



<http://dx.doi.org/10.7213/psicolargum.43.120.AO03>

Desafios encontrados por mulheres em contextos profissionais contranormativos: uma revisão sistemática

Challenges faced by women in counternormative professional contexts: a systematic review

*Desafios que enfrentan las mujeres en contextos profesionales contranormativos: una
revisión sistemática*

Erica Karine Santana Santos
Universidade Federal de Sergipe
<https://orcid.org/0000-0002-7097-7023v>
ericakarinepsi@gmail.com

Maria Clara Dias Guimarães Dantas
Universidade Federal de Sergipe
<https://orcid.org/0009-0002-0936-7653>

Larissa Oliveira da Conceição
Universidade Federal de Sergipe
<https://orcid.org/0009-0009-0473-9754>

Elder Cerqueira-Santos
Universidade Federal de Sergipe
<https://orcid.org/0000-0003-1116-6391>

Mulheres em espaços contranormativos

Resumo

Este estudo apresenta uma revisão que buscou sistematizar a produção nacional acerca dos desafios enfrentados por mulheres em contextos acadêmicos e profissionais contranormativos, utilizando o método PRISMA. A busca foi realizada nas bases de dados Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Periódico Eletrônico de Psicologia (PePSIC) e foram incluídas produções, em português, publicadas entre os anos de 2012 e 2022. A amostra total foi composta por 49 artigos. Os resultados evidenciaram os desafios enfrentados pelas mulheres nesses cenários, como o assédio sexual e moral, a disparidade salarial, a descrédibilização de suas capacidades e a dificuldade para alcançar os cargos de maior status econômicos e sociais. Concluiu-se que, apesar da inserção feminina crescente em espaços masculinizados, ainda persistem entraves diretamente relacionados ao gênero.

Palavras-chave: Mulheres; Profissão; Acadêmico; Contranormatividade.

Abstract

This study presents a review that sought to systematize national production on the challenges faced by women in counternormative academic and professional contexts, using the PRISMA method. The search was carried out in the Scientific Electronic Library Online (SciELO) and Periódico Eletrônico de Psicologia (PePSIC) and productions were included, in Portuguese, published between 2012 and 2022. The total sample consisted of 49 articles. The results highlighted the challenges faced by women in these scenarios, such as sexual and moral harassment, the salary disparity, the discrediting of their capabilities and the difficulty in reaching positions with greater economic and social status. It was concluded that, despite the increasing insertion of women in masculine spaces, obstacles directly related to gender still persist.

Keywords: Women; Profession; Academic; Counternormativity.

Resumen

Este estudio presenta una revisión que buscó sistematizar la producción nacional sobre los desafíos que enfrentan las mujeres en contextos académicos y profesionales contranormativos, utilizando el método PRISMA. La búsqueda se realizó en las bases de datos Scientific Electronic Library Online (SciELO) y Periódico Eletrônico de Psicologia (PePSIC) y se incluyeron producciones, en portugués, publicadas entre 2012 y 2022. La muestra total estuvo compuesta por 49 artículos. Los resultados resaltaron los desafíos que enfrentan las mujeres en estos escenarios, como el acoso sexual y moral, la disparidad salarial, el descrédito de sus capacidades y la dificultad para alcanzar puestos de mayor estatus económico y social. Se concluyó que, a pesar de la creciente inserción de las mujeres en espacios masculinos, todavía persisten obstáculos directamente relacionados con el género.

Palabras clave: Mujeres; Profesión; Académico; Contranormatividad.

Introdução

O trabalho se constitui como uma instância fundante do ser humano, uma vez que está conectado à construção de sua subjetividade (Daniel, 2011) e aos seus modos de existência (Moraes & Cruz, 2018). Além disso, a ideia do que é trabalho é atravessada por questões sociais pertencentes a cada momento histórico (Borba, 2004; Daniel, 2011). Raça e gênero são entendidos como exemplos de fatores que influenciam tanto a escolha profissional quanto o exercício do labor (Nepomuceno & Witter, 2010; Soares, 2016).

A escolha profissional é a forma pela qual o sujeito decide envolver-se com o mundo em que vive (Soares, 2016), visto que é um fato social integrativo (Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Ademais, essa decisão está fortemente associada à construção da identidade social do sujeito (Santana-Santos & Cerqueira-Santos, 2020), uma vez que está relacionada a fatores como gênero e direcionamentos familiares (Nepomuceno & Witter, 2010). Assim, as normatizações de gênero, relacionados à escolha profissional (Nepomuceno & Witter, 2010), podem afetar negativamente o exercício pleno dessa decisão laboral, já que o sexismo limita esse empreendimento pessoal (Ceribeli et al., 2017; Santos & Cerqueira-Santos, 2022).

O gênero apresenta-se enquanto uma categoria de pertencimento social, que direciona comportamentos e prescreve características do que se espera de homens e mulheres (Maiato & Carvalho, 2020). A partir dele, são produzidas e naturalizadas compreensões do “ser masculino” e “ser feminino” (Salvagni, 2020). Assim, são criados papéis sociais que devem ser exercidos por cada um dos gêneros, baseados em preceitos sexistas (Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Desse modo, habilidades e comportamentos que, culturalmente, são atribuídos como inerentes aos sexos (Papalia & Feldman, 2013) influenciam no desenvolvimento profissional dos sujeitos (Maiato & Carvalho, 2020).

Os papéis de gênero atravessam o desenvolvimento profissional (Hirata, 1998), uma vez que trazem consigo os estereótipos de adequação do gênero aos tipos de trabalho (Maiato & Carvalho, 2020). Nesse contexto, Hirata e Kergoat (2007) cunharam os conceitos de “princípio de separação” e “princípio da hierarquização” que, juntos, compõem a divisão sexual do trabalho. Sua base fundamental é a ideologia de que o trabalho pode ser segmentado de acordo com características “inerentes” aos sexos (Hirata, 2014; Hirata & Kergoat, 2007). Assim, o “princípio da separação” compreende a noção de que existem profissões masculinas e profissões femininas e, em consonância, o “princípio da hierarquização” apresenta a concepção de que, socialmente, profissões masculinas são mais valorizadas do que as

femininas (Hirata & Kergoat, 2007). Dessa maneira, são reforçados estereótipos dentro de contextos laborais (Maiato & Carvalho, 2020; Narimatsu & Duque, 2020).

Os estereótipos direcionam características a serem performadas por ambos os gêneros, a exemplo da sensibilidade, pelas mulheres, e da liderança e da agressividade pelos homens (Lima et al., 2017). A partir desse encadeamento, conectando papéis e estereótipos, são criados contextos profissionais normativos que, quando rompidos, tornam-se contranormativos (Silva, 2006) e podem ser vivenciados de maneira hostil, principalmente por mulheres (Moraes & Cruz, 2018; Santos & Cerqueira-Santos, 2022).

Contextos profissionais e acadêmicos contranormativos

Apesar da existência dos estereótipos de gênero voltados às profissões, desde os anos 1970 ocorre um movimento crescente de inserção feminina em carreiras vistas como masculinas (Chies, 2010; Santos & Cerqueira-Santos, 2022). Todavia, a literatura aponta que esse caminho é dificultoso, uma vez que ainda são presentes diversos tipos de discriminações sexistas nos ambientes de trabalho e acadêmicos (Lombardi, 2017; Narimatsu & Duque, 2020).

Em contextos laborais, a presença de mulheres em ambientes “masculinos” pode ser acompanhada por situações desagradáveis (Narimatsu & Duque, 2020). O assédio moral e sexual é potencializado e o constrangimento torna-se uma realidade a ser enfrentada (Lombardi, 2017). Além disso, seguindo as noções da divisão sexual do trabalho (Hirata & Kergoat, 2007), atualmente são utilizadas algumas metáforas acerca da liderança feminina, entre elas o “teto de vidro”, a qual se refere a dificuldade que as mulheres têm em ascender aos cargos de maior prestígio, em trabalhos contranormativos (Silva & Ribeiro, 2014; Aguinis, Ji, & Joo, 2018; Olinto, 2011).

A vivência acadêmica de mulheres, em cursos hegemonicamente masculinos, também é atravessada por elementos e violências de gênero (Moraes & Cruz, 2018). Ainda que as mulheres possuam maiores índices de escolarização (INEP, 2015), de acordo com a literatura, dentro desse contexto, existem queixas de discriminação de gênero por parte de professores e colegas de curso (Narimatsu & Duque, 2020). Assim, essas disparidades de gênero, cunhadas em relações de poder, contribuem para a reafirmação de uma ideologia binária (divisão idealizada em dois gêneros/sexos) e sexista dentro do ambiente acadêmico (Ribeiro & Ferreira, 2016).

Em síntese, o trabalho se apresenta de modo multifacetado (Antunes, 2005) e o gênero permanece como um critério para criação de espaços laborais hierarquizados e segregados

(Oliveira & Ariza, 1997). Desse modo, levando em consideração esse direcionamento teórico, o objetivo da presente revisão foi sistematizar a produção nacional acerca dos desafios enfrentados por mulheres em contextos acadêmicos e profissionais contranormativos.

Método

Esta revisão sistemática foi elaborada seguindo os critérios da proposta de Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (Moher et al., 2010), abarcando as etapas descritas a seguir: 1- delimitação da questão de pesquisa; 2- escolha das bases de dados; 3- eleição das palavras-chave para busca; 4- busca dos artigos nas bases de dados; 5- seleção dos artigos de acordo com os critérios de inclusão e exclusão; 6- extração dos dados dos artigos selecionados em uma planilha; 7- leitura e análise dos artigos e 8- síntese, interpretação dos dados e escrita final do artigo.

Para tal, foi realizada a busca de artigos em periódicos indexados nas bases de dados: Scientific Eletronic Library Online (SciELO) e Periódico Eletrônico de Psicologia (PePSIC). A pesquisa foi produzida a partir da combinação de descritores, em português, relacionados ao gênero feminino (mulher, mulheres, feminino, gênero), com termos ligados à profissão (profissão, carreira, trabalho), utilizando o operador booleano “AND”.

Foram incluídos apenas os artigos publicados entre os anos de 2012 e 2022, no idioma português, excluindo-se duplicados e textos que não estavam disponibilizados na íntegra. Além disso, foram selecionadas apenas as referências que apresentassem no seu título, nas palavras-chaves ou no resumo, indicativos de abordagem de um viés contranormativo na relação entre gênero e trabalho.

Após o emprego dos critérios de inclusão e exclusão, os artigos selecionados por uma das autoras foram lidos na íntegra, e de forma independente, duas autoras registraram em uma planilha as seguintes informações coletadas: título, ano de publicação, revista publicada, método, tipo de pesquisa e instrumentos utilizados. Foi construída uma análise bibliométrica dos estudos. Posteriormente, foi feita a inclusão dos dados finais na revisão, momento no qual uma terceira autora exerceu o papel de juíza. A partir da análise sistemática das informações foi realizada a categorização temática pelas três autoras e, por fim, a análise dos dados.

Resultados

Como descrito a seguir, inicialmente foram recuperados 5.408 artigos nas seguintes bases: Scielo (n= 3910) e PePSIC (n= 1498). A partir da aplicação dos critérios de inclusão e

exclusão, foram excluídos 5.359 artigos, totalizando uma amostra de 49 fontes incluídas para análise (Figura 1).

Figura 1

Fluxograma do processo de seleção dos artigos para a revisão.



Em relação ao tipo do estudo, existe uma predominância de pesquisas empíricas (n= 43) em relação às pesquisas teóricas (n= 6). A propósito do delineamento utilizado nos estudos, 30 artigos foram de cunho qualitativo (61%), 7 estudos quantitativos (14%) e 12 estudos com delineamento misto (25%). No que se refere ao ano de publicação, as pesquisas concentraram-se no ano de 2021, sendo 8 publicações realizadas no referido ano e apontando uma tendência de crescimento. Observa-se como instrumento de coleta mais utilizado as entrevistas semiestruturadas, sendo utilizadas em 29 dos estudos incluídos. Além disso, a maioria dos artigos foram produzidos apenas por autoras mulheres (n= 35), o que representa um quantitativo de 71% de artigos produzidos apenas por autoras mulheres.

Com base na leitura na íntegra, realizou-se a categorização temática dos conteúdos abordados nos artigos, sendo agrupados de acordo com as semelhanças dos contextos. As categorias construídas foram: Mulheres no ambiente acadêmico; Mulheres nas áreas STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática); Mulheres e liderança; Mulheres no extrativismo; Mulheres na Segurança Pública; Mulheres em outros contextos contranormativos. Segue abaixo o detalhamento categórico contendo o número total de artigos agrupados e as referências categorizadas (Tabela 1).

Tabela 1 *Categorização dos estudos*

Categoria	N total	Referências agrupadas
-----------	---------	-----------------------

Mulheres em espaços contranormativos

Mulheres no ambiente acadêmico	16	Almeida, Almeida e Amorim (2022); Censon, Medaglia e Nakatani (2022); Monteiro e Altmann (2021); Ibarra, Ramos e Oliveira (2021); Cunha, Dimenstein e Dantas (2021a); Rodrigues e Morais (2021); Loch, Torres e Costa (2021); Cunha, Dimenstein e Dantas (2021b); Barros e Mourão (2020); Barros e Silva (2019); Barros e Mourão (2018); Furlin (2016); Santos (2016); Moschkovich e Almeida (2015); Silva e Ribeiro (2014); Prado e Fleith (2012)
Mulheres nas áreas STEM	10	Oliveira-Silva e Parreira (2022); Boffi e Oliveira-Silva (2021); Liberato e Andrade (2018); Moraes e Cruz (2018); Lombardi (2017); Maia (2016); Carlotto e Wendt (2016); Lima, M (2013); Lima, B (2013); Belo e Camino (2012)
Mulheres e liderança	7	Milstersteiner, Oliveira, Hryniewicz, Sant'anna e Moura (2020); Bonelli e Oliveira (2020); Proni e Proni (2018); Hryniewicz e Vianna (2018); Gontijo e Melo (2017); Galvane, Salvaro e Moraes (2015); Zauli, Torres e Galinkin (2012)
Mulheres e extrativismo	7	Goes e Cordeiro (2018); Araujo e Vasconcellos (2018); Palheta, Cañete e Cardoso (2016); Martins e Alvim (2016); Graf e Coutinho (2012); Maneschy, Siqueira e Álvares (2012); Macedo, Boava, Cappelle e Oliveira (2012)
Mulheres na Segurança Pública	3	Sá, Lemos e Oliveira (2022); Schneider, Signorelli e Pereira (2017); Bezerra, Minavo e Constantino (2013)
Mulheres em outros contextos contranormativos	6	Ungheri, Pacheco, Falcão e Rocha (2022); Colodetti e Melo (2021); Salvagni (2020); Bandeira, Amorim e Oliveira (2020); Silva, Lima e Silva (2019); Ferreira, Salles e Mourão (2015)

A partir dos estudos analisados, observou-se que existem entraves relacionados à entrada e permanência, por parte das mulheres, em espaços masculinizados. Apesar da inserção em carreiras contranormativas tender ao crescimento, os estereótipos e papéis de gênero ainda assumem local de destaque nas decisões voltadas ao mundo do trabalho. Problemas como a dificuldade de ascensão aos cargos mais altos e a descredibilização da competência feminina persistem em ambientes que são vistos como destinados aos homens. Além disso, o assédio moral, sexual e conflitos com a família também são apontados, pela literatura, como consequência da permanência feminina em determinadas carreiras. A seguir, serão detalhadas as categorias temáticas que foram definidas a partir da leitura dos artigos incluídos na revisão, os quais foram avaliados conforme os parâmetros de Análise Temática (Braun & Clarke, 2006).

Mulheres no ambiente acadêmico

Esta categoria engloba estudos que analisam a participação de mulheres em espaços acadêmicos contranormativos, abordando os desafios enfrentados nesse contexto, conforme evidenciado pela literatura. Dentre os obstáculos mencionados nos artigos, estão a divisão sexual do trabalho, a maternidade, dinâmicas conjugais, a sobrecarga da jornada dupla e os

princípios de hierarquização e verticalização, que afetam a ascensão na carreira. Integram essa categoria dezesseis artigos.

Almeida, Almeida e Amorim (2022) entrevistaram cinco professoras da área de matemática do ensino superior, abordando a divisão sexual do trabalho. O estudo destacou os desafios enfrentados por elas, como a subjugação da inteligência e do potencial, e a necessidade de provar conhecimento em determinados assuntos. A maternidade e as tarefas domésticas foram mencionadas como os maiores desafios enfrentados pelas participantes.

No estudo de Censon, Reis, Medaglia e Nakatani (2022), sobre as trajetórias de mulheres que atuam nos Programas de Pós-graduação em Turismo, foram enfatizados elementos como a reduzida representação feminina no corpo docente dos cursos de pós-graduação e a escassez de mulheres beneficiárias da bolsa de Produtividade em Pesquisa (PQ) - bolsa concedida pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), a pesquisadores de destaque em suas áreas do conhecimento. No que tange aos desafios enfrentados, foram abordadas temáticas relacionadas à maternidade, à busca por conciliar as exigências do meio acadêmico com as tarefas domésticas e às dinâmicas conjugais.

Monteiro e Altmann (2021) analisaram as diferenças de gênero na carreira de docência. As autoras argumentaram acerca da divisão sexual do trabalho, bem como do fenômeno do “teto de vidro” e da “escada rolante”. O “teto de vidro” refere-se a uma barreira invisível que dificulta a progressão na carreira, enquanto a “escada rolante” representa incentivos invisíveis que impulsionam os homens em profissões feminilizadas sem exigir esforço. Os relatos nas entrevistas apontaram para a existência de uma trajetória de ascensão mais longa para as mulheres em relação aos homens. O artigo evidencia que as mulheres alcançaram a progressão na carreira principalmente por meio de concursos públicos, enquanto a maioria dos homens obteve promoções por indicação.

O estudo de Ibarra, Ramos e Oliveira (2021) objetivou conhecer e sistematizar a produção científica sobre as mulheres na ciência. As autoras exploraram o fenômeno do “teto de vidro” e conduziram uma discussão sobre a divisão sexual do trabalho. Foi destacado que essa divisão é caracterizada por dois elementos fundamentais: segregação e hierarquização. Enfatizou-se ainda, que esses aspectos estão presentes na sociedade tanto na forma de segregação horizontal quanto vertical. Foram destacados pelas autoras obstáculos no avanço profissional, estigmas de gênero enraizados na sociedade, episódios de agressão verbal e assédio, sobrecarga laboral e desafios na conciliação de tarefas domésticas com a atividade

científica. Ademais, ressaltaram que a maternidade pode se configurar como um entrave na consolidação da carreira científica.

Cunha, Dimenstein e Dantas (2021a) discutiram as assimetrias de gênero e raça nas diferentes áreas do conhecimento, em particular, na psicologia, tomando como analisador a distribuição de bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ) do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Após a análise realizada, constatou-se que as desigualdades de gênero na ciência persistem em pelo menos duas direções. Embora homens e mulheres se concentrem em diferentes disciplinas do conhecimento, as mulheres enfrentam dificuldades significativas para acessar o sistema PQ e obter bolsas de maior prestígio científico. Além disso, o desafio da conciliação entre a dedicação à ciência e às responsabilidades familiares tem sido apontado como um dos principais obstáculos que dificultam a inclusão, permanência e progressão das mulheres em suas carreiras científicas.

Rodrigues e Morais (2021) conduziram um estudo com o propósito de compreender a interação entre família e trabalho de mulheres que são mães e atuam como docentes na pós-graduação. Para isso, foram entrevistadas 11 mulheres, concentrando-se na relação de conciliação entre a docência e a maternidade. No contexto da pós-graduação, caracterizado por uma intensa pressão em relação à produtividade científica, a presença de professoras já é contranormativa, dada a história androcêntrica da academia. Além disso, o texto destacou a predominância masculina nos cargos de gestão das grandes agências de pesquisa do país, como CNPq e CAPES. A análise também incluiu a exploração do conceito do Labirinto de Cristal, que consiste em uma série de obstáculos que dificultam o avanço das mulheres em suas carreiras acadêmicas e impedem o acesso delas ao topo da hierarquia profissional.

Loch, Torres e Costa (2021) analisaram as relações de gênero nos cursos de engenharia de uma Universidade Federal de Minas Gerais através de um estudo misto. Evidenciou-se a falta de proporção entre homens e mulheres em carreiras de tecnologia e ciências. O artigo sublinha que essas desigualdades são atribuídas aos estereótipos masculinizados presentes em algumas destas áreas, o que justificaria o afastamento das mulheres nessas carreiras.

Cunha, Dimenstein e Dantas (2021b) objetivaram conhecer as repercussões das exigências do trabalho científico no cotidiano de bolsistas PQ/CNPq da Psicologia e suas estratégias para conciliar as demandas acadêmicas com as domésticas-familiares. Com um público amostral de, em maioria, mulheres brancas e de classe média alta, notou-se a presença de empregadas domésticas e babás para “suprir” as demandas domésticas dessas cientistas. Assim, a maternidade não se mostrou um obstáculo para a excelência profissional, mas as

relações conjugais foram apontadas como potencialmente conflituosas, o que impacta, negativamente, na vida profissional dessas mulheres.

Barros e Mourão (2020) buscaram analisar os discursos de pesquisadoras brasileiras acerca das suas trajetórias profissionais com foco nas relações de gênero e no processo de escolha de carreira. As participantes relataram enfrentar diversos desafios, incluindo insegurança em relação à própria capacidade, dificuldades para avançar na carreira e experiências de assédio vivenciadas por elas ou por colegas. Algumas pesquisadoras também afirmaram adotar estratégias, como a adoção de comportamentos e atitudes consideradas tradicionalmente masculinas e como assertividade e dureza para progredir em suas carreiras. Com base nos achados, as autoras destacam que, apesar do maior acesso e oportunidades educacionais garantidos às mulheres no Brasil, a equidade de oportunidades profissionais para homens e mulheres ainda não se reflete no meio científico.

Barros e Silva (2019) desenvolveram um estudo para analisar as diferenças de gênero em relação às bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ), focando na influência da vida pessoal desses pesquisadores na progressão de carreira. Foram citados os fenômenos da horizontalidade e verticalização, bem como o “teto de vidro” e “labirinto de cristal”. Porém, pontuaram que, o fenômeno do “teto de vidro” não é mais tão forte, uma vez que as mulheres conseguem, de certa forma, alcançar o topo da carreira, mas que, enfrentam muitas dificuldades estruturais nesse caminho, e assim, o labirinto de cristal se apresenta como um fenômeno mais atual. Durante as entrevistas as participantes mencionaram diversos desafios, incluindo compromissos familiares, condições domésticas e problemas conjugais que têm um impacto maior do que os filhos. Além disso, destacou-se o menor número de mulheres entre os docentes e a dificuldade que enfrentam para serem promovidas.

O estudo de Barros e Mourão (2018) teve como objetivo analisar a participação feminina na educação superior, na pós-graduação e no mercado de trabalho. Entre os achados, as autoras sublinham a menor presença de mulheres nas engenharias. Os resultados mostram uma valiosa contribuição para a discussão, ao evidenciar que as disparidades nas formações acadêmicas de homens e mulheres não se devem apenas a "escolhas naturais", mas são influenciadas de maneira significativa por elementos socioculturais.

Furlin (2016) buscou evidenciar em seu estudo a participação da docência feminina nos cursos de graduação em teologia. Os resultados revelaram que a representação da docência feminina é mais significativa na titulação de especialista, mas diminui consideravelmente quando comparada aos percentuais masculinos em níveis de mestre e doutor. A autora sublinha

como desafios a necessidade de provar competência e capacidade, bem como os desafios relacionados ao contexto católico presente no curso de teologia; dentre eles, ressalta-se a naturalização dos significados da cultura patriarcal. Essa ideia sustenta a crença de que as mulheres estariam num estado de subordinação e inferioridade, o que justifica a sua incapacidade para o serviço ordenado, ou seja, para assumir cargos ou funções ministeriais em instituições religiosas que requerem ordenação formal.

A pesquisa de Santos (2016) pôs em foco o modo como as mulheres nordestinas estão inseridas na produção científica. A autora destaca os desafios enfrentados pelas entrevistadas, dentre eles: a sobrecarga da jornada dupla, tempo dedicado à ciência em detrimento do tempo para a família, e a culpa enquanto sentimento constante. Além disso, as entrevistadas mencionaram dificuldades em alcançar cargos mais elevados de gestão institucional, relatando julgamentos de incapacidade e casos de assédio moral e sexual.

Moschkovich e Almeida (2015) buscaram analisar se o aumento do número de professoras e o acesso aos programas de pós-graduação possui relação com uma possível igualdade em posições de status mais alto, em cargos acadêmicos. As autoras destacam a menor concentração de mulheres em áreas de exatas e observaram que, mesmo com uma maior presença feminina, as mulheres ainda são minoria em posições de maior prestígio científico.

Silva e Ribeiro (2014) visaram abordar a trajetória acadêmica e profissional de mulheres cientistas, relacionando-a com questões de gênero e a dicotomia entre ser mulher e ser cientista. Os resultados do estudo apontam o fenômeno de “teto de vidro”, bem como a tendência de o número de mulheres decrescer conforme aumenta a hierarquia acadêmica. Além disso, é discutido como a trajetória acadêmica de mulheres é construída sob um modelo masculino, o que significa intensa produtividade e, inclusive, necessidade de atenuar comportamentos que demonstram vulnerabilidade a fim de produzir uma imagem mais valorizada.

Prado e Fleith (2012) analisaram o modo como as mulheres conciliam a carreira de pesquisadora com as demandas familiares e a realização pessoal. As autoras apontam a tendência de verticalização, em que diminui a quantidade de mulheres ao longo da hierarquização. A maternidade, a baixa oportunidade de ascensão na carreira e o Labirinto de Cristal, são indicados como desafios.

Mulheres nas áreas STEM

Esta categoria agrupa os estudos que analisam a inserção e permanência de mulheres em áreas voltadas à ciência e tecnologia. Foi constituída por dez artigos. Como desafios comuns, encontrados na literatura, destacam-se a discrepância salarial, a dificuldade de ascensão aos cargos mais altos e a discriminação diante da feminilidade estereotipada.

Oliveira-Silva e Parreira (2022) visaram analisar as barreiras e as estratégias de enfrentamento utilizadas por estudantes e profissionais femininas em carreiras predominantemente masculinas. O estudo apontou que é mais forte a percepção dos entraves enfrentados dentro desta área, em relação às formas de enfrentamento. Produziu-se, então, uma divisão, em dois eixos, desses problemas vivenciais: as barreiras internas e as barreiras externas. Dentro das barreiras internas, encontram-se a necessidade de ajustamento e a rejeição da feminilidade, em tentativas de romper com estereótipos femininos para se ajustarem melhor no espaço laboral. Por outro, o assédio sexual, moral e a discriminação de gênero foram apontados como os maiores tipos de barreiras externas.

Boffi e Oliveira-Silva (2022) buscaram realizar um estudo sobre os fenômenos que permeiam a escassez das mulheres em STEM e, principalmente, o mapeamento das variáveis que podem favorecer a entrada e permanência das mulheres nessas carreiras. O texto aponta que existem três fenômenos que podem espelhar bem as dificuldades de permanência e ascensão das mulheres nessas profissões: o "teto de vidro"; o "leaky pipeline" ou "cano que pinga", que se refere ao fenômeno de redução do número de mulheres à medida que se avança para posições mais altas na carreira; e o "efeito tesoura", que exclui as mulheres de suas carreiras à medida que estas progridem. Além disso, no que tange ao aumento de mulheres nessas áreas, pontuam estratégias na infância/adolescência e na fase adulta, como o incentivo à tecnologia na escola e mentorias com projetos de estímulo à liderança, respectivamente.

Em Moraes e Cruz (2018), a partir de entrevistas com estudantes do curso de engenharia, foram feitas análises de suas experiências acadêmicas e concepções de gênero em relação ao campo profissional. Os autores analisam esses fenômenos, fazendo uma articulação histórica, a partir de dois eixos: empoderamento e binarismo de gênero. Como maior desafio das mulheres nesse espaço, é apontado o sexismo produzido por colegas e professores, por meio de piadas e movimentos de exclusão.

Liberato e Andrade (2018) objetivaram analisar de que modo está acontecendo a participação das mulheres na atuação dos Núcleos de Inovação Tecnológica (NITs) das Instituições Científicas e Tecnológicas (ICTs) paulistas. A pesquisa aponta uma tendência de crescimento de mulheres nas áreas de tecnologia e ciência. Como os maiores entraves

enfrentados nessa área, destacam-se o casamento, filhos, preconceito e poucas oportunidades de ascensão na carreira.

Lombardi (2017) discute em seu estudo os desafios do processo de feminização em um segmento da construção civil. O autor sublinhou que a inserção das mulheres nessa carreira não significa igualdade de gênero, uma vez que a divisão sexual do trabalho persiste. Além disso, as engenheiras denunciaram casos de assédio moral e sexual recorrentes, como também a dificuldade de ascensão aos postos mais altos e a depreciação constante de suas capacidades técnicas, o que resulta na necessidade de mais dedicação ao trabalho, em relação aos engenheiros.

A pesquisa de Maia (2016) buscou analisar a presença feminina nos cursos de graduação da área de computação a partir dos dados do Censo de Ensino Superior/MEC entre os anos de 2000 e 2013. Foi possível observar que, apesar do aumento do número de graduandos, o quantitativo feminino nesses cursos diminuiu durante esse período. Apontou-se, também, que os limites de gênero operam durante a graduação, e não somente no mercado de trabalho. Nas entrevistas são evidenciados relatos de subestimação da capacidade e da escassez de liderança feminina nesses contextos.

No estudo de Carlotto e Wendt (2016), avaliou-se a diferença nas dimensões do tecnoestresse (o estresse decorrente de uma avaliação subjetiva negativa diante do uso das Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs, esse fenômeno é composto por quatro dimensões: descrença em relação ao uso das TICs, fadiga decorrente do desgaste físico e cognitivo ao utilizar tais tecnologias, ansiedade perante as mesmas e a percepção negativa diante das capacidades para o adequado manejo das TICs) entre homens e mulheres, assim como as possíveis associações de suas dimensões com a carreira e com a interação trabalho-família. No que se refere às dimensões contranormativas, o texto aponta que as mulheres, dentro da área de tecnologia, sofrem com disparidade salarial em relação aos homens, além de ocuparem cargos que não exigem grandes habilidades em Tecnologia da Informação.

M. Lima (2013) objetivou compreender a inserção de mulheres na ciência da computação, por meio da percepção de professoras e professores dessa área. Como principais resultados, notou-se que existe uma avaliação negativa, por parte de professores e colegas, de mulheres que performam uma feminilidade estereotipada. A disparidade salarial e o questionamento das habilidades técnicas foram apontados como problemas.

O artigo de B. Lima (2013) propõe uma análise sobre os obstáculos enfrentados, em especial para alcançar posições de prestígio, pelas mulheres na carreira científica na área da

Física no Brasil. Os desafios que foram apontados são: dificuldade em conciliar maternidade, família e trabalho, como também relatos de discriminações de gênero.

Belo e Camino (2012) objetivaram fazer uma análise de discurso que se relaciona com duas profissões, pedagogia e engenharia, tomando como aspecto fundamental o impacto das divisões de gênero na escolha e produção dessas carreiras. Como conclusões, no campo da pedagogia notou-se que homens, ao ingressarem nessa profissão, apesar de ser considerada uma carreira feminina, assumem posições de maior prestígio, como a coordenação, enquanto as mulheres permanecem como professoras. Já nas engenharias, as mulheres ficam alocadas nos escritórios e os homens concentram-se nas posições mais valorizadas, com a justificativa de que as mulheres não têm posição para liderança e são mais organizadas e detalhistas, o que se encaixaria melhor no trabalho burocrático.

Mulheres e liderança

Esta categoria é composta por sete artigos que abordaram a vivência de mulheres em cargos valorizados ou de prestígio, sejam eles no magistrado, na administração pública, nas empresas e indústrias. A dificuldade de ascensão a esses cargos, as relações de poder, a resistência à liderança feminina e a desigualdade salarial foram os entraves comuns enfrentados por mulheres nessa posição. A discussão sobre o fenômeno do “Teto de Vidro” predominou nos estudos (n= 5).

Miltersteiner, Hryniewicz & Moura (2020) buscaram compreender os desafios enfrentados na ocupação de posições de liderança por mulheres na administração pública do executivo brasileiro. O texto traz uma análise teórica sobre as mulheres que ocupam cargos importantes na administração pública e aponta um paradoxo vivenciado por essas mulheres, o “double-bind”: se o comportamento for considerado muito feminino é estereotipado como ineficaz; se for mais assertivo tende a ser associado à masculinização, também é estereotipado. O preconceito, a resistência à liderança feminina, o estilo de liderança e as demandas da vida familiar são os desafios apontados no estudo.

No estudo de Bonelli e Oliveira (2020) são utilizados dados do perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros para analisar o trânsito de mulheres magistradas. É apontado que os cargos de maior poder são ocupados por homens brancos, bem como o fato da inclusão feminina em cargos altos se dá de maneira desigual, em relação ao gênero.

A pesquisa de Proni e Proni (2018) objetiva comprovar duas argumentações. A primeira é a de que o combate à discriminação de gênero, por meio da legislação trabalhista, é

fundamental para valorizar a força de trabalho feminina, mas não tem sido capaz de eliminar as diferenças em termos de ascensão na carreira e de remuneração entre homens e mulheres, principalmente em empresas de grande porte. A segunda é a de que, apesar das iniciativas de promoção de equidade de gênero no mundo corporativo, os avanços são lentos, requerendo das empresas uma mudança profunda da cultura organizacional. O fenômeno do “Teto de Vidro” é sublinhado como um grande desafio, uma vez que representa a dificuldade de ascensão aos cargos de poder e bem remunerados.

Hryniewicz e Vianna (2018) visaram identificar os obstáculos que se apresentam ao longo da carreira das mulheres brasileiras e entender como ela se reconhece na posição de líder, quais são seus principais desafios e como ela pode superá-los para atingir a igualdade - não apenas no trabalho, mas também no lar. Os resultados são organizados de acordo com os entraves, sendo eles: preconceito; maternidade; aparência física; resistência à liderança feminina e ao estilo; demandas familiares; pouco investimento social; atribuição do sucesso aos fatores externos; exigência de comprovação de superioridade em relação aos homens para alcançar uma posição de liderança.

O artigo de Gontijo e Melo (2017) teve como objetivo principal a análise das relações de poder e gênero existentes na trajetória de mulheres que se encontram à frente da gestão educacional de grandes grupos privados de Instituições de Ensino Superior. Utilizou-se como metodologia a análise de conteúdo da história de vida de três diretoras de instituições de ensino superior privadas. Apesar do ambiente educacional ser considerado dominado por mulheres, esse cenário muda quando se analisa a gestão empresarial dessas instituições, principalmente, universidades e faculdades. Então, aqui a contranormatividade destaca-se, uma vez que, majoritariamente, os altos cargos de gestores/reitores, são ocupados por homens. É apontado que a figura masculina, quando trabalha no setor educacional, assume uma posição de autoridade, enquanto a mulher é vista como cuidadora.

Em Galvane, Salvaro e Moraes (2015) o objetivo geral foi verificar os sentidos produzidos por mulheres que ocupam cargos de chefia em indústrias no Sul do Brasil. Os autores realizaram entrevistas com sete mulheres que desempenham essa função. Salários inferiores e dificuldades em acessar cargos de maior prestígio foram destacados.

No estudo de Zauli, Torres e Galinkin (2012) analisou-se as oportunidades de ascensão da mulher na carreira, em termos de igualdade na ocupação de cargos de alta chefia na Câmara dos Deputados. Como resultado, foi apontado que a existência da percepção de uma associação entre a ocupação de um cargo e o gênero do trabalhador varia conforme o sexo do respondente,

com uma prevalência maior dessa percepção entre as mulheres. Além disso, há mais gerentes do sexo masculino e o fenômeno do “teto de vidro” foi apontado como o maior exemplo de desafio.

Mulheres e extrativismo

Essa categoria inclui estudos sobre a participação feminina em trabalhos relacionados à exploração de recursos naturais, onde elas enfrentam invisibilidade e desvalorização, sendo suas atividades muitas vezes percebidas como uma extensão das tarefas domésticas. Isso resulta em fragilidade na identidade profissional dessas mulheres, na ausência de reconhecimento e visibilidade de suas funções. Integraram essa categoria sete artigos.

Goes e Cordeiro (2018) tiveram como objetivo discutir o trabalho feminino na pesca artesanal e as classificações profissionais atribuídas às mulheres em duas comunidades pesqueiras em Alagoas. Entre os resultados, salientam que tratando-se das mulheres pescadoras, uma tendência muito forte é que elas não consideram a pesca um trabalho formal, mas sim uma ajuda ao trabalho do homem. Em sua maioria, a pesca é vista como uma extensão do trabalho doméstico, já que tende a ser feita em grupos familiares. As autoras enfatizam os desafios enfrentados, como a sobrecarga de trabalho, a necessidade de realizar múltiplos trabalhos, a invisibilidade e precarização do trabalho feminino e a falta de participação política nas decisões que afetam o setor.

Araujo e Vasconcellos (2018) buscaram analisar a questão de gênero a partir de relatos de experiência dentro das minas de carvão em Criciúma (SC). Como desafios, foram evidenciadas as situações de assédio, a dupla jornada de trabalho, bem como o estranhamento que é causado pela presença de mulheres nesse local.

Palheta, Cañete e Cardoso (2016) tinham como objetivo descrever como o conhecimento tradicional da mulher marisqueira e pescadora de rio e mar, contribui na inserção e comercialização de novas espécies de pescado no mercado local. Evidenciaram que a pesca era tradicionalmente considerada uma profissão masculina, porém cada vez mais mulheres estão ingressando nesse campo. Os resultados sugerem que esse aumento da presença feminina traz consigo uma dupla jornada de trabalho, pois as mulheres precisam conciliar os afazeres domésticos com a atividade pesqueira. As autoras enfatizam o papel crucial das mulheres nas comunidades pesqueiras, mas que, apesar disso, acabam sendo desvalorizadas e vistas apenas como ajudantes de seus maridos.

O estudo de Martins e Alvim (2016) objetivou investigar e analisar o papel e as atribuições de um grupo de mulheres na pesca artesanal na comunidade Ilha do Beto, localizada em Sergipe. Evidenciou-se que suas tarefas são consideradas auxiliares dos companheiros e associadas às atividades domésticas, o que as exclui dos mesmos direitos sociais e previdenciários. Os autores sublinham a dificuldade que algumas pescadoras enfrentam para se assumirem como trabalhadoras, ou seja, como profissionais da pesca.

Graf e Coutinho (2012) desenvolveram um estudo com o objetivo de investigar os sentidos atribuídos ao trabalho por mulheres que atuam em uma indústria processadora de carne avícola. As autoras destacam que, mesmo com níveis de escolaridade mais elevados do que os dos homens, as mulheres enfrentam segregação ocupacional e são confinadas a trabalhos socialmente desvalorizados. O discurso vigente entre atividades consideradas leves e pesadas, ou sujas e limpas, justifica a distribuição e valorização desigual entre as forças de trabalho masculinas e femininas na organização. Dentre os desafios citados nas entrevistas estão a dupla jornada e a falta de compreensão acerca da divisão desigual de tarefas.

Maneschy, Siqueira e Álvares (2012) analisaram as características gerais das atividades de mulheres na pesca em diferentes contextos, para então discutir o significado de experiências de organização que elas desenvolveram. O artigo sublinha que historicamente as mulheres sempre trabalharam na pesca. No entanto, sua identificação social e autoidentificação como pescadoras, trabalhadoras do setor, são recentes no Brasil. Os desafios citados incluem a conciliação da dupla jornada de trabalho e os problemas de saúde decorrentes dela, além da falta de reconhecimento e investimento governamental.

Macedo, Boava, Cappelle e Oliveira (2012) buscaram analisar como se processam as relações de gênero no contexto organizacional de uma empresa de extração mineral. Os resultados da pesquisa revelaram que os homens veem o trabalho como um meio para atingir outros objetivos, com uma abordagem mais racional e utilitarista. Em contraste, as mulheres se envolvem emocionalmente com o trabalho, vendo-o como um processo de desenvolvimento que reflete seu esforço e comprometimento. Nesse contexto, o fenômeno do "teto de vidro" é sentido não tanto pela disparidade salarial, mas como uma assimetria de gênero que se origina em um ambiente formal e informal, favorecendo a desigualdade.

Mulheres na Segurança Pública

Essa categoria é composta por três estudos que investigam a participação das mulheres em espaços de segurança pública. Dentre os desafios enfrentados, destacam-se a predominância

das mulheres na base da pirâmide hierárquica, desempenhando atividades burocráticas e administrativas, além de enfrentarem assédio sexual, questionamento de competência e a pressão para renunciarem a comportamentos considerados "femininos".

Sá, Lemos e Oliveira (2022) buscaram analisar os sentidos atribuídos ao trabalho pelas profissionais nas forças policiais, destacando o aumento da participação feminina. Os resultados apontaram para dificuldades de ascensão na hierarquia, questionamento da competência, discriminação e violência de gênero. As autoras sublinham que mulheres que desejam atuar em operações-chave precisam renunciar a comportamentos tidos como "femininos", ressaltando que a maioria das mulheres que fogem a esse padrão é vítima de discriminação e, muitas vezes, assédio moral e sexual.

Schneider, Signorelli e Pereira (2017) realizaram uma pesquisa de campo com mulheres que atuam na área de segurança pública. Com base nas análises, os resultados apontam que as mulheres ainda são minoria, enfrentando percepções de fragilidade, assédio moral e sexual, além de serem impedidas de dirigir viaturas. Nas entrevistas, as participantes mencionam a dificuldade em formar duplas mistas com colegas homens, bem como as condições insalubres, falta de segurança e o constante sentimento de medo em sua rotina de trabalho.

Bezerra, Minayo e Constantino (2013) objetivaram investigar sobre a relação entre estresse ocupacional e problemas de saúde, além das estratégias adotadas para lidar com esses problemas entre policiais. As autoras destacam que o estresse é um dos principais problemas de saúde nesse contexto, afetando mais as mulheres do que os homens. Nas entrevistas, as participantes apontam o preconceito e a discriminação de gênero como desafios e mencionam o assédio sexual. Além disso, enfrentam dificuldades para ter seu trabalho reconhecido como resultado de suas próprias conquistas.

Mulheres em outros contextos contranormativos

Esta categoria inclui estudos que apresentam a inserção de mulheres em contextos singulares de contranormatividade. É composta de seis artigos e elenca cenários de empreendedorismo, mobilidade (caminhoneiras e motoristas de aplicativos), indústria e desporto. A descredibilização e a vulnerabilidade às situações de violência são problemas comuns nesses espaços.

O artigo de Ungheri, Pacheco, Falcão e Rocha (2022) visou analisar a perspectiva de graduandas em Educação Física quanto ao exercício de sua futura profissão, especialmente no que diz respeito ao mercado de trabalho e às questões de gênero. A pesquisa discorreu sobre o

fato de os estereótipos de gênero ainda serem presentes nesse contexto, sendo utilizados como dispositivo de descredibilização das mulheres. Além disso, expressões como Mansplaining, Manterrupting, Bropropriating e Gaslighting (termos usados para descrever comportamentos ligados a dinâmicas de poder e gênero, frequentemente observados em interações sociais ou profissionais) foram utilizadas para caracterizar situações em que o homem tenta estabelecer uma superioridade intelectual. A dificuldade de empreender e de consolidar-se no meio esportivo foram dois desafios encontrados no estudo.

Colodetti e Melo (2021) abordaram em seu estudo a forma como as relações de gênero e o contexto socioeconômico e cultural brasileiro são percebidos por mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana em sua atuação profissional. Além do fenômeno do “teto de vidro”, como um entrave particular do contexto, também foi relatado o medo de assédio e estupro. Esse receio leva muitas mulheres a recusarem corridas em horários e áreas consideradas perigosas, o que, por sua vez, acaba limitando o progresso de suas carreiras devido ao gênero.

A pesquisa de Salvagni (2020) objetivou identificar a elaboração da identidade de gênero e de trabalho da caminhoneira. Sendo “caminhoneiro” uma profissão vista como masculina, as caminhoneiras assumem um papel de enfrentamento de uma identidade normativa de gênero, ao passo que também, na tentativa de serem respeitadas nesse espaço, assumem uma identidade mais “masculinizada”, deixando de lado características atribuídas ao feminino. O texto aponta as longas jornadas de viagem, de 30 a 40 dias, e as "limitações físicas" como fundamentos para sustentar a masculinização da profissão. Além disso, existe um intenso processo de questionamento da orientação sexual da caminhoneira.

Bandeira, Amorim e Oliveira (2020) buscaram investigar as motivações e parâmetros de carreira de profissionais autônomos, a partir do recorte de gênero, bem como verificar se há diferenças entre as motivações para o empreendedorismo e os parâmetros da Carreira Caleidoscópica (modelo que leva em consideração o contexto em que os profissionais se encontram ao longo das etapas do ciclo de vida e os parâmetros que orientam as decisões profissionais), segundo o sexo do indivíduo. Como resultado, não se encontrou grandes diferenças entre as motivações para homens e mulheres empreenderem, o que contraria a literatura existente sobre o tema. Foi citado a presença do fenômeno “teto de vidro”.

O estudo de Silva, Lima e Silva (2019) propôs analisar, de forma comparativa, os impactos da norma de responsabilidade social empresarial e a discriminação das mulheres negras na indústria de transformação sergipana. No que tange à contranormatividade de gênero,

o texto apresenta dados que comprovam a diferença expressiva entre o contingente de homens e mulheres dentro da indústria, além de pontuar diferenças salariais e de oportunidade de ascensão na carreira.

No artigo de Ferreira, Salles e Mourão (2015) objetivou-se identificar as vias de acesso e estratégias utilizadas por treinadoras brasileiras de diferentes modalidades esportivas (natação, saltos ornamentais, ginástica aeróbica, judô, futsal, futebol, handebol e basquetebol) para a sua inserção, ascensão e permanência no cargo. São apresentados dados que demonstram que a participação feminina nas competições esportivas se equipara à masculina. Entretanto, em cargos de comando esportivo, elas representam a minoria. No que tange às dificuldades, foram apontadas a desvalorização salarial e a descredibilização da competência feminina.

Discussão

De maneira geral, observa-se que a maioria das fontes recuperadas na revisão é de natureza empírica (n= 43), sendo elas, em sua maior parte, norteadas por um delineamento qualitativo (n= 30). As entrevistas semiestruturadas preponderaram na instrumentação das pesquisas (59%), demonstrando que os estudos sobre a temática buscam compreender a percepção das mulheres sobre questões de gênero e seus recortes organizacionais. Notou-se uma tendência de crescimento dos estudos que focam na contranormatividade desde o ano de 2021.

Diante de um longo processo histórico de normatização de gênero, o qual se fundamentou em parâmetros binários de divisão sexual do trabalho e de ideais performativos do que seria ser mulher e ser homem, a entrada de mulheres em profissões tidas como masculinas rompe paradigmas estruturantes. O processo de enfrentamento da contranormatividade defronta-se com barreiras comuns aos múltiplos contextos, a exemplo da desigualdade salarial (Carlotto & Wendt, 2016; Ferreira, Salles & Mourão, 2015; Galvane, Salvaro & Moraes, 2015; M. Lima, 2013) e do assédio sexual e/ou moral (Barros & Mourão, 2020; Ibarra, Ramos & Oliveira, 2021; Oliveira-Silva & Parreira, 2022; Santos, 2016). Assim, por meio dessa revisão sistemática, foi possível tecer algumas compreensões acerca da relação entre gênero e trabalho.

Tomando como fundamento teórico o conceito de divisão sexual do trabalho e seus princípios de separação e de hierarquização (Hirata & Kergoat, 2007; Kergoat, 2009), foi possível analisar as vivências das mulheres em contextos contranormativos a partir das ideias de segregação, tanto horizontal quanto vertical. A segregação horizontal foi demonstrada em

estudos que apontam a maior presença feminina em carreiras voltadas ao cuidado, como na educação (Gontijo & Melo, 2017) e a maior presença masculina em carreiras voltadas às ciências exatas (Lombardi, 2017; Moraes & Cruz, 2018). Os resultados apontaram que as mulheres são, historicamente, associadas às áreas que demandam uma maior sensibilidade, paciência, cuidado ou uma gerência privada e doméstica, enquanto os homens são designados aos espaços que demandem racionalidade, altivez, liderança, força física e maior intelecto (Araújo & Vasconcellos, 2018; Furlin, 2016; Ibarra, Ramos & Oliveira, 2021; Monteiro & Altmann, 2021; Sá, Lemos & Oliveira, 2022).

A segregação vertical, fenômeno que ilustra a dificuldade de ascensão aos cargos de maior status social e valor econômico (Ibarra, Ramos & Oliveira, 2021) também foi demonstrado nas referências elencadas na sistematização. Os estudos evidenciam que, apesar do aumento da inserção de mulheres em ambientes e trabalhos considerados masculinos (B. Lima, 2013; Belo & Camino, 2012), as dificuldades para conquistar posições de maior destaque, como a aquisição de bolsa de produtividade (Cunha, Dimenstein & Dantas, 2021a; Cunha, Dimenstein & Dantas, 2021b; Barros & Silva, 2019) e o alcance de cargos de liderança ou de gestão empresarial (Galvane, Salvaro & Moraes, 2015; Hryniewicz & Vianna, 2018; Miltersteiner et al., 2020; Zauli, Torres & Galinkin, 2012) ainda persistem e estão condicionadas ao gênero.

Outro problema exposto pelos artigos foi a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Nos mais variados contextos, a disparidade salarial permeia as relações de trabalho, fato que é potencializado em ambientes não-normativos, a exemplo das áreas de tecnologia, de esporte e empresariais (Carlotto & Wendt, 2016; Ferreira, Salles & Mourão, 2015; Galvane, Salvaro & Moraes, 2015; M. Lima 2013; Proni & Proni, 2018). Apesar da maior escolarização feminina, isso não se reflete na igualdade de remuneração (Carlotto & Wendt; M, Lima, 2013) e, sendo assim, muitas vezes, o salário não se torna um grande fator motivacional para a mulher, nesses contextos (Ferreira, Salles & Mourão, 2015). Além disso, em corporações, a remuneração está vinculada à progressão na carreira e à estrutura hierárquica de cargos. Contudo, a dificuldade de ascensão aos postos de maior importância frequentemente mantém as mulheres em posições que oferecem remuneração inferior à dos homens, camuflando a desigualdade de gênero no sistema (Galvane, Salvaro & Moraes, 2015; Proni & Proni, 2018).

No tocante ao conflito família-trabalho, os estudos demonstram a incompatibilidade entre as exigências e as condições impostas por cada uma dessas esferas, sendo descrito a dificuldade em conciliar a vida familiar e profissional, aumentando a ansiedade e o sentimento

de ineficácia (Cunha, Dimenstein & Dantas, 2021a; Cunha, Dimenstein & Dantas, 2021b; Rodrigues & Moraes, 2021; Carlotto & Wendt, 2016; Santos, 2016; Prado & Fleith, 2012). São mencionados, ainda, os impactos da dupla jornada de trabalho na vida de mulheres, o que gera sobrecarga e desgaste físico e emocional, corroborando a ideia de que o trabalho feminino possui um significado que vai além das atividades profissionais e remuneradas (Censon, Reis, Medaglia & Nakatani, 2022; Araujo & Vasconcellos, 2018; Graf & Coutinho, 2012; Maneschy, Siqueira & Álvares, 2012).

Os artigos destacam a presença do fenômeno do “teto de vidro”, evidenciando que, apesar da participação das mulheres em profissões não normativas, as posições hierárquicas mais altas permanecem sendo ocupadas por homens (Monteiro & Altmann, 2021; Barros & Silva, 2019; Macedo, Boava, Cappelle & Oliveira, 2012; Zauli, Torres & Galinkin, 2012), o que influencia a configuração dos espaços sociais e reforça a lógica binária de gênero dentro do espaço de trabalho (Silva & Ribeiro, 2014). Em consonância, a normatividade reforça estereótipos, exercendo influência sobre comportamentos e modelando a performatividade das mulheres, o que impacta diretamente na maneira como são percebidas no ambiente profissional (Ungheri, Pacheco, Falcão & Rocham, 2022; M. Lima, 2013; Oliveira-Silva & Parreira, 2022). Mesmo com o aumento da presença das mulheres nesses cenários, ainda são relatadas situações em que elas precisam renunciar aos comportamentos estereotipados tradicionalmente como "femininos" para serem respeitadas, além de enfrentarem a constante necessidade de comprovar sua competência perante os colegas de trabalho (Bezerra, Minayo & Constantino, 2013; Sá, Lemos & Oliveira, 2022; Hryniewicz & Vianna, 2018; Ferreira, Salles & Mourão, 2015).

Os resultados desta pesquisa abrem caminho para uma discussão relevante sobre as perspectivas futuras. Sugere-se que essas perspectivas se concentrem na criação de espaços e políticas públicas voltadas para o fortalecimento do trabalho feminino, com ênfase na promoção da equidade de gênero (Goes & Cordeiro, 2018; Moraes & Cruz, 2018). É essencial a implementação de ações afirmativas que assegurem meios para alcançar uma igualdade efetiva (Proni & Proni, 2018; Boffi & Oliveira-Silva, 2022). Isso reforça a compreensão de que não existem vocações inerentemente associadas a gêneros, mas sim espaços de trabalho historicamente definidos como característicos de um determinado gênero (Sá, Lemos & Oliveira, 2022).

Considerações finais

Os dados apresentados no presente estudo evidenciam que os objetivos delineados foram alcançados. Sob essa ótica, pode-se inferir que a análise, comparação e compreensão dos principais desafios que as mulheres enfrentam em contextos contranormativos foram efetivamente realizadas, ao mesmo tempo em que se traçaram diretrizes para perspectivas futuras. Adicionalmente, é importante salientar o significativo valor acrescentado pelo número de artigos encontrados neste estudo ($n= 49$), que ofereceu um amplo e diversificado cenário para potenciais discussões.

Para além dos dados numéricos de fontes recuperadas, o quantitativo de autoras deve ser ressaltado. 71% dos artigos foram produzidos apenas por autoras mulheres, enquanto 26% foram elaborados por autoras e autores, em conjunto. Isso sinaliza uma apropriação acadêmica positiva de mulheres sobre temas que atravessam suas vivências e que foram, por muito tempo, negligenciados.

Como limitação do estudo, pode-se apontar a ausência de termos referentes a não normatividade (contranormativo/contranormatividade) como descritor na busca nas bases de dados. Essa ausência se deve ao fato de que, quando incluídos, não foram encontrados artigos ($n= 0$), o que dificultou o delineamento do problema de pesquisa envolvendo a contranormatividade das profissões. Além disso, a inclusão de apenas referências na língua portuguesa pode ser apontada como uma outra limitação; todavia, essa abordagem possibilitou uma análise abrangente do cenário nacional, permitindo mapear e revisar a produção científica brasileira sobre o tema.

Futuras pesquisas poderiam explorar o tema em diferentes países e contextos culturais, o que permitiria uma análise comparativa com a realidade nacional. Esses estudos poderiam contribuir para uma compreensão mais ampla e enriquecedora do tema, destacando aspectos que são universais e aqueles que refletem especificidades locais. Essa abordagem comparativa também pode oferecer insights para a formulação de políticas mais inclusivas e adaptadas às diversidades culturais.

De modo geral, a partir dos resultados trazidos pela literatura, observa-se uma tendência de crescimento de mulheres em cargos não normativos, como também o aumento de produção científica sobre esse cenário. Como possibilidade futura de outros estudos sobre a temática, produzir literatura sobre mulheres na polícia ou mulheres motoristas de aplicativo é pertinente, uma vez que se apresenta em menor proporção, em relação às outras áreas masculinizadas. No entanto, a discussão sobre a desigualdade de gênero no contexto organizacional se apresenta

de modo significativo, bem como sua vinculação com estereótipos binários e produção de existências.

Referências

- Aguinis, H., Ji, YH e Joo, H. (2018). Diferença de produtividade de gênero entre os melhores desempenhos em STEM e outros campos científicos. *Journal of Applied Psychology*, 103 (12), 1283–1306. <https://doi.org/10.1037/apl0000331>
- Almeida, D. A. de, Almeida, S. P. N. de C. e, & Amorim, M. M. T. (2022). Gênero, Discurso e Docência em Matemática no Ensino Superior: Um olhar para o Norte de Minas Gerais. *Bolema: Boletim de Educação Matemática*, 36(73), 923–943. <https://doi.org/10.1590/1980-4415v36n73a14>
- Antunes, R. (2005). O Caracol e sua Concha: Ensaio Sobre a Nova Morfologia do Trabalho. In *Amazon* (1ª edição). Boitempo Editorial.
- Araujo, F. S., & Vasconcellos, B. M. de. (2018). Vivenciando o ser mulher em uma mina de carvão. *Revista Estudos Feministas*, 26(1). <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n144967>
- Bandeira, P. B., Amorim, M. V., & Oliveira, M. Z. de. (2020). Empreendedorismo Feminino: estudo comparativo entre homens e mulheres sobre motivações para empreender. *Revista Psicologia: Organizações E Trabalho*, 20(3). <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19694>
- Barros, S. C. da V., & Silva, L. M. C. e. (2019). Desenvolvimento na carreira de bolsistas produtividade: uma análise de gênero. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 68–83. <https://doi.org/10.36482/1809-5267.ARBP2019v71i2p.68-83>
- Barros, S., & Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 30(0). <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090>
- Barros, S., & Mourão, L. (2020). Trajetória profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero. *Psicologia Em Estudo*, 25. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.46325>
- Belo, R. P., & Camino, L. (2012). Trabalho e gênero: elaborações discursivas sobre os papéis profissionais. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 15(2), 271–286.
- Bezerra, C. de M., Minayo, M. C. de S., & Constantino, P. (2013). Estresse ocupacional em mulheres policiais. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(3), 657–666. <https://doi.org/10.1590/s1413-81232013000300011>
- Boffi, L. C., & Oliveira-Silva, L. C. (2021). Enfrentando as estatísticas: estratégias para permanência de mulheres em STEM. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 14(SPE), 1–27. <https://doi.org/10.36298/gerais202114e16922>

- Bonelli, M. da G., & Oliveira, F. L. de. (2020). Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. *Novos Estudos CEBRAP*, 39(1), 143–163. <https://doi.org/10.25091/S01013300202000010006>
- Borba, J. M. P. (2004). Trabalho, qualificação e informação: revisão de literatura. *Revista Infociência*, 1(4)
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Carlotto, M. S., & Wendt, G. W. (2016). Tecnoestresse e relação com a carreira, satisfação com a vida e interação trabalho-família: uma análise de gênero. *Contextos Clínicos*, 9(1). <https://doi.org/10.4013/ctc.2016.91.04>
- Censon, D., Reis, C. U. F. dos, Medaglia, J., & Shizue Massukado Nakatani, M. (2022). Trajetórias de mulheres na docência e na pesquisa em Turismo. *Revista Brasileira de Pesquisa Em Turismo*, 16, 2468. <https://doi.org/10.7784/rbtur.v16.2468>
- Ceribeli, H. B., Rocha, G. B. de S., & Pereira, M. R. (2017). Mulheres em cargos de chefia: desafios e percepções. *Diálogo*, 36(1). <http://dx.doi.org/10.18316/dialogo.v0i36.3738>
- Chies, P. V. (2010). Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Revista Estudos Feministas*, 18(2), 507–528. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200013>
- Colodetti, A. P. D. O. A., & Melo, M. C. D. O. L. (2021). As relações de gênero no contexto socioeconômico e cultural brasileiro: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(4), 872–886. <https://doi.org/10.1590/1679-39512020141>
- Coutinho, M. C., Borges, R. C., Graf, L. P., & da Silva, A. S. (2013). “Todo dia uma casa diferente”: trajetórias, sentidos e cotidianos laborais de diaristas. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1125-1138. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.Tdcd>
- Cunha, R., Dimenstein, M., & Dantas, C. (2021a). Desigualdades de gênero por área de conhecimento na ciência brasileira: panorama das bolsistas PQ/CNPq. *Saúde Em Debate*, 45(1), 83–97. <https://doi.org/10.1590/0103-11042021e107>
- Cunha, R., Dimenstein, M., & Dantas, C. (2021b). Trabalho e Cotidiano de Mulheres Bolsistas PQ/CNPq da Psicologia. *Revista Psicologia Organizações E Trabalho*, 21(4). <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.22604>
- Daniel, C. (2011). O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. *O Social Em Questao*, 14(25-26), 323–344.
- Ferreira, H. J., Salles, J. G. do C., & Mourão, L. (2015). Inserção e permanência de mulheres como treinadoras esportivas no brasil. *Revista Da Educação Física / UEM*, 26(1), 21–29. <https://doi.org/10.4025/reveducfis.v26i1.22755>

- Furlin, N. (2016). Cruzando fronteiras de gênero: a docência feminina em campos profissionais “masculinos.” *Cadernos Pagu*, 48. <https://doi.org/10.1590/18094449201600480016>
- Galvane, F. A. de S., Salvaro, G. I. J., & Moraes, A. Z. de. (2015). Mulheres em cargos profissionais de chefia: o paradoxo da igualdade. *Fractal: Revista de Psicologia*, 27, 301–309. <https://doi.org/10.1590/1984-0292/919>
- Goes, L., & Cordeiro, R. (2018). A mulher pescadora no cotidiano da pesca artesanal. *Psicologia Em Revista*, 24(3), 778–796. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2018v24n3p778-796>
- Gontijo, M. R., & Melo, M. C. de O. L. (2017). Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de belo horizonte. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 23(spe), 126–157. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.157.59314>
- Graf, L. P., & Coutinho, M. C. (2012). Entre aves, carnes e embalagens: divisão sexual e sentidos do trabalho em abatedouro avícola. *Revista Estudos Feministas*, 20(3), 761–783. <https://doi.org/10.1590/s0104-026x2012000300009>
- Hirata, H. (1998). Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, 4(7), 5-27.
- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, 26(1), 61–73. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100005>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595–609. <https://doi.org/10.1590/s0100-15742007000300005>
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(3), 331–344. <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>
- Ibarra, A. C. R., Ramos, N. B., & Oliveira, M. Z. de. (2021). Desafios das mulheres na carreira científica no Brasil: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 22(1), 17–28. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2021v22n102>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP. (2015). *Censo da Educação Superior 2014 – Notas Estatísticas*. Recuperado de http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2015/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2014.pdf
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In *Dicionário Crítico do Feminismo*. Fundação Editora da Unesp.
- Liberato, T. F., & Andrade, T. H. N. de. (2018). Relações de gênero e inovação: atuação de mulheres nos NITs paulistas. *Revista Estudos Feministas*, 26(2). <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n241763>

- Lima, B. S. (2013). O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. *Revista Estudos Feministas*, 21(3), 883–903. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300007>
- Lima, F. I. A. de, 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. *Doxa: Revista Brasileira de Psicologia E Educação*, 19(1), 33–50. <https://doi.org/10.30715/rbpe.v19.n1.2017.10818>
- Lima, J. P. (2003). *Pescadoras e donas de casa: a invisibilidade do trabalho das mulheres numa comunidade pesqueira—o caso da Baía do Sol* (Doctoral dissertation, Dissertação de mestrado - Programa mestrado em Sociologia. Belém: UFP).
- Lima, M. P. (2013). As mulheres na Ciência da Computação. *Revista Estudos Feministas*, 21(3), 793–816. <https://doi.org/10.1590/s0104-026x2013000300003>
- Loch, R. M. B., Torres, K. B. V., & Costa, C. R. (2021). Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia. *Revista Estudos Feministas*, 29(1), e61470. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n161470>
- Lombardi, M. R. (2017). Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), 122–146. <https://doi.org/10.1590/198053143619>
- Macedo, F. M. F., Boava, D. L. T., Cappelle, M. C. A., & Oliveira, M. de L. S. (2012). Relações de gênero e subjetividade na mineração: um estudo a partir da fenomenologia social. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 217–236. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000200004>
- Maia, M. M. (2016). Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. *Cadernos Pagu*, 46, 223–244. <https://doi.org/10.1590/18094449201600460223>
- Maiato, A. M., & Carvalho, F. A. H. de. (2020). Os estereótipos de gênero relacionados à dimensão profissional nas representações dos/as estudantes adolescentes. *Revista Thema*, 17(2), 509–523. <https://doi.org/10.15536/thema.v17.2020.509-523.1192>
- Maneschy, M. C. (1995). A mulher está se afastando da pesca? continuidade e mudança no papel da mulher na manutenção doméstica entre famílias de pescadores no litoral do Pará. *Repositorio.museu-Goeldi.br*, 11(2).
- Maneschy, M. C., Siqueira, D., & Álvares, M. L. M. (2012). Pescadoras: subordinação de gênero e empoderamento. *Revista Estudos Feministas*, 20(3), 713–737. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2012000300007>
- Martins, M. L. S., & Alvim, R. G. (2016). Perspectivas do trabalho feminino na pesca artesanal: particularidades da comunidade Ilha do Beto, Sergipe, Brasil. *Boletim Do Museu Paraense Emílio Goeldi. Ciências Humanas*, 11(2), 379–390. <https://doi.org/10.1590/1981.81222016000200003>

- Milstersteiner, R. K., Oliveira, F. B. D., Hryniewicz, L. G. C., Sant'anna, A. D. S., & Moura, L. C. (2020). Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 406–423. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190176>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2010). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *International Journal of Surgery*, 8(5), 336–341. <https://doi.org/10.1016/j.ijvsu.2010.02.007>
- Monteiro, M. K., & Altmann, H. (2021). Ascensão na carreira docente e diferenças de gênero. *Educar Em Revista*, 37. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.70432>
- Moraes, A. Z. D., & Cruz, T. M. (2018). Estudantes de engenharia: entre o empoderamento e o binarismo de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 48(168), 572–598. <https://doi.org/10.1590/198053145159>
- Moschkovich, M., & Almeida, A. M. F. (2015). Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. *Dados*, 58(3), 749–789. <https://doi.org/10.1590/00115258201558>
- Narimatsu, G. D. M., & Duque, T. (2020). “Óh, ela é formada em Física”: um estudo sobre educação e gênero na região de Corumbá / MS. *Perspectivas Em Diálogo: Revista de Educação E Sociedade*, 7(14), 55–80.
- Nepomuceno, R. F., & Witter, G. P. (2010). Influência da família na decisão profissional: opinião de adolescentes. *Psicologia Escolar E Educacional*, 14(1), 15–22. <https://doi.org/10.1590/s1413-85572010000100002>
- Olinto, G. (2011). A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. *Inclusão Social*, 5(1).
- Oliveira, OD, & Ariza, M. (1997). Divisão sexual do trabalho e exclusão social. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 3 (5), 183-202.
- Oliveira-Silva, L. C., & Parreira, V. A. D. (2022). Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. *Revista Estudos Feministas*, 30(1). <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n174161>
- Palheta, M. K. da S., Cañete, V. R., & Cardoso, D. M. (2016). Mulher e mercado: participação e conhecimentos femininos na inserção de novas espécies de pescado no mercado e na dieta alimentar dos pescadores da RESEX Mãe Grande em Curuçá (PA). *Boletim Do Museu Paraense Emílio Goeldi. Ciências Humanas*, 11(3), 601–619. <https://doi.org/10.1590/1981.81222016000300004>
- Papalia, D. E. & Feldman, R. D. (2013). *Desenvolvimento Humano* (12ª edição). Artmed.
- Prado, R. M., & Fleith, D. de S. (2012). Pesquisadoras brasileiras: conciliando talento, ciência e família. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 64(2), 19–34.

- Proni, T. T. da R. W., & Proni, M. W. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 26(1). <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>
- Ribeiro, V. C. M., & Ferreira, M. D. L. A. (2016). Desigualdade de gênero na universidade: ênfase no sexo feminino. *Revista Desenvolvimento Social*, 18(1), 53-64.
- Rodrigues, J. S., & Moraes, N. A. de. (2021). Interação família-trabalho: um estudo sobre maternidade na pós-graduação. *Revista Da SPAGESP*, 22(2), 147-167.
- Sá, J. G. S. de, Lemos, A. H. da C., & Oliveira, L. B. de. (2022). Para além dos estereótipos: os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(4), 500-513. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210109>
- Salvagni, J. (2020). As caminhoneiras: uma carona nas discussões de gênero, trabalho e identidade. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(3), 572-582. <https://doi.org/10.1590/1679-395176660>
- Santana-Santos, E. K., & Cerqueira-Santos, E. (2020). Estereótipos de gênero na escolha profissional e de carreira no contexto brasileiro. *Processos Psicossociais de Exclusão Social*. São Paulo: Blucher.
- Santos, E. K. S., & Cerqueira-Santos, E. (2022). A influência dos estereótipos de gênero no julgamento de profissões. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(1), 65-77. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n206>
- Santos, V. M. dos. (2016). Uma “perspectiva parcial” sobre ser mulher, cientista e nordestina no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 24(3), 801-824. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2016v24n3p801>
- Sato, L. (2011). Psicologia e trabalho: focalizando as “profissões ignoradas.” *Psicologia Social E Seus Movimentos: 30 Anos de ABRAPSO*.
- Schneider, D., Signorelli, M. C., & Pereira, P. P. G. (2017). Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência(s) e saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(9), 3003-3011. <https://doi.org/10.1590/1413-81232017229.07892016>
- Silva, F. F., & Ribeiro, P. R. C. (2011). A participação das mulheres na ciência: problematizações sobre as diferenças de gênero. *Revista Labrys Estudos Feministas*, 10, 1-25.
- Silva, F. F. da, & Ribeiro, P. R. C. (2014). Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher.” *Ciência & Educação (Bauru)*, 20(2), 449-466. <https://doi.org/10.1590/1516-73132014000200012>
- Silva, T. Q. D. F. (2006). Relações de gênero no mercado de trabalho: em especial o papel da mulher em ocupações predominantemente masculinas. *Monografia (conclusão de graduação em Ciências Sociais)*. IFCH/UERJ.

Silva, V. P., Lima, M. E. O., & Silva, P. da. (2019). A norma de responsabilidade social e a discriminação da mulher negra no setor industrial. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 22(1), 29–47. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i1p15-28>

Soares, D. H. P. (2016). O que é escolha profissional. São Paulo: Brasiliense.

Ungheri, B. O., Pacheco, L. C., Falcão, D., & Rocha, M. T. S. (2022). Educação física, gênero e mercado de trabalho: percepções de mulheres sobre a futura área de atuação profissional. *Trabalho, Educação E Saúde*, 20. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs00138>

Zauli, A., Torres, C. V., & Galinkin, A. L. (2012). Camara dos Deputados: democracia e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens? *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 15(1), 49–64.