



Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho: Existe Diferença na Percepção de Pesquisadoras e Pesquisadores?

Suzane Barros^{1,2}  & Luciana Mourão^{1,3} 

¹Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO), Goiânia, GO, Brasil.

²Instituto Nacional de Câncer (INCA), Brasília, DF, Brasil.

³Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

RESUMO – Família e trabalho são esferas organizadoras da vida adulta e a dedicação a uma esfera pode competir com a dedicação à outra. Objetivamos identificar e discutir as percepções de pesquisadoras e pesquisadores sobre seu desenvolvimento profissional e possíveis conflitos entre trabalho-família e família-trabalho. Foram realizados dois estudos: um *survey* com cientistas (n=400) de diferentes áreas do conhecimento e níveis na carreira; e entrevistas com 12 pesquisadoras. A percepção de desenvolvimento profissional feminina foi superior à masculina e a percepção do conflito trabalho-família teve escores baixos para ambos. No entanto, os discursos das pesquisadoras mostram que elas percebem diferenças de gênero, mas desenvolveram estratégias para conciliar tais esferas, como planejar a gestação, construir rede de suporte ou fazer renúncias pela família.

PALAVRAS-CHAVE: Gênero, estereótipos, desenvolvimento profissional, conflito trabalho-família

Work-Family and Family-Work Conflict: Are There Gender Differences Among Researchers?

ABSTRACT – Family and work are organizing spheres of adulthood and dedication to a sphere can compete with dedication to the other. We aimed to identify and discuss the perceptions of researchers, male and female, about their professional development and possible work-family and family-work conflicts. Two studies were conducted: a survey with scientists (n=400) from different areas of knowledge and career levels; and interviews with 12 researchers. The perception of female professional development was significantly higher than male and the perception of work-family conflict had low scores for both. However, the researchers' discourses showed that they perceive gender differences, but developed strategies to reconcile such spheres of life, such as planning pregnancy, building support network or making waivers for the family.

KEYWORDS: Gender, stereotypes, professional development, work-family conflicts

A família e o trabalho são considerados domínios centrais e organizadores da vida adulta, sendo crescente, no Brasil, o número de casais em que ambos exercem atividade remunerada. Contudo, se antes, esses domínios eram tratados de forma individualizada, mais recentemente, as mudanças nas estruturas sociais levaram a investigações do trabalho e da família, considerando as possíveis interferências de um domínio sobre o outro (Aguiar & Bastos, 2017).

Inicialmente, os estudos concentravam-se na concepção do conflito proveniente da incompatibilidade entre o convívio familiar e o exercício das tarefas relacionadas ao trabalho, uma vez que ambos possuem exigências e normas específicas.

Tal conflito teria forma bidirecional, podendo ser oriundo tanto do universo do trabalho, quanto do convívio familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). Assim, quando as demandas profissionais interferem no cumprimento das tarefas familiares surge o conflito trabalho-família; e quando as demandas da família interferem no desempenho no trabalho, configura-se o conflito família-trabalho.

Além da característica bidirecional, o conflito pode ser operacionalizado em função do tempo, da tensão e do comportamento (Greenhaus & Beutell, 1985). O tempo diz respeito à interferência que as horas dedicadas a um papel exercem em termos de disponibilidade de tempo

para o outro. A tensão refere-se à pressão experimentada no desempenho de um dos papéis, que dificultaria o cumprimento das exigências do outro. Por fim, os comportamentos e expectativas específicos de um papel também podem ser divergentes em relação ao outro.

Mais recentemente, passou-se a considerar também a possibilidade de uma inter-relação entre os domínios do trabalho e da família passível de influências positivas e enriquecedoras entre tais domínios (Aguiar & Bastos, 2017). Desse modo, passou-se a reconhecer os possíveis efeitos positivos das funções na família sobre as funções no trabalho, admitindo a possibilidade de que as relações e o convívio familiar aumentam a qualidade de vida, beneficiando o trabalho (Brummelhuis & Bakker, 2012).

O pressuposto é de que a interrelação entre o trabalho e a família, seja ela de conflito ou de enriquecimento, é produzida a partir de uma combinação de fatores contextuais e individuais (Aguiar & Bastos, 2017). Entre os fatores contextuais, o suporte de colegas de trabalho surge como preditor significativo da interface trabalho-família no estudo de Mauno e Rantanen (2013). No referido estudo, os autores acharam que, tal suporte foi associado negativamente com o conflito e positivamente com o enriquecimento trabalho-família. Já entre os fatores individuais, o sexo ganha destaque nos estudos sobre a temática.

O foco deste trabalho está no possível conflito entre essas esferas de vida. Além disso, como o sexo é apontado como um importante fator individual capaz de produzir conflitos na interface trabalho-família e família-trabalho, como sugerem Aguiar e Bastos (2017), decidimos considerar o gênero como uma variável que permeará todo o trabalho.

Para melhor compreensão, neste estudo, entendemos o gênero como uma percepção dicotômica sobre as diferenças sexuais hierarquizadas, estabelecendo relações desiguais, com estereótipos de gênero concebidos como construções sociais que delimitam papéis a serem desempenhados por homens e por mulheres (Scott, 1995). Já os estereótipos dizem respeito ao conjunto de crenças estruturadas sobre as características dos membros de um determinado grupo. E os estereótipos de gênero, como o conjunto de crenças sobre o que significa ser mulher ou homem incluindo atitudes, interesses, traços psicológicos, relações sociais e atividades profissionais (Scott, 1995). Nessa lógica, os estereótipos abrangem as crenças sobre como são homens e mulheres, e os comportamentos considerados socialmente adequados em função do sexo e quais espaços deveriam ocupar.

Entretanto, é necessário considerar que, tanto as mulheres ganharam muito mais autonomia e liberdade do que aconteceu ao longo de toda a sua história, elevando a sua participação no mercado de trabalho, com a ocupação de cargos de alta qualificação profissional (Barros & Mourão, 2018); quanto os valores relativos à figura masculina também passaram por importantes transformações sociais e, atualmente, eles participam de forma mais ativa na rotina da família.

Contudo, embora o homem seja convocado a ampliar sua participação nas tarefas domésticas, bem como em todas as

etapas dos cuidados com as crianças, a participação masculina ainda está, em grande medida, atrelada às atividades lúdicas e de lazer (Bernardi, 2017). Assim, a despeito das mudanças nos papéis masculinos e femininos, ainda há um conjunto de práticas sociais que fazem a manutenção dos tradicionais e persistentes estereótipos de gênero, naturalizando a falta de equidade na distribuição das tarefas relacionadas à família e reverberando na desigual participação feminina no mundo do trabalho remunerado e no seu desenvolvimento profissional.

Assim, apesar dos avanços sociais evidenciados nas últimas décadas, a tradicional divisão sexual do trabalho permanece atuante, ainda que em menor grau. Estatísticas sobre gênero no Brasil, produzidas por pesquisas do IBGE, mostram que – dentre as pessoas ocupadas – as mulheres dedicam, em média, 72,4% a mais de horas aos cuidados de familiares e/ou afazeres domésticos (enquanto os homens despendem 10,5 horas semanais nessas tarefas, a média feminina é de 18,1) (IBGE, 2018). E o fenômeno não ocorre apenas no Brasil, pois um levantamento do Pnud (2017) evidenciou que 91% das mulheres ocupadas declaram realizar tarefas domésticas, enquanto o percentual de homens é de apenas 53%.

O estudo de Guedes (2016) analisou as percepções e representações de homens e mulheres acerca do trabalho nos contextos públicos e privados produtivo e concluiu que a divisão desproporcional das atividades voltadas para o lar e para a maternidade reduz o tempo de dedicação das mulheres às suas carreiras, prejudicando o seu desenvolvimento profissional. Além disso, o estudo evidenciou que, apesar do aumento no tempo feminino para as atividades laborais, há mais mulheres do que homens trabalhando em tempo parcial. O motivo seria a necessidade que elas têm de maior disponibilidade para dedicar-se ao trabalho não remunerado (Guedes, 2016). Esses dados podem explicar, em parte, os achados de Brummelhuis e Bakker (2012), de que as mulheres se sentem mais exaustas emocionalmente com as tarefas dos afazeres domésticos e da presença de filhos pequenos e do maior número deles, do que com as tarefas do trabalho remunerado.

Especificamente na carreira científica, o estudo de Prado e Fleith (2012), apontou que a conciliação das atividades acadêmicas com as atividades familiares é uma das maiores dificuldades encontradas para as mulheres se desenvolverem profissionalmente na carreira científica. As autoras discutem que os estereótipos de gênero interferem em toda a trajetória acadêmica e que a estrutura e as condições do trabalho científico no Brasil configuram-se como barreiras para o desenvolvimento profissional das mulheres.

Mais recentemente, Barros e Mourão (2020) realizaram um estudo qualitativo com o objetivo de analisar as percepções de pesquisadoras brasileiras acerca de suas estratégias de desenvolvimento profissional, e encontraram resultados semelhantes. As pesquisadoras entrevistadas relataram vivenciar questões comportamentais e de identidade relacionadas aos estereótipos de gênero, como se ver obrigada, como estratégia para o avanço na carreira, a desenvolver atitudes atribuídas aos homens, tais como a assertividade e a dureza na forma de se relacionar e de tomar decisões.

Assim, para enfrentar situações que se apresentavam na sua trajetória, algumas pesquisadoras relataram que precisaram esconder atitudes estereotipadas como femininas.

Por fim, Barros e Silva (2019) se propuseram a investigar as disparidades de gênero no desenvolvimento na carreira de pesquisadores brasileiros bolsistas de produtividade do CNPq. Os dados revelaram decréscimo no número de mulheres bolsistas à medida que a carreira no sistema avança. Além disso, as autoras mostraram que as mulheres parecem gastar mais tempo com assuntos relacionados à maternidade antes de investirem na carreira já que, a média de idade dos seus filhos primogênitos é significativamente maior que a média de idade dos filhos primogênitos dos bolsistas homens. O resultado da pesquisa das autoras está em consonância com os achados de Aguiar e Bastos (2017) que concluíram que o adiamento da chegada dos filhos é uma das estratégias para conciliar as demandas trabalho-família.

Portanto, mesmo com o fato de as mulheres brasileiras superarem quantitativamente os homens em todos os níveis

formais de educação, inclusive no mais elevado (doutorado) (Barros & Mourão, 2018) e serem maioria dentre os docentes de pós-graduação *stricto sensu* (Barros & Mourão, 2019), elas continuam exercendo uma dupla jornada de trabalho com mais horas de dedicação familiar/doméstica que os homens. Assim, uma vez que a ciência pode ser considerada uma construção histórico-social marcada por relações de poder por ter sido instituída historicamente por homens e para eles (Lino & Mayorga, 2016), é necessário problematizar as diferenças entre os gêneros no meio científico.

Diante de exposto, o objetivo deste trabalho é identificar e discutir as percepções de pesquisadoras e pesquisadores sobre seu próprio desenvolvimento profissional, bem como suas percepções sobre a possível existência de conflitos entre trabalho-família e família-trabalho. Com isso, pretendemos ampliar as discussões em torno das questões relacionadas à conciliação da vida pessoal com a vida profissional de quem atua no mundo científico, tomando como norte de investigação os estereótipos de gênero.

MÉTODO

Esta pesquisa adotou um delineamento misto, tendo sido dividida em dois estudos, o primeiro de natureza quantitativa e o segundo com uso de método qualitativo. O primeiro estudo comparou a percepção masculina e feminina acerca do desenvolvimento profissional e dos possíveis conflitos trabalho-família e família-trabalho. O segundo estudo buscou um melhor entendimento acerca das ideologias dominantes apresentadas pelos diferentes tipos de discurso de pesquisadoras brasileiras acerca dessa interface entre trabalho-família.

Participantes e Critérios de Seleção

No primeiro estudo, a amostra foi composta por 400 pesquisadores brasileiros, 200 homens e 200 mulheres, todos atuantes em universidades públicas nos diferentes estados. A escolha dos participantes tinha as seguintes condições de entrada: ser docente permanente de um programa de pós-graduação *stricto sensu*; ter se titulado doutor nos últimos 30 anos; e obter uma diversidade em termos de áreas do conhecimento em que atuam, tendo em vista uma análise a partir dos diferentes contextos.

Com o objetivo que fossem contemplados pesquisadores em diferentes estágios da carreira científica, metade dos docentes deveria ser bolsista de produtividade em pesquisa (PQ) no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, sendo 100 deles contemplados com a bolsa de nível inicial (PQ2) e outros 100 fossem bolsistas no nível mais elevado da carreira do CNPq (PQ1A). Já a outra metade da amostra não deveria ser bolsista de produtividade até o momento da coleta dos dados. Em todos os níveis foi considerada a distribuição de mulheres e homens de forma igualitária em cada estrato.

O segundo estudo foi realizado somente com mulheres docentes, preservadas as mesmas características da amostra inicial, tendo como critério adicional, a obrigatoriedade da presença de filhos uma vez que a literatura da área aponta que a maternidade afeta a relação trabalho-família (Aguiar & Bastos, 2017), com impacto direto na vida laboral das pesquisadoras (Barros & Mourão, 2019; Barros & Mourão, 2020). Assim, a amostra foi composta por 12 mulheres pesquisadoras atuantes em universidades públicas do Rio de Janeiro, de São Paulo e do Distrito Federal, todas em regime de dedicação exclusiva, raça branca e de classe média. Dessas, três participantes atuam na Matemática (aquí identificadas com os pseudônimos Mônica – 39 anos e 1 filho, Maria – 41 e 2 filhos e Miriam – 36 e 1 filho), outras três estão inseridas na Psicologia (denominadas neste estudo de Pâmela – 42 anos e 1 filho, Poliana – 46 e 1 filho e Paola – 49 e 3 filhos), três atuam na Biologia (pseudônimos Bianca – 40 anos e 1 filho, Betina – 42 e 1 filho, e Betânia e 2 filhos – 54), outras duas atuam na Arquitetura (Aline – 34 anos e 1 filho e Amanda – 66 anos e 2 filhos) e, por fim, uma delas atua na Fonoaudiologia (Flávia – 45 anos e 1 filho).

Instrumentos

O instrumento de coleta de dados do primeiro estudo continha duas escalas, uma para medir a percepção de desenvolvimento profissional e outra para medir os conflitos trabalho-família e família-trabalho, além de algumas perguntas de dados sociodemográficos para caracterização da amostra. As duas escalas foram respondidas por meio de uma escala tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 = discordo fortemente a 5 = concordo fortemente.

Para mensurar o desenvolvimento profissional foi utilizada a Escala de Percepção Atual do Desenvolvimento Profissional desenvolvida por Mourão et al. (2014), que é unifatorial. Para tanto, foram feitos alguns pequenos ajustes na linguagem, por exemplo, o item *Tive um expressivo desenvolvimento profissional desde que comecei a trabalhar* foi alterado para *Tive um expressivo desenvolvimento profissional desde que comecei na carreira de pesquisador*. O grau de confiabilidade da medida foi igual e considerado satisfatório no estudo original e no estudo atual (Alpha de Cronbach de 0,82 em ambos).

Para a mensuração do conflito trabalho-família foi aplicada uma versão reduzida da escala original de Netemeyer et al. (1996) para mensuração do conflito trabalho-família, composta por duas dimensões (i) Interferência do trabalho na família e (ii) Interferência da família no trabalho, a partir da versão adaptada para amostras brasileiras por Aguiar e Bastos (2013). Foram utilizados tanto itens da dimensão de interferência do trabalho na família (grau de confiabilidade no estudo original, medido pelo Alpha de Cronbach, igual a 0,90 e no estudo atual igual a 0,87), quanto itens da dimensão de interferência da família no trabalho (Alphas, respectivamente, de 0,86 e 0,73). São exemplos de itens dessa escala: *As demandas na minha carreira me afastam das atividades familiares mais tempo do que eu gostaria;* e *O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.*

Para o segundo estudo, o roteiro de entrevista elaborado apenas direcionava a conversa para o tema, com perguntas-estímulo para que as participantes falassem sobre suas trajetórias de vida desde a infância, passando pela adolescência, pela escolha da área de atuação, pelas dificuldades encontradas ao longo do percurso até a carreira científica como profissão. São exemplos de perguntas e abordagens: *Conte-me sobre sua carreira e sobre sua vida familiar;* e *Como vocês fazem/fizeram para conciliar as rotinas ligadas a família e trabalho.*

Procedimentos de Coleta de Dados

O questionário do Estudo 1 foi enviado, pela Plataforma Lattes do CNPq, para todos os cadastrados como pesquisadores 1A e para uma amostra estratificada por grandes áreas de bolsistas PQ2 e de não bolsistas. Para tanto, definia-se a grande área e o nível de bolsista/não bolsista, e a partir da lista fornecida eram selecionados aleatoriamente um conjunto de participantes, para os quais era enviado, por *e-mail*, um convite para responder ao questionário, cujos itens eram apresentados no próprio corpo do *e-mail*. Foram enviados tantos convites quantos foram necessários, até se completar o tamanho da amostra definida para cada estrato. Como aceite para a participação na pesquisa, consideramos o retorno ao *e-mail* com o instrumento respondido, uma vez que a mensagem de encaminhamento do questionário

informava o tema da pesquisa, o objetivo proposto para o estudo, a condição de participação voluntária e os dados de aprovação do projeto de pesquisa na Plataforma Brasil (CAAE 55958816.6.0000.5289).

Para a realização das entrevistas, foi feito um convite pessoal, com marcação de horário. Os primeiros contatos foram feitos por *e-mail* com pessoas que responderam ao Estudo 1. Apenas uma das entrevistadas foi indicada por outra pesquisadora da mesma área, como em geral se faz com a técnica bola de neve. Esse recurso foi necessário em função da dificuldade de completar a amostra com estratificação de área e de nível de bolsa. Nove entrevistas foram realizadas presencialmente e três com o auxílio do *software* Skype com interação por vídeo e áudio. Em todos os casos, as entrevistas foram previamente agendadas, com apresentação do objetivo da pesquisa e informação de tempo estimado para a duração da conversa. Todas as participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (pessoalmente ou em meio eletrônico), além de concordarem expressamente com a gravação em áudio e com a utilização dos dados para fins de pesquisa e publicação científica. As conversas foram transcritas na íntegra.

Por fim, nas duas etapas do estudo, as dúvidas das participantes foram esclarecidas pelas próprias autoras. A comunicação era feita por *e-mail*, pessoalmente no momento das entrevistas, por *Skype* ou pelo telefone que foi disponibilizado no TCLE junto ao convite para a participação da pesquisa. Embora para possíveis casos de desconforto, houvesse possibilidade de ofertar o serviço de atendimento psicológico prestado pelas universidades, apenas duas entrevistadas relataram algum incômodo e mencionaram espontaneamente que levariam as questões para as suas sessões de terapia.

Procedimentos de Análise de Dados

A tabulação e a análise dos dados do Estudo 1 foram realizadas com o auxílio do *Software Statistical Package for Social Science* – SPSS, versão 21.0. Após os procedimentos básicos de limpeza do banco de dados para ajustes de possíveis erros no processo de entrada de dados, foram realizadas análises descritivas e testes *t* (com teste de Levene para avaliação da presunção de variância assumida). Para mensuração do efeito, foi calculado o *d* de Cohen (Espírito-Santo & Daniel, 2015). Também foram realizados o teste Qui-quadrado e o teste Exato de Fischer para investigar diferenças de gênero entre os grupos com níveis mais baixos e mais elevados de conflito trabalho-família e família-trabalho. No segundo estudo, após a transcrição integral das entrevistas, foi adotado o método de Análise de Conteúdo Categorical em que as categorias de análise emergem das próprias falas. Salientamos que a seleção dos depoimentos foi feita a partir dos critérios de aderência e relevância para o objetivo proposto, de forma a delimitar as categorias de análise ao recorte temático estabelecido. Conforme será

apresentado na próxima seção, as categorias que emergiram dos discursos foram: “Suporte e momento escolhido para a maternidade” e “Desenvolvimento profissional e conciliação trabalho-família”.

Foi também realizada uma análise de triangulação dos resultados obtidos em ambos os estudos, tendo em vista

o delineamento metodológico com duas coletas de dados integradas e o estudo qualitativo sendo usado para esclarecer e permitir a discussão dos resultados obtidos no estudo quantitativo. Por esse motivo, a discussão dos resultados à luz da literatura foi feita concomitantemente à triangulação de resultados por método.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados do primeiro estudo mostraram que pesquisadoras e pesquisadores brasileiros apresentam escores elevados de percepção de desenvolvimento profissional, com médias de 4,34 (desvio-padrão = 0,64) para as mulheres e 4,17 (desvio-padrão = 0,47) para os homens, em uma escala que variava de 1 a 5. O fato de a percepção do desenvolvimento profissional ter apresentado escores elevados tanto para os homens quanto para as mulheres pode ser explicado pela longa formação demandada de um pesquisador, pois o desenvolvimento profissional é definido como o processo de aquisição e aperfeiçoamento de conhecimentos, habilidades e atitudes que ocorre ao longo do tempo e favorece o desempenho no trabalho e o avanço individual na carreira (Mourão et al., 2014).

Mas a despeito de ambos os sexos apresentarem percepções elevadas de desenvolvimento profissional, houve diferença nas médias dos dois grupos. Constatamos uma percepção feminina do desenvolvimento profissional mais positiva (Média = 4,34) do que a masculina (Média = 4,17). O teste *t* indicou uma diferença significativa entre essas duas médias ($t(398) = 2,54; p < 0,01$). Além disso, o teste do *d* de Cohen (0,25) apontou um tamanho de efeito expressivo (acima de 0,20) (Espírito-Santo & Daniel, 2015), confirmando a relevância dessa diferença. Essa visão favorável que as mulheres têm de sua trajetória profissional foi confirmada na triangulação dos resultados dos estudos quantitativo e qualitativo. Os depoimentos, de forma geral, mostram que as entrevistadas avaliam positivamente o seu desenvolvimento profissional. Uma das pesquisadoras, por exemplo, diz estar satisfeita com a sua posição na carreira e não desejar ir além, uma vez que novas posições profissionais demandariam um esforço que ela não está disposta a fazer, enquanto outra pesquisadora afirma nunca ter sonhado em ocupar um cargo como o seu atual.

Porém, essa consonância nos resultados obtidos nos dois métodos não se confirmou para a avaliação dos conflitos trabalho-família e família-trabalho. No estudo quantitativo, tanto os homens quanto as mulheres perceberam baixos níveis de conflito família-trabalho ($M=1,97$ para ambos os grupos e DP de 0,74 para as mulheres e 0,79 para os homens), indicando que a interferência de questões familiares no mundo do trabalho seria baixa na carreira. Já o conflito trabalho-família apresentou níveis moderados ($M=3,22$ para as mulheres e $M=3,06$ para os homens com DP, respectivamente, de 1,14 e 1,10). Esses resultados corroboram os achados de Aguiar e Bastos (2017) e de Oliveira et al. (2013). Assim

como a presente pesquisa, tais estudos foram realizados com amostras brasileiras e evidenciam que os participantes percebem maior interferência do trabalho na família do que da família no trabalho.

Na comparação por sexo, não encontramos diferenças significativas entre as médias masculina e feminina dos conflitos trabalho-família ($t(398) = 1,48; p > 0,05$) e família-trabalho ($t(398) = 0,87; p > 0,05$). O estudo de Aguiar e Bastos (2017), ao contrário, evidenciou a existência de médias significativamente distintas entre homens e mulheres na interferência da família no trabalho. No entanto, apesar de no presente estudo não haver diferenças significativas entre as médias de pesquisadores e pesquisadoras em relação aos conflitos trabalho-família e família-trabalho, as diferenças de gênero aparecem no grupo que apresenta os escores mais elevados de conflito trabalho-família (escore $\geq 4,0$). Esse grupo foi formado por 123 pessoas, sendo 71 mulheres (35,5% da amostra feminina) e 52 homens (26% da amostra masculina), indicando uma diferença significativa no teste qui-quadrado ($p < 0,04$) e no teste exato de Fischer ($p < 0,03$). Assim, entre aqueles que percebem maior conflito trabalho família, há um percentual mais elevado de mulheres. Tal resultado reforçou a importância de um estudo qualitativo com as pesquisadoras, a fim de compreender melhor porque elas apresentam um percentual maior do que o percentual masculino no grupo que percebe um conflito trabalho-família mais elevado.

Mas, se por um lado, os resultados quantitativos mostram as mulheres com baixo nível de conflito entre essas esferas de vida; por outro, os resultados qualitativos apresentam discursos que revelam contradições. Nesse sentido, as perguntas de fundo nessa análise de triangulação foram duas: (i) Por que as mulheres pesquisadoras, tendo um nível de produção equivalente ao dos homens (Barros & Silva, 2019) e uma maior dificuldade de ascensão na carreira, seja por meio de obtenção de bolsa produtividade, seja pela ocupação de cargos de representação e de mérito no mundo acadêmico (Barros & Mourão, 2020), tendem a avaliar seu próprio desenvolvimento profissional de forma mais favorável que os homens?; e (ii) Por que, mesmo havendo estatísticas que confirmam que as mulheres se dedicam mais às tarefas de cuidado de familiares e afazeres domésticos (IBGE, 2018; Guedes, 2016) e que delas é socialmente esperada uma maior dedicação à esfera familiar, as pesquisadoras percebem níveis apenas moderados de conflito trabalho-família e níveis baixos do conflito família-trabalho?

Assim, causa inquietação a constatação de que as mulheres cientistas avaliam seu desenvolvimento profissional de forma mais favorável que os homens, embora tenham que lidar com peculiaridades em suas trajetórias profissionais que não são postas a elas. Os depoimentos ajudaram a discutir essas questões. As duas categorias que emergiram da análise qualitativa apresentaram não só entrelaçamentos entre si, mas também entrelaçamentos com os construtos investigados no Estudo 1. As categorias que emergiram foram: (i) Suporte e momento escolhido para a maternidade; e (ii) Desenvolvimento profissional e a conciliação trabalho-família. Essas duas categorias serão apresentadas e discutidas a seguir.

Suporte e momento escolhido para a maternidade

As discussões sobre a decisão pela maternidade estão centradas no processo de decisão pelo momento considerado ideal para a concretização do projeto de parentalidade e no suporte contextual recebido ou não pelos casais. Assim, foi possível perceber que nove das doze pesquisadoras entrevistadas, tornaram-se mães somente após a conclusão do doutorado e que, apenas três delas, eram mães durante o curso. Observamos também um fenômeno geracional, uma vez que aquelas que planejaram o nascimento dos filhos para após a obtenção do grau de doutora são as mais novas, confirmando que as mulheres mais jovens têm priorizado a formação acadêmica e a consolidação na carreira antes do projeto de serem mães (Lopes et al., 2014).

Essa evidência pode ser atribuída às transformações nos papéis assumidos pelas mulheres e homens na contemporaneidade, com mudanças na relação com a maternidade e a paternidade (Lopes et al., 2014). Os achados de Matos e Magalhães (2014) mostram que as pessoas consideram que ter filhos é um investimento muito alto e, por isso, estão cada vez mais repensando a decisão pela parentalidade. O estudo das autoras aponta que, no caso de o casal optar por ter filhos, o questionamento se desloca para o melhor momento de concretizar o projeto, de modo que as outras áreas da vida não sejam prejudicadas.

Assim, a triangulação dos resultados quantitativos e qualitativos pode estar apontando que o adiamento da maternidade seria uma possível estratégia para evitar maiores conflitos na conciliação do trabalho com a família. Essa ponderação encontra respaldo nos discursos das pesquisadoras, pois algumas explicaram ter decidido engravidar somente após a consolidação de sua carreira como docentes/pesquisadoras. Elas apontam de forma direta que seria mais difícil ter filhos e conciliar essas atribuições da maternidade com a fase em que ainda estão se estabelecendo profissionalmente.

A existência de um conflito entre períodos de maior fertilidade feminina e de maior possibilidade na ascensão na carreira (Barros & Mourão, 2020) pode estar especialmente presente para as pesquisadoras, uma vez que a formação na

carreira científica é longa. Para além de concluir o doutorado, consolidar-se como pesquisadora e como docente de programas de pós-graduação requer investimentos em publicação e em formação discente que demandam uma trajetória profissional mais longa que a maioria das outras profissões.

Além do planejamento do momento considerado ideal, uma das pesquisadoras relatou ter preparado “uma fila de artigos” para serem publicados durante o período que estivesse ausente, devido à licença maternidade. Entretanto, ela salientou que não contava que a produção científica continuaria sendo afetada nos anos seguintes. Essa opção por não ter filhos antes de se consolidar na carreira foi apontada pela entrevistada Betina como um processo de aprendizagem vicária (Bandura, 1977), pois ela observou diversas outras pesquisadoras que optaram por não ter filhos para evitar prejuízos na profissão e, mesmo assim, viram suas curvas de produção caírem após o nascimento dos filhos. A pesquisadora relatou que, a partir da experiência de outras mulheres, não seria pega de surpresa com a queda da sua produção justamente por já esperar esse fenômeno.

A preocupação das pesquisadoras com a conciliação trabalho-família também apareceu em discussões sobre a quantidade de filhos. Uma delas optou por ter apenas uma criança em função de suas atividades profissionais e confirmando o processo de aprendizagem vicária, ponderou que esta é uma realidade para a maioria das mulheres do seu meio. A pesquisadora considerou que essa decisão de ter apenas um filho era também uma forma de “preservar sua saúde mental”, diante de todas as demandas decorrentes dos primeiros cinco anos de uma criança. Esses resultados confirmam os achados de Bernardi et al. (2018) que também investigou casais de classe média e de nível superior. A autora identificou que a perda da autonomia e da liberdade tem influenciado na quantidade de filhos que o casal contemporâneo decide ter. O trecho a seguir revela ponto de vista sobre a maternidade.

Quando eu engravidei, eu vi que precisaria deixar uma fila de artigos pra sair enquanto eu tivesse de licença maternidade. O que eu não sabia é que não era só a licença maternidade. Então, eu achava, ingenuamente, que era só nos seis primeiros meses ou no primeiro ano da criança que ia me impedir de trabalhar. Só que, pra mim, foram os três primeiros anos (Betina).

Como é possível observar, a despeito de os resultados obtidos com o emprego do método quantitativo terem apresentado escores femininos baixos sobre a percepção de conflito família-trabalho ($M=1,97$; $DP=0,79$), os depoimentos das pesquisadoras mostram níveis altos de preocupação com a conciliação entre as esferas de vida pessoal e do trabalho. Portanto, uma vez que ter filhos foi estabelecido como condição de entrada no estudo qualitativo desta pesquisa, todas as entrevistadas lidam com as questões da maternidade. De um lado, os discursos evidenciam uma preocupação com a conciliação trabalho-família, de outro, os resultados do questionário apontam para níveis baixos de conflito.

Uma das explicações para essa contradição evidenciada na triangulação de métodos pode estar relacionada ao suporte contextual que muitas dessas pesquisadoras tiveram. Ficou evidente que a possibilidade de contar com uma rede de apoio e colaboração durante o período de gestação e após o nascimento da prole teve papel fundamental para que as carreiras delas não fossem prejudicadas. Os relatos dessas pesquisadoras confirmam a importância do suporte contextual para o enfrentamento dos desafios relacionados à conciliação entre as esferas do trabalho e da família (Brummelhuis & Bakker, 2012).

Assim, o suporte recebido no contexto familiar, seja de parentes, seja de empregados domésticos ou de creches, foi experimentado pelas pesquisadoras de forma a moderar a relação entre o trabalho e as demandas próprias da maternidade. A percepção da relevância desse tipo de suporte também está alinhada ao Modelo de Recursos Família-Trabalho (Brummelhuis & Bakker, 2012), como uma estratégia presente na vida de mulheres de várias outras profissões. No trecho a seguir há o relato de uma pesquisadora sobre o suporte que recebeu quando teve filhos ou quando os filhos ainda eram pequenos.

Minha mãe e meu pai me ajudavam muito quando eu estava no Brasil e quando eu estava no exterior, onde meus sogros moravam e eu dei aula por um tempo, a minha sogra levava minha filha pra eu dar de mamar. Tinha vezes que meu sogro ficava com meus filhos e eu podia fazer tudo do trabalho quando era necessário (Miriam).

Em relação ao suporte recebido pelos cônjuges, a divisão das tarefas e das demandas familiares surgiu como um importante recurso contextual para a conciliação com o trabalho. O perfil demográfico revelou que dez das doze entrevistadas são casadas com homens que também atuam no meio científico.

Embora as pesquisadoras não mencionem de forma direta um desequilíbrio na distribuição das tarefas domésticas e de cuidados com familiares, seus discursos mostram que elas são as principais responsáveis por tais atividades, reforçando os estereótipos relacionados aos papéis sociais de homens e mulheres. Uma pesquisadora relata a atuação do marido como sendo um “ajuda” enquanto outra considera “sorte” ter um marido que participa da rotina da criança. Essas falas revelam a naturalização do papel preponderante da figura feminina e um papel secundário dos homens nas tarefas domésticas e de cuidados com os filhos, mostrando que a divisão sexual do trabalho continua presente de forma implícita (Lima et al., 2017).

Ainda quanto às contradições apontadas pela triangulação de método, cabe considerar a análise feita por Rocha-Coutinho (1998) de que o processo de linguagem acontece sem que, necessariamente, a pessoa se dê conta. Para a autora, o fato de a pessoa estar inserida em um contexto social em que algumas crenças estão enraizadas faz com que o seu discurso aponte para essas percepções de forma espontânea. Os trechos

a seguir confirmam esse processo de naturalização do papel feminino nas tarefas domésticas e de cuidado.

Eu acho que o meu marido me ajuda muito, muito mesmo e ele ajuda não só com a nossa filha, mas é ele quem cozinha. Durante a semana, eu gosto de cozinhar se for uma coisa diferente, mas se tiver que cuidar da cozinha é com ele. Mas ele ajuda muito com ela (Paola).

Eu tive muita sorte por ter um marido que me deu muito suporte quando ela ainda era muito pequena e me dá até hoje. Não fosse o apoio que tive dele, seria inviável porque a minha família não é daqui (Pâmela).

Além do apoio familiar, a relevância do suporte no contexto do trabalho também ficou evidenciada nos discursos, corroborando os achados de Aguiar e Bastos (2017). Uma das pesquisadoras salientou que a colaboração dos alunos foi importante para que os projetos do grupo não parassem durante o seu período de ausência e para que o retorno às atividades fosse mais fácil após o período de licença maternidade. Nesse caso específico, o apoio do grupo de pesquisa foi possível porque a pesquisadora já estava numa posição consolidada na carreira acadêmica e pode contar com o suporte de doutorandos e orientandos de pós-doutorado. O registro do apoio recebido pelos pares também ficou evidenciado no discurso de uma pesquisadora que disse ter sua ausência suprida pelos colegas do programa de pós-graduação e pela comunidade acadêmica em geral.

Para além dos suportes recebidos, as características próprias da atividade científica também aparecem nos discursos sobre a conciliação entre o trabalho e a família. A flexibilidade foi citada por duas pesquisadoras como um recurso para a conciliação entre as esferas da família e do trabalho. A pesquisadora Flávia ressaltou que executar parte das tarefas de pesquisa sem sair de casa ajudou a equilibrar a vida pessoal com o trabalho. Enquanto a Aline também mencionou essa flexibilidade de forma positiva, mas fez questão de explicar, espontaneamente, que essa característica não influenciou a sua escolha profissional.

Além delas, outras pesquisadoras também consideraram positivo o fato de ficar mais tempo em casa e ter maior flexibilidade, mas também percebem que essa característica laboral é perigosa, uma vez que não há hora para iniciar e para terminar as tarefas, gerando uma rotina de trabalho intensa. Estabelecer limites de tempo de trabalho é apontado como uma condição necessária ao convívio familiar saudável. Tais percepções confirmam a discussão de que o *home work* pode proporcionar, simultaneamente, um aumento do convívio familiar e um incremento de metas de trabalho “abusivas” (Columbu & Massoni, 2017).

A flexibilidade é sim muito positiva. Tem vários empregos que não tem isso, mas, às vezes, você ter um horário delimitado te ajuda a colocar limites e ter uma vida familiar saudável, porque quando você está o tempo todo sendo flexível, às vezes, você trabalha até de madrugada (Mônica).

Para além das questões específicas da decisão de quando vivenciar a maternidade, as pesquisadoras também abordaram outras temáticas de conciliação trabalho-família. Por um lado, o fato de terem optado pela maternidade afetou suas trajetórias; por outro, a simples condição de ser mulher traz expectativas sociais acerca de seu desenvolvimento profissional, uma vez que o ambiente laboral está imbricado nas relações e nos estereótipos de gênero.

Desenvolvimento Profissional e a Conciliação Trabalho-Família

A triangulação de métodos aponta algumas contradições relativas aos resultados do estudo quantitativo em que as pesquisadoras avaliam seu desenvolvimento profissional mais positivamente do que os homens, enquanto nos discursos do estudo qualitativo elas indicam dificuldades profissionais em função de ser mulher. Algumas pesquisadoras relatam, por exemplo, que a assunção de cargos relevantes em sua carreira causa estranheza a colegas do sexo masculino, enquanto outras apontam para a baixa representatividade feminina nas instâncias decisórias do mundo científico.

Nesse sentido, possivelmente a percepção mais positiva que as mulheres têm de seu desenvolvimento na carreira pode estar associada a uma expectativa social mais baixa acerca de seu “sucesso” profissional. O fato de a percepção média de desenvolvimento profissional feminina ser superior à masculina não condiz com as estatísticas oficiais que indicam prevalência dos homens entre os níveis mais elevados de bolsistas do CNPq e também na ocupação de cargos nas universidades e nas instituições de fomento à pesquisa científica, como ficou evidenciado no estudo de Barros e Mourão (2018) e Barros e Silva (2019); Barros e Mourão (2019).

Possivelmente, uma percepção de maior necessidade de conciliação trabalho-família por parte das mulheres também pode afetar essa expectativa que elas – e também a sociedade – têm acerca de seu desenvolvimento profissional. Em diversos momentos no decorrer das entrevistas elas trataram com naturalidade as mudanças em suas trajetórias profissionais após o nascimento da prole, mostrando a existência dessas expectativas. A literatura também confirma a influência da maternidade e das demais tarefas relacionadas ao ambiente familiar, sobre o desenvolvimento profissional das pesquisadoras, em função da redução do tempo disponível para a produção científica (Aguar, 2017; Barros & Silva, 2019).

Se por um lado, a pesquisa quantitativa que realizamos e os achados de Aguiar e Bastos (2017) e Oliveira et al. (2013) apontam para níveis moderados de conflito trabalho-família; por outro, as entrevistas apontam evidências de que a maternidade afetou as carreiras das pesquisadoras, mesmo que todas tenham afirmado, num primeiro momento, que não foram afetadas. Rocha-Coutinho (1998) salienta que certo grau de contradição é recorrente nos estudos de gênero e, por esta razão, a autora reforça a importância da utilização

de métodos de pesquisa que considerem a narrativa oral, pois, desta forma, as mulheres podem tomar consciência sobre si ao relatarem as próprias trajetórias.

Uma análise atenta da linguagem utilizada para descrever suas experiências evidencia estratégias de adaptação feminina para a conciliação trabalho-família no contexto acadêmico. Algumas pesquisadoras adotaram estratégias de diminuição do número de viagens após o nascimento do filho, e uma delas explicitou que passou a ponderar se aquela viagem e/ou evento realmente valeria à pena para justificar sua ausência em casa.

Outras pesquisadoras atribuem a diminuição das viagens às escolhas em favor da família. Mônica relatou que, quando descobriu a gravidez, estava viajando pra realizar uma pesquisa após ter ganhado um prêmio internacional, mas, por opção, decidiu desistir do prêmio e voltar para o Brasil para ficar mais próxima da família, uma vez que ela “passou a enxergar as possibilidades por outra perspectiva”. Nesse mesmo sentido, Maria afirma que já viajou muito, mas depois que o filho nasceu viaja menos, salientando que essa diminuição faz sentido para ela, por ter consciência de que ela está relacionada com as escolhas que fez. Além disso, observamos que elas traçam comparações com os cônjuges. Betina, por exemplo, relatou que o marido não deixou de viajar após o nascimento do filho.

As minhas viagens diminuíram muito, não tem como. Mas o meu marido não deixou de viajar e vai pra qualquer coisa. Eu vou ser justa ao afirmar que não deixei de viajar, mas pra eu ir tem que valer muito a pena. Eu acho que tem uma diferença grande entre nós dois (Betina).

Para a análise do desenvolvimento profissional na carreira científica é preciso considerar também os indicadores valorizados pelas agências de fomento à pesquisa e pela instituição responsável pela avaliação de desempenho dos programas de pós-graduação, tais como a internacionalização, a ocupação de cargos de decisão político-administrativa na academia e a própria produção científica. Esses três parâmetros surgiram nos discursos das pesquisadoras entrevistadas.

A pesquisadora Amanda avalia que sua baixa participação internacional está associada ao fato de não poder conciliar a família e o trabalho de maneira eficiente e, como forma de compensação, enviou todos os filhos para fazerem intercâmbio. Mas ao mesmo tempo em que pondera as consequências de não ter feito um pós-doutorado no exterior, ela deixa claro que foi uma escolha pessoal e que tal escolha foi “compensada” pela possibilidade de ter tido três netos. Para ela, colegas que priorizaram a internacionalização não tiveram a possibilidade de viver o papel de avó e de “ver a sequência da sua vida”.

Em relação à produção científica, duas pesquisadoras relataram queda após a maternidade. Uma delas pontua ter consciência de que produziria mais se não tivesse filho, mas também se diz satisfeita com sua produção. Já a entrevistada

Paola atribui a queda da sua produção ao fato de ter uma família, mantendo a linha argumentativa da escolha pessoal e ponderando que aprender a administrar o tempo após a maternidade é uma questão de “sobrevivência”. Esses depoimentos confirmam o fenômeno de redução da produção científica das mulheres quando seus filhos são pequenos, como foi apontado no estudo realizado por Barros e Silva (2019).

O fato de eu ter uma família faz produzir menos e isso é óbvio pra mim. Eu tenho muito menos tempo, eu aprendi a usar o meu tempo de uma maneira muito melhor do que antes de eu ter filho. Eu vou fazendo escolhas hoje em dia talvez por eu já ter chegado a uma determinada posição, mas não acho que fiz tudo que eu tinha ter feito. (Paola).

A triangulação dos métodos aponta, então, uma aparente contradição entre os discursos das mulheres sobre a queda de sua produção científica ou a renúncia a oportunidades profissionais (estudo qualitativo) e os níveis moderados de percepção de conflito trabalho-família e a ausência de diferenças nas médias por gênero (estudo quantitativo). Tal divergência pode estar associada ao fato de as pesquisadoras terem clareza de que a maternidade traria consequências para a vida profissional e tomarem essa decisão de forma consciente. Nesse sentido, a baixa percepção de conflito família-trabalho parece não decorrer da ausência de perdas profissionais pela assunção de tarefas familiares, mas sim do fato de as mulheres optarem pela família e estarem satisfeitas com as escolhas que fizeram.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo identificar e discutir as percepções de pesquisadoras e pesquisadores sobre seu próprio desenvolvimento profissional, bem como suas percepções a respeito da possível existência de conflitos entre trabalho-família e família-trabalho. Para aprofundar as análises, a pesquisa foi conduzida com dois métodos distintos. Assim, um primeiro estudo ensejou a realização de um *survey*, com pesquisadores e pesquisadoras acerca da percepção de seu desenvolvimento profissional e da conciliação das esferas de vida trabalho e família. Na sequência, um conjunto de pesquisadoras foi convidada a falar sobre a temática. A proposta era, portanto, realizar uma triangulação de métodos, que permitisse simultaneamente identificar e discutir o fenômeno do desenvolvimento profissional e dos conflitos trabalho-família e família-trabalho entre pesquisadoras brasileiras.

Essa triangulação apontou que nossas cientistas percebem moderados níveis de conflito trabalho-família e que elas desenvolvem algumas estratégias para evitar tais conflitos. Uma delas é planejar ou adiar a gestação com a intenção de que a chegada dos filhos ocorra após certo grau de estabilidade profissional. Outra estratégia é a construção de uma rede de suporte que possa minimizar os efeitos das tarefas domésticas e de cuidado com os filhos sobre as atividades laborais. Por fim, essas mulheres também decidem conscientemente fazer algumas renúncias em prol da família (como reduzir viagens, deixar de aceitar oportunidades no exterior ou cargos de gestão).

Esse conjunto de estratégias femininas certamente contribui para a redução do conflito na interface trabalho-família, quer seja porque a maternidade ocorre em um momento mais adequado, quer seja porque elas conseguem organizar suportes que viabilizam a conciliação das esferas trabalho e família. Além disso, o fato de elas estarem conscientes de que a maternidade, de alguma forma, irá afetar sua vida profissional, também minimiza a percepção de conflito. Assim, apesar de elas enxergarem uma desigualdade na divisão de funções com os cônjuges, elas têm clareza de

que a priorização da família é uma escolha pessoal e elas se sentem recompensadas, sem demonstrar angústia ou arrependimento por suas decisões.

Assim, a decisão por um estudo multimétodo mostrou-se importante nesta pesquisa porque permitiu esclarecer melhor o fenômeno em estudo e discutir possíveis contradições nos resultados da pesquisa. Se por um lado, a comparação quantitativa com os homens revela diferenças, como a percepção de maior desenvolvimento profissional por parte das mulheres; por outro, a análise dos discursos permite discutir as razões que levam a tais percepções.

Desse modo, os resultados provenientes das entrevistas convergem com a literatura, no sentido de mostrar que ainda há uma atribuição das atividades familiares predominantemente às mulheres. Mas, mesmo com tal convergência, não se encontram diferenças significativas entre os gêneros nas percepções de conflito trabalho-família e família-trabalho. A explicação a que chegamos para tal resultado não nega as diferenças de gênero na distribuição de tarefas familiares, mas amplia a percepção do fenômeno no sentido de que as mulheres sabem dessa diferença e assumem a priorização da família sem que isso lhes cause conflito interno.

Assim, o estudo contribui com a discussão da conciliação trabalho-família na carreira de mulheres, não só apontando os desafios que enfrentam, mas também apresentando estratégias que elas desenvolveram para lidar com eles. Como contribuições práticas, este artigo permite que a comunidade científica reflita sobre um sistema de avaliação de mérito que considere peculiaridades nas trajetórias de mulheres e homens. Um exemplo disso seria a existência da licença maternidade para as pesquisadoras, acompanhada por uma redução nas métricas de produção daquele período. Ações deliberadamente planejadas para reduzir as desigualdades ainda existentes na ocupação de cargos no contexto científico também contribuiriam para ajudar a reparar práticas sociais já sedimentadas e respaldadas por um contexto histórico-social desigual.

Contudo, apesar das contribuições, há limitações que precisam ser levadas em consideração. Uma delas refere-se ao fato de não ter contemplado as percepções dos homens acerca dos fenômenos estudados. Ouvir os homens pode contribuir não só para o entendimento de tal fenômeno, mas também para a compreensão das mudanças que estão ocorrendo em termos de maior exigência de participação masculina nas tarefas domésticas e de cuidado familiar.

Assim, sugere-se que pesquisas futuras, de caráter quantitativo, comparem resultados por idade em relação à decisão acerca de ter ou não filhos, independentemente do gênero. Estudos com comparações multivariadas de grupos de mulheres com filhos versus homens com filhos e de mulheres com filhos versus mulheres sem filhos também seriam relevantes para ajudar a compreender o fenômeno trabalho-

família e família-trabalho. Investigações que comparassem resultados de mulheres cientistas e não cientistas também contribuiriam para compreender tal fenômeno à luz de distintas categorias ocupacionais.

Em termos de estudos qualitativos, sugerimos que sejam conduzidas entrevistas com homens pesquisadores, comparando discursos com atravessamentos de gênero. Também propomos pesquisas com mulheres sem filhos, uma vez que a literatura não restringe a sobrecarga feminina nas tarefas domésticas aos cuidados com filhos, mas às demandas familiares em geral (como o cuidado com familiares idosos ou necessitados de cuidados, ou mesmo a gestão da rotina no contexto da família de modo amplo). Destarte, investigações com pesquisadoras sem filhos seriam bem-vindas para ampliar essa discussão.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12, 201-212.
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: caracterização do fenômeno e análise de preditores. *Revista Psicologia: Organizacional e Trabalho*, 11(1), 15-21. <http://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12540>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 199-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Barros, S. C. V., & Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 30, e174090. <http://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090>
- Barros, S. C. V., & Silva, L. M. C. (2019). Desenvolvimento na carreira de bolsista produtividade: uma análise de gênero. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 68-83.
- Barros, S. C. V., & Mourão, L. (2019). Gênero e ciência: análise de gênero na pós-graduação brasileira. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 37. <http://doi.org/10.1590/1982-0275202037e180108>
- Barros, S. C. V., & Mourão, L. (2020). Trajetória profissional de mulheres cientistas a luz dos estereótipos de gênero. *Psicologia em Estudo*, 25. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.46325>
- Bastos, A. V. N., & Aguiar, C. V. N. (2017). Centralidade do trabalho e conflito trabalho-família: comparando trabalhadores brasileiros urbanos e rurais. In A. C. Bastos, L. Moreira, G. Petrini, & M. Alcântara (Orgs.), *Família no Brasil: recurso para a pessoa e para a sociedade* (261-287). Juruá.
- Bernardi, D. (2017). Paternidade e cuidado: “novos conceitos”, velhas discursos. *Psicologia Revisada*, 26(1), 59-80. <https://doi.org/10.23925/2594-3871.2017v26i1p.59-80>
- Bernardi, D., Féres-Carneiro, T., & Magalhães, S. M. (2018). Entre o desejo e a decisão: a escolha por ter filhos na atualidade. *Contextos Clínicos*, 11(2), 161-173. <http://doi.org/10.4013/ctc.2018.112.02>
- Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: the Work-Home Resources Model. *American Psychological Associations*, 67(7), 545-556. <http://doi.org/10.1037/a0027974>
- Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y., & Zhao, B. (2016). Stereotypes about gender and science women ≠ scientists. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 244-260. <http://doi.org/10.1177/0361684315622645>
- Columbo, F., & Massoni, T. O. (2017). Tempo de Trabalho e Teletrabalho. In: Colnago, L. M. Re. & Chaves, J. E. R., & Estrada, M. M. P. (Org.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTR, 2017, p. 21-31.
- Espírito-Santo, H., & Daniel, F. (2015). Calcular e apresentar tamanhos do efeito em trabalhos científicos (1): As limitações do $p < 0,05$ na análise de diferenças de médias de dois grupos. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 1(1), 3-16.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy Management Review*, 10, 76-88. <http://doi.org/10.2307/258214>
- Guedes, M. C. (2016). Percepções sobre o papel do Estado, trabalho produtivo e trabalho reprodutivo: uma análise do Rio de Janeiro. *Cadernos Pagu*, 47. <http://doi.org/10.1590/18094449201600470020>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018). *Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres nos Brasil*. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf
- Lima, F. I. A., Voig, A. E. G. T., Feijó, M. R., Camargo, M. L., & Cardoso, H. F. (2017). A influência da construção de papéis sociais de gênero na escolha profissional. *Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, 19(1), 33-50. <https://doi.org/10.30715/rbpe.v19.n1.2017.10818>
- Lino, T. R. & Mayorga, C. (2016). As mulheres como sujeito da ciência: uma análise da participação das mulheres na ciência moderna. *Saúde & Transformação Social/Health & Social Change*, 7(3), 96-107.
- Lopes, M. N., Dellazzana-Zanon, L. L., & Boeckel, M. G. (2014). A multiplicidade de papéis da mulher contemporânea e a maternidade tardia. *Temas em Psicologia*, 22(4), 917-928. <http://doi.org/10.9788/TP2014.4-18>
- Martinez, E. D., Botos, J., Dohoney, K. M., Geiman, T. M., Kolla, S. S., et al. (2007). Falling off the academic bandwagon: women are more likely to quit at the postdoc to PI transition. *EMBO Reports*, 8 (11), 977-981. <http://doi.org/10.1038/sj.embor.7401110>
- Matos, M. G., & Magalhães, A. S. (2014). Tornar-se pais: sobre a expectativa de jovens adultos. *Pensando Famílias*, 18(1), 78-91.
- Mauno, S., & Rantanen, M. (2013). Contextual and dispositional coping resources as predictors of work-family conflict and enrichment: which of these resources or their combinations are the most beneficial? *Journal of Family and Economic*

- Issues*, 34(2), 87-104. <http://doi.org/10.1007/s10834-012-9306-3>
- Mourão, L., Porto, J. B., & Puente-Palacios, K. (2014). Construção e evidências de validade de duas escalas de percepção de desenvolvimento profissional. *Psico-USF*, 19, 73-85. <http://doi.org/10.1590/S1413-8271201400010000>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Oliveira, L. B., Cavazotte, F. S. C. N., & Pacielli, R. R. (2013). Antecedentes e consequentes dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração contemporânea*, 17(4), 418-437. <http://doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003>
- Rocha-Coutinho, M. L. (1998). A análise do discurso em psicologia: algumas questões, problemas e limites. In L. Souza, M. F. Q. Freitas, & M. M. P. Rodrigues (Orgs.), *Psicologia: reflexões (im)pertinentes* (100-112). Casa do Psicólogo.
- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (2017). Relatório de Desenvolvimento Humano Nacional. Disponível em <http://www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/RelatoriosDesenvolvimento/undp-br-2016-human-development-report-2017.pdf>. Acesso em 31 de maio de 2021.
- Prado, R. M., & Fleith, D. S. (2012). Pesquisadoras brasileiras: conciliando talento, ciência e família. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 64(2), 19-34.
- Scott, J. (1995). Gênero: categoria útil de análise. *Educação e Realidade*, 20(2) 71-99.

Declaração de disponibilidade de dados

Os dados de pesquisa estão disponíveis por solicitação ao autor correspondente.

Editor Responsável

Nuno Rebelo

Autor Correspondente

Suzane Barros

E-mail: suzanecarv@gmail.com

Submetido em

03/12/2020

Aceito em

07/11/2022