

FATORES QUE INFLUENCIAM AS MULHERES A ASSUMIREM CARGOS DE CHEFIA NA UNIVERSIDADE: UM ESTUDO DE CASO.

Jeiza Anielle da Luz
Enai Taveira da Cunha

RESUMO

O estudo aborda as dificuldades enfrentadas pelas mulheres ao assumirem cargos de liderança em um campus universidade pública do interior do Rio Grande do Norte, visando compreender os fatores que influenciam sua participação nesses cargos. Por meio de uma pesquisa aplicada, com abordagem quantitativa e procedimento técnico de estudo de caso, foram coletados dados por meio de aplicação de questionário de forma digital sobre as professoras que integram o corpo docente da universidade, destacando a representatividade feminina e suas características socioeconômicas. Os resultados revelaram que, embora as mulheres representem quase metade do corpo docente, ainda enfrentam desafios como sobrecarga de trabalho, dificuldade de conciliação entre vida pessoal e profissional, estereótipos de gênero e falta de apoio institucional e familiar. Cerca de 56% das participantes já sofreram preconceito no trabalho, apenas por ser mulher, 86% delas por pessoas do gênero masculino. As sugestões das participantes para melhorar a representação e as oportunidades para as mulheres, criação de espaços para crianças, eventos de conscientização e políticas públicas para mães. Conclui-se que políticas e práticas mais inclusivas são necessárias para promover um ambiente de trabalho equitativo e apoiar o avanço das mulheres na carreira acadêmica e administrativa.

Palavras-chave: Mulheres. Cargos de liderança. Dupla Jornada. Sobrecarga no trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A importância da ascensão das mulheres em cargos de liderança tem sido cada vez mais reconhecida tanto no ambiente acadêmico quanto profissional. Apesar dos avanços notáveis em direção à igualdade de gênero ao longo das últimas décadas, ainda persistem desafios significativos que impedem a plena participação das mulheres em posições de chefia. Este estudo se concentra especificamente em investigar as dificuldades que as mulheres enfrentam ao assumirem cargos de liderança em uma universidade pública do interior do Rio Grande do Norte. (MILTERSTEINER, 2020)

A importância de compreender e analisar esses fatores reside não apenas na busca pela igualdade de gênero, mas também no reconhecimento dos impactos que a representatividade feminina nos mais altos níveis de liderança pode ter na construção de ambientes mais inclusivos e para ajudar a criar um ambiente de trabalho onde todas as pessoas são valorizadas e se sintam incluídas, independentemente de quem são ou de onde vêm.

Ao abordar aspectos como estereótipos de gênero, discriminação e desafios profissionais, este estudo procura esclarecer sobre as várias dificuldades que as mulheres enfrentam ao tentar chegar a posições de liderança na área acadêmica. Além disso, ao descrever o perfil das docentes que compõem a universidade campo de pesquisa e analisar fatores pessoais que podem influenciar na sua ascensão na hierarquia acadêmica, pretende-se traçar um cenário inclusivo das dinâmicas que moldam a participação das mulheres em cargos de chefia.

A compreensão dos principais fatores que influenciam a participação das docentes nos cargos de liderança é crucial para a implementação de medidas eficazes que visem promover a igualdade de oportunidades e diminuir as diferenças entre homens e mulheres dentro da instituição. Portanto, este estudo não apenas identificará as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, mas também buscará propor estratégias e políticas que possam incentivar e facilitar sua participação ativa em posições de liderança.

O presente artigo é sistematizado em cinco seções. A primeira sendo a introdução da problemática apresentada nesta seção, a segunda é o referencial teórico, em que é explanado os conceitos que serão analisados, como a dificuldade enfrentada por mulheres a assumirem cargos de chefia. Na

metodologia, terceira seção, é apresentada a estrutura metodológica que seguiu a pesquisa, obtenção dos dados e as ferramentas utilizadas. A quarta seção, resultados e discussões, transcorrem a análise do estudo de caso e os resultados são discutidos e evidenciados. Por fim, na quinta seção, considerações finais, é apresentado a conclusão final da investigação, quais limitações foram encontradas no decorrer do estudo e sugestões para análises futuras e possíveis resoluções para a problemática.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A educação de mulheres

A Lei Geral, promulgada em 1827, marcou um divisor de águas na história educacional do nosso país, ao garantir às mulheres o acesso à educação além do ensino fundamental. Essa conquista não apenas abriu as portas das salas de aula para elas, mas também pavimentou o caminho rumo à emancipação feminina, transformando a educação em um instrumento poderoso de igualdade e progresso (SAE DIGITAL, 2024).

A partir da publicação do Decreto de Lei nº 7.247/1879, foi então possível as mulheres ingressarem em universidades. Entretanto, as candidatas solteiras tinham que ser matriculadas pelos seus pais e as casadas eram obrigadas a ter o consentimento por escrito de seus maridos.

Além disso, nas últimas décadas, a evolução gradual da participação feminina no mercado de trabalho ao longo da história reflete a conquista de espaços de poder e liderança. Apesar desses avanços, as mulheres não se viram livres das responsabilidades domésticas, enfrentando o desafio de conciliar vida pessoal, familiar e profissional. Nesse equilíbrio delicado, busca-se ainda a qualidade de vida como um objetivo central (VALENTE, 2016).

Conforme estipulado no Artigo 113 da Constituição Federal de 1988, “Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas” (BRASIL, 1988). Na prática, a efetivação do princípio estabelecido no artigo 113 da Constituição Brasileira, nem sempre é seguida de forma integral. Apesar de a Constituição estabelecer a igualdade de gênero perante a lei e a proibição de privilégios ou

distinções baseadas em diversos critérios, a realidade social e institucional muitas vezes revela desigualdades e discriminações no mercado de trabalho.

2.2 Ascensão das mulheres em suas carreiras

No Brasil, existem desafios persistentes relacionados à discriminação racial, de gênero, de classe social, entre outras formas de discriminação. Questões como acesso desigual à justiça, oportunidades de emprego, educação e saúde demonstram que, embora o princípio da igualdade esteja consagrado na Constituição, sua aplicação plena na prática ainda é um objetivo a ser alcançado (PROBST, 2003).

Ao longo da história, as mulheres foram historicamente confinadas ao espaço doméstico devido ao seu papel tradicional como cuidadoras, o que resultou em uma clara separação entre os gêneros nas esferas pública e privada, assim como nos tipos de trabalho remunerado e não remunerado. Mesmo com mudanças nos arranjos familiares e na participação feminina no mercado de trabalho, a divisão assimétrica persistiu, com os homens predominantemente ocupando espaços produtivos e as mulheres assumindo uma maior carga de trabalho doméstico. Apesar do aumento da presença feminina no mercado de trabalho brasileiro, a desigualdade de gênero ainda é evidente em todo o país (SOUSA; GUEDES, 2016).

A questão da representação das mulheres em cargos de chefia como reitora, vice-reitora, coordenadora de curso e chefes de departamentos em universidades públicas é um fenômeno complexo e multifacetado que reflete desafios históricos, sociais e estruturais. A dificuldade das mulheres em assumirem essas posições de liderança pode ser analisada a partir de diferentes perspectivas, abrangendo fatores como discriminação de gênero, estereótipos arraigados, desigualdades estruturais e barreiras institucionais (CERIBELI; ROCHA; PEREIRA, 2017).

Conforme Vaz (2013), houve um aumento gradual, porém consistente, na proporção de mulheres ocupando funções em instituições de ensino superior, passando de 41,4% em 2002 para 43,7% em 2007. Notavelmente, a partir de 2005, a representação feminina em faculdades, escolas e institutos ultrapassou ligeiramente aquela encontrada em universidades. No entanto,

apesar do aumento na representatividade das mulheres nos centros federais de educação tecnológica e faculdades de tecnologia, elas continuaram sub-representadas nessas instituições, embora tenham aumentado sua participação de 26,5% em 2002 para 32,3% em 2007. Dados brasileiros apontam que 7,2% dos cargos de conselhos administrativos são ocupados por mulheres (IBGC, 2015).

A pesquisa de Grangeiro e Militão (2021) examinou a inserção da mulher em cargos de gestão em uma instituição federal de ensino superior, além das barreiras enfrentadas para a ascensão profissional. Foi constatada uma falta de igualdade nos cargos de direção, especialmente nos níveis mais altos, indicando a presença do teto de vidro como obstáculo para a promoção das mulheres.

De acordo com a análise realizada por Siqueira (2016), ao longo dos séculos, as mulheres têm enfrentado uma batalha constante pela conquista de direitos e independência financeira, encontrando-se em situações de desigualdade de gênero no mercado de trabalho. A sobrecarga resultante da dupla jornada de trabalho, que inclui responsabilidades domésticas e profissionais, tem gerado consequências negativas para sua saúde física e emocional.

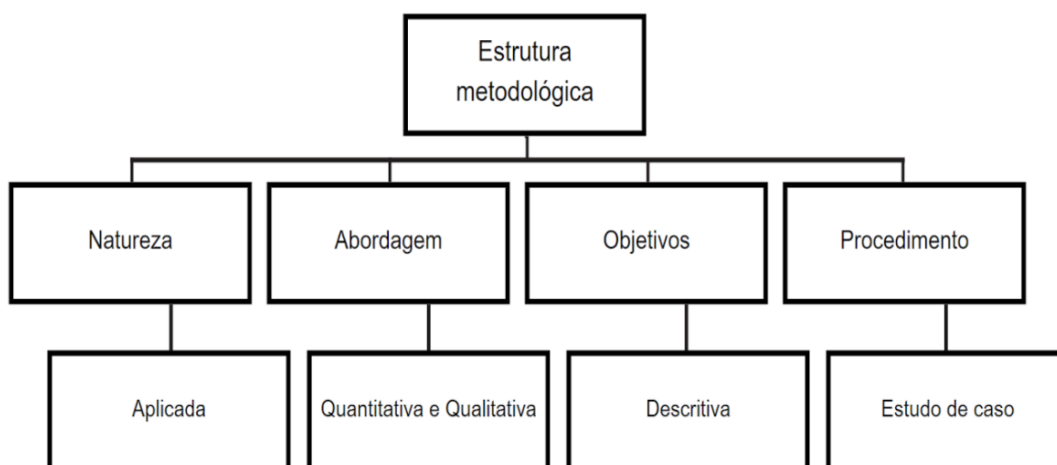
Refletindo sobre estruturas patriarcais que moldaram o ambiente acadêmico. Essa tradição perpetua estereótipos de liderança associados a características consideradas tradicionalmente masculinas, o que pode criar um ambiente desfavorável para mulheres que aspiram a cargos de chefia. A persistência da associação exclusiva das atividades domésticas e do cuidado dos filhos às mulheres frequentemente resulta na postergação do desenvolvimento de suas carreiras. (TONELLI, 2023).

3 METODOLOGIA

A Figura 01 traz a estrutura metodológica deste artigo, que é classificado em quatro tipos: quanto a sua natureza, sua abordagem, objetivos e procedimentos. A Natureza da pesquisa é definida como aplicada, porque foram realizadas buscas em outros autores a fim de adquirir um conhecimento prévio sobre os assuntos que foram abordados. A forma de Abordagem é

quantitativa, que usa um modelo de conhecimento chamado positivista, onde é utilizado números e estatística para explicar as coisas (LAKATOS, 2021). O Objetivo da pesquisa é descritivo, já que objetiva-se descrever fatos reais, sem modificações ou influências. E o Procedimento Técnico é o estudo de caso e survey, que é caracterizado pelo seu estudo profundo do objeto de pesquisa e seu amplo detalhamento (FILHO e FILHO, 2015).

Figura 01 - Fluxograma da estrutura metodológica



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Em relação aos procedimentos metodológicos, Inicialmente foi realizada uma coleta de dados sobre o corpo docente do campus da universidade pesquisada, através do sistema de gestão da universidade em questão. Após coletar os nomes de cada professor foi separado apenas as docentes do gênero feminino que exercem cargo público efetivo, ou seja, não foi considerado nessa pesquisa professoras que exercem cargo público temporário, como por exemplo, professor substituto.

A universidade é formada por 4 Campus, sendo a sede e outros três em diferentes cidades da região. A pesquisa foi realizada com um do Campus dessa universidade, que conta com uma estrutura de 3 departamentos. O levantamento de dados se deu durante os meses fevereiro e março de 2024.

A partir disso, foi possível verificar a população de cada departamento que compõem o campus, com o fim de não identificação, aqui nos referimos a esses como departamento A, B e C. Sendo possível contabilizar a representatividade de gênero de cada departamento e do campus como um todo.

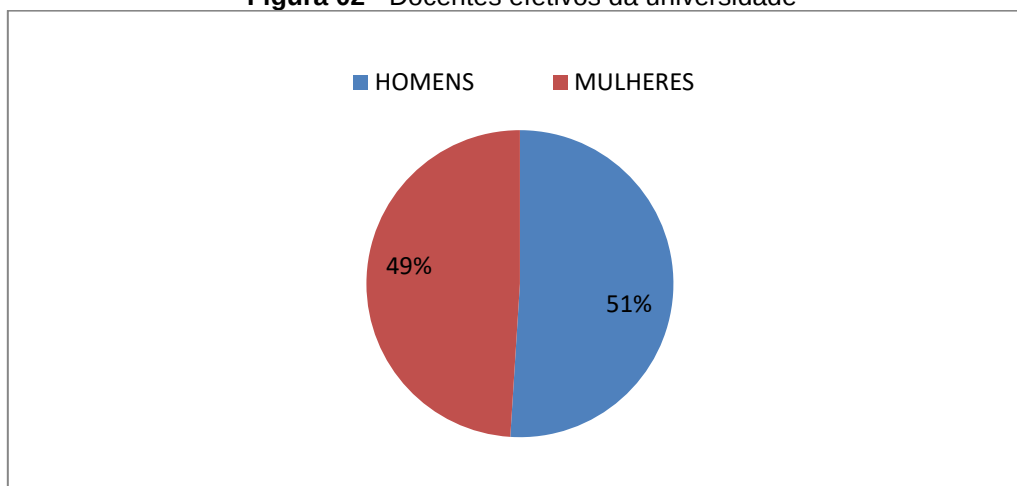
Decorrente desse levantamento, foi possível verificar que o corpo docente tem uma população de 44 docentes. Além disso, foi possível ter uma amostra significativa de 25 docentes na pesquisa. Apresentou uma margem de erro de mais ou menos 10% e nível de 90% de confiança. A margem de erro foi calculada com base em amostragem por proporção com variabilidade máxima, de acordo com Bolfarine e Bussab (2005).

Posteriormente foi disponibilizado um formulário pelo google forms, contendo 20 questões, sendo 18 objetivas e 2 discursivas, a serem respondidas pelas docentes efetivas do campus. Tendo como objetivo ter uma visão clara dos fatores que influenciam para elas assumirem cargos de chefia ou não.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A universidade pesquisada, possui 89 docentes efetivos permanentes em fevereiro de 2024, esses que são distribuídos nos 3 departamentos, a distribuição dos mesmos por gênero se dá pela Figura 02, em que é expresso que as mulheres representam 49% do corpo docente permanente da universidade pesquisada.

Figura 02 - Docentes efetivos da universidade

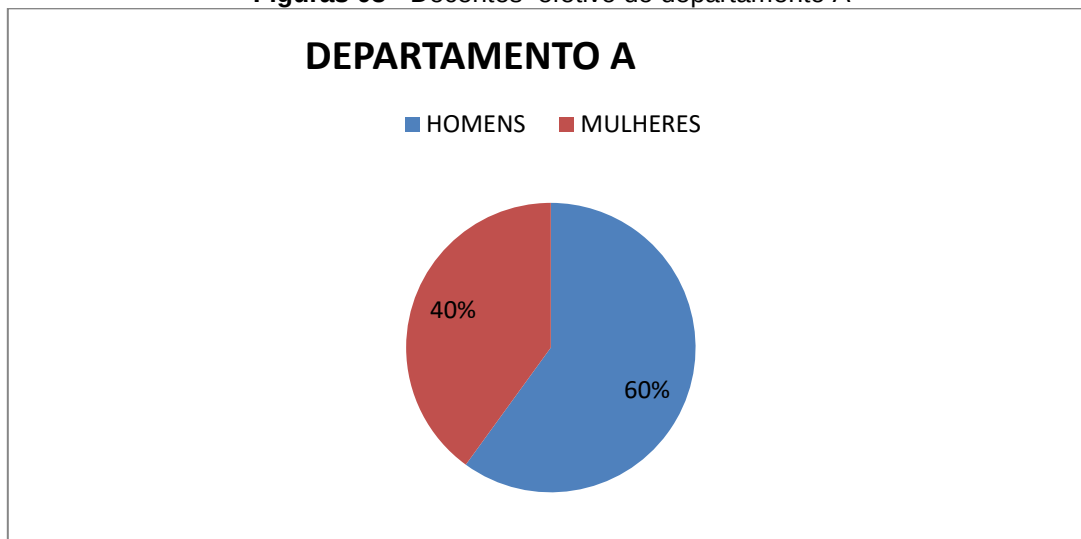


Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A composição desse corpo docente é apresentada na Figura 03, 04 e 05 de cada docente por gênero e departamento. É possível observar que o departamento que mais se aproxima de uma igualdade de gênero entre os

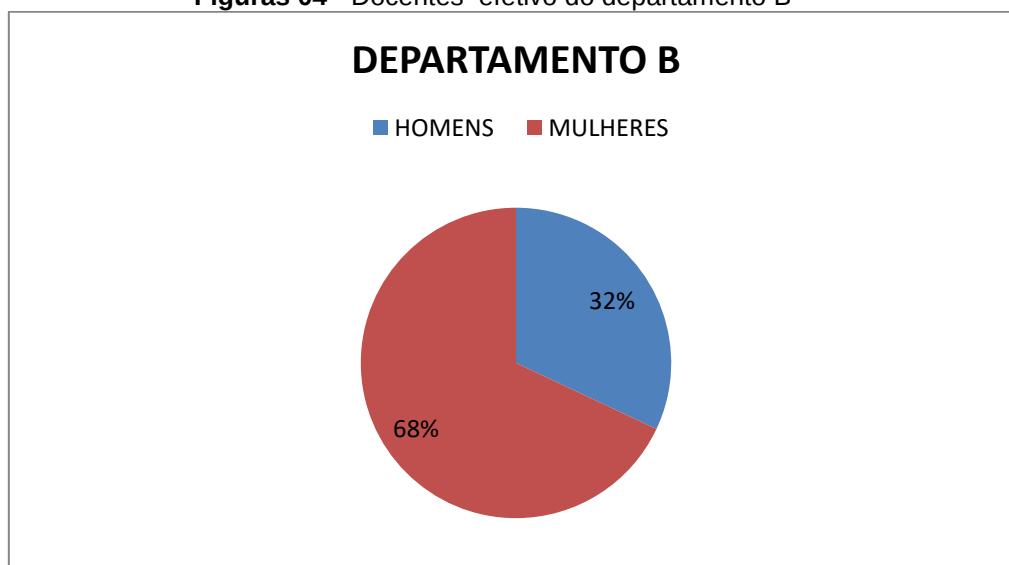
seus docentes é o departamento C, contando com uma presença feminina no corpo docente de 49%, enquanto o departamento B, apresenta uma maior representatividade de mulheres cerca de 68%. Atualmente o departamento A é o que possui menor representação feminina, tendo cerca de 40%.

Figuras 03 - Docentes efetivo do departamento A



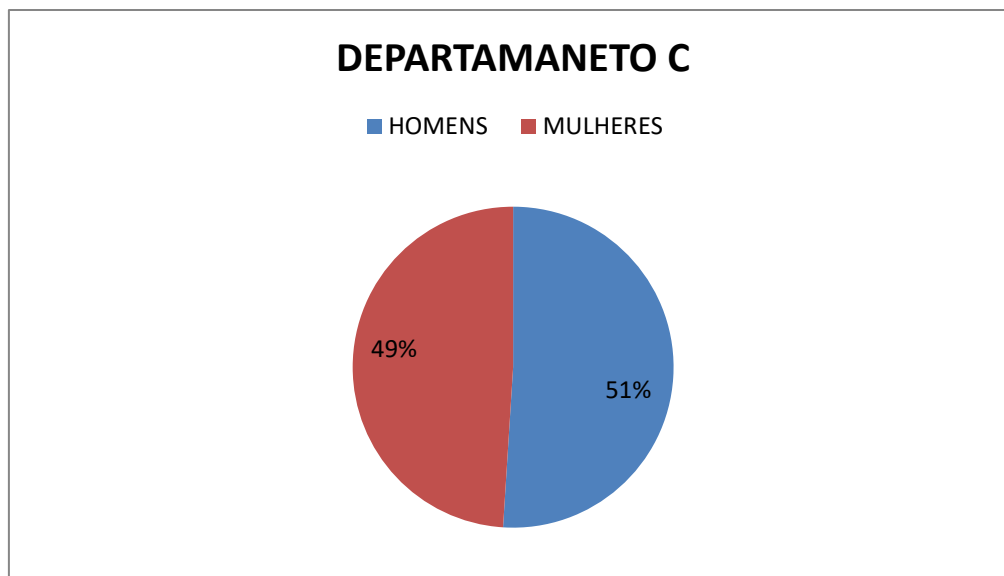
Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Figuras 04 - Docentes efetivo do departamento B



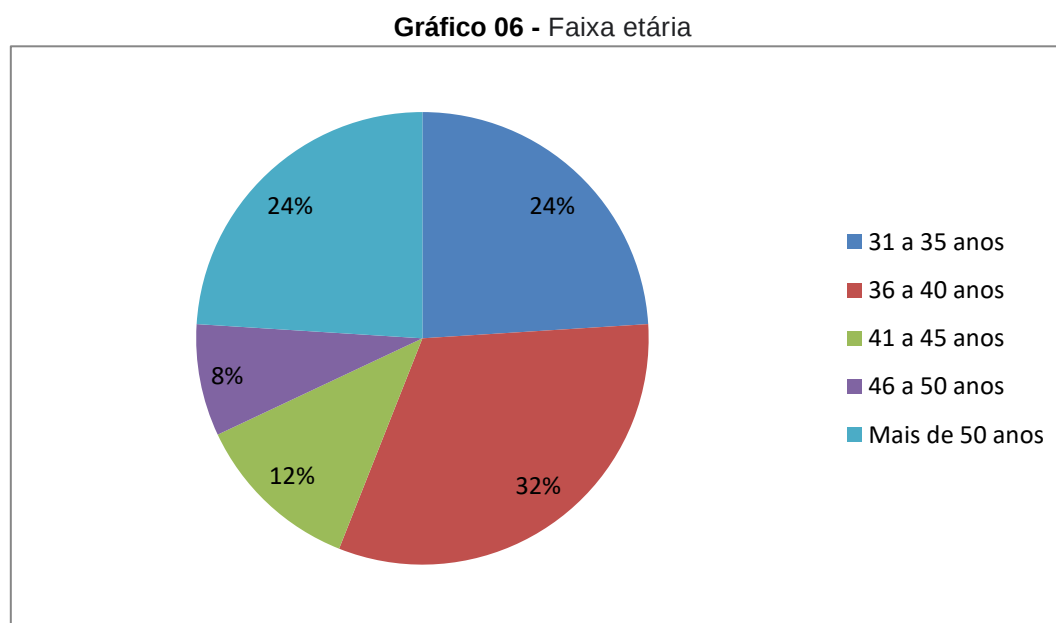
Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Figuras 05 - Docentes efetivo do departamento C



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 06, pode-se observar que, em relação à faixa etária, a maioria das docentes que participaram da pesquisa, tem entre 36 a 40 anos, totalizando 32%. Observamos ainda que, 24% têm entre 31 a 35 anos e outros 24% têm mais de 50 anos. As participantes de 41 a 45 anos contabilizam cerca de 12% e as de 46 a 50 anos cerca de 8%. Desse modo, pode-se afirmar que mais de 50% da amostra está na faixa etária dos 31 a 40 anos.

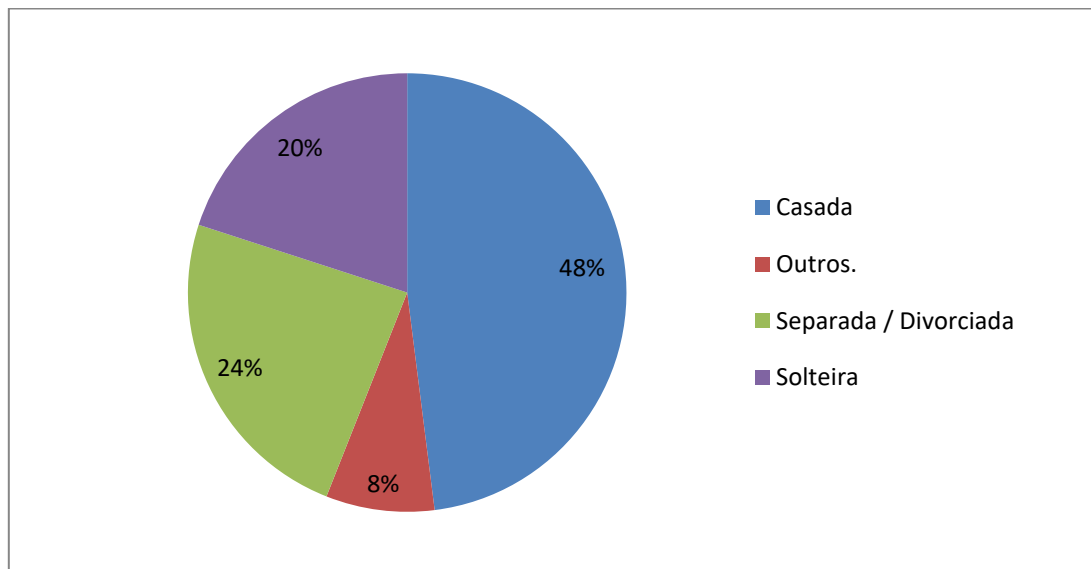


Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 07, pode-se observar que, em relação ao estado civil, a maioria das docentes que participaram da pesquisa, são casadas, totalizando

48%. Observa-se ainda que, 24% são separadas ou divorciadas, 20% solteiras e 8% responderam outros.

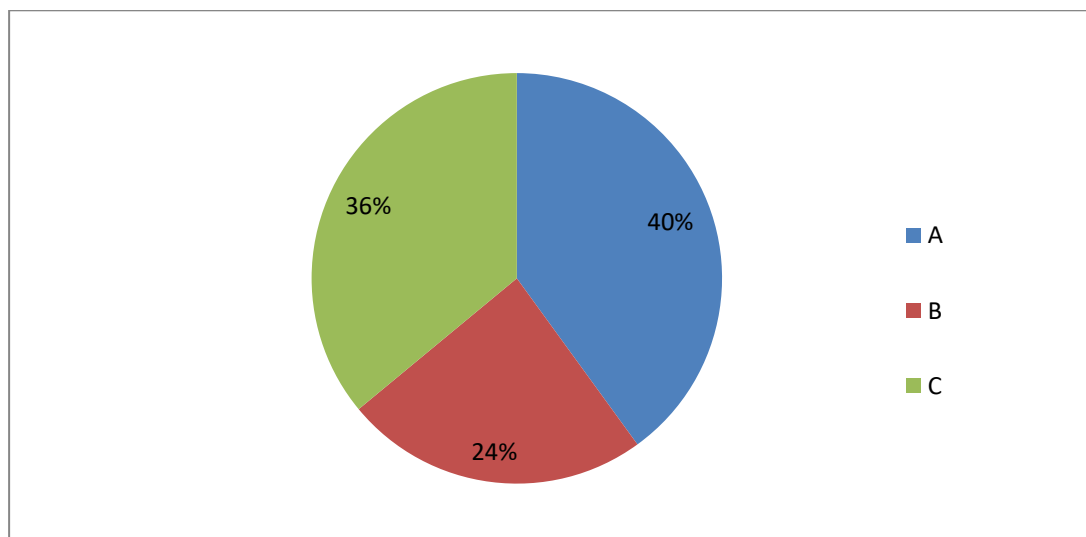
Gráfico 07: Estado civil



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 08, pode-se observar que, em relação ao departamento, a maioria das docentes que participaram da pesquisa é do departamento A, totalizando 40%. Observa-se ainda que, 36% são do departamento C e outros 24% são do departamento B.

Gráfico 08 – Departamento

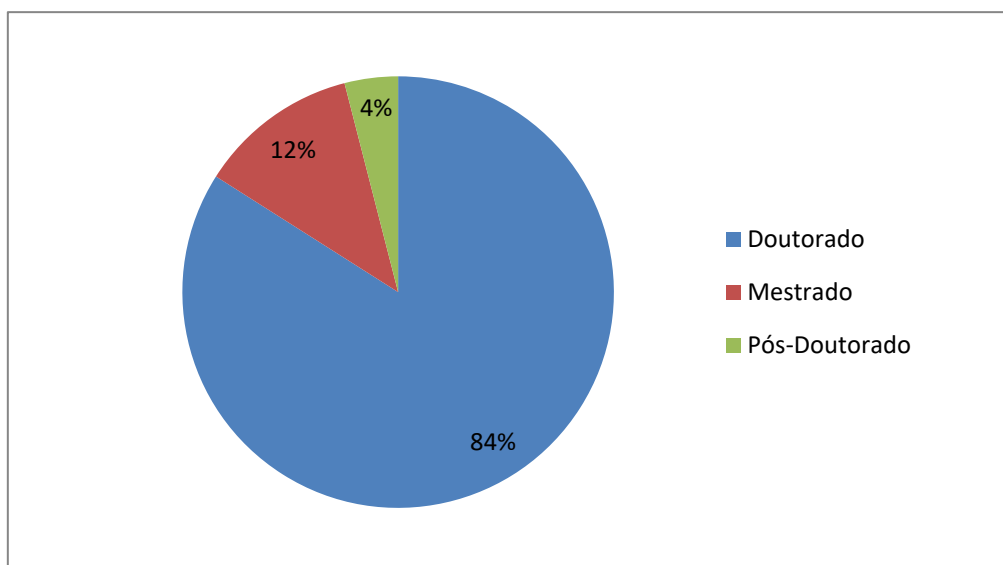


Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 09, pode-se observar que, em relação ao grau de escolaridade das participantes da pesquisa, a maioria possui doutorado,

totalizando 84%. Pode-se observar também que 12% possuem mestrado e 4% pós-doutorado.

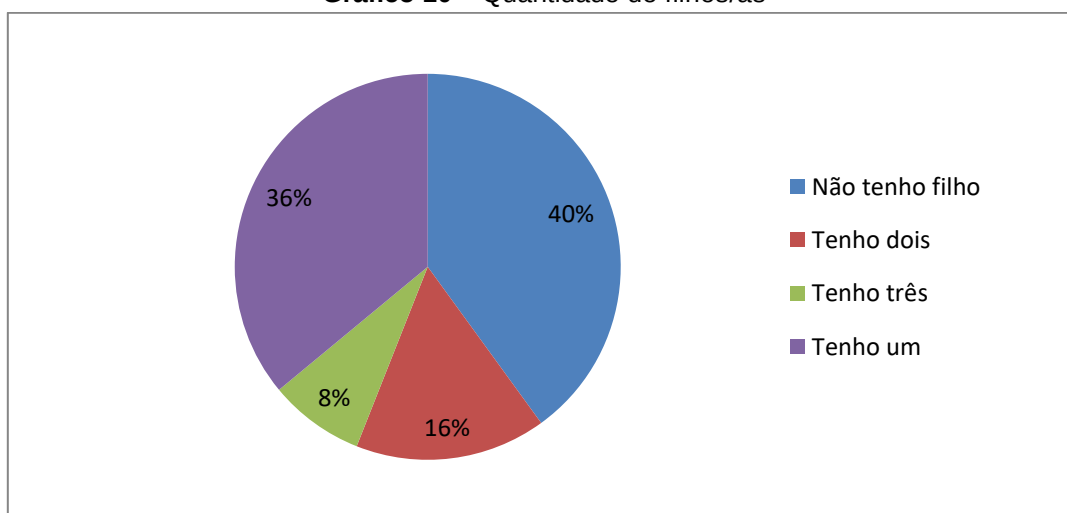
Gráfico 09 – Grau de escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 10, pode-se observar que, em relação a filhos, a maioria das docentes que participaram da pesquisa não tem filhos, um total de 40%. Observamos ainda que, 36% têm um filho, 16% tem dois filhos e 8% tem três filhos.

Gráfico 10 – Quantidade de filhos/as

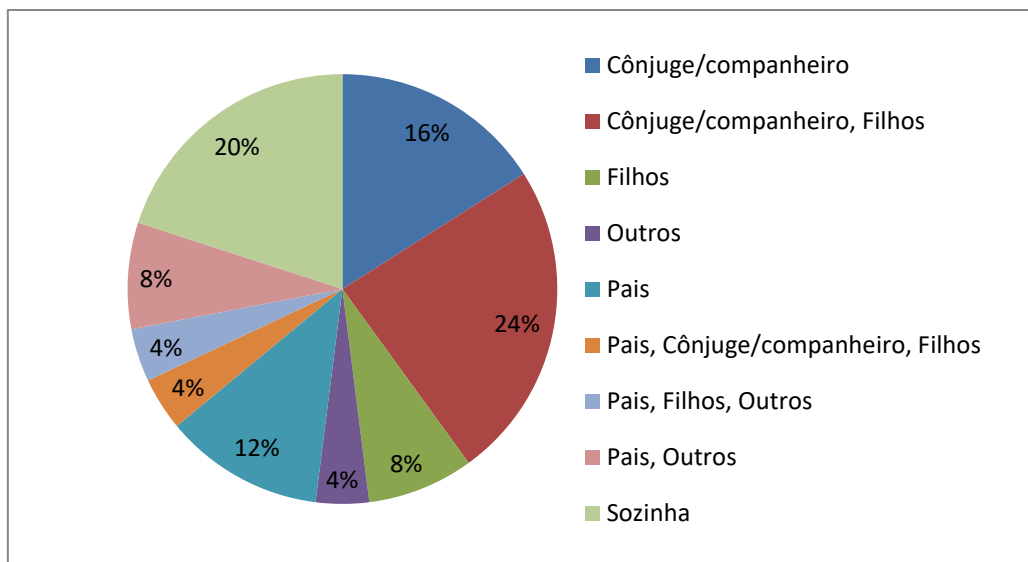


Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 11, pode-se observar que, em relação ao ciclo de convivência, a maioria das docentes que participaram da pesquisa, moram com cônjuge/companheiro e filhos, totalizam 24%. Observa-se ainda que 20%

moram sozinhas, 16% com cônjuge/companheiro, 12% com os pais, 8% com os filhos, 8% com pais e outros. Outros 4% com pais, cônjuge/companheiro e filhos, mais 4% com pais, filhos e outros e 4% responderam outros.

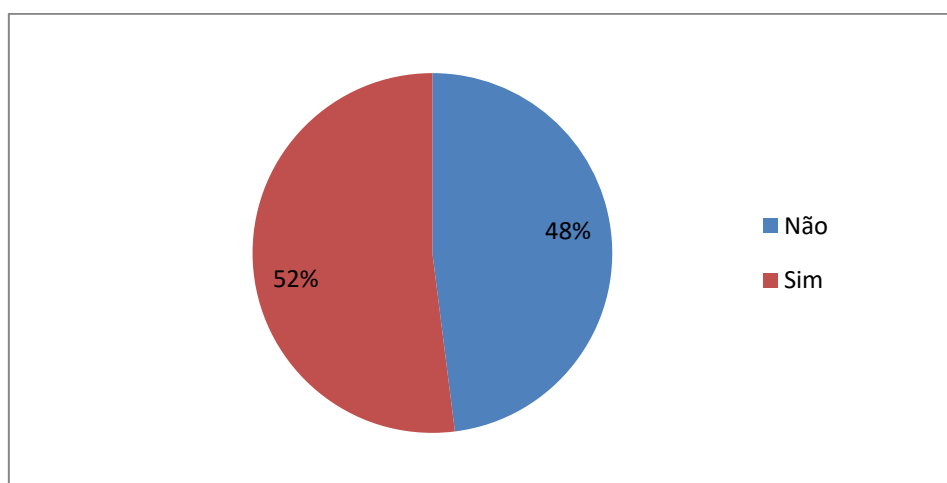
Gráfico 11 - Quem mora com você? (Pode marcar mais de uma alternativa)



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 12, pode-se observar que, em relação a ter empregada doméstica ou diarista, a maioria das docentes que participaram da pesquisa, possuem, totalizando 52%. Os outros 48% das participantes não possuem empregada doméstica e nem diarista.

Gráfico 12 - Empregada doméstica ou diarista

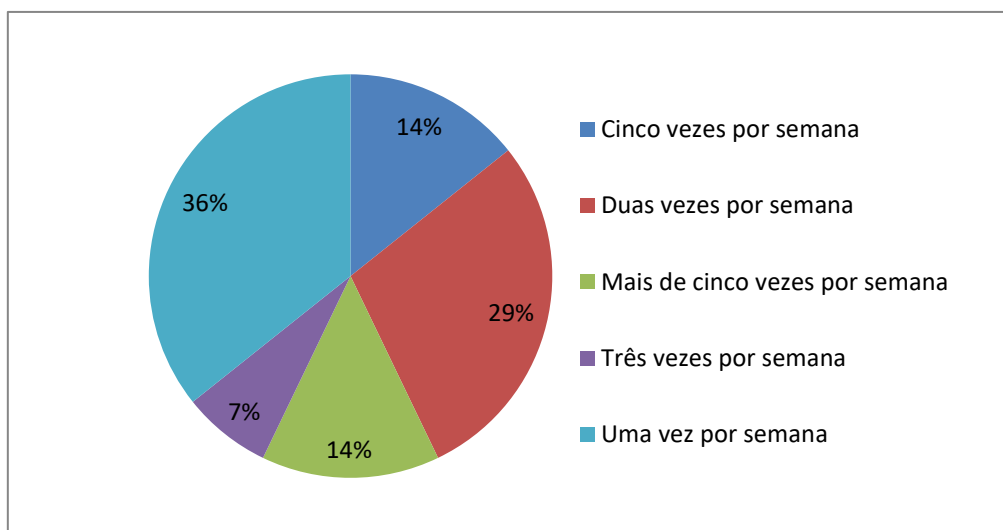


Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 13, pode-se observar que, em relação às participantes que possuem empregada doméstica ou diarista quando se trata da frequência de

trabalho da profissional, a maioria das docentes participantes da pesquisa, possui uma vez por semana, totalizando 36%. Observa-se ainda que, 29% duas vezes por semana, 14% cinco vezes por semana, 14% mais de cinco vezes por semana e outros 7% três vezes por semana.

Gráfico 13 - Caso tenha respondido sim na questão anterior, com que frequência semanal a empregada/diarista frequenta a sua casa?

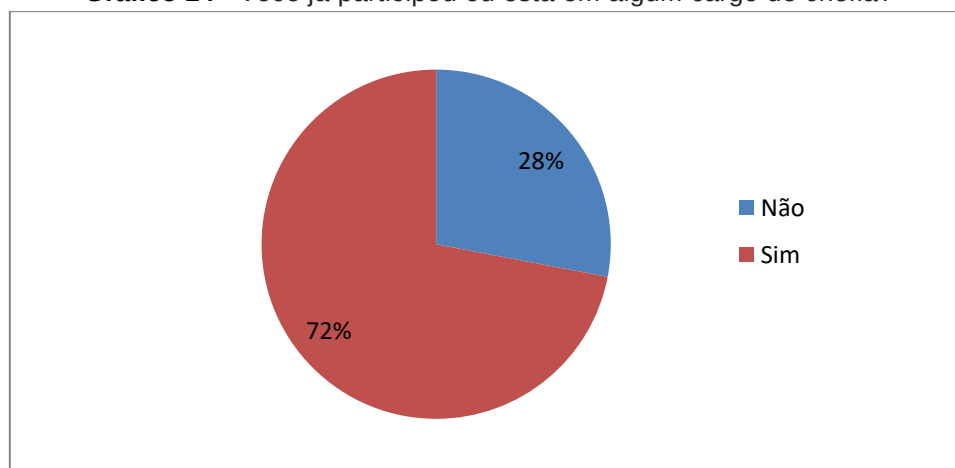


Nota: Por ser uma questão apenas para as docentes que possuem empregadas doméstica ou diarista, os percentuais foram calculados com base em 14 respostas.

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 14, pode-se observar que, em relação à participação em cargos de chefia, a maioria das docentes que participaram da pesquisa, responderam que já participaram de algum cargo, totalizando 72%. Os outros 28% não participaram de nenhum.

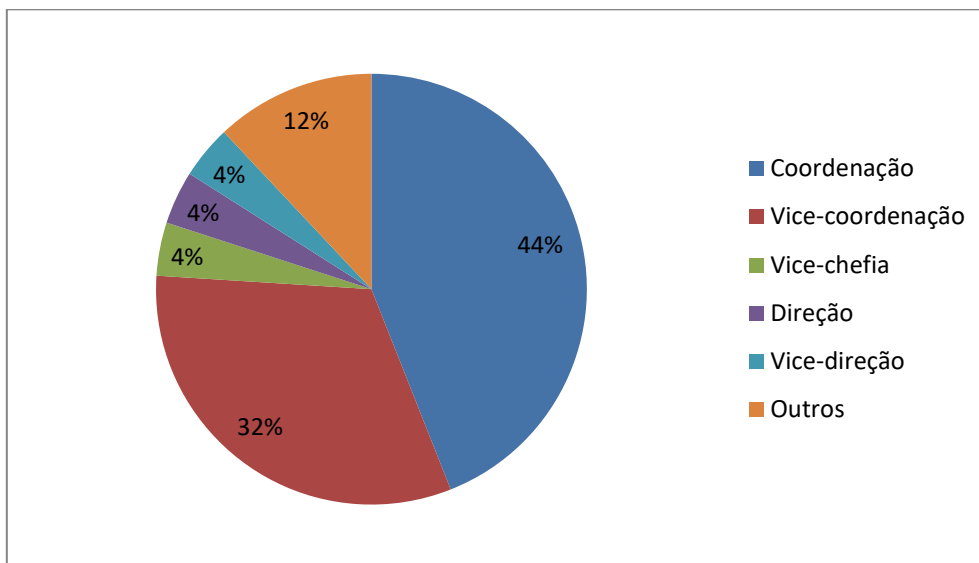
Gráfico 14 - Você já participou ou está em algum cargo de chefia?



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 15, pode-se observar que, em relação a qual cargo de chefia já participou ou participa, a maioria das docentes que participaram da pesquisa, na coordenação, totalizando 44%. Observa-se ainda que, 32% na vice-coordenação de curso, 12% responderam outros, 4% na direção, 4% na vice-direção do campus e outros 4% na vice-chefia do campus.

Gráfico 15 - Se sim na pergunta anterior, qual cargo já participou? (Pode marcar mais de uma alternativa)

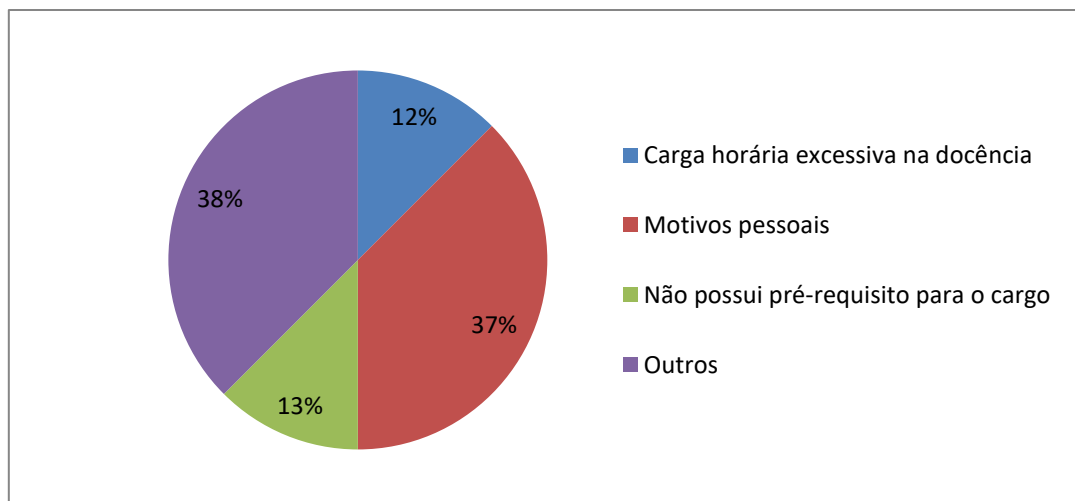


Nota: Por ser uma questão apenas para as docentes que já participaram ou participa de cargos de chefia, os percentuais foram calculados com base em 18 respostas.

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 16, pode-se observar que, em relação a não participação em cargos de chefia, a maioria em relação àquelas que disseram não participar de nenhum cargo, responderam por outros motivos, totalizando 38%. Observa-se ainda que, 37% por motivos pessoais, 13% respondeu não possuir o pré-requisito para o cargo e 12% pela carga horária excessiva na docência.

Gráfico 16 - Se não na pergunta 9, por quais motivos você não se candidatou?

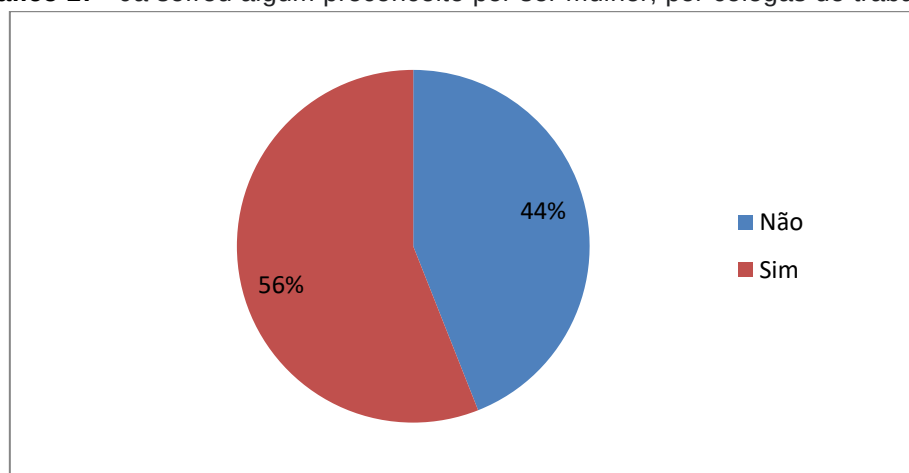


Nota: Por ser uma questão apenas para as docentes que não se candidataram a cargos de chefia, os percentuais foram calculados com base em 8 respostas.

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 17, pode-se observar que, em relação ao preconceito por ser mulher por colegas de trabalho, a maioria das participantes da pesquisa, já sofreram por ser mulher, cerca de 56%. Já os outros 44%, disseram que não sofreram.

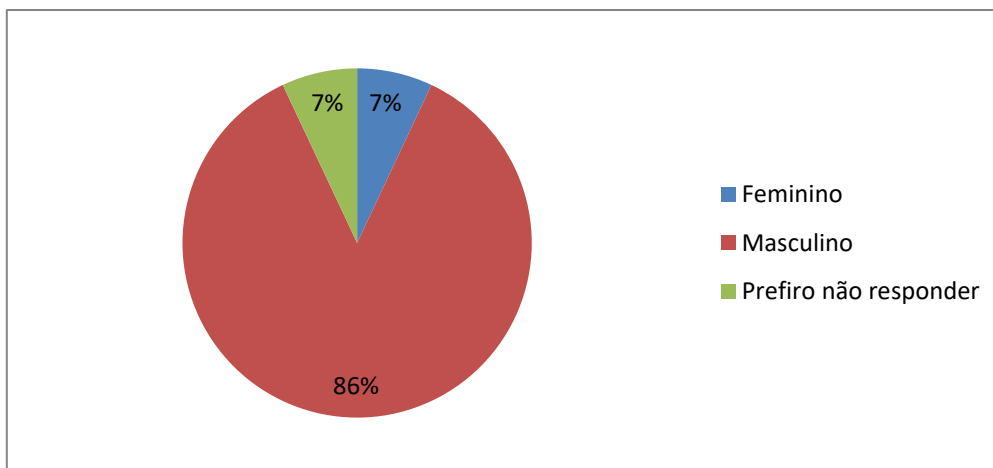
Gráfico 17 - Já sofreu algum preconceito por ser mulher, por colegas de trabalho?



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 18, pode-se observar que, em relação ao gênero que sofreu preconceito, a maioria das docentes que participaram da pesquisa, sofreu pelo gênero masculino, cerca de 86%. Observa-se ainda que, 7% pelo gênero feminino e outros 7% preferiram não responder.

Gráfico 18 - Caso tenha respondido sim na pergunta anterior, informe por favor o gênero do colega de trabalho em que exerceu preconceito.

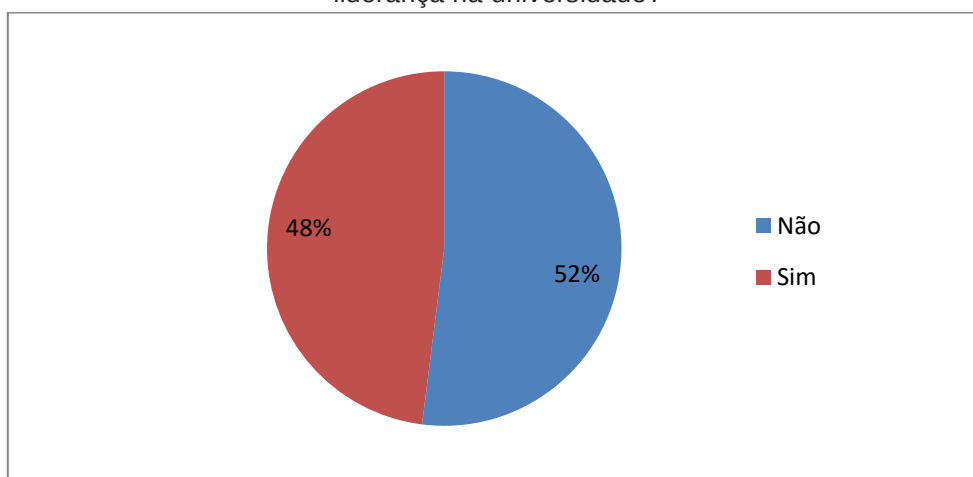


Nota: Por ser uma questão apenas para as docentes que já sofreram algum preconceito, os percentuais foram calculados com base em 14 respostas.

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 19, pode-se observar que, em relação à representação imparcial de mulheres em cargos de liderança na universidade pesquisada, a maioria das docentes que participaram da pesquisa, responderam que não, totalizando 52%. Observa-se que 48% acreditam haver uma representação imparcial de mulheres em cargos de chefia.

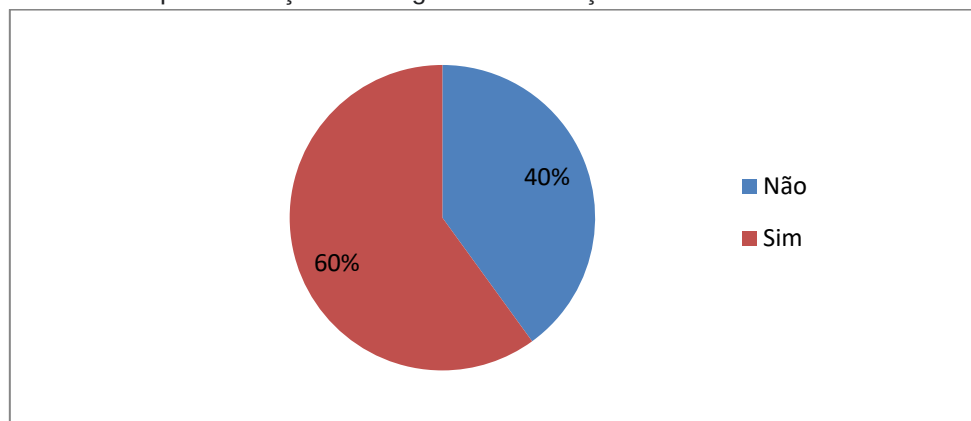
Gráfico 19 - Você acredita que há uma representação imparcial de mulheres em cargos de liderança na universidade?



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 20, pode-se observar que, em relação às oportunidades entre homens e mulheres para avançar em cargos de liderança na universidade pesquisada, a maior parte das docentes que participaram da pesquisa, responderam que sim, em total de 60%. Já os outros 40% responderam que não.

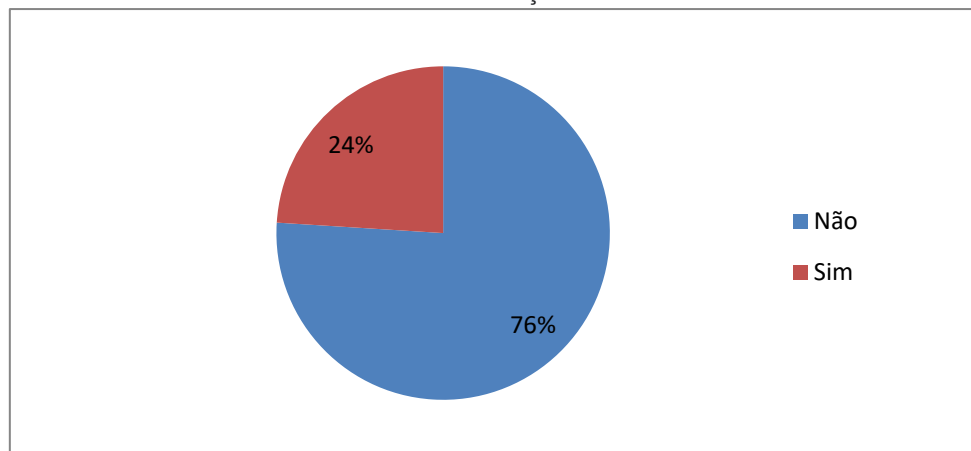
Gráfico 20 - Você acredita que as mulheres têm as mesmas oportunidades que os homens para avançar em cargos de liderança na universidade?



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 21, pode-se observar que, em relação ao viés de gênero nas oportunidades de promoção na instituição, a maioria das professoras que participaram da pesquisa, responderam que não, um total de 76%. Já os outros 24% responderam que sim.

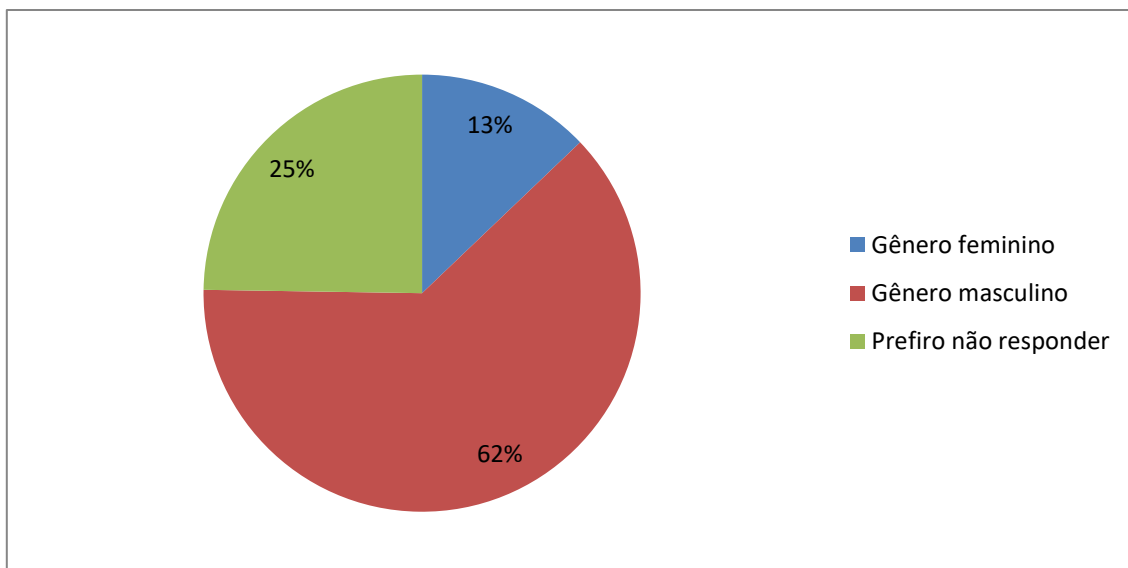
Gráfico 21 - Você já percebeu algum viés de gênero nas oportunidades de promoção dentro da instituição?



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No Gráfico 22, observa-se que, em relação ao gênero do possível viés, a grande parte das docentes que participaram da pesquisa, já percebeu viés da parte do gênero masculino, com um total de 62%. Observa-se também que 25% preferiram não responder e 13% pelo gênero feminino.

Gráfico 22 - Caso tenha respondido sim na pergunta anterior, qual foi o gênero da pessoa que observou um possível viés, segundo sua percepção, de promoção no cargo?



Nota: Por ser uma questão apenas para as docentes que observaram um possível viés de desigualdade, os percentuais foram calculados com base em 8 respostas.

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

As respostas coletadas na pesquisa evidenciam uma série de desafios enfrentados pelas mulheres ao conciliarem suas responsabilidades profissionais com as demandas da vida pessoal. Aspectos como a sobrecarga de trabalho, decorrente da acumulação de funções domésticas e profissionais, são destacados, bem como a dificuldade de equilibrar a maternidade com as atividades acadêmicas ou profissionais.

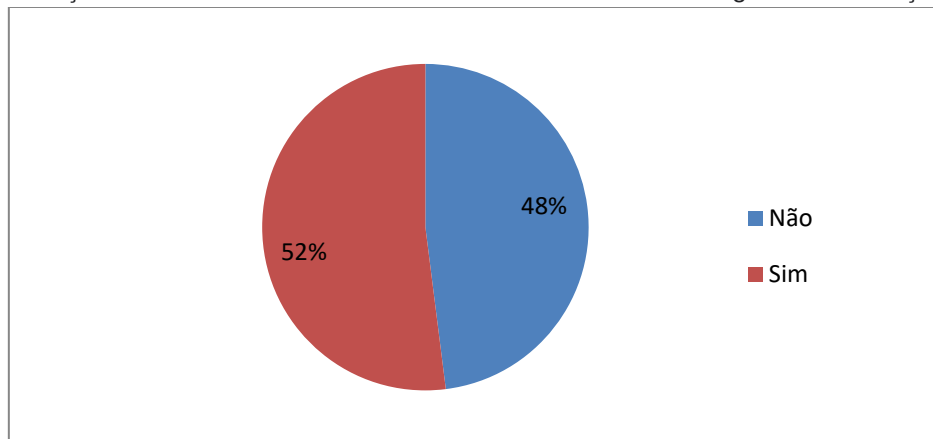
Além disso, observa-se uma preocupação recorrente com a falta de apoio institucional e familiar, refletida na escassez de políticas que facilitem essa conciliação. As respostas também apontam para desafios relacionados à percepção de competência e à presença de estereótipos de gênero no ambiente de trabalho, que podem resultar em julgamentos negativos e falta de confiança.

Em contrapartida, algumas participantes expressaram a necessidade de reconhecimento pelo trabalho realizado e valorização de suas ideias, destacando a importância do apoio à maternidade e da promoção de ambientes de trabalho mais inclusivos.

No Gráfico 23, pode-se observar que, em relação ao apoio que as mulheres recebem para avançar em cargos de liderança na universidade pesquisada, a maioria das docentes que participaram da pesquisa,

responderam que sim, totalizando 52%. Observamos ainda que 48% responderam que não.

Gráfico 23 - Você acha que a universidade oferece apoio suficiente para as mulheres avançarem em suas carreiras acadêmicas e assumirem cargos de liderança?



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

As respostas coletadas na pesquisa refletem uma variedade de sugestões e preocupações sobre como promover a igualdade de gênero e apoiar o avanço das mulheres em cargos de liderança. Entre as propostas apresentadas, estão a implementação de projetos de incentivo específicos para mulheres, como estabelecer cotas mínimas para candidatas a cargos de chefia, e a criação de espaços adequados para as crianças das mulheres gestoras enquanto desempenham suas funções.

Além disso, destaca-se a importância do apoio dos colegas, a promoção de eventos para conscientização e o fortalecimento do empoderamento feminino. Outras sugestões incluem políticas públicas mais amplas para as mães, melhorias nas condições de trabalho e maior suporte institucional, como a construção de creches nas universidades.

Essas ideias demonstram um reconhecimento das barreiras enfrentadas pelas mulheres e a necessidade de ações concretas para superar esses obstáculos e promover a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados analisados nos gráficos proporcionam uma visão detalhada do perfil das docentes na universidade pesquisada, especialmente em relação a variáveis como faixa etária, estado civil, departamento, grau de

escolaridade, filhos, moradia, empregados domésticos, participação em cargos de chefia e experiências de preconceito de gênero. Nota-se que a maioria das docentes tem entre 31 e 40 anos, são casadas, possuem doutorado, não têm filhos, moram com cônjuge/companheiro e filhos, possuem empregada doméstica ou diarista, já participaram de algum cargo de chefia e sofreram preconceito por serem mulheres, principalmente por parte de colegas de trabalho do gênero masculino.

Em relação aos fatores que influenciam as mulheres a assumirem cargos de chefia na universidade, os dados revelam uma série de obstáculos, incluindo sobrecarga de trabalho, dificuldades na conciliação entre vida profissional e pessoal, percepção de falta de apoio institucional e familiar, estereótipos de gênero no ambiente de trabalho e preocupações com a maternidade. Esses desafios destacam a necessidade de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

Teve-se limitação na pesquisa, por não ter sido possível realizar um censo, mesmo com um tamanho de população pequeno, visto que algumas docentes não manifestaram interesse em responder a pesquisa, sendo então, necessário realizar um estudo amostral obtendo margem de erro de $\pm 10\%$ e 90% de confiança.

Para pesquisas futuras, seria interessante investigar mais a fundo as experiências individuais das docentes em relação aos desafios enfrentados na busca por cargos de chefia, bem como explorar as percepções dos colegas de trabalho masculinos sobre as questões de gênero no ambiente acadêmico. Além disso, seria valioso examinar as políticas existentes em outras instituições de ensino superior para identificar as melhores práticas na promoção da igualdade de gênero.

Quanto às ações que poderiam apoiar mais as mulheres para se candidatarem a cargos administrativos na universidade pesquisada, sugere-se a implementação de medidas como cotas mínimas para candidatas a cargos de chefia, criação de espaços adequados para crianças das gestoras, eventos de conscientização, fortalecimento do empoderamento feminino, políticas públicas para mães, melhorias nas condições de trabalho e maior suporte institucional. Essas ações visam criar um ambiente mais favorável e inclusivo para as

mulheres, promovendo a igualdade de oportunidades e o avanço na carreira acadêmica e administrativa.

REFERÊNCIAS

BOLFARINE, H. & BUSSAB, W.O. Elementos de Amostragem. São Paulo: Blucher, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/37838/principio-da-igualdade-aco-es-afirmativas-e-adpf-186> > Acesso em: 29 de fev. de 2024.

CERIBELI, Harrison Bachion; ROCHA, Guilherme Barcellos de Souza; PEREIRA, Mariana Rosendo. Mulheres em cargos de chefia: desafios e percepções. 2017. Disponível em: < <https://www.repositorio.ufop.br/handle/123456789/9739> > Acesso em: 29 de fev. de 2024.

FILHO, Milton Cordeiro F.; FILHO, Emílio J. M A. **Planejamento da Pesquisa Científica, 2ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2015. *E-book*. ISBN 9788522495351. Disponível em: < <https://app.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788522495351/> > Acesso em: 25 fev. 2024.

GRANGEIRO, R. da R.; MILITÃO, M. L. Mulheres na Gestão Universitária: trajetória profissional, vivências e desafios. **Revista Ciências Administrativas**, [S. l.], v. 26, n. 3, 2021. DOI: 10.5020/2318-0722.2020.26.3.9506. Disponível em < <https://ojs.unifor.br/rca/article/view/e9506> > Acesso em: 14 abr. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. IBGC incentiva a presença de mulheres na governança corporativa, 2015. Disponível em < <https://www.ibgc.org.br/index.php/19412/IBGC-incentiva-a-presenca-de-%20mulheres-na-Governanca-Corporativa> > Acesso em: 14 abr. 2024.

LAKATOS, Eva M. **Metodologia do Trabalho Científico**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9788597026559. Disponível em: < <https://app.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788597026559/> > Acesso em: 25 fev. 2024.

MILTERSTEINER, Renata Kessler et al. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 18, p. 406-423, 2020. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/cebape/a/tCzLBJyCbWjsr5bkQnnZ7bm/> >. Acesso em: 23 de abr. de 2024.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2003. Disponível em: < https://mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf > Acesso em: 24 de fev. de 2024.

SAE DIGITAL. Comunicação escolar na prática: confira um resumo do EducaSAE. Blog SAE Digital. São Paulo, 2023. Disponível em: < <https://sae.digital/historia-das-mulheres/#:~:text=Lei%20Geral%20garante%20acesso%20das%20mulheres%20%C3%A0%20educa%C3%A7%C3%A3o&text=O%20direito%20de%20frequentar%20uma,por%20escrito%20de%20seus%20maridos> > Acesso em: 06 de fev. de 2024.

SIQUEIRA, Osmarina Mota. A dupla jornada de trabalho feminino: realidade, implicações e perspectivas. 2016. 121 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação STRICTO SENSU em História) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia - GO. Disponível em: < <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/3614> > Acesso em: 12 de abr. de 2024.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos avançados**, v. 30, p. 123-139, 2016. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/abstract/?lang=pt> > Acesso em: 12 de abr. de 2024.

TONELLI, Maria José. Nada de Novo no Front: As Mulheres no Mercado de Trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 27, p. e230210, 2023. Disponível < <https://www.scielo.br/j/rac/a/YftdG3VDmbffXZjNrq6nrQn/?lang=pt> > Acesso em: 12 de abr. de 2024.

VALENTE, Silvânia Lúcia Andrade Jorge. Percepção das mulheres em cargos de chefia quanto a sua qualidade de vida pessoal, social e familiar: um estudo de caso na Universidade Federal de Viçosa - UFV. 2016. 124 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa. 2016. Disponível em:< <https://www.locus.ufv.br/handle/123456789/7715> >. Acesso em: 06 de fev. de 2024.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013. Disponível em:< <https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6gHy3Hky8tCXyt/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 14 de abr. de 2024.