



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



ANA JÚLIA BOVOLENTA HERCULANO

**SAÚDE MENTAL E AUTOCUIDADO DE MULHERES
EM CARGOS DE LIDERANÇA ACADÊMICA**

Uberlândia

2025



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



ANA JÚLIA BOVOLENTA HERCULANO

**SAÚDE MENTAL E AUTOCUIDADO DE MULHERES EM CARGOS DE
LIDERANÇA ACADÊMICA**

Projeto de pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso
para apresentação ao Instituto de Psicologia da
Universidade Federal de Uberlândia, como requisito
parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Profª. Drª Ligia Carolina Oliveira-Silva.

Uberlândia

2025

Ana Júlia Bovolenta Herculano

Saúde mental e autocuidado de mulheres em cargos de liderança acadêmica

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Banca examinadora:

Uberlândia, 25 de setembro de 2025

Prof^a. Dr^a. Lígia Carolina Oliveira-Silva (Orientadora)

Universidade Federal de Uberlândia

Prof^a. Dr^a. Ligia Abreu Gomes Cruz (Examinadora)

Universidade Federal de Uberlândia

Me. Deniel Gomes Frutuoso (Examinador)

Universidade Presidente Antônio Carlos

Uberlândia

2025

Entre a produtividade e o silêncio, pulsa a necessidade de existir inteira. A todas as mulheres que lideram, cuidam e resistem.

Agradecimentos

Esse trabalho carrega em si muito mais do que um marco de encerramento da minha trajetória na graduação, e muito mais do que as contribuições que desejo que ele alcance na psicologia como pesquisa, ciência e profissão. Ele começa muito antes das páginas que aqui se encontram, desde meus primeiros dias na universidade, quando eu ainda não tinha dimensão da potência da instituição universitária, nem de tudo que viria a vivenciar nesse espaço enquanto pessoa. É um pedaço de vida, com sonhos, medos, conquistas e sentidos.

Agradeço, antes de tudo, a Deus, pela delicadeza das oportunidades que me apresentou, pela proteção silenciosa de cada dia e por me lembrar, nas horas difíceis, que eu nunca estive só.

Aos meus pais, que sonharam esse sonho comigo e acreditaram em mim. Mãe, Silvana, mulher que me ensinou que há força na sensibilidade e grandeza na gentileza. Pai, Pedromar, sua determinação e cumplicidade tantas vezes foi meu espelho de coragem e inspiração.

À minha família, que foi torcida, colo e raiz. Minha irmã, Nayara, com seu sorriso que sempre me lembra de também sorrir para a vida. À minha vó Manoela, que me ensinou a ter fé e cultivar bondade. Minha avó Dalci, minha tia Lu e tio Cleibe, que caminharam mais de perto ao meu lado e dispuseram de tanta atenção e cuidado nesse percurso. E ao Luiz, meu companheiro, obrigada por segurar minha mão e me impulsionar, com amor e presença, a cada dia.

Agradeço às minhas amigas de Uberlândia, que foram família escolhida. No dia a dia, nas alegrias e angústias, risadas e choros, estavam ao meu lado. Vocês foram aconchego. Agradeço às minhas amigas de infância, por estarem por mim mesmo de longe, cujo afeto atravessa o tempo e a distância.

Agradeço às minhas professoras e professores, que guiaram minha construção de conhecimentos e experiências na essência da psicologia com propósito e humanidade. À professora Lígia, minha orientadora, que desde o primeiro instante foi luz e influência. E às meninas da equipe de pesquisa por toda ajuda e parceria.

E, por fim, às mulheres entrevistadas, que me confiaram suas histórias e vozes, deixando em mim a marca de suas trajetórias e a intenção para cada palavra aqui escrita com muito carinho.

Resumo

A saúde mental de mulheres acadêmicas em cargos de gestão permanece um tema pouco explorado, especialmente diante das desigualdades de gênero. Apesar dos avanços na ocupação de espaços de liderança, persistem barreiras culturais, institucionais e estruturais que impactam diretamente o bem-estar psicológico dessas profissionais. O objetivo deste estudo foi analisar os níveis de responsabilização pelo cuidado em saúde mental de mulheres docentes gestoras em universidade pública, entendendo responsabilização como processo de individualização do cuidado, atribuindo às próprias mulheres a tarefa de manter seu bem-estar, desconsiderando fatores estruturais e institucionais. Trata-se de uma pesquisa de delineamento misto, com aplicação de questionário sociodemográfico e ocupacional, além de entrevistas semiestruturadas. Foram entrevistadas dez mulheres, obtendo-se dados quantitativos e qualitativos. Os resultados revelam que prevalece a responsabilização das mulheres por sua própria saúde mental, baixo suporte institucional e escassa efetivação de políticas públicas. Emergiram quatro temas principais: desigualdade de gênero na academia, sobrecarga e exigências do trabalho, saúde e bem-estar fragilizados e responsabilização multinível. Apesar disso, estratégias individuais, como psicoterapia, atividades físicas e apoio entre colegas, apareceram como recursos de enfrentamento. Conclui-se que o sofrimento mental de mulheres acadêmicas não pode ser compreendido apenas a nível individual, mas como resultado de desigualdades de gênero estrutural e de uma cultura acadêmica que privilegia a produtividade em detrimento do cuidado. Recomenda-se a formulação de políticas institucionais sensíveis ao gênero e a promoção de ambientes colaborativos que valorizem o bem-estar psicológico como condição fundamental para a equidade na academia.

Palavras-chave: saúde mental, autocuidado, mulheres gestoras, liderança feminina

Abstract

The mental health of academic women in management positions remains an underexplored topic, especially in the context of gender inequalities. Despite advances in the occupation of leadership roles, cultural, institutional, and structural barriers persist, directly impacting the psychological well-being of these professionals. The aim of this study was to analyze the levels of accountability for mental health care among female faculty managers at a public university, understanding accountability as the process of individualizing care, which assigns to women themselves the task of maintaining their well-being while disregarding structural and institutional factors. This is a mixed-method study, involving the application of a sociodemographic and occupational questionnaire, as well as semi-structured interviews. Ten women were interviewed, generating both quantitative and qualitative data. The results reveal a predominance of women's self-accountability for their mental health, low institutional support, and limited implementation of public policies. Four main themes emerged: gender inequality in academia, work overload and demands, weakened health and well-being, and multi-level accountability. Nevertheless, individual strategies such as psychotherapy, physical activities, and peer support appeared as coping resources. It is concluded that the mental suffering of academic women cannot be understood solely at an individual level but as a result of structural gender inequalities and an academic culture that privileges productivity over care. It is recommended that institutions develop gender-sensitive policies and promote collaborative environments that value psychological well-being as a fundamental condition for equity in academia.

Key words: mental health, self care, women managers, female leadership

Lista de tabelas

Tabela 1. <i>Caracterização das participantes com base nos dados sociodemográficos.....</i>	19
Tabela 2. <i>Caracterização das participantes com base nos dados ocupacionais.....</i>	20
Tabela 3. <i>Roteiro de entrevista semiestruturado.....</i>	22
Tabela 4. <i>Questões sobre responsabilização e suporte social.....</i>	23

Sumário

1. Introdução	10
2. Referencial teórico	12
2.1 Desafios específicos das mulheres acadêmicas no ambiente de trabalho	
2.2 Responsabilização pelo cuidado e sobrecarga emocional	
2.3 Liderança feminina e “inadequação” de gênero	
2.4 Falta de suporte institucional e barreiras à liderança feminina	
3. Método	18
3.1. Delineamento	18
3.2. Participantes	18
3.2.1. Entrevistas Individuais	20
3.3. Instrumentos	22
4. Procedimentos	24
4.1 Coleta de dados	24
4.2 Análise de dados	25
5. Resultados e Discussão	25
5.1. Quantitativos	25
5.2. Qualitativos	27
5.2.1 O avesso da conquista: assédio, isolamento e desigualdade	
5.2.2 Pesos partilhados em silêncio: a alta demanda em cargos de gestão	
5.2.3 Quando o descanso não cabe na agenda: o olhar para si	
5.2.4 Laços que sustentam, ausências que pesam: as redes de apoio	
5.2.5 Cicatrizes invisíveis do cotidiano acadêmico: impactos na saúde mental	
5.2.6 Entre o discurso e a ausência: responsabilidades multiníveis	
6. Considerações finais	41
7. Referências	42
8. Apêndices	49
8.1 Apêndice A – Questionário sociodemográfico e ocupacional	47

1. Introdução

Embora a participação feminina em espaços de liderança venha aumentando, ainda persistem inúmeros desafios para a efetiva igualdade de gênero. Apesar dos avanços alcançados pelas mulheres no mercado de trabalho ao longo do tempo, permanecem evidentes as desigualdades de gênero. Esse fenômeno torna-se evidente principalmente ao observar que elas continuam representando uma minoria em funções de maior prestígio, como cargos executivos e de alta gestão (Hryniwicz & Vianna, 2018). Adicionalmente, muitas mulheres não se percebem como potenciais líderes ou sequer aspiram a essas posições, resultado de barreiras culturais e estruturais que limitam suas oportunidades e ambições (Giatti & Ubeda, 2021).

Considerar as interseccionalidades ao investigar as experiências das mulheres é essencial para captar a complexidade das desigualdades que elas enfrentam. Crenshaw (1989) apresenta o conceito de interseccionalidade ampliando sua aplicabilidade a diferentes contextos e destacando que eixos de identidade, como gênero, raça e classe se sobrepõem e interagem de forma dinâmica, evidenciando que as experiências de discriminação e vulnerabilidade são singulares, uma vez que resultam do cruzamento entre múltiplos marcadores sociais. Pensando nisso, há uma heterogeneidade na forma como os problemas de saúde mental se manifestam entre as mulheres, influenciados por fatores como classe, cultura e contexto social; dessa forma, abordar a saúde mental no local de trabalho requer uma abordagem sensível ao gênero que considere os desafios específicos enfrentados pelas mulheres (Salvaro & Mariano, 2021). Por isso, no trabalho aqui desenvolvido, reforça-se a importância de considerar a interseccionalidade, já que os diferentes marcadores de identidade atravessam as experiências dessas mulheres de forma singular nos mais diversos contextos, como também no contexto laboral.

A saúde mental das mulheres acadêmicas nas instituições de ensino superior é uma questão preocupante por receber pouca atenção da pesquisa em psicologia no Brasil. Muitos estudos focalizam ações institucionais referentes à satisfação dos estudantes, negligenciando o bem-estar das professoras e pesquisadoras, contribuindo para a continuidade de enquadres que geram sentimentos de isolamento e desvalorização (Ohadomere & Ogamba, 2021). Essa falta de foco ignora experiências únicas e estratégias de enfrentamento adotadas por mulheres acadêmicas, perpetuando uma lacuna no conhecimento sobre como essas profissionais lidam com pressões específicas, como a dupla jornada de trabalho e a falta de apoio (Urbina-Garcia, 2020).

As universidades públicas, enquanto parte integrante da sociedade, refletem em sua

organização interna os valores, normas e estruturas já estabelecidos no contexto social. Por isso, tendem a assumir tais características, reproduzindo padrões culturais patriarcais, discriminatórios e sustentados por privilégios historicamente consolidados (Chauí, 2003). Conforme discutido por Maito et al. (2019), a universidade, inserida em uma estrutura social mais ampla, não está isenta das relações de poder que marcam a sociedade, reproduzindo, por meio de sua hierarquia, as desigualdades de entre homens e mulheres. Essa configuração contribui para a manutenção da sub-representação feminina em cargos de chefia e gestão, refletindo a persistência de tais barreiras.

A presente pesquisa se diferencia de outros estudos por investigar de que forma a desigualdade de gênero atinge mulheres acadêmicas em posição de gestão, focalizando na sua saúde mental, bem-estar e estratégias de enfrentamento para lidar com os desafios da desigualdade de gênero no trabalho em cargos majoritariamente ocupados por homens. Um dos pontos centrais deste trabalho é o entendimento de que o processo de responsabilização pela saúde mental das acadêmicas gestoras ocorre em múltiplos níveis - nesta pesquisa considera-se o nível individual, grupal, institucional e governamental - e que tanto as investigações quanto as intervenções devem considerá-los em sua integralidade. Comumente, os cuidados em saúde mental são atribuídos ao nível individual, havendo uma lacuna de investigações que identifiquem como eles podem ser compreendidos nos outros níveis (Antoniolli, 2022).

A autoculpa e a autorresponsabilidade das mulheres em relação às suas estratégias de cuidado e saúde mental são profundamente influenciadas pela desigualdade de gênero no ambiente acadêmico, assim, a exposição recorrente a microagressões, como o favoritismo percebido em relação aos homens, reforça sentimentos de inadequação levando-as a acreditar que são responsáveis por sua própria angústia (Elliott & Blithe, 2021). Paralelamente, a ausência de pesquisas que explorem em profundidade as estratégias de enfrentamento e as percepções das mulheres sobre os sistemas de suporte para saúde mental faz com que intervenções eficazes sejam pouco desenvolvidas e aplicadas. Há uma urgência de novas pesquisas que possam informar políticas e sistemas de apoio mais adequados para atender às necessidades específicas das mulheres na academia, especialmente àquelas em cargos de gestão.

Portanto, a partir do panorama supracitado, o presente estudo objetiva analisar os níveis de responsabilização pelo cuidado em saúde mental de mulheres acadêmicas em posição de gestão inseridas em uma universidade pública, compreendendo “níveis” como as diferentes dimensões — individual, institucional e estrutural — em que a responsabilização

se manifesta. Busca-se, ainda, identificar os impactos de intervenções multinívveis sobre as estratégias de cuidado e bem-estar, considerando que o enfrentamento do sofrimento mental requer ações articuladas entre esses diferentes contextos.

Ao integrar perspectivas sobre liderança, gênero e cuidado com a saúde mental, esta pesquisa não apenas amplia a compreensão teórica das barreiras enfrentadas por mulheres em cargos de gestão na academia, mas também oferece subsídios práticos para o desenvolvimento de políticas institucionais que favoreçam ambientes de trabalho mais inclusivos, equilibrados e sustentáveis.

2. Referencial teórico

2.1 Desafios das mulheres acadêmicas no ambiente de trabalho

Diante das transformações atuais no mundo do trabalho, torna-se indispensável aprofundar o debate sobre a relação entre trabalho e saúde mental, não apenas para garantir amparo legal aos trabalhadores, mas também para subsidiar mudanças nas condições laborais (Borsoi, 2007). Fatores como carga de trabalho excessiva, insegurança no trabalho, pressões para realização de pesquisa e falta de apoio para financiamento estão ligados ao aumento do sofrimento psicológico, o que pode causar problemas de saúde mental nos acadêmicos (Ohadomere & Ogamba, 2021). Ao observar o grupo de mulheres acadêmicas, os desafios para o bem-estar e saúde mental se tornam ainda mais evidentes. Elas não apenas enfrentam as pressões comuns do ambiente, mas também são impactadas pelas desigualdades de gênero, sofrendo com uma exposição diferencial a estressores em comparação aos homens (Elliott & Blithe, 2021).

Segundo Connell (2009), o gênero não deve ser entendido apenas como uma característica individual, mas como um elemento estruturante das relações sociais, organizando práticas, papéis e interações dentro das instituições. A autora introduz o conceito de “regime de gênero”, entendido como o conjunto de práticas e arranjos que, mesmo de maneira sutil, reproduzem desigualdades e restringem a participação feminina em espaços historicamente masculinizados. Os estereótipos de gênero, por sua vez, não permanecem apenas no plano simbólico, mas se concretizam em práticas sociais, culturais, econômicas e institucionais que legitimam a discriminação e a violência (Eagly, 2005). Ademais, o senso comum reforça a ideia de que homens e mulheres possuem diferenças biológicas e que as desigualdades e relações entre eles derivam dessa distinção. Desse modo, a lógica social molda expectativas relacionadas aos papéis sociais baseadas no gênero, por isso quando mulheres buscam assumir posições consideradas masculinas –

como cargos de liderança – surgem incompatibilidades entre os papéis esperados (Eagly & Karau, 2002). Smith e Gayles (2018) ainda destacam essa problemática ao evidenciar que a discriminação se manifesta justamente no tratamento desigual desses grupos, o que reforça barreiras à sua plena participação e reconhecimento em diferentes contextos institucionais.

Nesse sentido, a questão central não são as características sexuais em si, mas sim como elas são representadas e valorizadas em uma determinada sociedade e em um dado momento histórico (Louro, 1997). Ter a sua opinião desconsiderada em reuniões, receber tarefas com base no gênero e escutar comentários inapropriados sobre sua aparência são exemplos que contribuem para um ambiente de trabalho hostil, acentuando sentimentos de alienação nas mulheres (Elliott & Blithe, 2021). Tais experiências de estereotipia de gênero colaboram para que as mulheres sejam vistas como menos "aptas", como se não possuíssem as habilidades necessárias para alcançar o sucesso ou ocupar cargos de alto destaque (Ramos & Félix, 2019).

Segundo Kergoat (2010), sobre o funcionamento das relações sociais, a divisão sexual do trabalho apresenta formas que variam ao longo do tempo e entre diferentes contextos, mas isso não impede a presença de dois princípios estruturantes: o da separação, que distingue o trabalho masculino do feminino, e o da hierarquia, que atribui maior valor ao trabalho realizado pelos homens em comparação ao das mulheres. Esses princípios estruturam relações sociais e sustentam desigualdades persistentes, mesmo diante das mudanças sociais e culturais. Percebe-se, portanto, que fatores dessa ordem contribuem para um ambiente de trabalho menos favorável para as mulheres, causando impactos negativos no bem-estar e na saúde mental, o que se intensifica pela sensação de isolamento a partir da falta de apoio institucional. Tais aspectos influenciam a produtividade acadêmica das mulheres, pois além de estarem ligados à insatisfação no trabalho, podem reduzir o desempenho em pesquisa e ensino (Elliott & Blithe, 2021).

Ao considerar as desigualdades de gênero já existentes, é importante explorar como as normas dessa categoria se cruzam com outras formas de discriminação. No contexto acadêmico, mulheres negras, indígenas, LGBTQIAPN+, e de classes sociais mais baixas, enfrentam obstáculos que vão além da questão de gênero. A interseccionalidade é entendida frequentemente enquanto ferramenta de análise e parte do entendimento de que categorias como raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, etnia, faixa etária e capacidade não atuam de forma isolada, mas estão interligadas e se influenciam mutuamente (Collins, 2016). Essas interseccionalidades podem agravar as desigualdades, uma vez que raça, gênero e classe estão interligadas, envolvendo relações de poder e diferentes formas de

opressão (Lewis & Neville, 2015). Na pesquisa de Chowdhury e Gibson (2019), que analisa a experiência de mulheres em ambientes de trabalho marcados pela desigualdade de gênero, evidenciam-se os efeitos emocionais da discriminação, se tornam ainda mais intensos quando associados a outras barreiras sociais e institucionais.

Outra pesquisa mostra que, nas últimas décadas, a discriminação de gênero e também racial passaram a se manifestar de maneiras sutis, assim o sexismo moderno se expressa como discriminação de gênero de forma encoberta (Ellemers et al., 2012). São as chamadas microagressões, que negam, desvalorizam ou insultam de forma disfarçada as minorias (Bonifacio et al., 2018). A identificação e pertencimento com outros grupos minorizados, acrescido aos desafios já enfrentados pelo gênero feminino, resulta no enfrentamento de discriminações múltiplas por parte dessas mulheres, o que pode contribuir para um processo mais rápido e intenso de desgaste psicológico (Elliott & Blithe, 2021). As intersecções entre raça, orientação sexual e gênero criam um ambiente de trabalho em que o suporte social e a inclusão são ainda mais escassos, aumentando a vulnerabilidade dessas mulheres ao estresse e aos impactos negativos na saúde mental.

2.2 Responsabilização pelo cuidado e sobrecarga emocional

Os estereótipos de gênero na liderança afetam não apenas a saúde mental das mulheres inseridas nesse meio, que são constantemente desafiadas a validar sua competência e legitimidade em espaços que historicamente lhes foram negados, mas as coloca como responsáveis por reverter essa situação em um âmbito individual, quando trata-se, na verdade, de um fenômeno de base social. Segundo Oliveira-Silva e Lima (2022), em uma pesquisa realizada com estudantes e profissionais mulheres em áreas predominantemente masculinas, como em carreiras nas áreas de STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics — ou seja, Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática), percebe-se como as principais dificuldades enfrentadas nesse contexto o assédio, a disscrição de gênero, as cobranças e demandas exacerbadas, os preconceitos e estereótipos, a necessidade de se ajustar aos ambientes “masculinos”, o fenômeno do “teto de vidro”, a falta de apoio da família e de outras profissionais, insegurança, conflito família-trabalho, vontade de desistir da carreira, rejeição da feminilidade e dificuldade de ascender na área. Esses entraves, embora muitas vezes desafiadores, não representam apenas limitações externas e internas para as mulheres na área de STEM, mas também refletem a necessidade de uma transformação sócio-cultural.

Ressalta-se ainda que a maior parte das atividades classificadas como trabalho de

cuidado são desempenhadas majoritariamente por mulheres, evidenciando como esse tipo de trabalho é socialmente estruturado de forma desigual e reforça a divisão de gênero tanto no âmbito doméstico quanto no profissional (Benoit & Hallgrimsdóttir, 2011). Historicamente atribuídas ao papel de cuidadoras, as mulheres internalizam normas sociais que impõem responsabilidades extras, muitas vezes invisíveis e não reconhecidas oficialmente (Wegner & Pedro, 2010). Essa sobrecarga de responsabilidades, combinada com estressores acadêmicos e falta de apoio institucional, impacta negativamente sua saúde mental e produtividade, reforçando desigualdades de gênero na academia (Elliott & Blithe, 2021).

Assim, um dos aspectos que contribuem para o impacto desproporcional destas demandas e expectativas nas mulheres acadêmicas é a tendência de autorresponsabilização pelas questões relacionadas à sua saúde mental. Em outras palavras, a partir de Elliott & Blithe (2021), frequentemente a responsabilidade acerca das questões de saúde mental são depositadas unicamente sobre as próprias mulheres sob o caráter de autocuidado – novamente no nível individual – sugerindo que práticas como meditação ou organização pessoal podem resolver o problema. Embora essas estratégias possam apresentar benefícios, elas ignoram a natureza estrutural das pressões enfrentadas pelas mulheres (Elliott & Blithe, 2021), cuja jornada de trabalho se estende para além das horas obrigatórias, abrangendo cuidados com a casa e filhos, responsabilidades geralmente atribuídas a elas, o que gera uma sobrecarga não somente de trabalho, mas emocional, e que raramente é reconhecida ou compensada pelas instituições acadêmicas.

2.3 Liderança feminina e a “inadequação” de gênero

Historicamente o modelo de liderança foi estruturado a partir de referências associadas ao masculino, assim, durante décadas, as organizações privilegiaram a figura do líder centralizador, pautado em comportamentos como competitividade, firmeza e demonstrações de autoridade (Kanan, 2010). A inserção e a ascensão de mulheres à liderança, portanto, não dependem apenas de competência técnica ou dedicação profissional, mas também da superação de barreiras estruturais e culturais que limitam seu reconhecimento e valorização. Neste sentido, a literatura sobre liderança feminina tem tentado identificar os desafios que as mulheres precisam superar para alcançar maior representatividade em posições hierárquicas elevadas, bem como na descrição de determinadas características que relacionam gênero e liderança (Sobral & Ribeiro, 2018).

Características como força, autoridade e firmeza acabam sendo vistas como parte do

estilos masculinos de liderança, de maneira a reforçar estereótipos de gênero e criar uma dualidade na postura das mulheres líderes, como uma “dupla perda”: se assumem posturas moderadas, demonstram pouca assertividade; se agem de forma mais direta e firme, prejudica-se sua reputação social (Batista, 2024). Esses atributos foram amplamente considerados como ideais de gestão, reforçando a noção de que características vinculadas ao estilo masculino seriam mais adequadas ao exercício de cargos de liderança, ao passo que qualidades frequentemente associadas às mulheres eram desvalorizadas ou vistas como incompatíveis com a posição (Costa & Fernandes, 2024).

Logo, a análise da liderança feminina no contexto universitário não pode ser dissociada das questões de gênero que atravessam a carreira acadêmica, pois estas influenciam diretamente o acesso a oportunidades, a distribuição de responsabilidades e a promoção da saúde mental dessas profissionais. Independentemente do gênero, indivíduos que ocupam posições de liderança ou gestão podem desempenhar contribuições significativas às organizações, desde que disponham de qualificação adequada, estejam devidamente motivados e contem com os recursos institucionais necessários para potencializar e alcançar os melhores resultados (Theophilo, 2014). Ademais, o exercício de cargos de liderança costuma demandar maior investimento de tempo e energia, o que se configura como um desafio adicional para as mulheres. A extensa carga horária associada a essas funções torna-se um fator de dificuldade, sobretudo diante da necessidade de conciliar as exigências profissionais com responsabilidades domésticas, cuidados familiares e compromissos acadêmicos. Essa sobreposição de papéis acaba se convertendo em um dos principais entraves para a permanência e o desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho (Canova, 2010). Essa dinâmica revela que as discussões sobre liderança feminina e representatividade acadêmica precisam ser acompanhadas por reflexões sobre as condições de trabalho e o suporte oferecido pelas instituições, a fim de compreender de forma mais ampla como os diferentes níveis de responsabilização influenciam o cuidado em saúde mental das mulheres em posição de gestão.

2.4 Falta de suporte institucional e barreiras à liderança feminina

A análise pela perspectiva da divisão sexual do trabalho é essencial para compreender como as desigualdades se perpetuam na sociedade (Hirata & Kergoat, 2007). Os mecanismos sociais, culturais e institucionais reforçam uma lógica androcêntrica que associa liderança ao masculino, dificultando o reconhecimento da competência e do mérito feminino nesses espaços (Eagly, 2005). Essa lógica cria barreiras invisíveis, mas

persistentes, que limitam a plena equidade de gênero, mesmo quando as mulheres demonstram habilidades e desempenhos equivalentes aos homens. Segundo Elliott e Blithe (2021), mulheres recebem menos suporte do que os seus colegas do gênero masculino, e esse fator estabelece relação direta com o aumento do estresse, sofrimento psicológico e insatisfação no trabalho. Trata-se de mais um aspecto que contribui para o processo de exclusão das mulheres, que ocorre por meio de desigualdades sistêmicas no contexto universitário, o que pode prejudicar tanto a trajetória individual das pesquisadoras quanto a diversidade e qualidade da ciência produzida.

Outra circunstância importante é quando mulheres são escolhidas para lidar com situações de crise, na justificativa de valorização profissional. No entanto, contextos de crise exigem o enfrentamento de maiores desafios para alcançar o sucesso, o que pode gerar profecias autorrealizadoras e afastá-las da liderança, intensificando as desigualdades de gênero (Oliveira-Silva, 2023). É necessário não só rever a forma pela qual as mulheres têm sido (des)associadas ao poder, mas também enfatizar a busca pela equidade de gênero na liderança e, consequentemente, o aumento do número de mulheres nestas posições.

Contudo, é importante destacar, ainda, que a simples presença das mulheres não assegura medidas para combater as desigualdades de gênero, podendo ser restringida por normas formais e informais, culturas institucionais e pela participação desproporcional das mulheres no trabalho de cuidado não remunerado (Oliveira-Silva, 2023). Políticas de apoio à maternidade, creches universitárias e flexibilidade de horário podem representar boas práticas a serem adotadas para diminuir desigualdades sistêmicas que as docentes e pesquisadoras frequentemente se deparam.

Cabe ressaltar que, historicamente, mulheres que ocupam cargos de liderança têm sido percebidas como violadoras das normas de gênero, por desafiarem estereótipos e estruturas patriarcais profundamente enraizadas (Perdue, 2016). Por isso, muitas vezes, mulheres em posições de poder frequentemente se veem obrigadas a adotar comportamentos alinhados às normas masculinas dominantes para conseguir progredir em organizações que ainda privilegiam os homens (Cooper, 2016). Essa necessidade de adaptação evidencia que, apesar das conquistas profissionais, as mulheres continuam enfrentando pressões para se conformar a padrões culturalmente estabelecidos como “masculinos”, a fim de garantir sua sobrevivência e ascensão nos ambientes institucionais.

De acordo com Urbina-Garcia (2020), evidências mostram que as disparidades em relação ao gênero podem ser superadas por meio de intervenções organizacionais e políticas públicas que visem a equidade de gênero, como o estabelecimento de avaliações cotidianas

de saúde mental, a promoção contínua de serviços de suporte e de comunicação eficaz. Destaca-se, portanto, a importância de ações a nível institucional focadas na abordagem do bem-estar mental e emocional das mulheres acadêmicas. Assim, enfatiza-se a necessidade de estudos que se concentrem nas experiências de mulheres acadêmicas, para aprimorar a compreensão de seus desafios em relação à saúde mental, ao bem-estar e mecanismos de enfrentamento; dados que poderiam contribuir para o desenvolvimento de sistemas de apoio nas universidades (Ohadomere & Ogamba, 2021). A promoção de um ambiente mais inclusivo e equitativo é não somente necessária, mas essencial para o progresso científico e para o apoio à diversidade na academia.

3. Método

3.1. Delineamento

Esta é uma pesquisa de delineamento misto, na qual foram realizadas 10 entrevistas individuais, além da aplicação de breves questionários fechados, com mulheres docentes em cargos de gestão universitária. Os roteiros da entrevista semiestruturada podem ser conferidos no Apêndice B . Elas foram gravadas (áudio) para posterior transcrição.

3.2. Participantes

As participantes eram mulheres docentes efetivas que estavam ocupando ou que já ocuparam cargos de gestão formal (cargo comissionado) na Universidade Federal de Uberlândia. As mulheres em cargos de gestão receberam o convite para a entrevista virtualmente por e-mail ou mensagem de texto. As participantes, todas docentes em cargos de gestão, concordaram em participar da pesquisa mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). As entrevistas foram realizadas em dia e horário previamente combinados, com duração média de 40 minutos. A modalidade oferecida para as entrevistas foi presencial e remota, sendo que todas preferiram a forma remota através de reunião online pela plataforma Google Meet.

A fim de caracterizar a amostra, foram coletadas informações sociodemográficas como gênero, orientação sexual, faixa etária, estado civil, raça/etnia, renda, filhos, classe social da família. As informações seguem detalhadas na Tabela 1:

Tabela 1*Caracterização das participantes com base nos dados sociodemográficos*

Codinome	Gênero	Orientação sexual	Faixa etária	Estado civil	Raça/etnia	Renda	Filhos/idade	Classe social
Alessandra	Mulher cisgênero	Heterossexual	De 46 a 59	Casada	Branca	Acima de 14 mil reais	Sim - 32, 30 e 27 anos	Classe A
Magda	Mulher cisgênero	Heterossexual	De 46 a 59	Casada	Branca	Acima de 14 mil reais	Sim - 22, 19 e 17 anos	Classe B1
Juliana	Mulher cisgênero	Bissexual	De 36 a 45 anos	Divorciada	Branca	De 8.400 a 14 mil reais	Sim - 7 anos	Classe B1
Daniela	Mulher cisgênero	Heterossexual	De 36 a 45 anos	Casada	Branca	Acima de 14 mil reais	Sim - 6 e 9 anos	Classe A
Tânia	Mulher cisgênero	Heterossexual	Acima de 60 anos	Divorciada	Branca (latina)	Acima de 14 mil reais	Sim - 32 anos	Classe A
Cláudia	Mulher cisgênero	Heterossexual	De 46 a 59 anos	Solteira	Branca	Acima de 14 mil reais	Não	Classe B1
Paula	Mulher cisgênero	Heterossexual	De 36 a 45 anos	Casada	Negra/preta	De 8.400 a 14 mil reais	Sim - 8 e 13 anos	Classe A
Graça	Mulher cisgênero	Heterossexual	De 46 a 59 anos	Divorciada	Parda	Acima de 14 mil reais	Sim - 28 anos	Classe A

						reais		
Luana	Mulher cisgênero	Heterossexual	De 36 a 45 anos	Casada	Branc	Acima de 14 mil reais	Sim - 1 ano	Classe A
Sônia	Mulher cisgênero	Heterossexual	De 46 a 59 anos	Solteira	Branca	Acima de 14 mil reais	Não	Classe A

Entrevistas Individuais

Os cargos de gestão acadêmica representavam três níveis hierárquicos, de acordo com o grau de abrangência e responsabilidade. A alta gestão foi representada por reitoras e pró-reitoras, responsáveis pela formulação de políticas institucionais, planejamento global e representação da universidade em instâncias externas. A gestão intermediária incluiu funções como direção de faculdades e institutos ou coordenação de programas de pós-graduação, com foco na implementação das diretrizes institucionais e na articulação entre os diferentes setores acadêmicos e administrativos. Já gestão operacional foi composta por cargos como coordenação de cursos de graduação, chefias de departamento e tutoria de programas, voltados à organização do cotidiano acadêmico e à execução direta das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

A Tabela 2 relaciona codinome, cargos de gestão ocupados, escolaridade, curso de formação, horas de trabalho por semana, modalidade de trabalho, tempo de dedicação à carreira acadêmica e atuação na pós graduação. Foram atribuídos codinomes às participantes tendo como inspiração nomes de mulheres que ocuparam cargos de alta gestão e liderança no Brasil.

Tabela 2

Caracterização das participantes com base nos dados ocupacionais

Codinome	Cargo de	Escolaridade	Curso	Horas de	Modalidade	Tempo	Atuação na
----------	----------	--------------	-------	----------	------------	-------	------------

	gestão			trabalho semanais	de trabalho	de carreira	pós-graduação
Alessandra	Gestão intermediária	Pós-doutorado	Psicologia	Mais de 45 horas	Presencial	29 anos	Sim
Magda	Gestão operacional	Pós-doutorado	Economia	40 horas	Híbrido	26 anos	Sim
Juliana	Alta gestão e gestão intermediária	Pós-doutorado (cursando)	Arquitetura e Urbanismo	44 horas	Presencial	19 anos	Sim
Daniela	Gestão operacional	Pós-doutorado	Engenharia Química	44 horas	Presencial	11 anos	Sim
Tânia	Gestão intermediária e gestão operacional	Pós-doutorado	Administraç ão	Mais de 45 horas	Híbrido	25 anos	Sim
Cláudia	Gestão intermediária e gestão operacional	Pós-doutorado	Engenharia Química	Mais de 45 horas	Presencial	12 anos	Não
Paula	Gestão operacional	Doutorado	Ciências Sociais e Pedagogia	Mais de 45 horas	Híbrido	25 anos	Sim
Graça	Gestão intermediária	Pós-doutorado	Agronomia	44 horas	Híbrido	33 anos	Sim
Luana	Alta gestão e gestão intermediária	Pós-doutorado	Nutrição	44 horas	Presencial	18 anos	Sim

Sônia	Alta gestão	Pós-doutorado (cursando)	Enfermagem	Mais de 45 horas	Híbrido	22 anos	Sim
-------	-------------	-----------------------------	------------	---------------------	---------	---------	-----

3.3. Instrumentos

Foram utilizados os seguintes instrumentos: questionário de dados sociodemográficos e ocupacionais (Apêndice A), um roteiro de entrevista semiestruturado (Tabela 3) e questões específicas acerca da responsabilização com as respostas escalares (Tabela 4). Para tanto, elaboramos um roteiro de entrevista com questões abertas que contemplam o objetivo da pesquisa. Tais instrumentos foram apresentados em três partes, sendo: a) Dados sociodemográficos e ocupacionais; b) Quatro (04) questões fechadas sobre responsabilização e suporte social; c) Nove (09) perguntas distribuídas em 3 blocos: 1. Saúde mental 2. Autocuidado e 3. Iniciativas organizacionais para a saúde mental. As perguntas do roteiro são apresentadas nas Tabela 3 e Tabela 4:

Tabela 3

Roteiro de entrevista semiestruturado

Temática	Questão
Saúde mental	<ol style="list-style-type: none"> 1. Você poderia descrever a sua rotina de trabalho? 2. Em seu dia-a-dia de trabalho na universidade, você já enfrentou ou enfrenta desafios relacionados ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional? 3. Quais são as estratégias que você adotou/adota diante destes desafios? 4. Além dos desafios relacionados ao equilíbrio família-trabalho, você já enfrentou/enfrenta outros desafios/barreiras em sua carreira acadêmica?

5. Em seu dia-a-dia de trabalho na universidade, já houve algum momento em que sentiu a sua saúde mental e/ou bem-estar fragilizados? Você se sentiria confortável de nos contar brevemente esta situação?

Autocuidado

6. Você exerce o autocuidado na vida pessoal? Se sim, quais estratégias de autocuidado você considera efetivas?
7. Que tipo de suporte para o autocuidado você avalia como útil e que poderia ser oferecido pelo seu ambiente de trabalho?

Iniciativas
organizacionais para a
saúde mental

8. Você conhece ou participa de alguma iniciativa de saúde mental e bem-estar voltada para mulheres promovida pela universidade?
9. Que tipos de intervenção de cuidado para saúde mental e bem-estar você gostaria que sua universidade ofertasse?

Tabela 4

Questões sobre responsabilização e suporte social

Perguntas	Respostas
2.1. Em uma escala de 1 a 10, o quanto você acredita que as próprias mulheres docentes são responsáveis pelo seu próprio cuidado em saúde mental e bem-estar no trabalho?	5, 5, 10, 10, 8, 10, 10, 5, 8, 4.
2.2. Em uma escala de 1 a 10, o quanto você acredita que o grupo/equipe de trabalho é responsável pela saúde mental e bem-estar das mulheres docentes no trabalho?	8, 7, 10, 10, 9, 7, 10, 8, 5, 9.

2.3. Em uma escala de 1 a 10, o quanto você acredita que a instituição é responsável pela saúde mental e bem-estar das mulheres docentes no trabalho? 8, 7, 10, 7, 10, 6, 10, 7, 6, 9.

2.4. Em uma escala de 1 a 10, o quanto você acredita que as políticas governamentais são responsáveis pelo cuidado com a saúde mental e bem-estar das mulheres docentes no trabalho? 9, 8, 10, 7, 8, 6, 10, 7, 4, 5.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
nada responsável			parcialmente responsável				totalmente responsável		

4. Procedimentos

4.1 Coleta de dados

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia, sob o número CAAE 88007424.0.00005152. O recrutamento inicial foi realizado pela própria pesquisadora após pesquisa nos sites da Universidade Federal de Uberlândia, em busca de mulheres que ocupam ou ocuparam cargos de gestão, como também através de indicação. A pesquisadora encaminhou o convite à pesquisa através das formas de contato disponíveis, por mensagem de texto no aplicativo WhatsApp e via e-mail.

As entrevistas aconteceram de forma virtual por meio de reuniões online através da plataforma Google Meet com duração média de 40 minutos e foram gravadas em áudio para posterior transcrição. Os áudios foram armazenados em banco de dados e mantidos em sigilo.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que possuía a descrição detalhada dos objetivos da pesquisa e os possíveis riscos e benefícios na sua participação era apresentado ao início da reunião e após declarar o consentimento, dava-se início às entrevistas. No total 10 mulheres foram entrevistadas e o encerramento dessa etapa ocorreu quando se atingiu a saturação dos dados, ou seja, o momento em que não surgem mais informações ou percepções inéditas a partir da coleta e da análise, demonstrando que já havia sido alcançada uma compreensão ampla do fenômeno investigado (Minayo, 2017).

4.2 Análise de dados

Se tratando de um estudo de desenho misto, as análises qualitativas e quantitativas foram realizadas separadamente. As análises referentes aos dados sociodemográficos e ocupacionais e às questões com escala foram realizadas com a ferramenta Microsoft Excel. Já as respostas qualitativas foram submetidas à transcrição e posterior codificação e categorização temáticas cuidadosas com auxílio do software Requalify. Como método de categorização utilizou-se a Análise Temática (TA), conforme descrita por Braun e Clarke (2006), que envolve um processo sistemático de seis fases para analisar dados qualitativos: familiarização com os dados, geração de códigos iniciais, agrupamento desses códigos iniciais em temas potenciais, revisão dos temas, definição e nomeação dos temas, produção do relatório.

5. Resultados e Discussão

5.1. Quantitativos

Os dados das Tabelas 1 e 2 indicam que 50% das mulheres entrevistadas situam-se entre 46 e 59 anos, 40% entre 36 e 45 anos e apenas 10% possuem 60 anos ou mais, o que sugere uma concentração em fases de vida associadas tanto à consolidação profissional, quanto ao enfrentamento de desafios relacionados à conciliação entre demandas familiares e profissionais. Em relação ao estado civil, metade das entrevistadas declarou-se casada, 30% divorciada e 20% solteira, configurando pluralidade de trajetórias conjugais que, ao mesmo tempo em que evidenciam diversidade de arranjos familiares, também refletem experiências distintas de suporte social e conjugal no decorrer da vida acadêmica.

No que se refere à raça/etnia, observa-se uma predominância de mulheres brancas (80%), acompanhada por 10% de mulheres pretas e 10% de mulheres pardas. Essa composição revela baixa diversidade racial no grupo, o que aponta para a persistência de barreiras interseccionais que se articulam entre gênero, raça e classe social, limitando oportunidades e perpetuando hierarquias no campo acadêmico.

Em relação à dimensão familiar, constatou-se que 80% das entrevistadas possuem filhos, enquanto 20% declararam não ter. A média de filhos por participante foi de 1,4 ($DP \pm 1,07$), indicando que a maternidade, embora predominante, ocorre em número baixo de filhos. Esse achado pode estar relacionado tanto às intensas demandas da carreira acadêmica quanto às estratégias de planejamento familiar adotadas por mulheres que conciliam vida pessoal e profissional.

A presença da maternidade como experiência marcante apontam para a tripla jornada feminina como um desafio persistente. Essa condição refere-se à soma das responsabilidades profissionais com as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos, configurando uma sobrecarga que pode gerar estresse, exaustão e dificuldades na conciliação entre vida pessoal e profissional (Vieira & Amaral, 2013). Ainda que muitas mulheres desenvolvam estratégias para equilibrar essas demandas, o acúmulo de funções evidencia as desigualdades de gênero que continuam a atravessar a divisão social do trabalho.

No que tange à trajetória profissional, verificou-se que as participantes possuem uma média de 22 anos de carreira ($DP \pm 7,07$). A carga semanal de trabalho de 50% das entrevistadas foi de mais de 45 horas semanais, 40% com 44 horas e 10% com 40 horas por semana. Ao analisar os cargos de gestão ocupados, nota-se que 30% atuam em funções operacionais, 20% em funções intermediárias, outros 20% transitam entre funções intermediárias e operacionais, 20% acumulam funções intermediárias e de alta gestão, e apenas 10% exercem cargos exclusivamente de alta gestão.

Os dados sociodemográficos revelam um paradoxo: embora as participantes possuam ampla experiência profissional e elevada dedicação, sua presença nos níveis mais altos de liderança permanece minoritária, evidenciando o fenômeno frequentemente descrito na literatura como “teto de vidro” ou barreiras invisíveis à ascensão feminina. Tal fenômeno refere-se a uma barreira sutil, invisível e, ao mesmo tempo, suficientemente sólida para impedir a ascensão das mulheres nas organizações (Carneiro, 2021). A metáfora se constrói pela ideia de “vidro”, que representa obstáculos invisíveis, e pelo “teto”, que simboliza a dificuldade de alcançar posições hierárquicas mais elevadas.

De maneira geral, os resultados sugerem que o grupo analisado é composto por mulheres com perfil de alta qualificação acadêmica considerando a escolaridade, ampla experiência profissional ao observar o tempo de carreira e dedicação intensiva ao trabalho quando se refere às horas trabalhadas por semana. No entanto, esse perfil é marcado por baixa diversidade racial e pela sub-representação em posições de maior poder decisório, o que reforça a necessidade de problematizar as condições de permanência e ascensão das mulheres acadêmicas na gestão.

A partir das respostas escalares do instrumento (Tabela 4), evidencia-se uma distribuição complexa das percepções de responsabilidade pelo cuidado em saúde mental e bem-estar de mulheres docentes em cargos de gestão. Na questão sobre responsabilidade individual, embora algumas entrevistadas reconheçam um papel central do autocuidado, outras relativizam esse peso ao apontar as interferências dos fatores externos. A média das

respostas obtidas foi de 7,5. Esse contraste reflete uma tensão entre a valorização do esforço pessoal e a crítica ao discurso de responsabilização individual, que tende a invisibilizar os determinantes sociais e institucionais do adoecimento. Ou seja, assim como a carreira, o desempenho e até mesmo os erros e conquistas são frequentemente atribuídos de forma exclusiva ao indivíduo, e acabam sendo entendidos como responsabilidade única do sujeito, desresponsabilizando a instituição quanto ao seu papel na produção e no enfrentamento desses processos (Vasconcelos & Faria, 2008).

Nas questões sobre responsabilidade do grupo/equipe de trabalho, com média 8,3 e da instituição, média de 8, os escores médios se aproximam do patamar máximo, sugerindo um consenso entre as participantes sobre a importância de ambientes coletivos saudáveis e de políticas institucionais para sustentar a saúde mental. As notas atribuídas reforçam que o cuidado não pode ser entendido como tarefa individualizada, mas como responsabilidade compartilhada, já que a forma como o trabalho é organizado pode atuar como fator de adoecimento, evidenciando que as organizações também são corresponsáveis pela saúde mental de seus integrantes (Vasconcelos & Faria, 2008). Não somente a tensão característica do contexto educacional, marcada por relações competitivas entre professores, mas a pressão constante por aperfeiçoamento e desempenho profissional aparecem como causadores do desconforto no trabalho dos docentes (Moreira & Rodrigues, 2018).

A responsabilidade das políticas governamentais também foi reconhecida como relevante, apresentando média de 7,4, mas associada a um papel mais distal, de criação de um arcabouço normativo que precisa ser implementado e adaptado pelas universidades. Assim, as falas revelam uma crítica à distância entre políticas macro e sua efetivação concreta no cotidiano acadêmico. As justificativas das entrevistadas também ressaltam o peso histórico das desigualdades de gênero na construção dessas responsabilidades. E a partir disso o sucesso de transformações estruturais nas organizações depende de uma cultura e de uma mentalidade alinhadas aos objetivos da mudança (Bernardo et al., 2011).

5.2. Qualitativos

A partir da análise qualitativa das entrevistas, realizada segundo os critérios e etapas da análise temática reflexiva de Braun e Clarke (2006), quatro temas do tipo *bucket theme* (tema cesta) foram identificados: sobrecarga e exigências do trabalho, saúde e bem-estar fragilizados, desigualdade de gênero na academia e responsabilização multinível. Esses temas surgem a partir dos conteúdos principais trazidos nas falas das participantes. A partir dos códigos iniciais encontrados, foram encontrados os subtemas: alta demanda, cobrança por

produtividade, tripla jornada de trabalho, resistência, invisibilidade, autocuidado, sofrimento mental, culpabilização, ausência de políticas claras, necessidade de iniciativas estruturais.

5.2.1 O avesso da conquista

As experiências das entrevistadas evidenciam que, apesar dos avanços conquistados pelas mulheres na ocupação de cargos de liderança acadêmica, a presença feminina nesses espaços ainda é acompanhada por obstáculos que ultrapassam as demandas técnicas e administrativas do cargo. Trata-se de desafios simbólicos, relacionais e institucionais que se manifestam em práticas de desvalorização, na reprodução de estereótipos de gênero e na constante necessidade de provar legitimidade. Como discutem Cunha e Spanhol (2014), a ascensão das mulheres à liderança continua marcada por expectativas ambíguas sobre seu comportamento: ao mesmo tempo em que precisam afirmar autoridade, também são cobradas por características tradicionalmente associadas ao feminino, como docilidade e flexibilidade.

Nesse contexto, episódios de assédio, comentários machistas e infantilização emergiram nos relatos, revelando que a gestão feminina muitas vezes é questionada e submetida a formas de controle simbólico que minam o reconhecimento do seu trabalho. As narrativas de Luana e Graça ilustram essas práticas:

“Na gestão, o desafio como mulher eu acho que é principalmente no respeito, assim. [...] Eu participava de reuniões como diretora e as pessoas, às vezes, me tratavam como menina.” (Luana)

“Eu também tive alguns embates com professores com relação à aparência, cabelo, modo de me vestir. Passei por esse período bastante difícil.” (Graça)

Essas experiências dialogam com a literatura que aponta como o ambiente acadêmico, mesmo diante de avanços em termos de inclusão feminina, ainda preserva estruturas patriarcais que naturalizam a mulher como frágil ou inadequada para funções de poder (Bispo, 2024). Outro aspecto recorrente nos relatos diz respeito à percepção de que mulheres em cargos de gestão são constantemente testadas quanto à sua capacidade de liderança, precisando se manter em estado de vigilância para não demonstrar vulnerabilidade. Essa dimensão é explicitada nas falas de Cláudia e Juliana:

“E é um ambiente mais machista, mais masculino. E eu digo machista mesmo, porque eu acho que até mulheres, tem muitas mulheres machistas, né? E que não gostariam que eu fosse diretora, por exemplo. E aí, nesse caso, o que eu percebo assim, testes, né? As pessoas começam a te testar. Então o jeito de falar, tentar ver se consegue alguma coisa, tentar te manipular. Testar para realmente ver se

você vai ceder ou se você vai ficar firme ali na sua decisão. Testar para ver se você realmente sabe o que você está fazendo.” (Cláudia)

“E aí a própria situação de ser uma mulher também é uma condição que me gerou alguma dificuldade. Porque por mais que as pessoas falem que não e que isso não existe dentro da academia, eu acredito que isso é totalmente equivocado. A mulher ainda é vista como a pessoa frágil, a pessoa que precisa de ajuda, de apoio, que ela não dá conta e que ela tem dificuldades. E aí você vê pelas piadinhas sutis, mas que existem, pelas frases fora de contexto. E aí nesse momento, assim, parece que para mim foi algo que me motivou mais ainda. Cada vez que eu encontrava uma dificuldade na situação, principalmente na questão de gênero, eu entendi que aí sim que eu tinha que atuar.” (Juliana)

Esse processo de legitimação permanente reforça a lógica do chamado “teto de vidro”, entendido como barreiras sutis e pouco visíveis que limitam a ascensão das mulheres a posições de maior prestígio e poder (Chagas et al., 2022). Mesmo quando alcançam cargos de liderança, as gestoras ainda enfrentam dificuldades para serem plenamente aceitas e respeitadas, especialmente em equipes compostas por homens mais velhos (Coelho, 2019). A isso soma-se a experiência de isolamento e falta de representatividade, que atravessa a trajetória de muitas participantes. Apesar do crescimento no número de mulheres em determinadas áreas, a liderança feminina continua rara e, quando presente, ainda é invisibilizada:

“Parecia que tudo que eu fazia não tinha a mesma visibilidade que os outros. Então, eu sempre tinha que fazer o dobro, fazer o triplo, sempre entregava muito porque eu entendi que dessa forma eu seria vista. E de fato, a sensação que eu tenho na universidade é isso mesmo.” (Juliana)

Esse quadro evidencia a resistência de um modelo de liderança que privilegia os homens e cobra das mulheres maiores entregas para que sejam vistas e respeitadas. Como ressaltam Vasconcelos (2018) e Freitas et al. (2025), a igualdade de gênero nos espaços de decisão ainda está distante, uma vez que a ascensão profissional feminina é dificultada tanto por barreiras externas — assédio, desvalorização e invisibilidade — quanto por cobranças internas e sentimentos de esgotamento decorrentes da constante necessidade de provar valor. Em contextos predominantemente masculinos, é comum que mulheres adotem estratégias de sobrevivência que envolvem a incorporação de comportamentos tradicionalmente associados ao universo masculino, como a objetividade e a agressividade. Segundo Cunha e Spanhol (2014), muitas mulheres acreditam ser necessário assumir tais traços para se afirmarem e

serem aceitas nesses ambientes. Essa dinâmica é ilustrada no relato de Graça, uma das entrevistadas, que reflete sobre sua trajetória pessoal:

"Então eu tinha uma percepção de que eu me dava melhor com os homens. Mas era machismo mesmo, sabe, era machismo mesmo. Era que eu, eu me escondia nessa face de achar que eu me dava melhor com homens. Eu acho que era até para poder ser mais aceita por eles e não tomar tanta pancada. " (Graça)

O depoimento evidencia como o desejo de aceitação em um meio masculinizado pode levar mulheres a internalizarem valores patriarcais, muitas vezes mascarando esse processo como uma preferência ou facilidade de convivência com o sexo oposto. Tal comportamento pode ser compreendido como uma forma de proteção e adaptação a um ambiente hostil à presença feminina.

Cabe destacar que, embora parte da literatura sustente a existência de diferenças marcantes entre uma “liderança feminina” e uma “liderança masculina” (Freitas, 2024), os dados desta pesquisa sugerem que alguns desafios são comuns a todas as pessoas em posição de gestão, como a pressão por produtividade, a competição entre pares e as métricas de avaliação. Isso não elimina, contudo, as desigualdades de gênero, mas permite compreender como elas se sobrepõem a desafios estruturais do exercício da liderança, acirrando as tensões vividas pelas mulheres. Assim, os resultados revelam que a gestão acadêmica feminina é permeada por desvalorização simbólica, vigilância permanente e isolamento institucional, configurando um campo de disputas no qual gênero ainda é determinante.

5.2.2 Pesos partilhados em silêncio

As entrevistadas destacaram de maneira unânime a dificuldade em articular as múltiplas demandas de suas rotinas marcadas pelo desafio em conciliar a vida pessoal com a alta exigência profissional. A experiência acadêmica revelou-se atravessada por responsabilidades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, que coexistem com papéis familiares e domésticos, compondo um cenário de sobrecarga constante. Essa sobreposição de funções não se limita à multiplicidade de tarefas, mas envolve também um aumento no nível de responsabilidade, característico dos cargos de liderança. Essa percepção encontra eco nas falas das participantes, que explicitam os efeitos desse cenário sobre sua rotina e bem-estar.

"Quando você está na gestão, tem alguns imprevistos que você não consegue organizar. Então a gestão é bem estafante nesse aspecto. Eu me senti, às vezes, muito cansada. Porque você tinha que estar sempre disponível, que é

característica dos cargos de confiança e de liderança. Então isso é uma coisa que eu acho que pesa muito na gestão.” (Sônia)

“Bom, eu já entendi que não dá para equilibrar, na verdade, essas duas questões. O que eu faço é, de tempos em tempos, privilegiar um ou outro aspecto.” (Luana)

“Eu sou uma pessoa que acabo ficando muito mais ligada ao trabalho. E aí eu acho que a minha vida pessoal acaba ficando um pouco de lado. Porque eu me desenvolvo muito bem no trabalho, então eu acabo dedicando muito e às vezes deixo a minha vida pessoal e social de lado. O que não é bom, eu sei que não é saudável. Então a luta é sempre para manter esse equilíbrio.” (Cláudia)

Nesse contexto, as participantes mencionaram jornadas de trabalho intensas, frequentemente superiores a 40 horas semanais, que se estendem para noites e finais de semana. Além disso, algumas relataram a dificuldade de concentração em ambientes institucionais, recorrendo ao trabalho em casa como alternativa para alcançar maior produtividade em um espaço silencioso. Tal dinâmica compromete o equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional, especialmente para aquelas que são mães. A fala de Juliana ilustra a complexidade desse processo, ao relatar os efeitos da ausência em momentos cotidianos da infância do filho e os sentimentos de culpa e ambivalência que emergem diante da conciliação entre vida profissional e familiar:

“Ele exigia a minha presença. Uma criança, não tem como. Hoje, com sete anos, ele me conta que gostaria que eu tivesse brincado mais, jogado bola, ido à piscina com ele. E aí a culpa é enorme. A culpa vem e fica. Mas, ao mesmo tempo, eu lutei muito para estar onde cheguei, estudei e me dediquei. Sei que poucas pessoas alcançam esse lugar. Então, por que preciso ser tão cruel comigo mesma? Talvez o mais importante seria ter sido ser mais generosa comigo.” (Juliana)

Esse relato evidencia um paradoxo central: ao mesmo tempo em que a conquista profissional é vivida como realização e reconhecimento de anos de dedicação, ela também é atravessada pela renúncia de experiências maternas que geram sentimentos de perda e autorrecriminação. A maternidade, nesse contexto, torna-se um espaço onde a lógica da produtividade acadêmica se choca com as expectativas sociais da presença e dedicação integral ao filho. Santos (2020) apontam que, apesar das conquistas das mulheres no campo profissional, persiste a naturalização de seus papéis como principais responsáveis pelo cuidado do lar e da família, herança de um contexto cultural patriarcal. Essa permanência

resulta em uma carga desigual de responsabilidades, produzindo tensão entre a identidade profissional e as cobranças sociais que associam a mulher à figura da mãe, educadora e esposa exemplar. Assim, o sentimento de culpa relatado por Juliana não se restringe a uma experiência individual, mas expressa uma condição socialmente construída, reforçada por expectativas contraditórias.

Diante desse cenário, observa-se que a tentativa de conciliar múltiplos papéis frequentemente resulta em esgotamento emocional e na dificuldade de estabelecer limites claros entre vida profissional e pessoal. Os desafios enfrentados por mulheres acadêmicas incluem: o medo de não corresponder ao ideal de “boa mãe”; inseguranças quanto à manutenção financeira da família; limitações de mobilidade para assumir cargos em outras localidades com filhos pequenos; ausência de recursos para terceirizar o cuidado; dificuldades em estabelecer novas relações afetivas; e, em muitos casos, a necessidade de abdicar de projetos pessoais e acadêmicos (Coelho, 2019). Nesse sentido, as falas indicam que a vida profissional e pessoal se entrelaçam de forma quase indissociável, produzindo dilemas que ultrapassam o nível individual e evidenciam a dimensão estrutural da desigualdade de gênero na academia. As narrativas revelam, portanto, que a sobrecarga de trabalho não é apenas quantitativa, mas qualitativa, envolvendo pressão contínua, imprevisibilidade das demandas e a sensação de disponibilidade constante. A ausência de suporte institucional apresenta-se a partir das falas das entrevistadas, o que contribui significativamente para a sobrecarga das acadêmicas em cargos de gestão.

5.2.3 Quando o descanso não cabe na agenda

As narrativas das entrevistadas revelam que, embora o autocuidado seja amplamente reconhecido como necessário, sua prática é marcada por fragilidade e descontinuidade. Em geral, surgem estratégias pontuais – como exercícios físicos, lazer em família, psicoterapia ou cuidados estéticos – mas com certa dificuldade por conta da gestão do tempo. Esse movimento evidencia a contradição entre o reconhecimento da importância do autocuidado e a impossibilidade de realizá-lo de maneira consistente diante da sobrecarga de responsabilidades. Ainda recai sobre as mulheres a centralidade do cuidado com o outro, o que desloca o descanso e o bem-estar para um lugar secundário. Esse padrão ficou evidente entre aquelas que conciliavam cargos de gestão com a maternidade ou compromissos familiares, priorizando o tempo destinado aos filhos e ao lar em detrimento do cuidado próprio. Tal configuração não pode ser compreendida como falha individual, mas como

expressão de uma lógica social que valoriza a produtividade em detrimento do bem-estar, atravessando tanto o ambiente acadêmico quanto a vida privada.

A literatura aponta que as mulheres, sobretudo em posições de liderança, enfrentam um duplo conflito: provar sua competência em ambientes de trabalho historicamente masculinizados e, ao mesmo tempo, lidar com cobranças relacionadas ao papel de mãe, esposa e cuidadora, resultando num acúmulo de funções, como também de tarefas (Fernandes & Oliveira, 2024). A ausência desses momentos de autocuidado na tentativa de “dar conta de tudo” acabam contribuindo para a sensação de esgotamento, algumas mulheres contam que aprenderam com o tempo a respeitar seus limites e priorizar algumas tarefas para garantirem esse tempo de cuidado com si mesmas. Elas destacam que para conseguir realizar tais estratégias, colocaram algumas de suas atividades como inegociáveis, na tentativa de não ceder à pressão e recair em rotinas em que o autocuidado não está presente. Para isso, algumas das mulheres entrevistadas contaram que tentam separar os dois âmbitos – pessoal e profissional – trabalho só na universidade e família só em casa. Entretanto percebe-se que tal ideia não é tão eficaz já que a mulher encontra-se no lugar de múltiplas funções em mais de um âmbito concomitantemente, o que faz que essa separação seja relativa ao ambiente físico apenas. As falas das participantes ilustram como práticas de autocuidado são buscadas, ainda que de modo fragmentado:

“Eu tenho feito mais exercício, tenho cuidado mais da alimentação. Tenho tentado, eu aprendi a falar não, eu falo que depois que aprendi a falar “não”, eu falo que te liberta.” (Sônia)

“Com atividade física e outras questões desse autocuidado, de ter o momento da terapia, de ter um momento de, sei lá, de cuidar de unha, cabelo e tudo mais. Porque eu acho que esse autocuidado para mim... Acho não. Esse autocuidado é algo que eu valorizo, que é importante, mas, principalmente, a atividade física.” (Paula)

“E aí eu fico feliz de ter um salário que eu consiga pagar algumas coisas que eu considero que é um cuidado comigo, para eu estar bem, para me sentir bem.” (Cláudia)

“Separar a UFU da minha vida pessoal. (risos) É o único ponto, né? Meus problemas eu resolvo aqui, passou daqui, tento não levar para casa.” (Daniela)

Além do esforço individual em preservar espaços de cuidado, emergiram relatos em que a universidade se configurava como uma espécie de refúgio ou compensação frente a

tensões familiares e conjugais, funcionando como espaço de afirmação identitária e de autoestima:

“Meus incômodos sempre foram relacionados à família, casamento. Talvez a universidade fosse um ponto de fuga.” (Tânia)

Essas narrativas reforçam que o cuidado de si não se configura como questão meramente individual, mas como fenômeno social e institucionalmente condicionado. A cultura acadêmica, ao deslocar para o indivíduo o ônus de sua saúde mental, obscurece os determinantes organizacionais do adoecimento. Nesse cenário, mulheres em cargos de liderança demonstram-se compelidas a projetar resiliência e força contínua, mesmo à custa de silenciar vulnerabilidades, a fim de não terem sua legitimidade questionada. Assim, o autocuidado fragilizado emerge não apenas como reflexo de falta de tempo ou negligência pessoal, mas como resultado de um sistema que naturaliza a sobrecarga feminina, reforça a lógica da produtividade e perpetua a ideia de que o bem-estar é responsabilidade exclusiva do indivíduo.

5.2.4 Laços que sustentam, ausências que pesam

As redes de apoio surgiram como recurso essencial para algumas das mulheres em cargos de gestão acadêmica entrevistadas, funcionando tanto como proteção frente às pressões institucionais quanto como espaço de partilha das experiências de sofrimento. Contudo, tais redes foram baseadas em vínculos pessoais mais do que em políticas institucionais estruturadas. Esse caráter não formalizado evidencia a ausência de suporte organizacional consistente, reforçando a sensação de solidão e abandono.

Entre os aspectos mais destacados está o apoio entre mulheres, que aparece como um espaço de acolhimento e resistência. Muitas participantes relataram encontrar em colegas do mesmo gênero uma rede de sustentação para compartilhar angústias, trocar experiências e desenvolver estratégias de enfrentamento. Esse suporte horizontal funciona como um contraponto simbólico à falta de reconhecimento institucional, revelando a importância dos vínculos solidários no cotidiano acadêmico. Por outro lado, surgiram também experiências de pressão e deslegitimização por parte de colegas homens, descritas em situações de desmerecimento, tentativas de tomar espaço ou de reduzir a relevância do trabalho desenvolvido por mulheres. Como ilustra o relato de Graça, a desvalorização pode se expressar em “sutis” comentários ou atitudes que, ao mesmo tempo em que parecem banais, revelam intencionalidades de exclusão e disputa:

“E aí tem colegas já me dizendo: ‘quando que você vai liberar esse laboratório?’. Parece uma sutileza, mas existe um intuito de minar a gente. [...] Quantas comissões eu já bati boca, no sentido de falar assim “gente, agora tem que fazer uma ata da reunião, professora, a senhora pode fazer uma ata?”. Falei “gente, mas tem tanta gente aqui, porque que nós, mulheres?” Então a gente é a eterna secretária das reuniões masculinas, sabe?” (Graça)

No âmbito familiar, as entrevistas revelaram percepções ambíguas. Enquanto algumas relataram contar com o suporte de parceiros, filhos e parentes para conciliar as demandas profissionais e pessoais, outras destacaram a dificuldade de compreensão por parte da família quanto à dedicação exigida pelos cargos de gestão. Nesse contexto, as mulheres vivenciam um duplo deslocamento: se por um lado são cobradas a entregar altos níveis de produtividade na universidade, por outro enfrentam julgamentos e incompreensão no espaço doméstico, sentindo-se divididas entre expectativas contraditórias, como explicitado na fala de Juliana:

“E, geralmente, as pessoas que estão à sua volta não comprehendem essa entrega que talvez eu poderia ter dosado de uma outra forma, mas que naquele momento eu não consegui achar, não consegui encontrar esse cronograma adaptável entre vida pessoal e vida profissional.” (Juliana)

Outro ponto recorrente foi a ausência de amparo institucional no início da carreira acadêmica. Muitas relataram que, ao ingressarem na universidade, enfrentaram sozinhas o desafio de adaptação, sem qualquer política de integração, acolhimento ou orientação. Essa lacuna contribui para a solidão nos primeiros anos, período em que a falta de suporte formal pode dificultar a consolidação de vínculos e ampliar os riscos de adoecimento. Como relatou Magda:

“A gente vê muito comportamento sofrido. [...] Uma pessoa que entra dentro da Universidade, às vezes, não tem experiência nenhuma. A gente é jogado lá.” (Magda)

Assim, a análise evidencia que, embora as redes de apoio sejam reconhecidas como fundamentais, elas ainda se configuram de forma precária e desigual. O suporte aparece de modo afetivo e horizontal, mas não respaldado por políticas institucionais, o que fragiliza sua continuidade e eficácia. Esse cenário produz contradições: ao mesmo tempo em que algumas mulheres encontram força em laços de solidariedade, outras sentem a pressão da deslegitimização, da incompreensão familiar e da ausência de políticas institucionais. O resultado é um campo de tensões em que o apoio, quando existe, depende mais da iniciativa individual e de afinidades pessoais do que de uma estrutura coletiva. Dessa forma, a solidão relatada pelas participantes não se reduz a uma experiência individual, mas reflete um projeto

institucional incompleto, que pouco reconhece a necessidade de políticas de acolhimento, integração e suporte psicossocial.

5.2.5 Cicatrizes invisíveis do cotidiano acadêmico: impactos na saúde mental

A falta de suporte institucional reforça a culpabilização individual diante de dificuldades que, na realidade, exigem respostas organizacionais e coletivas. As narrativas das participantes evidenciam de maneira contundente a presença de sofrimento psíquico associado à trajetória acadêmica e, em especial, ao exercício de cargos de gestão. Relatos de crises de ansiedade, esgotamento emocional, insônia e episódios de pânico revelam a intensidade do desgaste vivenciado, frequentemente relacionado à pressão por produtividade e à escassez de reconhecimento institucional relacionadas às altas demandas como gestoras. Esses fatores não apenas afetam a saúde mental, mas também comprometem a motivação para a permanência na carreira acadêmica, com repercussões na representatividade feminina em espaços de decisão.

A sobreposição entre exigências acadêmicas e microagressões de gênero agrava esse cenário. Algumas mulheres relataram ter vivenciado comentários machistas, situações de desvalorização ou mesmo ameaças. Tais experiências colocam as mulheres sob pressão de atender às expectativas de desempenho e, simultaneamente, provar continuamente sua competência em um ambiente masculinizado. Como aponta a literatura, esse processo contribui para o adoecimento psicológico e para a perpetuação de desigualdades estruturais (Chagas et al., 2022; Fernandes & Oliveira, 2024). Algumas participantes relataram experiências de sofrimento psicológico não diretamente vinculadas ao ambiente laboral, mas que se manifestaram durante o exercício profissional. Graça, por exemplo, compartilhou um episódio marcante de crise ocorrido em seu local de trabalho:

“E eu comecei a ter síndrome do pânico. Eu nem sabia. Inclusive um registro importante, eu nem sabia que eu tinha síndrome do pânico. Caí dentro da UFU, dentro da minha sala. Eu tava no computador e apaguei dentro da minha sala.”

O relato evidencia como o sofrimento psíquico pode emergir de forma inesperada e, muitas vezes, sem que a própria pessoa reconheça os sinais imediatamente. A partir desse episódio, Graça iniciou um percurso de cuidado com a saúde mental, passando pelo uso de medicação, acompanhamento psiquiátrico e, posteriormente, psicoterapia, recurso que mantém até hoje. Outras entrevistadas evidenciaram sinais de fragilidade emocional diretamente relacionados à estrutura e à dinâmica do trabalho acadêmico, que se intensificaram em momentos específicos de suas trajetórias. Juliana, por exemplo, destacou

três períodos marcantes de sofrimento: o primeiro, relacionado ao contato direto com as ideações suicidas de estudantes; o segundo, no retorno às atividades presenciais após o período mais crítico da pandemia da COVID-19, momento em que, segundo ela, sentimentos reprimidos vieram à tona e; o terceiro momento ocorreu ao final de sua gestão institucional, quando acumulava funções administrativas e envolvimento político, levando-a a se afastar temporariamente por esgotamento. Situações semelhantes foram relatadas por outras docentes. Magda mencionou episódios de lapsos de memória durante as aulas, interpretados pelo seu médico como consequência do cansaço extremo:

“Já aconteceu de, às vezes, estar dando uma matéria e de repente me dá, tá ocorrendo ultimamente, brancos, né? [...] Isso deixa a gente fragilizada.”

Cláudia também relatou períodos de insônia e de desmotivação em relação ao ambiente de trabalho, expressando o desejo de evitar o convívio com colegas:

“Já teve período que eu não queria estar naquele ambiente. Eu não queria ir, não tinha vontade de ver as pessoas daquele ambiente.”

Esses relatos revelam como o contexto universitário pode produzir sofrimento psíquico significativo, especialmente quando marcado por sobrecarga, falta de suporte institucional e acúmulo de responsabilidades emocionais e administrativas. Apesar desse quadro de fragilidade, as entrevistas também revelaram um movimento de construção gradual de estratégias de cuidado. Durante a entrevista, uma das participantes trouxe uma reflexão sobre a construção das estratégias de cuidado. Ela destacou que tais estratégias não são formuladas de maneira imediata ou até consciente; ao contrário, desenvolvem-se gradualmente, muitas vezes sem que as mulheres percebam, num processo que envolve tempo, vivência e autoconhecimento. De acordo com Graça, o cuidado com a saúde mental não surge como uma prioridade evidente, sendo frequentemente descoberto, ajustado e aceito ao longo do tempo. Nesse sentido, ela observa:

“Às vezes, a gente tem a impressão que quando alguém pergunta as estratégias, a gente parou um dia, pegou um caderno e falou ‘A estratégia é essa, essa, essa...’ E depois você vai vendo que algumas decisões que você toma, faziam parte de uma estratégia muito mais intuitiva do que propriamente escrita ou verbalizada.” (Graça)

O depoimento revela a natureza orgânica e subjetiva desse processo, evidenciando que as estratégias de cuidado, mais do que planejadas, são construídas a partir da experiência e da necessidade cotidiana. Entre os recursos mencionados estão psicoterapia, uso de medicação em alguns casos, atividade física, meditação e momentos de lazer. Tais práticas, embora fundamentais, revelam a responsabilização individual pelo bem-estar em um contexto que

pouco oferece suporte institucional. Esse aspecto também foi ressaltado pelas entrevistadas, que reconheceram a presença de políticas voltadas para a saúde mental dos estudantes, mas denunciaram a ausência de iniciativas equivalentes para docentes, especialmente mulheres em posições de liderança. Cláudia sintetizou essa percepção ao afirmar:

“A universidade é muito preocupada com os alunos. Mas falta muito esse olhar para o professor, para o docente.” (Cláudia)

Essa assimetria reforça a ideia de que o autocuidado é visto como responsabilidade individual, enquanto os determinantes institucionais do adoecimento permanecem invisibilizados. A literatura corrobora esse achado ao destacar que o desempenho profissional não depende apenas de esforços individuais, mas também da cultura organizacional e das condições estruturais que moldam o trabalho (Gomes, 2024; Fernandes & Oliveira, 2024). Assim, estratégias individuais – embora importantes – não são suficientes para enfrentar as pressões sistêmicas que incidem sobre mulheres líderes. Dessa forma, os relatos analisados apontam para as cicatrizes invisíveis que o cotidiano acadêmico deixa sobre as mulheres: marcas emocionais que, embora nem sempre explícitas, atravessam sua trajetória e configuram desafios estruturais à equidade de gênero na academia. A cultura acadêmica tende a atribuir às mulheres a responsabilidade individual pelo cuidado de sua saúde mental, sem reconhecer ou valorizar adequadamente a importância de suportes em níveis coletivo, organizacional e societal, que corrobora com a hipótese H3.

5.2.6 Entre o discurso e a ausência

Entre as dimensões mais críticas emergentes das entrevistas esteve a percepção de que as políticas institucionais voltadas à saúde mental permanecem insuficientes, superficiais e distantes da realidade vivida pelas acadêmicas em cargos de gestão. Embora existam iniciativas pontuais, como projetos de yoga, dança ou oficinas diversas, essas ações foram descritas como esporádicas, pouco acessíveis e muitas vezes descontinuadas, revelando uma falta de estrutura e apoio institucional, o que compromete sua efetividade.

Além disso, a maior parte das políticas relatadas pelas docentes tem como foco principal os estudantes, não contemplando de forma sistemática o cuidado com os professores, em especial mulheres em cargos de liderança. Esse descompasso entre discurso e prática reforça a lógica de responsabilização individual pelo bem-estar, deslocando para as mulheres o ônus do cuidado de si, ao mesmo tempo em que as condições institucionais que produzem o adoecimento permanecem intocadas. Assim, a universidade, ao não assumir seu papel como agente de transformação social, acaba por reproduzir padrões históricos de

exclusão e desigualdade de gênero, invisibilizando as necessidades específicas das mulheres. Como sintetizou Sônia:

“Eu queria comentar que eu acho que, muitas vezes, a gente sempre quer colocar muito na mulher tudo que é responsabilidade do trabalho. Então a gente nunca pensa num ambiente para as necessidades. A mulher que tem que se adequar, né? Eu acho que a instituição que tem que se adequar.” (Sônia)

As falas das entrevistadas reforçam a necessidade de políticas macro, que ultrapassem iniciativas isoladas e se configurem como estruturas de proteção coletiva. Foram reivindicadas medidas como programas permanentes de apoio psicológico, flexibilização da carga horária, espaços de descompressão, planos de saúde mais abrangentes, preparação para aposentadoria e políticas específicas de enfrentamento ao assédio e às desigualdades de gênero. Outro ponto de destaque foi a denúncia da ausência de objetividade, clareza e representatividade nos espaços institucionais de denúncia e acolhimento. Paula, ao se referir aos atendimentos em casos de assédio, enfatizou o desejo de um suporte mais representativo:

“Mais do que oferta, eu gostaria de me sentir segura e representada nos espaços acolhedores de denúncia, que os encaminhamentos fossem feitos por mulheres, e não por homens, brancos, héteros.” (Paula)

Essa fala revela que não se trata apenas de criar políticas, mas também de garantir que estas sejam conduzidas por pessoas que representem as diversas experiências e identidades das mulheres no ambiente acadêmico. A percepção de isolamento institucional também apareceu em diferentes relatos. Juliana, ao recordar sua experiência, destacou a solidão e a falta de reconhecimento de sua voz em espaços decisórios:

“Eu me sentia sem representatividade.[...]Eu lembro que eu me colocava nas reuniões e parecia que eu não estava falando com ninguém. (Juliana)

Esse sentimento de invisibilidade reforça o caráter excluente da estrutura acadêmica, ainda fortemente marcada por valores masculinos (Bispo, 2024). Além disso, algumas entrevistadas apontaram a necessidade de políticas voltadas para etapas específicas da carreira, como a preparação para a aposentadoria, destacada por Tânia, que descreveu o processo como “doloroso” e “solitário”. Outras, como Alessandra, enfatizaram que o cuidado institucional não deveria se restringir ao espaço universitário, mas garantir condições materiais para que as mulheres possam acessar serviços externos.

“Eu não queria que fosse o meu ambiente de trabalho que oferecesse, porque eu acho que é justamente o contrário, é sair de lá. [...] Claro que eu acho que a gente podia ter condições melhores, ter um plano de saúde mais interessante. [...] Eu descobri que

é justamente sair da UFU, me alimentar de outros grupos e outras esferas que me fazem bem. [...] Eu falo de um lugar de muito privilégio, mas eu sei que tem um monte de mulheres que não tem essa condição. Então eu acho que se a UFU pudesse oferecer às mulheres a condição delas se tratarem, se cuidarem antes de adoecerem, de fazer psicoterapia, eu acho que seria muito bom.” (Alessandra)

Ao articular as falas das participantes com a literatura, observa-se que a ausência de políticas estruturais adequadas não apenas fragiliza o bem-estar das docentes, mas também perpetua barreiras à equidade de gênero. Como apontam Bispo (2024) e Chagas et al. (2022), a própria estrutura das organizações é moldada pelos valores de quem detém poder, e, nesse sentido, a universidade precisa reconhecer seu papel ativo na reprodução ou transformação dessas desigualdades. De modo geral, a análise indica que, embora haja reconhecimento de que o autocuidado tem relevância, as docentes apontam fortemente para a necessidade de corresponsabilização coletiva e institucional. Atribuir às mulheres a centralidade exclusiva pelo cuidado de sua saúde mental não apenas perpetua desigualdades históricas, mas também fragiliza a permanência dessas profissionais em cargos de liderança.

Os dados demonstram que o enfrentamento do adoecimento demanda um repositionamento institucional e político, capaz de deslocar o cuidado da esfera individualizada para uma esfera coletiva, estruturada e equitativa. Dessa forma, o descompasso institucional não se reduz a uma falha administrativa, mas constitui um fator estruturante de exclusão. Mais do que oferecer serviços pontuais, trata-se de repensar a cultura acadêmica em direção a modelos de gestão que reconheçam a centralidade do bem-estar, da diversidade e da equidade de gênero como princípios fundamentais para a permanência e a legitimidade das mulheres em cargos de liderança.

Adicionalmente, as entrevistas revelaram que muitas participantes também relataram sentir-se responsáveis por acolher o sofrimento discente, mas, quando se trata de sua própria saúde, encontram escassez de políticas de cuidado e apoio. Esse desequilíbrio evidencia que, para avançar na equidade de gênero e no fortalecimento da comunidade acadêmica como um todo, é imprescindível ampliar o olhar institucional para os docentes, garantindo-lhes o mesmo direito ao cuidado e ao bem-estar.

Assim, reafirma-se que o cuidado com a saúde mental das mulheres em cargos de gestão acadêmica deve ser compreendido em uma perspectiva multinível, que ultrapassa o discurso da responsabilização individual. Embora o autocuidado tenha seu valor, a centralidade depositada sobre a figura feminina invisibiliza a corresponsabilidade de equipes, instituições e do próprio Estado. De acordo com Lisboa (2010), a formulação de políticas

públicas voltadas à igualdade de gênero requer, por parte dos agentes públicos, mais do que disposição para discutir o tema: é necessário compreender que sua efetividade depende de três dimensões interligadas. Primeiramente, da existência de vontade e decisão política que assegure a incorporação da perspectiva de gênero nos planejamentos em todas as instâncias federativas. Em segundo lugar, da implementação prática dessas políticas pelos gestores, que são responsáveis por executar, monitorar e avaliar ações nos níveis federal, estadual e municipal. E, por fim, da promoção de novos valores culturais e políticos junto à população, com o objetivo de construir uma cidadania mais inclusiva e equitativa.

Sem políticas públicas efetivas e práticas institucionais consistentes, o discurso da promoção da saúde mental permanece superficial, limitando-se a iniciativas fragmentadas e pontuais. A ausência dessa corresponsabilidade reproduz desigualdades históricas e sustenta uma lógica produtivista e desigual que intensifica o sofrimento e a exclusão das mulheres do espaço acadêmico e de cargos de liderança. Por isso, a partir do que foi trazido, o estudo reforça a urgência de repensar a universidade como espaço de formação, produção e também de proteção, capaz de sustentar de forma equânime todos os sujeitos que dela fazem parte. Apenas por meio de mudanças estruturais, que rompam com a lógica de responsabilização individual e enfrentem as desigualdades de gênero, será possível construir instituições mais inclusivas, saudáveis e comprometidas com a permanência das mulheres em posições de liderança acadêmica.

6. Considerações Finais

A presente pesquisa evidencia que a saúde mental de mulheres acadêmicas em cargos de gestão é atravessada por múltiplas camadas de exigências, nas quais se entrelaçam fatores estruturais, culturais e institucionais. O peso da sobrecarga, associado à responsabilização individual pelo cuidado, emerge como eixo central, articulando-se ao isolamento, às redes de apoio, às experiências concretas de sofrimento psíquico e ao descompasso das respostas institucionais. Trata-se de um adoecimento que não pode ser compreendido como individual, mas sim como socialmente produzido, sustentado por desigualdades de gênero e por uma cultura acadêmica que privilegia a produtividade em detrimento do cuidado.

A pesquisa confirma as hipóteses iniciais: as universidades públicas ainda não oferecem suporte adequado às mulheres em cargos de liderança, transferindo para elas a responsabilidade de gerir sozinhas seu sofrimento. Diante disso, muitas recorrem a estratégias individuais e a redes informais de apoio, que, embora relevantes, mostram-se insuficientes frente à magnitude das exigências e pressões impostas pelo ambiente acadêmico. Conclui-se

que enfrentar os desafios da saúde mental das mulheres acadêmicas exige mudanças estruturais que transcendam soluções paliativas. A construção de políticas institucionais sensíveis ao gênero, o fortalecimento de espaços de escuta, a promoção de ambientes colaborativos e a valorização do bem-estar psicológico não são apenas medidas complementares, mas condições essenciais.

Nesse sentido, a maior participação de mulheres em cargos de liderança e poder está diretamente vinculada à necessidade de mudanças culturais que desafiem os estereótipos de gênero historicamente associados à liderança (Probert & James, 2011). Ainda que se observe um crescimento gradual da presença feminina em cargos de gestão, os obstáculos permanecem expressivos, conforme as falas das entrevistadas. As instituições de ensino devem cumprir seu papel formativo, promovendo a cidadania e atuando no combate às desigualdades e violências de gênero, incentivando o respeito às diferenças e a inclusão (Sobrosa & Freitas, 2021).

Portanto, este estudo não apenas evidencia as fragilidades das instituições diante das demandas de saúde mental das mulheres acadêmicas em cargos de gestão, mas também reforça a urgência de repensar os modelos de organização do trabalho acadêmico. Reconhecer o adoecimento como expressão de desigualdades estruturais e não como falha individual é passo fundamental para construir universidades mais justas, humanas e inclusivas. Ao trazer essas questões à tona, esta pesquisa busca contribuir para o debate público e para a formulação de práticas institucionais que, ao valorizar o cuidado e a equidade de gênero, possam transformar não apenas a experiência acadêmica das mulheres, mas também o próprio futuro da universidade.

7. Referências

- Antoniolli, L., Urrea , E. A. V., Haack, P., Godoy, A. D., Barcellos, A. T. M., & Cócaro, S. B. S. (2022). Intervenções para promoção de coping em profissionais da enfermagem: Revisão integrativa de literatura. *Saúde Coletiva*, 12(75).
<https://revistasaudecoletiva.com.br/index.php/saudecoletiva/article/view/2254>
- Batista, A. P. C. P. (2024). Percepções Masculinas Sobre A Liderança Feminina Na Universidade Federal Do Amazonas [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal Do Amazonas]. Repositório UFAM.
<https://riu.ufam.edu.br/handle/prefix/7455>

- Benoit, C., & Hallgrimsdóttir, H. (Eds.). (2011). Valuing care work: Comparative perspectives. University of Toronto Press.
- Bernardo, M. H., Seligmann-Silva, E., Maeno, M., & Kato, M. (2011). Ainda sobre a saúde mental do trabalhador. Revista Brasileira De Saúde Ocupacional, 36(123), 8-11. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100002>
- Bispo, P. A. (2024). Liderança feminina: repercuções da pandemia da COVID 19 no trabalho das mulheres em instituições de ensino superior [Dissertação de Mestrado, Universidade do Extremo Sul Catarinense]. Repositório Institucional da Unesc. <http://repositorio.unesc.net/handle/1/11402>
- Bonifacio, L., Gushue, G. V., & Mejia-Smith, B. X. (2018). Microaggressions and ethnic identity in the career development of Latina college students. *The Counseling Psychologist*, 46(4), 505-529. <https://doi.org/10.1177/0011100018776909>
- Borsoi, I. C. F. (2007). Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 103-111. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400014>
- Braun, V., & Clarke, V. (2008). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Canova, J. M. (2010). Mulheres em Cargos de Liderança na Caixa Econômica Federal. [Trabalho De Conclusão De Graduação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Repositório Digital da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/26706>
- Carneiro, L. B., Gomes, D. G. de, Horz, V., & Souza, M. A. de. (2021). Perception of women managers about the glass ceiling breakage. *Revista Produção E Desenvolvimento*, 7(1). <https://doi.org/10.32358/rpd.2021.v7.530>
- Chauí, M. (2003). A universidade pública sob nova perspectiva. *Revista Brasileira De Educação*, (24), 5-15. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782003000300002>
- Coelho, A. de O. (2019). Mulheres gestoras e mães sozinhas: desafios e estratégias na conciliação entre carreira e maternidade. [Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais, Universidade Fernando Pessoa]. Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10284/7759>
- Collins, P. H. e Bilge, S. (2016). Intersectionality. Polity Press.
- Connell, R. (2009). Gender in world perspective. Polity Press.

- Cooper, M. (2016). Queen bees and organizational power: The structural roots of women's distancing in male-dominated environments. *Gender, Work and Organization*, 23,(3), 312-330.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989, (8). <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Cunha, A. C. C., & Spanhol, C. I. D. (2014). Liderança feminina: características e importância à identidade da mulher
Female leadership: characteristics and importance to woman's identity. *Saber Humano: Revista Científica Da Faculdade Antonio Meneghetti*, 4(5), 91-114. <https://doi.org/10.18815/sh.2014v4n5.54>
- Débora Vargas Ferreira Costa & Milena Aragão Fernandes. (2024). Mulheres em posição de liderança: desafios enfrentados em uma instituição de ensino federal. *Revista GUAL*, 17(1), 71-89. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2024.e94892>
- Eagly, A. H. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The leadership quarterly*, 16(3), 459-474. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2005.03.007>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Ellemers, N., Rink, F., Derkx, B., & Ryan, M. K. (2012). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in organizational behavior*, 32, 163-187. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.10.003>
- Elliott, M., & Blithe, S. J. (2021). Gender Inequality, Stress Exposure, and Well-Being among Academic Faculty. *International Journal of Higher Education*, 10(2), 240-25. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v10n2p240>
- Fernandes, F. da S., & Oliveira, N. P. de. (2024). Liderança Feminina E Seus Impactos Na Qualidade De Vida [Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade De Tecnologia De Franca “Dr. Thomaz Novelino”]. Repositório Institucional do Conhecimento - RIC-CPS. <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/23623>

- Freitas, A. P. (2023). Mulheres e carreiras no Brasil: os desafios da liderança feminina [Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho"]. Repositório Institucional UNESP. <https://hdl.handle.net/11449/253168>
- Freitas, A. P., Feijó, M. R., Cardoso, H. F., Camargo, M. L., & Capellini, V. L. M. F. (2025). O Velho Dilema Das Mulheres Brasileiras Em Novas Facetas: Trabalho, Maternidade E Liderança Feminina Na Atualidade. *Aracê*, 7(5), 22515-22544. <https://doi.org/10.56238/arev7n5-097>
- Gomes, C. C. (2024). Desafios, estratégias e perspetivas futuras: A liderança feminina [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/163201>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2009). A Divisão Sexual Do Trabalho Revisitada. In: H. Hirata, F. Laborie, H. le. Doaré, & D. Senotier (Orgs.), *Dicionário Crítico Do Feminismo*. (pp. 265-272). Editora Unesp.
- Hryniwicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(3), 331-344. <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>
- Jacinto Salvaro, G. I., & Mariano, P. (2021). Saúde Mental De Trabalhadoras Em Estudo: Contribuições Ao Debate De Gênero. *Psicologia Em Estudo*, 26. <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v26i0.44059>
- Kanan, L. A. (2010). Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 17(53), 243-257. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302010000200001>
- Kergoat, D. (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos CEBRAP*, (86), 93-103. <https://doi.org/10.1590/S0101-33002010000100005>
- Lewis, J. A., & Neville, H. A. (2015). Construction and initial validation of the Gendered Racial Microaggressions Scale for Black women. *Journal of Counseling Psychology*, 62(2), 289-302. <https://doi.org/10.1037/cou0000062>
- Lisboa, T. K. (2010, Agosto 23-26). Políticas públicas com perspectiva de gênero – afirmando a igualdade e reconhecendo as diferenças. [Comunicação Oral] Fazendo gênero 9: Diásporas, diversidades, deslocamentos, Florianópolis, SC, Brasil.

- https://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/12782899_46_ARQUIVO_Texto.ST_Completo_FG9.pdf
- Louro, G. L. (1997). Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós estruturalista. (Cap. 1, pp. 14-36). Editora Vozes.
- Maito, D. C., Panúncio-Pinto, M. P., Severi, F. C., & Vieira, E. M. (2019). A universidade como reflexo e agente transformador da sociedade: a contradição movendo a história. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 23(e190711). <https://doi.org/10.1590/Interface.190711>
- Minayo, M. C. de S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 01-12.
- Moreira, Daniela Zanoni, & Rodrigues, Maria Beatriz. (2018). Saúde mental e trabalho docente. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 23(3), 236-247. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20180023>
- Ohadomere, O., & Ogamba, I. K. (2021). Management-led interventions for workplace stress and mental health of academic staff in higher education: a systematic review. *The journal of mental health training, education and practice*, 16(1), 67-82.
- Oliveira-Silva, L. C. (2023). Liderança em tempos de crise: Reflexos da COVID-19 e prospecções sob a ótica de gênero. *Cadernos De Psicologia*, 3(2), 15. <https://cadernosdepsicologia.org.br/index.php/cadernos/article/view/132>
- Oliveira-Silva, L. C., & Lima, M. C. C. (2023). Saúde mental de mulheres em STEM: Influências de barreiras e suporte na carreira. *Psico*, (53). <https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/38473>
- Oliveira-Silva, L. C., & Parreira, V. A. D. (2022). Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. *Revista Estudos Feministas*, 30. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n174161>
- Perdue, A. (2017). Man up or go home: Exploring perceptions of women in leadership. *Marquette Law Review*, 100(4), 1233-1308. <https://scholarship.law.marquette.edu/mulr/vol100/iss4/5/>
- Probert, J., & James, K. T. (2011). Leadership development: Crisis, opportunities and the leadership concept". *Leadership*, 7(2), 137-150. <https://doi.org/10.1177/1742715010394810>
- Ramos, A. M., & Félix, B. (2019). Efeitos do gênero sobre a decisão de contratação e promoção de líderes. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, 18(1), 71-89.

- Santos, B. S. (2020). A Cruel Pedagogia do Vírus. Editora Almedina.
- Smith, K. N., & Gayles, J. G. (2018). “Girl Power”: Gendered Academic and Workplace Experiences of College Women in Engineering. Social Sciences, 7(1). <https://doi.org/10.3390/socsci7010011>
- Sobral, S., & Ribeiro, C. (2018). A Liderança No Feminino: Uma Revisão Da Literatura. Gestão E Desenvolvimento. <https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/655>
- Sobrosa, D. M., & de Freitas, K. O. (2021). Os Estudos de Gênero no Desenvolvimento das Políticas Institucionais de Gênero de duas Instituições de Ensino Superior do RS. Diversidade sexual, étnico-racial e de gênero, saberes plurais e resistências. Diversidade sexual, étnico-racial e de gênero, 2, 352-363. <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/75229>
- Urbina-Garcia, A. (2020). What do we know about university academics' mental health? A systematic literature review. Stress and Health, 36(5), 563-585. <https://doi.org/10.1002/stm.2956>
- Vasconcelos, A. de., & Faria, J. H. de. (2008). Saúde mental no trabalho: contradições e limites. Psicologia & Sociedade, 20(3), 453-464. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>
- Vasconcelos, A. F. (2018). Gender and leadership stereotypes theory: is it reaching the boundaries? Management Research Review, 41(11), 1336-1355. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2017-0131>
- Vieira, A., & Amaral, G. A. (2013). A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. Saúde e sociedade, 22 (2), 403-414. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902013000200012>
- Wegner, W., & Pedro, E. N. R.. (2010). Os múltiplos papéis sociais de mulheres cuidadoras-leigas de crianças hospitalizadas. Revista Gaúcha De Enfermagem, 31(2), 335-342. <https://doi.org/10.1590/S1983-14472010000200019>

8. Apêndices

8.1 Apêndice A – Questionário sociodemográfico e ocupacional

- 1) Com qual gênero você se identifica?
- () Mulher Cisgênero
 () Mulher Trans
 () Homem Cisgênero

<p><input type="checkbox"/> Homem Trans <input type="checkbox"/> Não binárie</p> <p>2) Qual sua orientação sexual? *<i>Não obrigatória.</i></p> <p><input type="checkbox"/> Heterossexual: atração pelo gênero oposto. <input type="checkbox"/> Homossexual: atração pelo mesmo gênero <input type="checkbox"/> Bissexual: atração por ambos gêneros. <input type="checkbox"/> Assexual: atração por nenhum gênero específico. Mas, possui relacionamento afetivo. <input type="checkbox"/> Pansexual: atração por pessoas, independente de gênero.</p> <p>3) Qual sua faixa etária:</p> <p><input type="checkbox"/> Até 25 anos <input type="checkbox"/> De 26 anos a 35 anos; <input type="checkbox"/> De 36 anos a 45 anos. <input type="checkbox"/> De 46 anos a 59 anos <input type="checkbox"/> Acima de 60 anos</p> <p>4) Qual seu estado civil:</p> <p><input type="checkbox"/> Solteira (o) <input type="checkbox"/> Casada (o) <input type="checkbox"/> Amasiada (o) <input type="checkbox"/> Divorciada (o) <input type="checkbox"/> Viúva (o)</p> <p>5) Você mora com quem?</p> <p><input type="checkbox"/> sozinha (o) <input type="checkbox"/> companheiro (a) <input type="checkbox"/> filhos; <input type="checkbox"/> pais <input type="checkbox"/> colegas <input type="checkbox"/> outros.</p> <p>6) Qual sua Raça/Etnia?</p> <p><input type="checkbox"/> Branca <input type="checkbox"/> Amarela <input type="checkbox"/> Indígena <input type="checkbox"/> Parda <input type="checkbox"/> Preta</p> <p>7) Possui algum tipo de deficiência física? <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/> sim Qual?</p> <p>8) Alguma condição neurodivergente? <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/> sim Qual?</p> <p>9) Já recebeu algum diagnóstico de saúde mental? <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/> sim</p> <p>10) Fez tratamento medicamentoso? <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/> sim</p> <p>11) Já fez ou faz psicoterapia? <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/> sim</p> <p>12) Qual sua renda aproximadamente?</p> <p><input type="checkbox"/> Até 1 salário mínimo (R\$ 1412,00); <input type="checkbox"/> De 01 a 02 salários (R\$1412,01 a R\$ 2824,00) <input type="checkbox"/> De 02 a 03 salários (R\$ 2824,01 a R\$ 4236,00)</p>
--

- De 03 a 04 salários (R\$ 4236,01 a R\$ 5648,00)
 De 04 a 06 salários (R\$ 5648,01 a R\$ 8472,00)
 De 06 a 10 salários (R\$ 8472,01 a R\$ 14.120,00)
 Acima de R\$ 14.120,00

13) Você possui filhos?

- Sim
 Não

Não possuo filhos biológicos, mas exerce a guarda ou cuidado de um menor
 Não possuo filhos, mas o/a filho do (a) companheiro (a) mora comigo.

14) Se você respondeu que possui filhos ou exerce a guarda e cuidado de um menor.

Quantos são?

- 1
 2
 3
 4 ou mais.

13) Qual a idade deles:

14) É responsável pelo cuidado ou assistência de familiares que estejam doentes ou com necessidades especiais? não sim

15) Quantas horas semanais dedica ao cuidado de filhos e/ou familiares?

14) Qual o histórico da classe social da sua família? Conforme os critérios da ABEP de 2024, considere a média domiciliar:

- Classe A - R\$ 26.811,68.
 Classe B 1 - R\$ 12.683,34
 Classe B 2 - R\$ 7.017,64
 Classe C 1 - R\$ 3.980,38
 Classe C 2 - R\$ 2.403,04
 Classe D - R\$ 1.087,77

15) Você foi a primeira pessoa da família a obter o título de mestrado/doutorado?

- Sim
 Não

16) Qual o nível de sua escolaridade?

- Mestrado - Completo
 Mestrado - Cursando
 Doutorado -Completo
 Doutorado- Cursando
 Pós - Doutorado - Cursando
 Pós - Doutorado - Completo
 Pós- Graduação Lato Sensu- Completa;
 Pós- Graduação Lato Sensu- Cursando;

16) Qual é o curso de sua formação?

17) Quantas horas você se dedica ao seu trabalho por semana?

- Menos de 30h semanais
 40h semanais

44h semanais

Mais de 45h semanais

20) Qual a modalidade do seu trabalho?

Remoto

Presencial

Híbrido

23) Há quanto tempo você se dedica à carreira acadêmica (não considere o tempo de graduação)?

24) Já ocupou /ocupa cargos de direção/coordenação na universidade? não sim

Por quanto tempo/ Há quanto tempo? Quantos cargos já ocupou?

25) Atua/ já atuou na pós-graduação? não sim

Por quanto tempo/ Há quanto tempo?

26) Como se dividem as suas horas entre ensino, pesquisa e extensão?