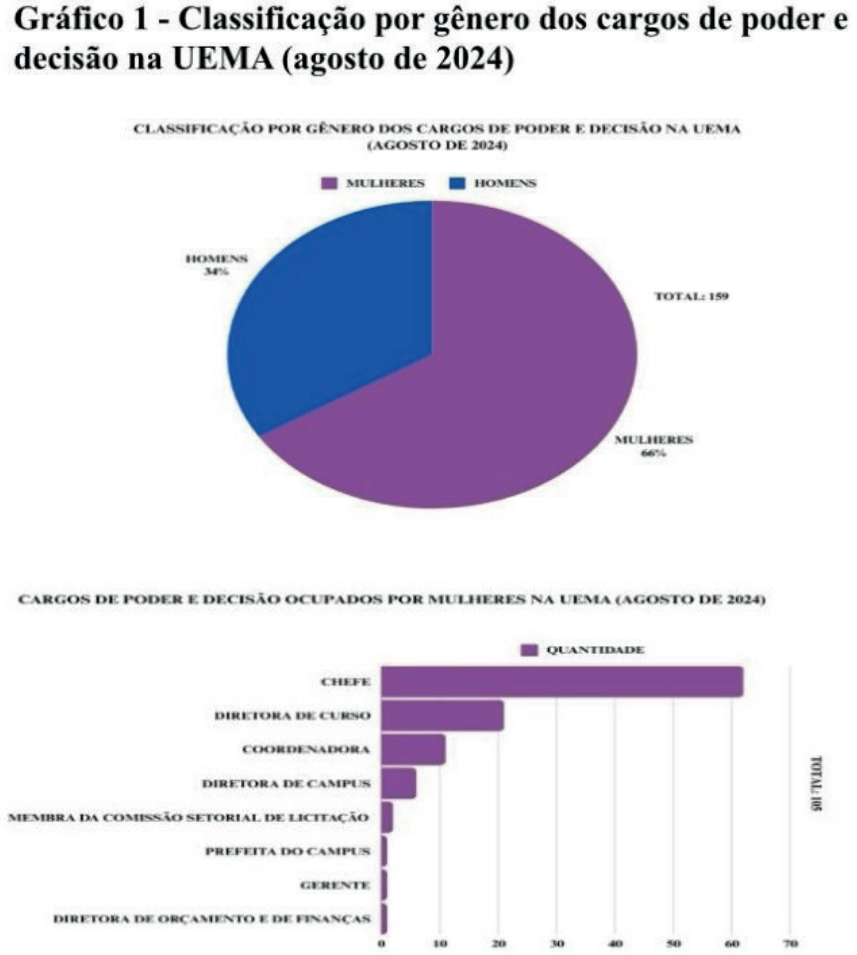
Gênero e Universidade: A presença das mulheres nos cargos de decisão e espaços de poder

A presença das mulheres no ambiente universitário, especialmente em cargos de poder e decisão, é resultado de um longo processo histórico de lutas e conquistas, marcado por avanços significativos, mas também por desafios persistentes. Segundo Kanan (2010), as dinâmicas de poder e liderança nas organizações são atravessadas por construções sociais de gênero que historicamente influenciaram o acesso das mulheres a posições estratégicas. No contexto da Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), os dados analisados nesta etapa da pesquisa apontam para uma expressiva participação feminina nas funções de liderança institucional. As informações obtidas a partir do Portal da Transparência do Maranhão indicam que as mulheres ocupam 66% dos cargos de gestão, enquanto os homens representam 34%, evidenciando um avanço relevante no enfrentamento das desigualdades de gênero na universidade.

Apesar desse cenário positivo do ponto de vista quantitativo, os resultados reforçam a necessidade de aprofundar a análise para além dos números. Apesar do crescimento da participação feminina no mundo do trabalho, sua inserção e ocupação em cargos de poder e decisão ainda ocorrem de forma desigual. Kanan (2010), destaca que não existem diferenças consistentes de eficácia entre líderes homens e mulheres, indicando que essa sub-representação não decorre de limitações individuais, mas de fatores institucionais e culturais. No contexto universitário, essa realidade é manifestada na presença reduzida de mulheres em funções diretivas e deliberativas, mesmo diante de sua qualificação acadêmica e participação na produção do conhecimento.

A predominância feminina nos cargos de liderança não garante, por si só, a plena igualdade de gênero, sendo fundamental investigar como essas mulheres estão distribuídas nos diferentes níveis hierárquicos, quais são suas condições de atuação e quais obstáculos ainda enfrentam no exercício dessas funções. Nesse sentido, a continuidade da pesquisa se propõe a ampliar a coleta e a análise de dados, buscando compreender de forma mais abrangente as dinâmicas institucionais que influenciam a participação feminina nos espaços de decisão. Dessa forma, o estudo pretende contribuir para o debate sobre equidade de gênero no ensino superior e subsidiar ações institucionais voltadas à construção de um ambiente universitário mais justo, democrático e inclusivo. O gráfico 1 demonstra a presença das mulheres na UEMA (UEMA 2024c):

Gráfico 1 – Classificação por gênero dos cargos de poder e decisão na UEMA.



Fonte: elaborada a partir da Uema (2024)

A análise dos dados da UEMA, articulada às contribuições de Garcia (2010), evidencia que, embora as mulheres tenham ampliado de forma significativa sua presença em cargos de chefia e gestão, ainda enfrentam obstáculos para acessar posições de maior poder decisório. A predominância feminina em funções intermediárias contrasta com sua menor representação em cargos estratégicos, revelando a persistência do "teto de vidro" e de desigualdades estruturais atravessadas por gênero, raça e classe.

Além das barreiras formais, permanecem práticas simbólicas de exclusão, como microagressões, deslegitimação da competência e dificuldade de acesso às redes de influência, que impactam diretamente a permanência e o fortalecimento das mulheres nesses espaços. Diante disso, a continuidade da pesquisa se propõe a aprofundar a análise qualitativa e quantitativa, buscando compreender de forma mais ampla as condições institucionais, as trajetórias profissionais e as políticas necessárias para a consolidação de uma universidade mais equitativa, inclusiva e democrática.

Na UEMA, por exemplo, muitas mulheres ocupam cargos de chefia, mas são sub-representadas em funções de alto poder decisório, como pró-reitorias e presidências de comissões. Essa realidade ecoa o que Garcia (2010) discute sobre como a interseccionalidade entre gênero, raça e classe molda as trajetórias profissionais das mulheres, especialmente das negras. Muitas vezes, elas se deparam com o que chamamos de "teto de vidro", um conjunto de barreiras invisíveis que impede seu avanço profissional, resultado de uma cultura organizacional ainda dominada por homens. Além disso, a violência simbólica e as microagressões que as mulheres enfrentam nos ambientes institucionais. A autora ressalta que a desigualdade não se resume à falta de oportunidades; ela se manifesta na constante dúvida sobre a competência

feminina, na exclusão das redes de influência e na sobrecarga de tarefas que combinam trabalho e responsabilidades domésticas.

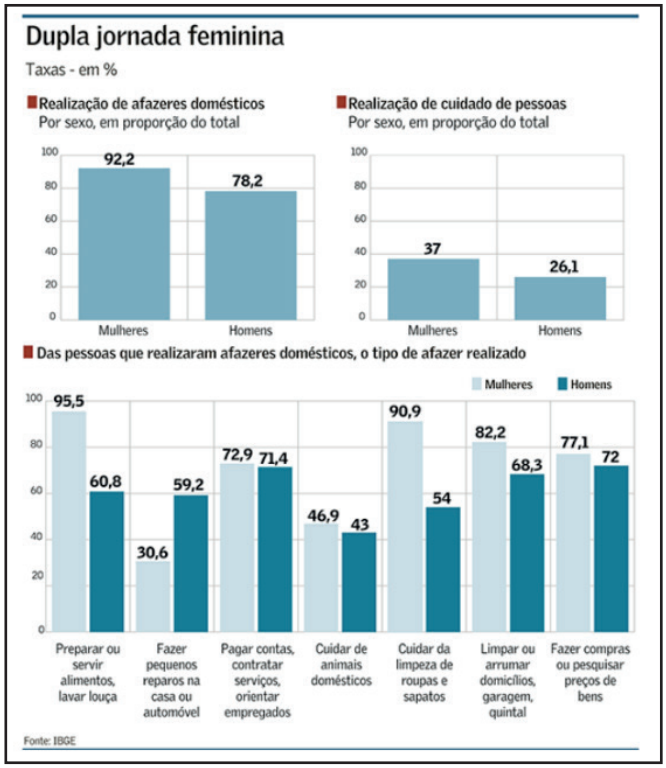
Outro ponto importante é a necessidade de políticas institucionais que não apenas garantam a inclusão das mulheres em cargos de liderança, mas também ofereçam condições para que elas permaneçam e se fortaleçam nesses espaços. Nogueira, (2006) enfatiza a importância de ações concretas para combater a discriminação, promover a equidade salarial e incentivar a representatividade feminina em áreas historicamente dominadas por homens.

Na UEMA, os dados de 2025 mostram que as mulheres representam 393 cargos de chefia e gestão, contra 190 ocupados por homens. Esse crescimento reforça a presença feminina em funções administrativas e de coordenação, mas ainda revela desigualdades quando observamos cargos de maior peso político e institucional, como diretorias centrais, pró-reitorias e assessoramentos estratégicos, que seguem mais masculinizados. Essa discrepância confirma a análise de Garcia (2010) sobre como a interseccionalidade entre gênero, raça e classe orienta e, muitas vezes, limita as trajetórias profissionais das mulheres, em especial as negras, que são as mais impactadas pelas barreiras de ascensão.

Desigualdades no contexto da Universidade: a dupla jornada de trabalho

De acordo com Cisne (2015), o trabalho reprodutivo é produzido na sociabilidade capitalista, por meio da divisão sexual do trabalho, enquanto um "dever" da mulher, mesmo quando esta desempenha um trabalho fora do lar. A mulher tem seu trabalho produtivo e reprodutivo apropriado, a família se configura ancorada na divisão sexual do trabalho, que conforma, por sua vez, as bases para a garantia da reprodução social da força de trabalho e da exploração do "trabalho desvalorizado" das mulheres. Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o tempo gasto em tarefas domésticas apresentam uma realidade em que as mulheres dedicam, em média, cerca de (27) horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados com pessoas, enquanto os homens dedicam cerca de (10) horas.

Gráfico 1 – Dupla Jornada de trabalho – Realização dos afazeres domésticos de mulheres e homens

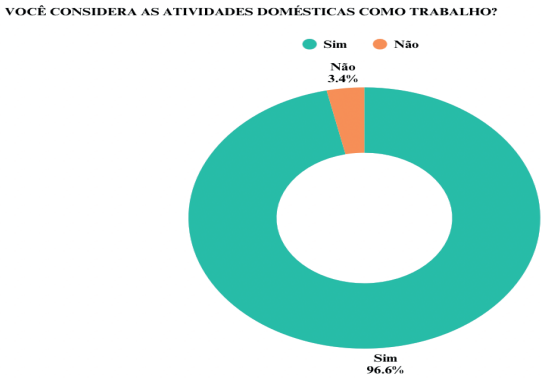


Fonte: IBGE 2020

Neste contexto, que a análise das condições de trabalho de docentes e discentes e os impactos dessa sobrecarga em suas vidas pessoais e profissionais, ainda, é essencial analisar as estruturas de poder e gênero predominantes na sociedade, que moldam as oportunidades e expectativas para as mulheres. Este estudo se concentra em como as dinâmicas patriarcais afetam as professoras, impactando a sua carga de trabalho e a distribuição de responsabilidades. Pesquisas da ANDIFES revelam que, entre estudantes universitários que trabalham, a carga horária de (40) a (44) horas semanais fora da universidade é uma realidade para quase metade deles. Quando somada à jornada doméstica de responsabilidade feminina, o tempo disponível para dedicação exclusiva aos estudos é reduzido drasticamente

A análise dos dados empíricos relacionados à temática da dupla jornada de trabalho evidencia um padrão marcante na percepção das atividades domésticas, refletindo desigualdades de gênero profundamente enraizadas na sociedade. Assim, apresenta-se o seguinte gráfico 2 para uma reflexão acerca da temática.

Gráfico 2 - Consideração das atividades domésticas como um trabalho



Fonte: Elaborado pela autora.

Por meio do Gráfico 2, verificou-se que todas as mulheres cisgênero entrevistadas, assim como quatro homens cisgênero, reconheceram as atividades domésticas como uma forma de trabalho, destacando que tais tarefas exigem tempo, esforço físico e psicológico, além de planejamento e constância. Em contrapartida, as respostas que negaram essa caracterização foram dadas por homens cisgênero e brancos, os quais justificaram que viam tais atividades apenas como uma "ajuda", já que só as realizavam quando dispunham de tempo. Ambos ainda mencionaram que suas esposas eram as responsáveis pela maior parte dessas atividades, o que reforça a ideia de que a divisão desigual do trabalho doméstico é naturalizada e aceita sem questionamento.

Esse dado sugere a persistência de uma visão masculinizada e hierárquica da divisão do trabalho doméstico, possivelmente relacionada à socialização de gênero e às estruturas patriarcais que historicamente delegaram essas atividades às mulheres, como argumenta Smith (1987). Tal negação do caráter laboral dessas tarefas pode estar atrelada à concepção de que "trabalho" deve ser, necessariamente, remunerado e associado ao espaço público, ignorando a sobrecarga imposta às mulheres, principalmente as cisgênero, que frequentemente conciliam jornadas duplas ou até triplas, acumulando responsabilidades dentro e fora de casa.

Através das entrevistas foi relatado por docentes que a dupla jornada feminina no ambiente universitário, acúmulo entre o trabalho acadêmico (estudos, pesquisas) e o trabalho invisível (tarefas domésticas e cuidados) gera uma sobrecarga que afeta profundamente a saúde mental e o rendimento acadêmico de trabalho e estudos. Segundo relato:

> O tempo que eu deveria ser dedicado a leituras extraclasse, iniciação científica ou extensão é consumido muitas vezes por demandas do lar e cuidados com a minha família. O que me sobrecarrega frequentemente à exaustão e estresse, eu sinto que o meu rendimento e desempenho cai, poderia ser melhor. (Professora 1)

Esses resultados reforçam o argumento de que a divisão sexual do trabalho e a desvalorização das atividades domésticas não são apenas questões individuais, mas sim construções sociais que influenciam diretamente a vivência das mulheres em diferentes esferas, incluindo a vivência acadêmica. Como apontam Acker (1990) e Federici (2017), a naturalização do trabalho doméstico como uma "obrigação feminina" gera impactos estruturais, afetando a trajetória educacional e profissional das mulheres, limitando suas oportunidades e reforçando desigualdades históricas.

Dessa forma, os dados levantados pela pesquisa indicam a necessidade de um debate mais amplo sobre a valorização do trabalho doméstico, exercido pelas mulheres, e sobre políticas institucionais que levem em consideração a sobrecarga imposta pela dupla jornada. Afinal, sem mudanças estruturais, a desigualdade de gênero seguirá se manifestando, ainda que de forma velada, nos espaços acadêmicos e profissionais, e, como aponta Segato (2016), é dever da universidade enfrentar as desigualdades de forma crítica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou refletir sobre as opressões de gênero, a institucionalização do patriarcado, com evidência dessa reflexão, se coloca nos estereótipos de gênero, que julgam as mulheres menos capazes do que os homens para funções consideradas dominantes, ao passo que diante dessa lógica cabe à atuação feminina restrita ao âmbito doméstico. No entanto, a presente pesquisa indicou que a Universidade Estadual do Maranhão (UEMA) vem apresentando progressos relevantes no que diz respeito à inserção feminina no ensino superior, especialmente no que se refere ao ingresso, à permanência e à conclusão dos cursos, bem como à participação das mulheres em cargos de gestão e liderança. Os dados quantitativos analisados apontam uma expressiva presença feminina entre as discentes da graduação e da pós-graduação, além de uma atuação significativa em funções administrativas e comissionadas. Com isso, uma análise mais detalhada evidencia que esses avanços não garantem, a efetivação da igualdade de gênero nos espaços de poder e tomada de decisão, visto que permanecem barreiras de ordem estrutural, institucional e simbólica que dificultam a consolidação dessas conquistas.

A investigação também revela que as relações de gênero no ambiente universitário continuam sendo atravessadas por padrões históricos de hierarquização e desigualdade, expressos na divisão sexual do trabalho, na concentração masculina em determinados cargos estratégicos e na sobrecarga enfrentada pelas mulheres, sobretudo em decorrência da conciliação entre as responsabilidades profissionais, acadêmicas e domésticas. Sob a percepção da interseccionalidade, observa-se ainda que mulheres negras e provenientes de contextos socioeconômicos mais vulneráveis lidam com desafios adicionais, relacionados ao acesso a redes de apoio, às oportunidades de formação e à valorização institucional, o que evidencia a necessidade de políticas públicas e ações institucionais comprometidas com a superação dessas múltiplas desigualdades.

Ao analisar a questão da dupla jornada de trabalho, verificou-se que o peso das atividades domésticas e de cuidado pode influenciar no desempenho do trabalho e estudo acadêmico com redução do tempo de foco, com a necessidade de gerenciar o lar fragmentam o tempo de estudo, dificultando a concentração profunda exigida em atividades universitárias. Bem como, a **s**obrecarga e estresse que também afeta a qualidade do trabalho intelectual. Os dados apontam ainda a desigualdade de gênero, a sobrecarga é desproporcionalmente maior sobre as mulheres, interferindo mais severamente na sua progressão, publicações e produção científica comparada aos colegas homens.

A universidade tem a responsabilidade de pensar um projeto de formação que leve em consideração a necessidade de intervir na sociedade nos seus diversos contextos, envolvendo os sujeitos sociais, principalmente aqueles mais afeitos aos conservadorismos e a cultura patriarcal que se mantêm nas estruturas sociais, entre as quais as universidades.

Assim, não se pode pensar a universidade e a formação sem pensar o gênero como categoria que perpassa todo o processo de formação, na qual está tem a responsabilidade de construir canais que possam alterar o *status quo* e assim, contribuir para o estabelecimento de novas relações sociais que desconstruam desigualdades de gênero, de classe e de raça e etnia. Isso porque a educação deve ser vista como parte de um projeto de nação, cujas disputas e antagonismos se fazem presentes em seus cotidianos.

REFERÊNCIAS

ACKER, J. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. **Gender and Society**, v. 4, n. 2, p. 139-158, jun. 1990. Disponível em: https://doi.org/10.1177/089124390004002002. Acesso em: 17 de fev. 2026.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS DIRIGENTES DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR (ANDIFES). **V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos(as) Graduandos(as) das IFES**. Brasília: Andifes, 2019. Disponível em: https://www.andifes.org.br/wp-content/uploads/2021/07/V-Pesquisa-Nacional-de-Perfil-Socioeconomico-e-Cultural-dos-as-Graduandos-as-das-IFES.pdf. Acesso em: 1 jun. 2026.

ÁVILA, Rebeca Contrera e PORTES, Écio Antônio. A tríplice jornada de mulheres pobres na universidade pública: trabalho doméstico, trabalho remunerado e estudos. **Estudos Feministas,** Florianópolis, 20(3): 809-832, setembro-dezembro/2012.

CISNE, Mirla**. Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2015. E-book. Disponível em: https://averdade.org.br/wp-content/uploads/2020/07/Documento-32-MIRLA-CISNE-FEMI NISMO-E-CONSCI%C3%8ANCIA-DE-CLASSE-NO-BRASIL.pdf. Acesso em: 28 abr. 2026.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

COSTA, R.G. SILVEIRA, C. M. H.. **PATRIARCADO E CAPITALISMO: BINÔMIO DOMINAÇÃO-EXPLORAÇÃO NAS RELAÇÕES DE GÊNERO.** In: IV Seminário Nacional Trabalho e Gênero, 2012, Goiás. Anais do IV Seminário Nacional Trabalho e Gênero, 2012. v. 4.

FEDERICI, S. **Calibã e a Bruxa:** mulheres, corpo e acumulação primitiva. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017. 464 p.

GARCIA, Antonia dos Santos. **"Relações de gênero, raça, classe e desigualdades sócio-ocupacionais em Salvador."** Fazendo Gênero 9 - Diásporas, Diversidades, Deslocamentos, 23 a 26 de agosto de 2010.

GOMES, Romeu. A análise de dados em pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. 19. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2001.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

IBGE. Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho. 8 jun./2022 Agência IBGE. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho. Acesso em 30 Mai. 2026.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 17, p. 243-257, 2010.

NOGUEIRA, M. C. O. C. **Os discursos das mulheres em posições de poder**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 57–72, 2006.

RUBIO, J. M. I.; DEVILLARD, M. J. **Prácticas de Antropología Social**. Material didáctico. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2001.

SEGATO, R. L. **La guerra contra las mujeres.** Madrid: Traficantes de Sueños, 2016.
SILVA, E. de M. S. da e COLARES, P. S. Desigualdade de gênero no Brasil: dos processos históricos às expressões contemporâneas. *Revista Ciência & Contemporaneidade*, 2(1), 75-93. (2024).

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, 1995. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721.

SILVA, E. de M. S. da e COLARES, P. S. Desigualdade de gênero no Brasil: dos processos históricos às expressões contemporâneas. *Revista Ciência & Contemporaneidade*, 2(1), 75-93. (2024).

SMITH. D. E. **The Everyday World as Problematic:** A Feminist Sociology. Boston: Northeastern University Press, 1987, 251 p.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO. Pró-Reitoria de Graduação. **Perfil socioeconômico dos discentes da UEMA**. São Luís: UEMA, 2024a. Disponível em: https://www.prog.uema.br/perfil-socioeconomico-dos-discentes-da-uema/. Acesso em: 5 jun. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO. Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa. **Perfil socioeconômico dos discentes da UEMA**. São Luís: UEMA, 2024b. Disponível em: https://www.prog.uema.br/perfil-socioeconomico-dos-discentes-da-uema/. Acesso em: 5 jun. 2024

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Perfil de cargos das docentes a UEMA**. São Luís: UEMA, 2024c. Disponível em: https://www.prog.uema.br/perfil-socioeconomico-dos-discentes-da-uema/. Acesso em: 5 jun. 2024.