

Desigualdades de género en tres contextos iberoamericanos: de la penalización a las mujeres científicas en Brasil, Portugal y España durante la pandemia de COVID-19 hacia las iniciativas para superarlas

Autoras: do Carmo, Milena
Universidade de Coimbra, Portugal
amilenadocarmo@gmail.com

Calvi, Valéria
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
Universidad de Valencia, Espanha
valeriacalvi2@gmail.com

Resumo

Nuestro objetivo es analizar la realidad de las mujeres científicas durante el confinamiento por la pandemia del COVID-19 en Brasil, Portugal y España. Los países comparten el familiarismo estructural de sus regímenes de bienestar y el techo de cristal en la construcción y ascenso de sus carreras. Analizamos la situación a través de datos secundarios cuantitativos en el escenario prepandémico y pandémico, así como las soluciones encontradas por actores estatales o sociales para mitigar los efectos de la crisis. Fueron analizadas las iniciativas Parent in Science (Brasil), Proyecto SUPERA (Portugal) y recomendaciones para “Género y Ciencia frente al Coronavirus” (España). Esperamos impulsar un debate en la búsqueda de soluciones colectivas para la promoción de una práctica científica más justa e igualitaria.

Notas Biográficas: Milena do Carmo é socióloga e doutoranda em Estudos Feministas no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (Portugal). Membro do Grupo de Pesquisa em Sexualidades do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Consultora em Parentalidades, Masculinidades, Gênero e Cuidado.

Valéria Calvi é socióloga e doutoranda no Programa de Pós Graduação em Políticas Públicas (UFRGS/Brasil) e Programa de Doutorado em Direito, Ciência Política e Criminologia (Universidade de Valência/Espanha). Membro do grupo de pesquisa Sociedade e Políticas Públicas dos Programas de Pós Graduação em Sociologia e em Políticas Públicas (UFRGS/Brasil).

Palavras-chave: mujeres científicas; desigualdad de género; división sexual del trabajo; organización social de los cuidados; COVID-19.

1. Introdução

Este trabalho propõe uma reflexão inicial sobre a realidade profissional e familiar enfrentada por mulheres docentes e investigadoras durante o período de confinamento em virtude da pandemia de COVID-19 em três países iberoamericanos, a saber, Brasil, Espanha e Portugal. Sem desconsiderar diferenças sócio-econômicas e culturais entre os três países, partimos de um ponto em comum compartilhado por eles: o traço familiarista estruturante dos regimes de bem-estar social, segundo os quais ocorre a organização social dos cuidados e do trabalho remunerado (Martínez, 2005; León, 2007). É nesse contexto, agravado pela pandemia, que essas mulheres tiveram e têm de desenvolver suas carreiras, lidando com o chamado “teto de vidro”, fruto dos dilemas da conciliação entre vida laboral e familiar que recai majoritariamente sobre as mulheres.

Para não ficarmos apenas com a dureza da realidade, analisamos também iniciativas de atores sociais e estatais para mitigar os efeitos da pandemia na carreira dessas mulheres. Nesse ponto nos apoiamos em Durán (2011), que afirma que, com o avanço da globalização, os sistemas de prestação de cuidados se tornam mais semelhantes entre países. É considerando o cuidado como questão determinante para a carreira das mulheres, que as soluções são apresentadas.

Necessário dizer que esta reflexão inicial não propõe um estudo comparativo entre Brasil, Portugal e Espanha. O que nos propomos a fazer é colocar em diálogo a realidade laboral e familiar de mulheres docentes e investigadoras universitárias, bem como as saídas que estão sendo encontradas e implementadas nos três países concernentes ao dilema da conciliação. Trabalharemos com dados secundários dos três países que foram produzidos com distintas metodologias segundo cada contexto, o que dificulta a comparação. Ainda assim, a análise dos dados permite colocar as três realidades em diálogo desde que consideradas e explicitadas as definições de cuidado, categoria central para este trabalho, que permitam aproximação entre os dados e, com isso, entre as realidades.

O artigo está estruturado em cinco partes afora esta introdução: na primeira apresentamos os conceitos teóricos que embasam nossas reflexões, sendo eles agrupados em dois blocos. O primeiro se refere aos conceitos de família, sistema sexo-gênero, regimes de bem-estar social e familiarismo. O segundo bloco diz respeito aos conceitos teto de vidro, piso pegajoso e penalização da maternidade. Em conjunto, os blocos nos oferecem o panorama da organização social dos cuidados e do trabalho. Na segunda parte, são apresentados dados sobre a situação das mulheres docentes e investigadoras nos três

países antes da pandemia. Na terceira, dados sobre a situação delas durante o confinamento provocado pela COVID-19. Na quarta, apresentamos iniciativas de enfrentamento às desigualdades de gênero no meio acadêmico agravadas pela COVID-19. Por fim, temos a conclusão do artigo.

2. Início do debate

Família e cuidado

Brasil, Portugal e Espanha compartilham pressupostos normativos na organização social do cuidado e do trabalho. Isso não significa que é a mesma organização que se desenvolve nos três países. Nisso influem os contextos históricos, sociais e a capacidade econômica e de absorção de mão-de-obra de cada país. Contudo, o compartilhamento de pressupostos normativos quanto à família, cuidado e divisão sexual do trabalho faz com que os regimes de bem-estar social apresentem traços em comum que permitem pensar as realidades brasileira, portuguesa e espanhola de maneira dialógica.

A família pode ser considerada uma instituição social composta por três elementos fundamentais: (i) regulação da ordem sexual, (ii) estrutura de poder interno e (iii) resultados quanto a filhos e fecundidade (Therborn, 2004). Por instituição o autor entende o conjunto de normas socialmente estabelecidas que determinam e regulam papéis sociais; no caso da instituição familiar, as normas dizem respeito à constituição da conjugalidade e da filiação intergeracional.

Segundo Therborn (2004) e Jelin (1995), é o patriarcado, entendido como relação desigual de poder estabelecida entre homens e mulheres, que organiza as relações informais que mantêm a unidade e o convívio intrafamiliar. É também o patriarcado a estrutura de poder interno responsável pela regulação da convivência em lares ibéricos e brasileiros no processo histórico de formação do arranjo familiar normativo, composto pela família nuclear heterossexual, patriarcal e unida por laços matrimoniais. No Brasil, essa estrutura foi herdada do sistema familiar cristão europeu, de tipo católico, quando da colonização do território brasileiro pelos portugueses no século XVI¹ (Silva, 1998; Samara, 2002; Therborn, 2004). Tal concepção de família não era a concepção dos povos

¹ No início da colonização do território brasileiro, o casamento ocorria apenas entre portugueses. As relações entre homens portugueses e mulheres não portuguesas não eram oficializadas ou reconhecidas pela Coroa Portuguesa e Igreja, mantendo-se como relações de concubinato (Silva, 1998).

originários do território brasileiro, tampouco daqueles que para lá foram levados escravizados (Silva, 1998).

Tanto nos países ibéricos quanto no Brasil, o modelo familiar referencial com base no patriarcado pressupõe uma divisão sexual do trabalho - a especialização de tarefas relativas às vidas pública e privada – segundo os gêneros masculino e feminino, bem como a autoridade masculina paterna. Ambas características foram, ao longo do tempo, sofrendo modificações legislativas em maior ou menor medida, bem como ampliando-se para outras dimensões sociais que não as relações interpessoais intrafamiliares. Para os países ibéricos, tal ampliação ocorreu historicamente com o processo de industrialização das sociedades europeias, que cindiu em duas esferas, uma pública e produtiva e outra privada e reprodutiva, o que antes era concentrado na unidade familiar (Campillo, 2010). O público, produtivo e hierarquicamente superior foi associado ao homem, e o privado, reprodutivo e hierarquicamente inferior, à mulher (Astelarra, 2004). O produtivo é equivalente ao trabalho remunerado; o reprodutivo, ao cuidado (Hirata e Kergoat, 2007).

Construído como atividade diretamente associada à capacidade reprodutiva das mulheres (Rohden, 2002), o cuidado foi biologizado e considerado sinônimo de cuidado materno, cabendo ao gênero feminino o seu exercício (Graham, 1991). Assim, as características emotivas, naturalizadas como femininas, foram contrapostas às racionais, naturalizadas como masculinas (Rohden, 2002), tornando-se intrínsecas e definidoras dessa atividade. Sua concepção enquanto orgânica, porque biológica, propiciou que as atividades de cuidado, tanto do lar quanto de pessoas dependentes e independentes, fossem, frequentemente, de tipo informal, passível de pouca ou nenhuma regulação. Não seria propriamente um trabalho, pois que as mulheres as exerceriam naturalmente e em âmbito doméstico.

No processo de estruturação dos regimes de bem-estar social, iniciado na Europa no século XIX (Esping-Andersen, 1999) e no Brasil na década de 1930 (Draibe e Riesco, 2011), o arranjo familiar referencial e normativo para a elaboração de políticas públicas foi, portanto, o originalmente compostos por um casal heterossexual com filhos, fundamentado no casamento e com *forte diferenciação dos papéis sexuais* (Aparicio, 2018, p. 10). Ao pai cabia a responsabilidade primeira – e, às vezes, exclusiva - da provisão material da família através do trabalho remunerado. À mãe, a responsabilidade primeira pelo cuidado da família e da casa. Tal arranjo não esgota a complexidade de

arranjos familiares presentes nas três sociedades, porém é segundo ele que a articulação entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares na esfera privada é frequentemente organizada, embora atualmente, principalmente Espanha e em Portugal, venham sendo desenvolvidas políticas que o desafiam.

Regimes de bem-estar social familistas

O conceito ‘regime de bem estar social’ refere-se à interação entre quatro pilares de provisão de bem-estar social e manejo de riscos sociais: Estado, mercado, família e setor voluntário (Esping-Andersen, 1999; Martínez, 2007). Regimes familiaristas são, em geral, fundamentados em uma concepção de cidadania fortemente baseada no arranjo familiar referencial já mencionado. O homem é identificado como cidadão de primeira ordem, sendo os elementos considerados masculinos – a razão, a provisão e a esfera pública – os componentes da noção de cidadania original nesses regimes. A reprodução e a família, locus das atividades consideradas como naturalmente femininas, foram, do ponto de vista da cidadania, associadas ao conjunto de cidadãos com necessidades específicas e, portanto, não ao conceito universal de cidadão. O cidadão universal é aquele que é livre para vender sua força de trabalho e, fundamentalmente, não possui responsabilidades familiares que não a provisão material (Pateman, 2000).

A estruturação dos regimes de bem-estar social europeus, iniciada no século XIX e consolidada no século XX, bem como a dos regimes latino-americanos, ocorrida no século XX (Filgueira, 2005; Ferragina, Seeleib-Kaiser e Spreckelsen, 2015), tratou dos riscos associados à cidadania universal. Protegia-se o provedor ao passo em que se excluía os riscos associados à reprodução. Os riscos sociais considerados na estruturação dos regimes foram a *pobreza na velhice*, as *taxas de desemprego* e a *pobreza dos homens provedores* (Ferragina, Seeleib-Kaiser e Spreckelsen, 2015, p. 289), todos vinculados à perda da capacidade produtiva do cidadão universal e não dizendo respeito ao cuidado. É com base nesse cidadão provedor homem e nessa cidadã cuidadora, porém não apenas, mulher que se estruturou a organização social do trabalho e do cuidado.

‘Familiarismo’ está relacionado à organização social do cuidado e refere-se ao grau em que a provisão de bem-estar individual e familiar depende ou não da família. Um regime familiarístico se caracteriza por manter a responsabilidade pelo cuidado circunscrita, majoritariamente, à família e, dentro dela, às mulheres no caso dos três

países, dado que está fortemente baseado na concepção de cidadania universal exposta acima. Nos três países, a Igreja Católica contribuiu com o familiarismo estatal, cumprindo importante papel político no direcionamento das políticas familiares, que incentivavam a figura do cidadão trabalhador sem responsabilidades familiares e a da mulher como responsável primeira, senão exclusiva, pelo cuidado (Campos e Teixeira, 2010; León e Salido, 2015, referência para Portugal). Os debates sobre o familiarismo mediterrâneo, que contempla o caso espanhol e português, são mais conhecidos (Martín Palomo, 2009). Cabem aqui breves apontamentos sobre o familiarismo brasileiro.

Regimes de bem-estar social, familismo e América Latina

No caso da América Latina, a heterogeneidade e complexidade socioeconômica da região dão lugar a um amplo debate sobre a própria nomenclatura do que Steffen e Córtes (2018) chamam sistemas de proteção social (Steffen e Córtes, 2018). Para Ubasart e Minteguiaga (2017), os trabalhos de Martínez (2007, 2008) construíram a mais recente e mais completa tipologia de bem-estar para região, tendo a autora adaptado a perspectiva adotada por Esping-Andersen e por feministas do campo da Social Policy para a análise em perspectiva comparada de 18 países latino-americanos.

Martínez (2007, 2008) utiliza o termo ‘regime de bem-estar social’ para a região, levando em consideração diferenças importantes entre os continentes latino-americano e o europeu. Pelo lado político, na América Latina há maior fragilidade das instituições e da própria democracia; pelo econômico, menor capacidade de absorção de mão-de-obra dos mercados e existência de grandes disparidades salariais. Nesse sentido, existe maior debilidade dos pilares Estado e mercado. Porque os pilares estão em interação, debilidades em algum(uns) deles podem ser compensadas por outro(s), cumprindo a família papel fundamental nos regimes. Ao contrário dos países europeus, o familiarismo, baseado no arranjo familiar normativo já mencionado, é, segundo a autora, característica de todos os países do continente, levando à maior informalidade da organização social do cuidado

O que diferencia os conglomerados de países é a maneira como Estado e mercado interagem com a família na provisão de bem-estar social. Disso, resulta uma tipologia com três conglomerados de países: Estatal-protetionista, produtivista-informal e familiarista, este subdividido em familiarista e altamente familiarista. O primeiro nome

de cada tipo indica qual pilar, além da família, predomina na provisão de bem-estar. No tipo Estatal-protetionista é o Estado; no produtivista-informal, o mercado e, por fim, no familiarista, a família.

México, Brasil, Costa Rica, Uruguai e Panamá são países com regime Estatal-protetionista. Em linhas gerais, nesses países o Estado intervém nas áreas da Previdência Social, saúde e educação básica, garantindo direitos sociais relativos a essas áreas aos cidadãos. O cuidado, por outro lado, não escapa à maior informalidade, enfatizando Martínez o papel crucial que o trabalho doméstico feminino não remunerado (Steffen e Côrtes, 2018) – ou pouco remunerado - possui também nesse tipo de regime.

Guardadas as diferenças entre Brasil, Portugal e Espanha, nos três países o mundo do trabalho, considerado masculino, se consolidou como um mundo apartado do cuidado familiar. À cidadã mulher, não completamente desassociada do trabalho, mas altamente associada ao cuidado, coube levar consigo para esse mundo masculinizado as responsabilidades pelo cuidado exercido na esfera privada. Este é o caso das mulheres cientistas no Brasil, em Portugal e na Espanha.

Teto de vidro, piso pegajoso e penalização da maternidade

Como consequência da divisão sexual do trabalho que delega às mulheres a função reprodutiva vinculada à esfera privada, sua inserção e manutenção no trabalho remunerado é prejudicada pelos diferentes tipos de segregação baseada em gênero no mercado de trabalho. Como uma das principais manifestações dessa desigualdade está a segregação horizontal, provocada pela segmentação ocupacional de acordo com os gêneros (Fernández, 2019). Em termos concretos, as mulheres estão culturalmente associadas às ocupações que se assemelham aos estereótipos do trabalho doméstico e de cuidado da família, sendo quaisquer outras inserções prejudicadas pelos pré-conceitos em relação às suas habilidades e capacidades.

Já a segregação vertical ou hierárquica, é caracterizada pela ocupação dos postos de trabalho mais elevados pelos homens, enquanto os escalões médios e baixos estão preenchidos pelas mulheres. Esse fenômeno, conhecido como “teto de vidro” (*glass ceiling*), representa as barreiras invisíveis que reduzem a velocidade, quando não bloqueiam o caminho para as mulheres chegarem aos cargos mais altos, de maior prestígio, remuneração e poder (Tabak, 2002; Vaz, 2013).

Dentre as razões que parecem explicar o fenômeno, estão a falta de oportunidades para as mulheres adquirirem experiência em cargos mais altos e a hostilidade dentro das empresas demonstrada por práticas discriminatórias. Além disso, os estereótipos associados ao gênero feminino e que remetem à características como doçura, mansidão e foco em relações interpessoais as impediriam de desenvolver habilidades como liderança e competitividade, fundamentais para o mercado de trabalho (Enriquez, 2012; Marry, 2008). Como resultado, origina-se uma tendência das mulheres a não buscarem os cargos de liderança ou as carreiras de maior prestígio graças à interiorização dessas normas sociais que as predis põem para qualidades opostas à ambição profissional.

Mas, acima de tudo, o fator mais prejudicial para a ascensão profissional das mulheres é o entendimento social de que as tarefas reprodutivas são sua responsabilidade (Fernandez, 2019), combinada à organização social do trabalho baseada num modelo de cidadão universal sem responsabilidades familiares que não a provisão. Esse processo pode acarretar desde discriminações por parte do empregador até uma autolimitação surgida a partir da pressuposição de obstáculos futuros de conciliação entre vida profissional e vida familiar, obrigando a mulher a fazer escolhas. Tendo em mente que a dedicação necessária para atingir os postos mais altos normalmente depende de muitas horas de trabalho, possibilidade de mobilidade geográfica e relações com superiores hierárquicos que baseiam a avaliação de seu desempenho em critérios masculinos, bem como a participação em espaços informais de trocas com colegas que as mulheres são alijadas, haveria uma tendência ao não investimento na carreira por parte das próprias mulheres (Lombardi, 2008).

Consequentemente, elas concentram-se, em sua maioria, em ocupações que apresentam maior precariedade e menor cobertura social, além de baixo prestígio e desvalorização profissional, ocasionando média salarial inferior a dos homens. Esse contexto caracteriza o “piso pegajoso” (*sticky floor*) (Booth, Francesconi and Frank, 2003) que, complementarmente ao teto de vidro, demonstra a dificuldade de mobilidade das mulheres no mercado de trabalho para além das profissões já naturalizadas enquanto femininas, via de regra nas ocupações voltadas ao cuidado. Ambas metáforas não referem-se apenas às mulheres nos contextos brasileiro, português ou espanhol mas, ao contrário, apontam uma tendência mundial em que o gênero é o referencial para a análise das desigualdades laborais enfrentadas por mulheres em diversos locais do mundo (Kee, 2006; Agraval, 2013; Xiu; Gunderson, 2014; Ahmed; Hyder, 2008).

Há ainda outro fator que interfere na mobilidade feminina no mercado de trabalho, representado pela brecha salarial entre homens e mulheres. Mesmo com maior taxa de escolarização e investimento em capacitação profissional, os salários pagos às mulheres pelo mesmo trabalho realizado por homens, permanecem inferiores aos deles² (Vaz, 2013). Quando tornam-se mães, as mulheres vêm acrescidas às dificuldades que enfrentam em sua vida profissional outras desvantagens, nomeadamente em termos de contratação, remuneração, percepção de competência e diminuição de benefícios, em relação àquelas que não têm filhos (Budig and England, 2001; Anderson, Binder and Krause, 2003; Correll, Bernard and Paik, 2007), acarretando em uma penalização da maternidade. Por vezes, esta resulta em uma diferença de rendimentos na comparação com as mulheres que não são mães, podendo, até os 35 anos, ser maior entre as mulheres que entre homens e mulheres (Crittenden, 2001).

A maternidade, tendencialmente vista enquanto uma escolha, pode acarretar em penalização da empregabilidade na medida em que a mulher não “opta” pela progressão na carreira. Além disso, na medida em que as mães são caracterizadas pela abnegação da própria vida e pela necessidade de estarem sempre presentes para suas filhas e filhos, coexiste a crença de que uma trabalhadora ideal deva estar sempre disponível para sua profissão. Alguns estudos demonstram que há diferenças reais entre mães e não mães, especialmente no que diz respeito à produtividade (Livermore, Rodgers and Siminski, 2010), seja porque estão cansadas da dupla jornada, seja porque estão prevendo que precisarão ter energia para gastar em casa (Cukrowska, 2011). Além disso, optar por turnos flexíveis tende a reduzir os rendimentos e ocasionar em trabalhos precarizados. Tudo isso acrescido ao preconceito e à discriminação de quem a emprega.

No que diz respeito às mulheres cientistas, há questões específicas que limitam sua ascensão profissional. Baseadas em critérios aparentemente neutros, as promoções costumam ocorrer para quem não teve interrupções na carreira - a exemplo da licença maternidade - e pode ascender em idade mais jovem, em um quadro de dedicação exclusiva e disponibilidade completa (Marry, 2008). No meio acadêmico, em que pesa a necessidade da produtividade para a progressão profissional avaliada a partir do número

² Mesmo que não seja o foco deste artigo, é importante referir sobre a intersecção das desigualdades de gênero com as raça/etnia e classe social que agrava a situação das mulheres empregadas (Guimarães, 2008; Kergoat, 2009; Stolke, 2006; Wright, 1994, 1997). Os homens negros, em geral, são mais proletarizados que os brancos e as mulheres negras, especialmente, são ainda mais precarizadas.

de publicações em revistas científicas e na participação e liderança de projetos, os homens tendem a produzir continuamente, acedendo a instituições mais reconhecidas e tendo acesso a mais recursos físicos e materiais (Schienbinger, 2001). Por vezes, para conseguir recursos financeiros, as mulheres precisam produzir mais do que o dobro de seus colegas homens (Soares, 2001) para compensarem os momentos em que estiveram dedicadas à esfera reprodutiva.

3. Mulheres cientistas nos três países antes da COVID-19

Nesta seção apresentamos brevemente dados sobre as desigualdades de gênero sofridas pelas mulheres no meio acadêmico, bem como sobre os usos do tempo entre homens e mulheres nos três países com a finalidade de ilustrar contextos de desigualdades anteriores à pandemia de COVID-19 já enfrentados pelas mulheres investigadoras e professoras universitárias.

Desigualdades de gênero no Brasil

Quando se pensa na profissão de cientista no Brasil e se recorre a representações midiáticas, a chance da opinião de especialista advir de uma mulher é de 57% quando se refere a cientistas "jovens", mas apenas 6,7% quando é requerida a apreciação de cientista "sênior". Isso demonstra não apenas a presença crescente das jovens mulheres nas carreiras tecnocientíficas, ocupando cerca de 55% das vagas na iniciação científica, mas também a comprovação de que acessaram, historicamente, menos posições de prestígio dentro da hierarquia da ciência brasileira, totalizando apenas 32% das bolsas de produtividade (Areas et al, 2020). Concretamente, a probabilidade do aparecimento de um cientista homem em alguma reportagem televisiva é o dobro da de uma cientista mulher, demonstrando que a ciência tem rosto masculino e acima dos 40 anos (Massarani, Castelfranchi e Pedreira, 2021).

Entretanto, quando se observam os dados nas séries históricas, comprova-se que o número de mulheres e de homens cientistas é muito semelhante no país (CNPq, 2014), em especial nas áreas da saúde e biológicas. A segregação por gênero, baseada em estereótipos, é notada com a presença massiva das mulheres inseridas em instituições e grupos de pesquisa voltados para as Ciências Humanas e Sociais e muito menor nas Ciências Exatas, por vezes beirando a ausência (ABC, 2015). Além disso, os fomentos de produtividade em categorias mais altas nas agências de pesquisas são mais restritos para elas, que atingem menos esses cargos (CNPQ, 2016).

Quando precisam conciliar a carreira com as necessidades da vida familiar, em especial no período da licença maternidade, as mulheres são afastadas na produção científica e sua produtividade cai, mesmo quando há corresponsabilização parental. O quadro piora quando esta não conta com rede de apoio ou não tem recursos para arcar com a terceirização dos cuidados (Pereira, 2016). Estudo realizado em 2017 pelo projeto Parent in Science apontou que das mais de 1000 docentes que responderam ao questionário, 77% eram mães e 54% eram as únicas responsáveis pelo cuidado parental, demonstrando a reação em cadeia que inicia com a baixa produtividade e implica em redução dos financiamentos e manutenção de funções nos programas institucionais (Locateli e Wenczenovicz, 2021).

Desigualdades de gênero em Portugal

Já em Portugal, a presença das mulheres cientistas nas áreas das ciências, tecnologia, engenharia ou matemática é superior ao de homens, chegando a 57% do total. Considerada a maior percentagem do mundo, está 17 pontos à frente dos Estados Unidos, 22 da Espanha e da Dinamarca e mais do que o dobro do que no Japão (OECD, 2017). As mulheres são maioria nos laboratórios do Estado, tendo metade dos lugares de investigação nas instituições de ensino superior e superam o número de homens na maioria das áreas científicas. Além disso, o portal Global Portuguese Scientists³, que rastreia cientistas provenientes de Portugal que atuam em diversos lugares do mundo, informa que 50,3% das pessoas que emigraram são mulheres.

O estudo em curso "O Trabalho Científico em Portugal: Precariedade e Burnout" aponta que 64% das 2726 pessoas entrevistadas são do sexo feminino, sendo 46% composto por mães (Jornal Universitário do Porto, 2021). Embora haja uma percentagem maior de mulheres doutoradas, há uma maior probabilidade de estarem em uma posição mais baixa nos percursos científicos, comparadamente aos homens. Similarmente ao Brasil, a possibilidade de serem investigadoras juniores é maior, enfrentando maior precariedade em sua colocação profissional com contratos a prazo, assim como os homens estarem nas posições hierárquicas superiores. Em outras palavras, embora sejam maioria nas licenciaturas e pós-graduações, não acedem facilmente aos postos de trabalho de maior prestígio e poder (Esquerda, 2021).

³ <https://gps.pt/s/geral>

Desigualdades de gênero na Espanha

Os dados sobre as mulheres cientistas na Espanha foram retirados da publicação “Científicas en cifras 2017: estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica” do Ministério de Ciência, Inovação e Universidades do governo espanhol.

Quanto à segregação vertical ou teto de vidro, em 2017 as mulheres representavam 43% do pessoal investigador das universidades, havendo forte segregação quanto às categorias de maior nível. As mulheres representavam apenas 21% do professorado catedrático das universidades públicas. Nas universidades privadas, nas categorias de maior nível (professorado diretor/ordinário/catedrático), as mulheres eram 28%. A segregação vertical também se verifica na carreira de investigadora, havendo infra-representação das mulheres nas categorias de classificação mais alta (Grau A), enquanto que nas demais há um equilíbrio de gênero (Graus B, C e D).

A segregação vertical de gênero também se investiga com relação ao grupo de idade das cientistas.

Já na segregação horizontal, que indica o piso pegajoso, há segregação das mulheres por área quanto à representação. As mulheres estão infra-representadas na Engenharia e Tecnologia, havendo 24% de mulheres entre o pessoal pesquisador; 34% de mulheres nas Ciências Naturais e 36% nas Ciências Agrícolas. Nas outras áreas há equilíbrio de gênero. Há equilíbrio de gênero nos grupos etários exceto no de Pessoal Pesquisador com mais de 54 anos. Nesse grupo de pesquisadores sênior, as mulheres são apenas 31-32% dos pesquisadores. É dizer, as mulheres chegam menos ao topo das carreiras que os homens.

Os homens também levam vantagem nas taxas de êxito. Em 2016, eles asediam mais ao conjunto das ajudas a projetos I+D+i, representando 49% dos Investigadores Principais frente à 42% de mulheres na mesma condição. Com relação a esses projetos há segregação horizontal quando analisadas as áreas: o equilíbrio de gênero quanto a ajudas pedidas e concedidas ocorre apenas nas Humanidades e Ciências Sociais, onde as mulheres são 41-46% dos Investigadores Principais. A maior área com disparidade é a Engenharia e Tecnologia, com apenas 25% das mulheres em ajudas solicitadas e concedidas.

Quanto ao uso do tempo, os dados são mais antigos e provenientes da “Encuesta del empleo del tiempo (2009-2010)” do Instituto Nacional de Estadística (INE) confirma o que o familiarismo e o teto de vidro já anunciavam: as mulheres possuem maior

sobrecarga de tempo com os cuidados e serviço doméstico. O tempo médio diário dedicado à casa e à família, que contempla o cuidado de pessoas e a realização das tarefas domésticas, era de 4 horas e 7 minutos para as mulheres e 1 hora e 54 minutos para os homens. Já o tempo médio diário dedicado ao trabalho remunerado era de 2 horas e 9 minutos para as mulheres e 3 horas e 25 minutos para os homens. Comparando as jornadas familiar e laboral temos que as mulheres dedicavam quase 3 horas a mais que os homens ao trabalho reprodutivo enquanto eles dedicavam pouco menos de uma hora e meia a mais que elas ao trabalho produtivo.

Dentre as atividades reprodutivas consideradas na pesquisa estão as atividades culinárias, confecção e cuidado da roupa, gestão da casa, cuidado de crianças e ajuda a adultos conviventes. Todas elas são atividades que o confinamento, a suspensão das aulas escolares e a permanente necessidade de higienização agudizaram.

Além do trabalho reprodutivo e produtivo, temos o tempo dedicado ao ócio (tempo livre), sendo ele maior para os homens. Uma média ao dia de 5 horas e 23 minutos para eles frente a 4 horas e 32 minutos para elas. Donde temos que o tempo não produtivo masculino são se converte em tempo reprodutivo na mesma proporção quando comparados ao tempos produtivos e reprodutivos das mulheres. No país, elas seguem sendo as principais responsáveis pela vida familiar, o que não significa que não estejam sendo implementadas políticas públicas que visem à corresponsabilização.

Guardadas as diferenças entre países, em cada um deles o familiarismo estruturante da organização social do trabalho e dos cuidados se viu refletido nos dados. As mulheres cientistas têm mais dificuldades de aceder aos postos mais elevados da carreira acadêmica e científica e se concentram em áreas estereotipadas como femininas, exceção feita, neste último caso, à Portugal. O teto de vidro vem acompanhado da sobrecarga com as responsabilidades familiares, nas quais sobra conciliação feminina e falta corresponsabilidade masculina e estatal.

4. Mulheres cientistas nos três países durante o confinamento em virtude da COVID-19

Nesta seção apresentamos dados sobre a situação vivida pelas mulheres cientistas durante o trabalho remoto, medida adotada no Brasil, Portugal e Espanha devida ao COVID-19. Os dados são referentes ao trabalho produtivo e reprodutivo.

Mulheres cientistas e trabalho remoto no Brasil

O Brasil é um caso *sui generis* de gestão estatal na pandemia. O presidente do país, Jair Messias Bolsonaro (sem partido), desde o surgimento dos casos de COVID-19, sustenta um discurso oficial baseado numa retórica que diminui os riscos associados à COVID-19, questiona os argumentos científicos baseados em evidências e ataca as esferas de poder infranacionais por implementarem medidas como o isolamento social (Ricard y Medeiros, 2020). O país não conta com políticas e medidas coordenadas em nível nacional que tenham por objetivo a proteção da população (Pires, 2020). Ao contrário de Portugal e Espanha, não houve confinamento (*lockdown*) nacional no Brasil. Nas regiões do país que se confinaram por iniciativa dos governos locais, a medida foi duramente criticada pelo presidente. Assim, a gestão e saída para as crises provocadas pela pandemia (econômica, sanitária) no Brasil são mais individuais que estatais.

Contudo, as mulheres investigadoras e professoras docentes fazem parte do reduzido grupo de profissionais que puderam trabalhar desde suas casas. Em setembro de 2020, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio COVID-19 (PNAD COVID-19) apontam que o nível de instrução com maior proporção de pessoas em trabalho remoto foi superior completo ou pós-graduação, somando 7,9 milhões de pessoas, que correspondiam a 30,2% das pessoas confinadas no país. A maioria das universidades públicas e privadas do país suspenderam suas atividades presenciais, sendo o dado uma proxy do trabalho remoto de homens e mulheres cientistas e professores universitários.

Comparado ao trabalho remoto de pessoas com níveis de instrução mais baixos, vemos que, no Brasil, o trabalho remoto acadêmico, embora árduo, é um privilégio em termos de proteção à saúde do qual a maioria das trabalhadoras e trabalhadores não pode gozar. Frente aos 30,2% de profissionais com ensino superior completo ou pós-graduação em confinamento, temos 5% das pessoas com Ensino Médio ou Superior incompleto confinadas; 1% das pessoas com Ensino Fundamental ao Médio incompleto confinadas e 0,3% das pessoas sem instrução ao Fundamental incompleto na mesma situação. Quanto menor o grau de instrução, menor foram as possibilidades de confinamento e, conseqüentemente, de proteção sanitária da população brasileira. A falta de políticas nacionais e incentivos econômicos que assegurassem o emprego e os salários da grande maioria da população não deixou outra opção que não trabalhar para sobreviver mesmo

que isso implicasse colocar em risco a própria vida, a dos familiares e a da população em geral. Pontuado o privilégio que foi o trabalho remoto frente a uma realidade social tão desigual, passemos aos dados referentes a como viveram as mulheres cientistas, sobretudo as mães, durante o confinamento frente aos homens cientistas na mesma situação.

O Projeto Parent in Science que, desde 2016, promove a discussão sobre a presença das mulheres na ciência e possui foco especial na maternidade e na paternidade, realiza coleta de dados sobre as consequências da parentalidade na carreira científica. Durante os meses de maio e junho de 2020 foi feito o levantamento "Produtividade Acadêmica durante a pandemia: Efeitos de gênero, raça e parentalidade", com quase 15 mil respondentes entre discentes de pós-graduação, pós-doutoramento, docentes e pessoas ligadas à investigação.

Esse apanhado apontou queda na produtividade das mulheres negras (com ou sem filhos) e mulheres brancas com filhos até 12 anos, nomeadamente nas submissões de artigos. Em contrapartida, a produção dos homens foi menos afetada, em especial daqueles que não têm responsabilidades parentais, com 84,6% dos prazos cumpridos por eles. Em relação à extensão do prazo para submissões, as mulheres com filhos foram as que mais se beneficiaram: em torno de 43,9% (Parent in Science, 2021).

Mulheres cientistas e trabalho remoto em Portugal

Em Portugal, coleta semelhante de dados ocorreu durante o mês de setembro de 2020 com o envio de questionário a docentes, investigadoras e investigadores da Universidade de Coimbra, obtendo resposta de 281 pessoas. Os resultados apontam que a concentração das ocupações das mulheres também se dá nos níveis inferiores dos postos de trabalho. Além disso, foram elas, em especial aquelas com responsabilidades parentais ou com pessoas adultas dependentes, que foram mais afetadas pela sobrecarga de trabalho doméstico e familiar e redução das horas de lazer. 68% das mulheres e 67% das pessoas com crianças até aos 12 anos declararam que a COVID-19 influenciou bastante ou muito a dedicação de tempo ao trabalho, face a 54% dos homens e 48% das pessoas sem crianças que declararam essa influência.

O trabalho em horas atípicas compõe a faceta da sobrecarga de trabalho, apontando a diluição das fronteiras entre vida pessoal e laboral e afetando a concentração no trabalho durante horas seguidas, sobretudo nas mulheres. Em termos de produtividade, as submissões de produtos científicos também foram inferiores no caso das mulheres, antes e após o confinamento. No caso dos homens, verifica-se uma maior concentração de esforços em publicações peer-review, que constituem mais de 50% dos produtos científicos, face a cerca de 40% no caso das mulheres (SUPERA Portugal, 2021).

Mulheres cientistas e trabalho remoto na Espanha

Os dados referentes à Espanha também são provenientes do projeto SUPERA e se referem à Universidade Complutense de Madrid. Foram respondidos 6.179 questionários, dos quais 52,14% eram homens e 47,86%, mulheres.

Com relação às unidades de convivência, 7,9% do total de mulheres afirmaram que vivem sozinhas com filhos/as (família monoparental) frente a 1,3% do total de homens. Também há diferenças significativas entre homens e mulheres quando se considera a idade dos filhos: 39,9% das mulheres e 33% dos homens convivem com filhos/as menores de 19 anos. São quase 7 pontos percentuais a mais para as mulheres que, considerando a divisão sexual do trabalho do regime familiarista espanhol e a idade do/as filhos/as supõem uma carga adicional ao trabalho remoto feminino em meio às dificuldades geradas pela pandemia. Por outro lado, os homens são maioria quando está em questão a convivência com filhos/as maiores de 19 anos: 22,20% frente a 18,90% de mulheres.

Os homens também são a maioria dos investigadores e professores da UCM que não convivem com pessoas dependentes maiores de idade (91,7% de homens e 88,3% de mulheres), reforçando maior sobrecarga de trabalho sobre as profissionais da universidade.

O cuidado de filhos/as menores e serviços domésticos recaiu mais sobre as mulheres cientistas durante o trabalho remoto. Somando limpeza da casa, preparo da comida, cuidado de filhos/as menores, apoio às tarefas escolares e cuidado de maiores dependentes, as mulheres gastavam 50,8 horas semanais. Em todas elas, o número de horas femininas superava o de horas masculinas, sendo maior a diferença no cuidado de filhos/as menores, com 16,7 horas semanais para elas e 13 horas para eles. Por outro lado,

o tempo de ócio masculino era maior que o feminino: 8,9 e 7,6 horas semanais, respectivamente. Os dados relativos às atividades domésticas e cuidado intrafamiliar confirmam o cenário anterior à pandemia: as mulheres, inclusive as cientistas e professoras universitárias, dedicam mais horas às atividades reprodutivas.

Quanto ao mundo produtivo, no que concerne à docência, os homens superam as mulheres em números de créditos lecionados na franja compreendida entre 3,1 e 6 créditos, sendo 30% homens e 26% mulheres. Porém, se agrupados os créditos em duas categorias, a saber, 6 créditos ou menos e mais de 6,1 créditos, as mulheres superam os homens em 7 pontos percentuais. É dizer: a carga de docência é maior para as mulheres.

Por outro lado, os homens estiveram trabalhando mais e submetendo para publicação mais artigos *peer-reviewed journals*, altamente valorizados para a carreira científica. Eles trabalharam em 1,66 artigos ao passo que elas, em 1,33. Eles submeteram 1,08 artigos e elas, 0,74.

Comparando atividades reprodutivas e produtivas, a sobrecarga de trabalho feminino e o teto de vidro relativo às atividades acadêmicas de mais prestígio seguiram sendo realidades enfrentadas pelas mulheres. As mulheres viveram o confinamento e a conciliação entre trabalho remoto e família de uma maneira significativamente pior que seus colegas do sexo masculino.

5. Iniciativas de enfrentamentos à desigualdade de gênero no meio acadêmico agravadas pela COVID-19

Propostas pró-equidade no Brasil

Surgida durante a pandemia, a Rede Brasileira de Mulheres Cientistas visa atuar de maneira integrada, a partir dos acúmulos de conhecimento e produção qualificada, em seis áreas que consideram estratégicas para a implementação de políticas dirigidas às mulheres: saúde, prevenção de violência, educação, assistência social e segurança alimentar, trabalho e emprego, e moradia e mobilidade. As propostas de incidência estão divididas em eixos, quais sejam: 1) oferecimento de conhecimento especializado junto à gestão pública; 2) ampliação do debate sobre os efeitos da pandemia na esfera pública, através da mídia, judiciário e movimentos feministas; 3) diálogo com autoridades eleitas e instâncias de decisão para a garantia de condições de vida em contextos de crise

humanitária: 4) difusão de experiências exitosas de resposta à pandemia, em especial das periferias, da auto-organização comunitária e de governos locais e 5) criação de iniciativas no campo da memória, verdade e justiça em plataformas públicas, com foco no impacto da pandemia para vítimas e familiares de vítimas de covid.

Em relação à parentalidade, a Parent in Science propõe o aumento do prazo de submissão em editais de fomento; a flexibilização do prazo para prestação de contas e relatórios de projetos; a elaboração de editais específicos aos grupos mais atingidos para evitar um aumento da disparidade de gênero e raça, agravando uma situação crítica que já existe; o aumento do tempo de análise do currículo para mulheres mães em editais de financiamentos e concursos; a programação dos horários de reuniões, considerando o horário escolar no qual mães e pais devem dar suporte a seus filhos; e a redistribuição, quando possível da carga horária didática e das atividades administrativas de maneira a não sobrecarregar os grupos de cientistas mais atingidos pela pandemia. Além disso, durante a pandemia, o movimento ofereceu 24 bolsas de estudo entre abril de 2021 até o mês da defesa da pesquisadora-mãe (em 2021).

Outras normativas já estão em voga no país há mais tempo em relação à maternidade, nomeadamente a legislação sobre o direito de afastamento do curso (Brasil, Lei 6.202 de 1975) e de prorrogação da bolsa de estudos (Brasil, Lei 13.536 de 2017) em caso de parentalidade. Mas foi durante a pandemia que medidas significativas foram aprovadas, como a PLS 398/2018 em 09 de março de 2021 (Brasil, 2021), que torna política de Estado o incentivo à participação de mulheres nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Logo a seguir, houve uma emenda no projeto que concede licença-maternidade de 180 dias a estudantes de nível superior e direito à prorrogação para conclusão do curso nos casos de maternidade e adoção. Para além disso, a possibilidade de registro dos períodos de licença-maternidade foi adicionada à Plataforma Lattes de currículos pelo Conselho Nacional de Pesquisa, na busca pela valorização do trabalho de cuidado realizado pelas mulheres durante sua carreira na ciência.

Propostas pró-equidade no contexto ibérico

Com base nas conclusões do inquérito e usando como referência as sugestões de medidas apresentadas pelas pessoas respondentes do Projeto SUPERA, as recomendações para minorar os efeitos causados pela pandemia na produtividade e no desempenho enquadram-se, principalmente, na adaptação dos critérios e regulamentos de avaliação de desempenho levando em consideração os efeitos da pandemia nas atividades acadêmicas.

Isso inclui melhora nas condições de trabalho, especialmente relacionada ao vínculo laboral. Na prática, a extensão em 1 ano do prazo para a próxima avaliação de desempenho, bem como no período experimental de docentes auxiliares, o reforço da docência e do serviço acadêmico no processo e a desconsideração dos resultados nos inquéritos pedagógicos nos semestres em que a pandemia se estendesse.

Outro eixo diz respeito ao suporte logístico e técnico à investigação e ao ensino à distância, com medidas de capacitação de docentes nas plataformas disponíveis, reforço dos serviços de apoio técnico, dispensa de procedimentos administrativos não essenciais, apoio técnico, logístico e científico à investigação e à publicação, com a criação de secretariado de apoio, além de recursos financeiros para apoio ao trabalho remoto. A priorização deverá ser em relação ao pessoal acadêmico mais jovem, em situação de precariedade laboral e com crianças pequenas.

Em termos do apoio à articulação do trabalho com a vida familiar, as medidas sugeridas são em relação a adaptação dos horários e tempos letivos, a manutenção do trabalho não docente em regime remoto, bem como do ensino à distância para pessoas com doenças incapacitantes. Ademais, há demandas para o alívio da carga de trabalho para pessoas com responsabilidades parentais de crianças pequenas, em especial nos núcleos monoparentais e/ou com de 3 ou mais crianças, a diminuição do tempo de reuniões e a priorização de mães de crianças no regresso aos departamentos com a volta do trabalho presencial. Outro ponto importante a ser referido é o apoio terapêutico, com o pedido de ampliação dos serviços de atendimento psicológico individual.

6. Conclusões preliminares

A análise realizada no artigo demonstra a necessidade de se observar a trajetória das mulheres na ciência a partir de políticas que deem conta das transformações ocorridas na vida familiar, para minorar essas desigualdades e promover o incremento na carreira científica. É necessário, também promover políticas de corresponsabilidade que envolvam o Estado ademais do homem e da mulher, dado que a organização social do trabalho não se modifica em direção à inclusão das responsabilidades familiares como questão de ordem pública promovendo apenas a corresponsabilização entre pessoas adultas conviventes.

Além disso, a ultrapassagem ou o estilhaçamento do teto de vidro (Rocha, 2006), a partir das estratégias traçadas individualmente pelas mulheres para atingir cargos mais altos traduzir-se-á na abertura de caminhos para outras mulheres, tendo em vista que os homens reconhecem menos as práticas discriminatórias do que as mulheres e, por isso, tendem a reproduzir as desigualdades nas instâncias hierárquicas (ENAP, 2006; Fontenele-Mourão, 2006).

Referências Bibliográficas

Agraval, T. 2013. Are there glass ceiling and sticky floor effects in India?: An Empirical Examination. *Oxford Development Studies*, Abingdon, v.41, n.3, p.322-342.

Ahmed, M.; Hyder, A. 2008 Sticky floors and occupational segregation: evidence from Paquistan. *The Pakistan Development Review*, Islamabad, v.47, n.4, p.837-849.

Anderson, Deborah; Melissa Binder; Kate Krause (2003). The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work effort and Work-Schedule Flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*. 56 (2): 273–294. doi:10.2307/3590938. JSTOR 3590938.

Aparicio, C. A. P. 2018. *Notas sobre a operacionalização dos conceitos de família e domicílio na PNAD e na PVC*. Campinas: Núcleo de Estudos de População “Elza Berquó” / Unicamp.

Astelarra, J. 2004. “Políticas de género en la Unión Europea y Algunos Apuntes sobre America Latina”. Ed. Naciones Unidas - Serie Mujer y Desarrollo, nº 57. Secretaría Ejecutiva CEPAL.

Budig, Michelle y England, Paula 2001. The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66 (2): 204. CiteSeerX 10.1.1.512.8060. doi:10.2307/2657415.JSTOR 2657415

Booth, A. L., Francesconi, M. y Frank, J. 2003. A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*. 47 (2): 295–322. doi:10.1016/S0014-2921(01)00197-0

Brasil. Presidência da República. 1975. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei Nº 6.202, de 17 de Abril. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6202.htm

Brasil. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. 2017. Lei Nº 13.536, de 15 de Dezembro. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13536.htm

Brasil. Senado Federal. 2018. Projeto de Lei do Senado nº 398. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/134281>

Campillo, Ines Poza. 2010. Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad*, 47(1), 189-213. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO1010130189A>

Campos, M. S. y Teixeira, S. M. 2010. “Gênero, família e proteção social: as desigualdades fomentadas pela política social”. *Revista Katálises*, v. 13, n. 1, pp. 20-28.

Correll, S., S. Bernard y I. Paik. 2007. Getting a job: Is there a motherhood penalty?. *American Journal of Sociology*. 112 (5): 1297–1338.

Cukrowska, Ewa. 2011. Investigating the Motherhood Penalty in a Post-Communist Economy: Evidence From Poland.

Crittenden, Ann. 2001. The price of motherhood : why the most important job in the world is still the least valued (1st ed.). New York: Metropolitan Books. ISBN 9780805066180. OCLC 45356707.

Draibe Sônia M. y Riesco, Manuel. 2011. Estados de bem-estar social e estratégias de desenvolvimento na América Latina: um novo desenvolvimentismo em gestação? *Sociologias*, Porto Alegre, v. 13, n. 27, p. 220-254.

Durán, M. A. 2011. “El trabajo del cuidado en el marco macroeconómico”. In: Durán, M. A. (dir.). *El trabajo de cuidado en América Latina y España*. Madrid: Fundación Carolina/ CeALCI, 2011, pp. 11-32.

ENAP. 2006. Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), 68p. (Cadernos ENAP, n. 31). Disponível em

http://www.ena.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2210

Enriquez, C. 2012. Análise Econômica para a Igualdade: as contribuições da economia feminista. In: Jácome, M.; Vilela, S. (org.). *Orçamentos Sensíveis a Gênero: Conceitos*. Brasília: ONU Mulheres, p.133-157.

Esping-andersen, Gøsta. 1999. *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: University Press.

Esquerda. 2021. Um terço dos investigadores contratados apresenta níveis elevados de burnout profissional. Disponível em

<https://www.esquerda.net/artigo/um-terco-dos-investigadores-contratados-apresenta-niveis-elevados-de-burnout-profissional>

Fernandez, Brena Paula Magno. 2019. Vista do Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? *Rev. Cadernos de Campo*, 26, 79–103. Retrieved from <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951/8501>

Ferragina, E., Seeleib-kaiser, M., Spreckelsen, T. 2015. “The four worlds of ‘welfare reality’: social risks and outcomes in Europe”. *Social Policy and Society*, v. 14, n. 2, pp. 287-307.

Filgueira, F. 2005. “Welfare and democracy in Latin America: the development, crises and aftermath of universal, dual and exclusionary social states”. Draft working document prepared for the UNRISD Project on Social Policy and Democratization. Disponível em

[http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpPublications\)/D1F612F7B7D71534C1256FFF005447F7](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpPublications)/D1F612F7B7D71534C1256FFF005447F7)

Fontenele-Mourão, T. M. 2006. *Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 92p. Disponível em: http://200.130.7.5/spmu/docs/topo_carreira_fim.pdf

Graham, Hilary. 1991. The concept of caring in feminist research: the case of domestic service. *Sociology*, 25(1), 61-78. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/42854787?seq=1>

Hirata, Helena y Kergoat, Daniele. 2007. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609. doi: 10.1590/S0100-15742007000300005.

Jelin, E. 1995. "Familia y género: notas para el debate". *Revista Estudos Feministas*, v. 3, n. 2, pp. 394-413.

Jornal Universitário do Porto. 2021. Estudo expõe dificuldades da carreira científica em Portugal. Disponível em

<https://www.juonline.pt/ciencia-saude/artigo/38901/estudo-expoe-dificuldades-da-carreira-cientifica-em-portugal.aspx>

Kee, H. 2006. Glass ceiling or sticky floor? Exploring the Australian Gender Pay Gap. *Economic Record*, Richmond, v.82, n.259, p.408-427.

León, Margarita. 2007. Speeding up or holding back?: institutional factors in the development of childcare provision in Spain. *European Societies*, 9(3), 315-337. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14616690701314234>

León, M. y Salido, O. 2015. "Políticas de familia en perspectiva comparada". In: León, M. (org.). *Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar*. Bellaterra: FUNCAS, 2015, pp. 59-80.

Livermore, Tanya, Joan Rodgers y Peter Siminski. 2010. The Effect of Motherhood on Wages and Wage Growth: Evidence for Australia. University of Wollongong Economics Working Paper Series. 87: 80–91. doi:10.1111/j.1475-4932.2011.00745.x.S2CID 10594065

Lombardi, M. R. 2008. Engenheira e gerente: Desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. In: COSTA, A. O. et al. (Org.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV, cap. 21, p. 387- 402.

Marry, C. 2008. As carreiras das mulheres no mundo acadêmico: O exemplo da biologia. In: Costa, A. O. et al. (Org.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV, cap. 22, p. 401-419.

Martínez, Juliana Franzoni. 2007. *Regímenes de Bienestar en América Latina*. Madrid: Fundación Carolina/ CeALCI.

Martín Palomo, Maria Teresa. (2019). “El care, un debate abierto : de las políticas de tiempos al social care”. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, v. 4, 2009, pp. 325-355.

Pateman, Carole. 2000. “The patriarchal welfare state”. In: CASTLES, F. G.; PIERSON, C. (eds.). *The Welfare State Reader*. Cambridge: Polity Press, 2000, pp. 134-152.

Ricard, Julie y Medeiros, Juliano. (2020). Using misinformation as a political weapon: COVID-19 and Bolsonaro in Brazil. *The Harvard Kennedy School Misinformation Review*, 1(2), 1-6. Recuperado de <https://dash.harvard.edu/handle/1/42661741>

Rocha, C. 2006. *Gênero em Ação: Rompendo o Teto de Vidro? (Novos Contextos da Tecnociência)*. Tese de Doutorado. Programa de Pós- Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas, UFSC.

Rohden, Fabíola. 2002. “Ginecologia, gênero e sexualidade na ciência do século XIX”. *Horizontes Antropológicos*, n. 17, pp. 101-125.

Samara, E. M. 2002. “O que mudou na família brasileira? (da colônia à atualidade)”. *Psicologia USP*, v. 13, n. 2, pp. 27-48.

Silva, Maria Beatriz Nizza da. 1998. *História da família no Brasil colonial*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Schienbinger, L. 2001. *O feminismo mudou a ciência?* Bauru: Edusc, 2001. 382p. Disponível em <http://brasil.indymedia.org/media/2007/06/386937.pdf>

Soares, T. A. 2001. Mulheres em ciência e tecnologia: ascensão limitada. *Química Nova*, São Paulo: v. 24, n. 2, p. 281-285, mar./abr. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/qn/v24n2/4292.pdf>

SUPERA Portugal. 2021. Working Conditions, Time Usage And Academic Production During The Covid-19 Crisis. Disponível em <https://www.superaproject.eu/presentations/>
<https://www.slideshare.net/SUPERAProject>

Tabak, Fanny. 2002. *O laboratório de Pandora: Estudos sobre a ciência no feminino*. Rio de Janeiro: Garamond.

Steffen, Mariana W. y Côrtes, Soraya Vargas. 2018. “Understanding social protection systems in Latin America and the Caribbean: Typologies and efforts of classification”. *Sociology Compass*, v. 12, n. 11, pp. 1-10.

Therborn, G. 2004. “Familias en el mundo: historia y futuro en el umbral del siglo XXI”. In: Arriagada, I. Aranda, V. Aranda (orgs.), *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidades de políticas públicas eficaces*. Ed. Naciones Unidas – Serie Seminarios y Conferencias, n. 42. Secretaría Ejecutiva CEPAL.

Ubasart-González, G. y Minteguiaga, A. 2017. “Esping-Andersen en América Latina: el estudio de los regímenes de bienestar”. *Política y Gobierno*, v. 24, n. 1, pp. 213-236.

Vaz, Daniela. 2013. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, Rev. Economia e Sociedade, 22 (3), 765-790.

Xiu, L. y Gunderson, M. 2014. Glass Ceiling or Sticky Floor?: Quantile regression decomposition of the gender gap in China. *International Journal of Manpower*, v.35, n.3, p.306-326.