

# **PRODUTIVIDADE ACADÊMICA *STRICTO SENSU* NO NORDESTE DO BRASIL SOB O RECORTE DE GÊNERO**

*STRICTO SENSU ACADEMIC PRODUCTIVITY IN NORTHEASTERN BRAZIL UNDER GENDER CUTTING*

*PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA STRICTO SENSU EN EL NORESTE DE BRASIL BAJO RECORTE DE GÉNERO*

## **SUZETE GONÇALVES CAÇULA**

Graduação em Enfermagem pela Universidade Regional do Cariri (URCA). Enfermeira pela Universidade Regional do Cariri (URCA) – Crato – CE.

[suzete.cacula@urca.br](mailto:suzete.cacula@urca.br)

## **JOÃO CRUZ NETO**

Mestrando em Enfermagem pela Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB). Enfermeiro na Universidade Regional do Cariri (URCA) – Crato – CE.

[enfjncruz@gmail.com](mailto:enfjncruz@gmail.com)

## **MAURO MCCARTHY DE OLIVEIRA SILVA**

Mestre em Enfermagem pela Universidade Regional do Cariri (URCA) – Crato – CE.

[mauro\\_mccarthy@hotmail.com](mailto:mauro_mccarthy@hotmail.com)

## **BEATRIZ DE CASTRO MAGALHÃES**

Mestre em Enfermagem pela Universidade Regional do Cariri (URCA) – Crato – CE.

[beatriz.castromagalhaes@urca.br](mailto:beatriz.castromagalhaes@urca.br)

## **GRAYCE ALENCAR ALBUQUERQUE**

Doutora em Ciências da Saúde pela Faculdade de Medicina do ABC. Professora da Universidade Regional do Cariri (URCA) – Crato – CE.

[grayce.alencar@urca.br](mailto:grayce.alencar@urca.br)

Recebido em: 30/04/2022

Aceito em: 30/11/2022

Publicado em: 13/09/2023

### **Resumo**

Objetivou-se verificar a produtividade de docentes inseridos/as em programas de pós-graduação stricto sensu, da região Nordeste do Brasil, sob o recorte de gênero. Trata-se de uma pesquisa descritiva, exploratória, de abordagem quantitativa, com coleta de dados realizada nos meses de março a outubro de 2020, via acesso à Plataforma Lattes de 31 docentes do sexo feminino que gozaram licença maternidade, 264 docentes do sexo feminino sem licença maternidade e 339 docentes do sexo

masculino, inseridos/as em programas *stricto sensu* no quadriênio 2017 a 2020. Pode-se observar que as docentes mulheres sem licença maternidade e aquelas com licença maternidade possuem uma média de produtividade acadêmica maior que docentes do sexo masculino, com 63,95, 58,64 e 51,90 respectivamente. Todavia, mesmo com menor produção, verifica-se que docentes homens lideram em quase todas as áreas do conhecimento, com destaque para Engenharias (84,61%). Quando se comparam as docentes que usufruíram de licença maternidade com as que não usufruíram, observa-se redução significativa da produtividade daquelas que gozaram deste direito. Conclui-se que ainda há desigualdade de gênero no ambiente acadêmico/científico e que a maternidade traz consigo impactos na carreira da mulher docente, propiciando declínio de produtividade após o nascimento da criança.

**Palavras-chave:** Licença parental. Indicadores de produção científica. Iniquidade de gênero.

### Abstract

The objective was to verify the productivity of professors inserted in *stricto sensu* postgraduate programs, in the Northeast Region of Brazil, under the gender approach. This is a descriptive, exploratory research, with a quantitative approach, with data collection carried out from March to October 2020, via access to the Lattes Platform of 31 female professors who took maternity leave, 264 female professors without maternity leave and 339 male professors, inserted in *stricto sensu* programs from 2017 to 2020. It could be observed that female professors without maternity leave and those with maternity leave have a higher average academic productivity than male professors, with 63,95, 58,64 and 51,90 respectively. However, even with less production, it appears that male professors lead in almost all areas of knowledge, especially Engineering (84.61%). When comparing the teachers who took maternity leave with those who did not, there is a significant reduction in the productivity of those who enjoyed this right. It is concluded that there is still gender inequality in the academic/scientific environment and that motherhood brings with it impacts on the career of teaching women, leading to a decline in productivity after the birth of the child.

**Keywords:** Parental leave. Science, technology and innovation indicators. Gender inequality.

### Resumen

El objetivo fue verificar la productividad de profesores insertos en programas de posgrado *stricto sensu*, en la región Nordeste de Brasil, bajo el enfoque de género. Se trata de una investigación descriptiva, exploratoria, con enfoque cuantitativo, con recolección de datos realizada de marzo a octubre de 2020, vía acceso a la Plataforma Lattes de 31 profesoras que gozaron de licencia maternal, 264 profesoras sin licencia maternal y 339 profesores varones, insertados en programas *stricto sensu* de 2017 a 2020. Se pudo observar que las profesoras sin licencia por maternidad y las que tienen licencia por maternidad tienen una productividad académica promedio superior a los profesores, con 63,95, 58,64 y 51,90 respectivamente. Sin embargo, aún con menor producción, parece que los profesores varones lideran en casi todas las áreas del conocimiento, especialmente en Ingeniería (84,61%). Al comparar las docentes que gozaron de la licencia por maternidad con las que no, se observa una reducción significativa en la productividad de las que gozaron de este derecho. Se concluye que aún existe desigualdad de género en el ámbito académico/científico y que la maternidad trae consigo impactos en la carrera de las mujeres docentes, lo que lleva a una disminución de la productividad después del nacimiento del hijo.

**Palabras clave:** Permiso parental. Indicadores de ciencia, tecnología e innovación. Inequidad de género.

## 1 Introdução

---

A ideia de empoderamento feminino surgiu nos anos 70 por meio dos movimentos sociais de direitos civis nos Estados Unidos (EUA), representando um desafio às relações

patriarcais. O empoderamento feminino, almejado pelo movimento feminista, busca mudança nos privilégios impostos pelas relações de gênero pela subordinação cultural do sexo feminino ao masculino, garantindo às mulheres autonomia de seus corpos/sexualidade e do seu direito de ir e vir sem precisar de autorização (COSTA, 2004).

Nesse sentido, o feminismo pode ser caracterizado tanto como uma teoria crítica, que permanece em constante construção sobre as desigualdades de gênero existentes na sociedade contemporânea, como um movimento político que luta por direitos e pela equidade de gênero (CAMPOS, 2017). Esse movimento possibilitou às mulheres participação política e social, bem como, transformações na sociedade que possui extensas raízes sexistas (CAMPOS, 2017).

O movimento feminista ganhou intensidade através da causa sufragista, em que as mulheres lutavam pelo direito ao voto feminino. Após conquista do voto, o movimento feminista passa a ser definido como um movimento social e político, que continua lutando pela garantia dos direitos e igualdade de gênero. Após muita luta por condições de igualdade, as mulheres alcançaram inúmeras conquistas, dentre elas, o direito de atuar no mercado de trabalho de forma consistente (SILVA; DO CARMO; RAMOS, 2021).

Entretanto, é evidente que o aumento da participação feminina não corresponde a uma redução da discriminação e inferiorização das mulheres nestes espaços, havendo desigualdades profissionais e muitas vezes, oferta de salários menores, mesmo estas possuindo características iguais aos dos homens, como o grau de escolaridade (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005). Pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revela que as mulheres ganham em média 20,5% a menos que os homens (BRASIL, 2018). Na educação, por exemplo, segundo o mesmo estudo, o salário feminino é 17,4% menor.

Essa realidade demonstra que os papéis sociais, apesar dos avanços, ainda são reproduzidos historicamente, onde a superioridade masculina é mantida em vários espaços, como o mercado de trabalho. Mesmo que as evidências apontem para uma maior participação das mulheres em diferentes tipos e ambientes de trabalho, no imaginário social ainda existe a associação imediata das mulheres a uma força de trabalho secundária (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010), reafirmando-se antigos estereótipos relacionados às atribuições das mulheres e dos homens no mundo do trabalho.

Em relação às atividades trabalhistas no setor educacional e exercício da docência, a tendência é designar aos homens níveis de ensino elevados, como o superior, e às mulheres, os

níveis básicos, como o ensino infantil e fundamental (ATAIDE; NUNES, 2016), geralmente associados às crianças e ao ato de cuidar. A inserção das mulheres em funções trabalhistas voltadas ao cuidado é resultado de aspectos culturais, e frente à educação, reforça a vocação da mulher para estar à frente da educação básica, cuidando de crianças, e não do magistério do ensino superior, voltado para adultos. Essa realidade ocorre em decorrência da crença de que a capacidade da mulher estaria ligada, segundo a sociedade patriarcal, à educação e cuidado com crianças, sendo esse cargo uma continuidade do seu trabalho no lar (LAUXEN; FRANCO, 2017).

Mesmo assim, o atual cenário de mudanças sociais e econômicas tem favorecido um conjunto de alterações nas relações de trabalho e na inserção feminina na educação superior, seja como estudantes ou docentes. Em relação à docência, as mulheres conquistaram novos espaços laborais em carreiras predominantemente masculinas, expandindo-se como docentes no magistério superior e na ciência, ambiente antes frequentado somente por homens (BACKES; THOMAZ; SILVA, 2016; LANDERDAHL *et al.*, 2013).

Em 2005, a representatividade feminina como estudantes em cursos de educação superior era de apenas 55,9% (BRASIL, 2007). Todavia, a cada ano que passa, essa porcentagem continua a crescer, sendo as mulheres a maioria nas universidades do país, tanto em instituições públicas, como em privadas (BRASIL, 2007). De acordo com o último levantamento do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) feito no ano de 2018, essa representação era de 71,3% (BRASIL, 2019a).

Embora com maior inserção nestes espaços acadêmicos, a realidade se modifica quando estas mulheres se inserem nestes ambientes no papel de docentes. Ao contrário da hegemonia feminina em praticamente todos os números relativos ao acesso ao ensino superior e à sua conclusão, o número de docentes do sexo masculino se encontra em média 10 pontos percentuais acima do feminino (BARRETO, 2014). Pesquisa realizada pelo Grupo Estratégico de Análise da Educação Superior no Brasil revelou que em 2012, esta composição ficou em 54,72% de homens e 45,28% de mulheres, e se manteve inalterado no período avaliado (2006-2012) (BARRETO, 2014).

De acordo com o mesmo estudo, ao se analisar a rede de ensino onde o/a docente está inserido/a, pública ou privada, se observa prevalência masculina nas instituições públicas, o que implica em questionamentos frente à dificuldade de acesso das mulheres a este espaço, levando-se em consideração que o processo seletivo nessas instituições é realizado por meio de

concurso público, na qual se pressupõe igualdade de oportunidades entre os sexos. Essa é uma realidade observada em algumas regiões do Brasil, como a região Nordeste, em que na rede pública de ensino, no cenário de 2012, os homens mantinham-se como maioria com 54% (BARRETO, 2014).

Tal cenário reforça que mesmo diante avanços e mudanças ocorridas na sociedade, pode-se observar que as mulheres ainda enfrentam dificuldades para atuar como docentes/pesquisadoras na educação superior, principalmente em decorrência do preconceito, destacando-se ainda, que mulheres docentes negras encontram maiores obstáculos, pois precisam vencer a discriminação em razão do sexo e da cor (LAUXEN; FRANCO, 2017).

Outra condição que dificulta a inserção e permanência de mulheres no seio universitário, como docente e cientista, é a divisão sexual do trabalho, que ainda insiste em delegar às mulheres os afazeres domésticos e cuidados com a prole. A ausência ou pouca presença de mecanismos conciliadores das tarefas domésticas e sua existência junto ao trabalho remunerado leva a uma sobrecarga laboral que é tida como injusta para as mulheres, uma vez que por conta própria, elas precisam mediar o trabalho pago com o não pago (SOUZA; GUEDES, 2016).

Assim, a entrada das mulheres na docência não tem feito com que sua responsabilidade doméstica e com seus filhos diminua. Deste modo, a mulher possui uma dupla jornada de atividades, no trabalho e em casa, deparando-se com uma jornada excessiva, na qual precisa gerenciar a vida acadêmica e as responsabilidades familiares, surgindo a necessidade de conciliar o papel de dona de casa, esposa, mãe, docente e cientista (SILVA, 2013).

As exigências acadêmicas podem levar ao esgotamento físico e mental na presença dessas circunstâncias sociais, especialmente se as docentes estão inseridas em programas de pós-graduação *stricto sensu*. Para se manter na profissão docente e científica dentro de programas de mestrado e doutorado são necessários alguns requisitos básicos, sendo exigido, entre outros, que seja desenvolvido um quantitativo de atividades, publicações científicas e projetos de pesquisa para construir uma carreira acadêmica estável e bem sucedida, necessitando-se de uma produção expressiva para que se possa concorrer com igualdade a bolsas, recursos, projetos, bem como, garantir a permanência nestes programas (SILVA, 2013).

O monitoramento das atividades docentes e da ciência é realizada pela Plataforma Lattes no Brasil, tida como um relevante sistema de informação curricular que permite o registro da produção científica e tecnológica de cada pesquisador, sendo utilizada

principalmente para avaliações isoladas de grupos ou instituições (BRITO; QUONIAM; MANA-CHALCO, 2016). Frente a este, Crispin (2015) aponta que, após consulta ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq/*Lattes*), a representatividade de docentes doutores do sexo feminino é menor que a do sexo masculino. Afirma em seu estudo que umas das explicações para a descontinuidade na produtividade científica das mulheres são as responsabilidades com a educação e cuidado com os filhos e a dedicação aos afazeres domésticos, atividades estas que consomem muito tempo da mulher.

De acordo com a sociedade machista, dentre as obrigações exclusivas femininas, destaca-se a maternidade, pois ela traz consigo diversas mudanças no campo familiar, social e profissional da mulher, que podem acontecer desde o início da gestação e trazer repercussões no seu dia a dia. Dessa forma, é necessário, no caso das docentes mulheres inseridas em programas de pós-graduação *stricto sensu*, conciliar a gestação, cuidado com a prole e desenvolvimento de suas pesquisas (IVO; FERREIRA, 2019), uma vez que, culturalmente, elas são as responsáveis pelo cuidado com o lar. Ao homem docente e cientista, é destinado o exclusivo cuidado com a carreira, mantendo-se o seu nível de produtividade elevado, mesmo após o nascimento de seus filhos (JABLONSKI, 2010).

De acordo com pesquisa realizada por Andrade (2018), a maternidade teve impacto negativo na carreira acadêmica de 81% das mulheres entrevistadas. Isso se deve ao fato de que enquanto as mulheres pesquisadoras sem filhos mantêm uma taxa de produção científica regular, as que são mães costumam ter essa produtividade reduzida de forma significativa, mantendo essa redução durante os quatro primeiros anos de vida da criança. Diante desta situação, faz-se importante monitorar a interferência de tais fatores, como a maternidade, nas atividades destas docentes.

Frente à essa necessidade, o CNPq incluiu o campo de Licença-maternidade no Currículo Lattes na Plataforma Lattes, que entrou em funcionamento no dia 15 de abril de 2021. Essa nova atualização já é uma grande conquista para as mulheres docentes e pesquisadoras, mas seus avanços só poderão ser vistos a longo prazo, tendo em vista que se trata de algo muito recente (BRASIL, 2021), devendo este espaço ser alimentado por todas as mulheres inseridas no universo de ensino superior, sejam docentes ou discentes.

Diante desse cenário de desvantagem para as mulheres frente à produtividade acadêmica em programas de pós-graduação *stricto sensu*, sob a perspectiva das desigualdades de gênero, o estudo questiona se existem diferenças na produtividade de docentes inseridos/as

em programas de pós-graduação *stricto sensu*, sob o recorte de gênero? Ainda, destaca-se a importância de se verificar esse cenário na região Nordeste do país, uma vez que nesta região os estereótipos de gênero são mais evidentes, reforçando as relações de poder entre os sexos, atribuindo ao homem hegemonia e à mulher uma identidade cultural submissa, centrada em ser a principal responsável pelos cuidados domiciliares e com a prole (BRILHANTE *et al.*, 2015). Ao se responder tal questionamento, espera-se contribuir no reconhecimento das desigualdades de gênero existentes na contemporaneidade para, assim, buscar avanços no que tange à igualdade de gênero no campo acadêmico e científico.

Dessa forma, o estudo teve como objetivo verificar a produtividade de docentes inseridos/as em programas de pós-graduação *stricto sensu*, da Região Nordeste do Brasil, sob o recorte de gênero.

## 2 Método

---

Trata-se de uma pesquisa descritiva e exploratória, de procedimento documental e abordagem quantitativa, realizada no período de março a outubro de 2020, via acesso à Plataforma Lattes para busca dos currículos de docentes inseridos em programas de pós-graduação *stricto sensu* da região Nordeste do Brasil. A referida plataforma se constitui em um sistema de currículos virtual criado pelo CNPq, tendo como principal objetivo integrar as bases de dados de Currículos, de Grupos de Pesquisa e de Instituições de Ensino Superior em um único sistema e tornou-se um padrão nacional de registro da vida pregressa e atual de estudantes e pesquisadores/as no Brasil, sendo utilizado pela maioria das instituições (BRASIL, 2020).

A amostra foi composta pelos Currículos Lattes (CL) dos/as docentes do sexo masculino e feminino, integrantes dos programas de pós-graduação *stricto sensu* da região Nordeste do Brasil, selecionados a partir da amostragem por conveniência, que é uma técnica de amostragem não probabilística e não aleatória, usada para criar amostras de acordo com a facilidade de acesso, tendo em conta a disponibilidade de pessoas para fazer parte da amostra em um determinado intervalo de tempo (FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO, 2001).

Como critério de inclusão foram considerados para participação na pesquisa, os CL dos/as docentes inseridos/as nos programas de pós-graduação *stricto sensu* no último quadriênio (2017-2020) e atualizados no ano de 2020. Foram excluídos da pesquisa os CL de docentes dos programas de pós-graduação *stricto sensu* que: 1) os CL de docentes estavam com

problemas de visualização durante o período de coleta de dados e 2) Os CL de docentes mulheres que entraram em Licença Maternidade (LM) anterior ao ano de 2017, visto ultrapassar o último quadriênio delimitado para a pesquisa.

Inicialmente para obtenção dos dados da pesquisa foi realizado um levantamento dos programas de mestrado e doutorado cadastrados e em funcionamento na região Nordeste do Brasil por meio do acesso à Plataforma Sucupira, que é uma ferramenta para coleta de informações, realização de análises e avaliação das Instituições de Ensino Superior com programas de pós-graduação *stricto sensu*.

Após realização deste levantamento, obteve-se por meio da Plataforma, acesso aos *e-mails* dos programas cadastrados, através do qual a pesquisadora realizou contato com as coordenações dos cursos, solicitando o quantitativo e nomes dos/as docentes cadastrados/as nos referidos programas no quadriênio 2017-2020, para posterior busca dos seus CL na Plataforma Lattes, havendo solicitação de informação frente às docentes mulheres que gozaram de licença maternidade no período. Fora estipulado um prazo inicial de dois meses para retorno das coordenações dos programas com as informações solicitadas a partir do envio da solicitação. Estipulou-se os meses de abril e maio para as respostas, no entanto, objetivando possibilitar maior participação dos programas, decidiu-se ampliar o prazo em decorrência do período da coleta quadrienal CAPES.

Diante acesso aos CL, a coleta de dados foi realizada a partir de um formulário próprio que permitiu colher informações extraídas dos CL dos/as docentes no quadriênio 2017-2020, como: i) área de formação, ii) ano de doutorado; iii) publicação de artigos, livros e capítulo de livros; iv) participação em bancas de doutorado, mestrado, especialização e graduação; v) orientações de doutorado, mestrado, especialização e graduação, concluídas e em andamento; vi) participação em eventos como congressista e como conferencista; vii) presença de bolsa de produtividade; viii) projetos de pesquisa concluídos e em andamento; e ix) projetos de extensão concluídos e em andamento. Estes dados foram obtidos de ambos os sexos dos/as docentes, sendo os mesmos codificados por numeração, siglas e pelo Estado em que os/as docentes exercem a profissão, sendo comparado o quantitativo da produtividade entre docentes homens, docentes mulheres sem LM e docentes mulheres com LM no quadriênio 2017-2020.

A análise e apresentação dos dados foi realizada por meio da estatística descritiva simples, que possui como objetivo sintetizar um conjunto de valores da mesma natureza, organizando-os e descrevendo-os por meio de gráficos e tabelas. Os dados foram tabulados no



*Microsoft Excel* e apresentados por meio de números relativos e absolutos em tabelas/gráficos e analisados conforme a literatura pertinente. A análise descritiva é um tipo de estatística que é utilizada para organizar, descrever e resumir os pontos mais importantes de um conjunto de características ou comparar as mesmas entre dois ou mais grupos (REIS, REIS; 2002).

A pesquisa não precisou ser submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), pois esta envolveu apenas dados de domínio público contidos na Plataforma Lattes e os participantes da pesquisa não foram identificados (BRASIL, 2012; BRASIL, 2016a).

### 3 Resultados e discussão

---

Durante a realização da pesquisa, identificou-se um total de 963 programas de pós-graduação *stricto sensu* cadastrados na região Nordeste do Brasil, para qual foram enviados *e-mails* solicitando-se participação na pesquisa. Após envio, observou-se muitos *e-mails* dos programas de pós graduação *stricto sensu* com contas desativadas cadastrados na Plataforma Sucupira. Ainda, quando diante acesso aos *e-mails* ativos, evidenciou-se número elevado de ausência de respostas das coordenações no prazo estipulado, havendo, em alguns casos, o envio de justificativas para não participação na pesquisa, entre estas, o período vigente para preenchimento de informações referentes à finalização do quadriênio atual e avaliação pela CAPES dos programas de mestrado e doutorado no Brasil.

Dessa forma, somente 44 coordenações responderam ao contato sobre o quantitativo de docentes cadastrados nos programas – 43 respostas contabilizadas até agosto e uma resposta obtida em outubro –, disponibilizando os nomes dos/as docentes inseridos/as nos programas de pós-graduação *stricto sensu*, de instituições públicas e privadas, o que totalizou 720 CL para análise. Desses, 31 eram de Docentes do Sexo Feminino com Licença Maternidade (DSFLM), 280 de Docentes do Sexo Feminino (DSF) e 409 de Docentes do Sexo Masculino (DFM). Entretanto, fizeram parte da amostra apenas 634 CL no total, uma vez que 86 CL estavam desatualizados e, portanto, não estavam de acordo com critérios de inclusão. Dessa forma, foram analisados 31 currículos de DSFLM, 264 de DSF e 339 de DSM. Dado esse cenário, em decorrência do quantitativo de programas de pós-graduação *stricto sensu* participantes do estudo e do número de CL analisados, a amostra não pode ser generalizada, posta que não é representativa, embora seus achados permitam a problematização e reflexão sobre a produtividade acadêmica e científica de docentes por gênero.

A Tabela 1 apresenta a distribuição dos/as docentes quanto ao estado brasileiro de ensino na região Nordeste, o ano de conclusão do doutorado e a modalidade de inserção dos/as docentes *stricto sensu* nos programas.

**Tabela 1** - Distribuição dos/as docentes quanto ao estado de ensino, tempo de conclusão de curso de doutorado e modalidade de inserção como docente em programas de pós-graduação *stricto sensu*, região Nordeste, Brasil, 2020.

Variáveis	DSFLM (31)		DSF (264)		DSM (339)		TOTAL <sup>1</sup> (634)		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Estados	AL	3	0,47%	16	2,52%	45	7,09%	64	10,09%
	BA	4	0,62%	54	8,51%	59	9,30%	117	18,45%
	CE	10	1,57%	42	6,62%	53	8,35%	105	16,56%
	PB	2	0,31%	32	5,04%	18	2,83%	52	8,20%
	PE	3	0,47%	36	5,67%	59	9,30%	98	15,45%
	PI	0	0,00%	29	4,57%	30	4,73%	59	9,30%
	RN	6	0,94%	33	5,20%	37	4,95%	76	11,98%
	SE	3	0,47%	22	3,47%	38	5,99%	63	9,93%
Ano de conclusão doutorado	1970-1979	0	0,00%	0	0,00%	2	0,31%	2	0,31%
	1980-1989	0	0,00%	4	0,63%	7	1,10%	11	1,73%
	1990-1999	0	0,00%	30	4,73%	41	6,46%	71	11,19%
	2000-2009	6	0,94%	103	16,24%	141	22,23%	250	39,43%
Modalidade inseridos	2010-2019	25	3,93%	127	20,03%	148	23,34%	300	47,31%
	Mestrado	24	3,77%	250	39,43%	293	46,21%	567	89,43%
	Doutorado	7	1,10%	14	2,20%	46	7,25%	67	10,56%

Fonte: Levantamento a partir de acesso à Plataforma Sucupira e Plataforma Lattes (2020).

Verifica-se que frente à amostra, obteve-se participação da maioria dos estados da região Nordeste do Brasil, exceto o Maranhão, que não respondeu ao contato realizado. Se destacaram com maior número de CL analisados, os/as docentes da Bahia (18,45%), Ceará (16,56%) e Pernambuco (15,45%).

Em relação ao ano de conclusão de doutorado dos/as docentes analisados, pode-se verificar que a maioria concluiu o doutoramento entre os anos de 2010-2019 (47,31%) e 2000-2009 (39,43%), enquanto a minoria (13,23%) concluiu entre os anos de 1970 e 1999.

Participaram da análise de currículos, docentes inseridos/as em programas de pós-graduação *stricto sensu* nível mestrado e doutorado. Em maior evidência, os programas de

<sup>1</sup> DSFLM = Docentes do Sexo Feminino com Licença Maternidade; DSF = Docentes do Sexo Feminino; DSM = Docentes do Sexo Masculino.

mestrado totalizaram 89,43% dos/as docentes, enquanto que os programas de doutorado apareceram com 10,56%.

A Tabela 2 apresenta a distribuição docente quanto às grandes áreas do conhecimento.

**Tabela 2** - Distribuição dos/as docentes quanto às grandes áreas do conhecimento dos/as docentes nos programas de pós-graduação *stricto sensu*, Nordeste, Brasil, 2020.

Área do Conhecimento	DSFLM (31)	DSF (264)	DSM (339)	TOTAL (634)
Ciências Exatas e da Terra	1,97%	30,26%	67,7%	19,68%
Ciências Biológicas	4,54%	38,63%	56,81%	5,69%
Engenharias	5,76%	9,61%	84,61%	6,73%
Ciências da Saúde	9,25%	40,74%	50,00%	13,98%
Ciências Agrárias	2,56%	35,89%	61,53%	5,05%
Ciências Sociais Aplicadas	2,02%	42,56%	55,40%	19,17%
Ciências Humanas	4,81%	51,87%	43,31%	24,22%
Linguística, Letras e Artes	0,00%	66,66%	33,33%	2,72%

Fonte: Levantamento a partir de acesso à Plataforma Sucupira e Plataforma Lattes (2020).

Participaram desta pesquisa CL de docentes das oito grandes áreas do conhecimento. Em destaque, com maior quantitativo de participação, tem-se as Ciências Humanas (24,22%), Ciências Exatas e da Terra (19,68%) e Ciências Sociais Aplicadas (19,17%). Em contrapartida, a área da Linguística, Letras e Artes foi a que obteve uma menor participação, com uma porcentagem de apenas 2,72%.

Pode-se observar que os DSM lideram em quase todas as áreas e possuem um maior destaque nas Engenharias, onde os mesmos ocupam 84,61%, sendo a participação feminina apenas de 15,39%. Os docentes homens que fizeram parte desse estudo só perderam a liderança para as docentes mulheres nas Ciências Humanas (43,31%) e Linguística, Letras e Artes (33,33%).

É fato que o percentual de DSM ainda é superior em áreas consideradas de maior prestígio e remuneração mais alta, incluindo as Engenharias, Ciências Exatas e da Terra e demais carreiras associadas a Tecnologia, Administração e Finanças (BARROS, MOURÃO; 2018).

Destaca-se que homens e mulheres costumam optar por cursos de ensino superior diferentes. Normalmente, a escolha é direcionada por meio de referências culturais, onde a mesma deve se enquadrar nos padrões da sociedade e em comportamentos apropriados de acordo com o gênero, estando as mulheres mais ligadas a carreiras humanistas e de cuidado (BARONE, 2011). Todavia, as profissões predominantemente femininas possuem menor retorno salarial e menos *status* (CHARLES, BRADLEY; 2002).

É consenso que mesmo sendo altamente qualificadas, as mulheres possuem menor acesso a empregos com maiores remunerações, enquanto os homens, com a mesma qualificação, são frequentemente mais contratados (GOBILLON, MEURS, ROUX; 2015). Além disso, elas são menos suscetíveis a serem promovidas para cargos melhores e na maioria das vezes, são submetidas a padrões de avaliação que favorecem o sexo masculino (RICE, BARTH; 2016).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mulheres ganham 28,7% a menos que os homens e isso acontece, principalmente, devido aos homens estarem em cargos melhores, de maior poder/*status* e mais bem remunerados, mesmo em um país como o Brasil, onde existe um maior quantitativo de mulheres com nível superior (22,8%) do que homens (18,4%) (BRASIL, 2019b).

A Tabela 3 apresenta a produtividade acadêmica e científica dos/as docentes, dividida em sete variáveis, a saber: artigos publicados, livros e capítulos de livros, orientações em andamento, orientações concluídas, participação em eventos e projetos de pesquisa e extensão.

**Tabela 3** - Produtividade acadêmica e científica docente em programas de pós-graduação *stricto sensu*, Nordeste, Brasil, 2020.

Variáveis		DSFLM (31)		DSF (264)		DSM (339)		TOTAL <sup>2</sup> (634)
		Nº	Média por Docente	Nº	Média por Docente	Nº	Média por Docente	Nº
Artigos publicados	-	388	12,51	2.891	10,95	4.089	12,06	7.368
Livros e Cap. livros	-	106	3,41	1.587	6,00	1.207	3,56	2.900
Participação em bancas	<i>Stricto sensu</i>	200	6,45	2.733	10,35	4.000	11,79	6.399
	<i>Lato sensu</i> e graduação	277	8,93	1.712	6,48	1.485	4,38	3.474
Orientações em andamento	<i>Stricto sensu</i>	94	3,03	1.064	4,03	1.420	4,18	2.578
	<i>Lato sensu</i> e graduação	20	0,64	202	0,76	179	0,52	401
Orientações concluídas	<i>Stricto sensu</i>	100	3,22	1.286	4,87	1.737	5,12	3.123
	<i>Lato sensu</i> e graduação	267	8,61	1.298	4,91	1.254	3,69	2.819
Participação em eventos	-	168	5,41	2.101	7,95	912	2,69	3.181
	Em andamento	111	3,58	1.123	4,25	836	2,46	2.070

<sup>2</sup> DSFLM = Docentes do Sexo Feminino com Licença Maternidade; DSF = Docentes do Sexo Feminino; DSM = Docentes do Sexo Masculino.

<b>Projetos de pesquisa e extensão</b>	Concluídos	87	2,80	888	3,36	478	1,41	1.453
<b>Total</b>	-	1.818	58,64	16.885	63,95	17.597	51,90	35.766

Fonte: Levantamento a partir de acesso à Plataforma Sucupira e Plataforma Lattes (2020).

Quanto à publicação de artigos científicos em periódicos, destacaram-se as DSFLM, com uma média de 12,51 artigos por docente. Já quando se comparam os/as docentes quanto à publicação de livros e capítulos de livros, as DSF aparecem com uma maior média, totalizando 6,00 por docente. Importante destacar que a avaliação se voltou unicamente para o registro do quantitativo de artigos publicados em periódicos científicos, não levando-se em consideração o *Qualis* CAPES das revistas, uma vez que estas impactam na maior ou menor facilidade para publicação, e podem alterar para mais e para menos a quantidade de produções científicas de docentes, havendo via de regra, mais facilidade de publicação em periódicos de *Qualis* menor.

Na participação em bancas *stricto sensu*, os DSM estão em destaque com uma média de 11,79. Quando se analisam as Bancas *lato sensu* e graduação acontece o oposto, as DSFLM ganham destaque com uma média de 8,93; enquanto os DSM possuem apenas 4,38.

Nas orientações em andamento da modalidade *stricto sensu*, os DSM totalizam uma média de 4,18. Já nas orientações em andamento da modalidade *lato sensu* e graduação, tem destaque as DSF com 0,76, enquanto os DSM possuem menor destaque. Já no quesito das orientações concluídas na modalidade *stricto sensu*, aparece também em destaque os DSM com 5,12. Na modalidade *lato sensu* e graduação, essa proporção novamente se inverte, estando em destaque as DSFLM com média de 8,61 e por último, os DSM.

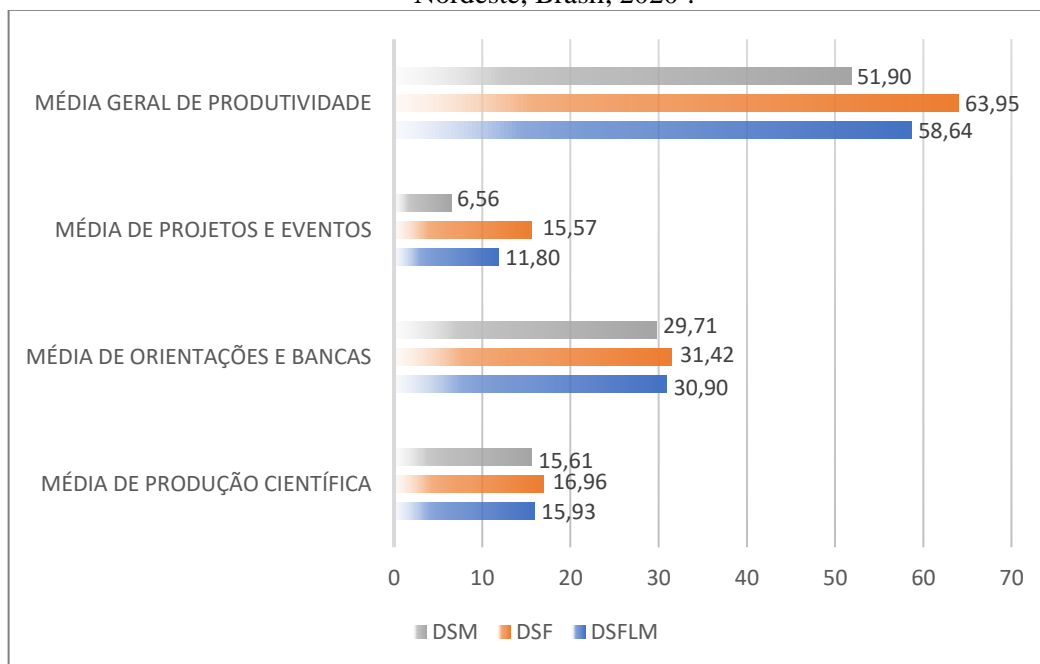
Na participação em eventos científicos há uma maior adesão por parte dos grupos femininos, tendo uma maior média as DSF com 7,95, enquanto os DSM possuem pouco mais de 1/3 dessa média.

Nos projetos de pesquisa e extensão, tanto os que estão em andamento, quanto os que foram concluídos, identifica-se que há vantagem por parte das docentes mulheres quando comparadas com os docentes homens, onde as DSF seguem na frente com uma maior média, 4,25 contra 3,36 respectivamente.

De modo geral, pode-se perceber uma maior média de produtividade acadêmica e científica por parte das mulheres, tendo maior destaque as DSF, com uma média geral de 63,95, ficando os DSM em desvantagem até mesmo quando comparados às DSFLM.

O Gráfico 1 demonstra a média de produção científica (artigos, livros e capítulos de livros publicados), de orientações e bancas, de projetos e participação em eventos e a média geral de produtividade acadêmica de cada grupo docente.

**Gráfico 1** - Média de produtividade geral docente em programas de pós-graduação *stricto sensu*, Nordeste, Brasil, 2020<sup>3</sup>.



Fonte: Levantamento a partir de acesso à Plataforma Sucupira e Plataforma Lattes (2020).

A média dos/as docentes analisada foi maior em orientações e bancas, estando em destaque as DSF com uma média de 31,42. Na variante de produção científica, as DSF seguem em liderança, com uma média correspondente a 16,96. E na média de projetos e participação em eventos, também pode-se verificar que é seguida a mesma tendência, pois as DSF estão em destaque, com uma média de 15,57.

Quando se analise a média geral de produtividade acadêmica, observa-se que as DSF estão em vantagem, com uma média de 63,95, sendo superior às DSFLM e aos DSM. De modo geral, quando comparado as docentes mulheres com docentes homens, há uma vantagem em relação a produtividade por parte destas, o que denota que elas tiveram um avanço considerável na carreira docente e científica.

Mesmo quando se comparam os docentes homens com as mulheres que tiraram licença maternidade, ainda assim é observável superioridade em relação a produção acadêmica e

<sup>3</sup> DSFLM = Docentes do Sexo Feminino com Licença Maternidade; DSF = Docentes do Sexo Feminino; DSM = Docentes do Sexo Masculino.

científica destas, revelando que mesmo que existam dificuldades e adversidades com a dupla jornada de trabalho, elas estão se inserindo e ocupando cada vez mais espaço na sociedade.

Todavia, quando se comparam as docentes mulheres entre si – as que usufruíram licença maternidade e as que não usufruíram – identifica-se que a licença maternidade tem impacto na produtividade, causando uma redução na produção acadêmica e científica de mulheres que exercem a maternidade e passam por esse período de afastamento.

Assim, é notável que as mulheres com LM sofrem uma redução na média de produtividade acadêmica geral quando comparadas com as docentes que não tiveram filhos no último quadriênio, revelando-se o impacto que a maternidade causa na vida profissional da mulher desde a gestação até os primeiros anos após o nascimento da criança. Nesse contexto, confirma-se o argumento de Tavares e Parente (2015), ao mencionarem que fatores familiares, como a chegada de um filho, afeta a carreira das mulheres.

Segundo dados revelados pelo *Parent in Science* (2018), na edição do I Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, uma licença maternidade pode causar redução na produção científica por no mínimo quatro anos após o afastamento por licença maternidade, sendo importante considerar esse período na vida das mulheres.

Nesse sentido, a inclusão da aba para registro dos períodos de licença maternidade na base de currículos na Plataforma Lattes é tida como grande avanço, pois esse fator pode ser considerado nas avaliações através do acesso ao currículo das pesquisadoras. No entanto, mesmo sendo uma conquista importante, ainda não é suficiente, pois a mesma não elimina as desigualdades de gênero impostas no magistério superior. Vive-se em uma sociedade machista em que a maternidade e a paternidade não são vistas da mesma maneira e nem com as mesmas obrigações, tornando-se esta condição um obstáculo para a carreira feminina (MIRANDA; TIMO; BELO, 2019).

Mesmo com esse impacto, observa-se que as mulheres com LM deste estudo, quando comparadas aos DSM, ainda aparecem em destaque em alguns quesitos como publicação de artigos; participação em bancas *lato sensu* e graduação; orientações *lato sensu* e de graduação concluídos e em andamento; participação em eventos e maior média de projetos de pesquisa e extensão.

Entretanto, mesmo com essa vantagem em relação aos homens, as DSFLM demonstram desvantagem quando comparadas às DSF nos quesitos como produção de livros e capítulos de livros, participação em bancas *stricto sensu*, orientações em andamento, orientações *stricto sensu* concluídas, participação em eventos e na média de projetos de

pesquisa e extensão. Essa desvantagem por parte das DSFLM pode ser explicada devido à atribuição cultural que é delegada a elas como responsáveis pelo cuidado com a prole. Apesar de todas as mudanças que aconteceram com a inserção da mulher no mercado de trabalho, elas ainda são as principais responsáveis pelo cuidado com casa e filhos (BORSA, NUNES; 2011).

Devido a responsabilidade com a maternidade, a carreira dessas mulheres deixa de ser o foco principal e fica para segundo plano. Em decorrência da falta de tempo em conciliar as duas rotinas, muitas mulheres optam por postergar o retorno a vida profissional ou por diminuir as horas trabalhadas para dedicar-se ao papel de mãe (ARAÚJO, 2017). Essa atribuição cultural imposta a mulher interfere na População Economicamente Ativa (PEA) feminina, uma vez que mulheres sem filhos tem maior probabilidade de estarem no mercado de trabalho do que mulheres que possuem um filho e essa probabilidade tende a cair ainda mais, quando analisadas mães de gêmeos (SOUZA, RIOS-NETO, QUEIROZ; 2011).

Segundo o IBGE, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2018, ainda há uma discrepância na distribuição dos afazeres domésticos, estando as mulheres com uma taxa de realização de atividades domiciliares em torno de 92,2%, enquanto que os homens apresentam apenas 78,2%. Essa diferença é ainda maior quando se analisa a região Nordeste do Brasil, em que historicamente se predomina uma cultura machista, que prega que a mulher é responsável por cuidar do lar, mesmo trabalhando de forma remunerada (BRASIL, 2018).

O mesmo estudo também revela que as mulheres dedicam mais horas aos cuidados com os filhos quando comparadas aos homens. Existe uma sobrecarga da mulher em relação a essas tarefas, havendo como consequência menor disponibilidade de tempo para o seu trabalho, afetando diretamente a sua carreira (BRASIL, 2018), dentre estas, àquelas ligadas à educação, que pode ser impactada negativamente, com queda de produtividade e insucesso profissional.

O estudo de Hewlett (2002) corrobora com a afirmação acima ao relatar que 49% das mulheres bem sucedidas profissionalmente não possuem filhos, enquanto 79% dos homens bem sucedidos os têm. Isso demonstra que, além dos desafios que a mulher encontra para se adentrar no mercado de trabalho, elas também possuem um desafio maior com a chegada da criança. Essa é uma realidade visível em vários espaços, como nos acadêmicos e científicos, mesmo diante do tempo destinado por essas mulheres para cuidado com a prole por meio da licença maternidade.

Cabe destacar que as diferenças entre uma mãe pesquisadora e um pai pesquisador tem início já no tempo de licença concedida para ambos, em que a mulher/mãe usufrui de quatro a seis meses, sendo que as que trabalham em regime celetista (CLT) possuem quatro meses de



benefício, e o homem/pai apenas de cinco a 20 dias (BRASIL, 2016b). Dessa maneira, o cuidado com a criança já é iniciado de forma desigual, reforçando-se os estereótipos de gênero (ALMEIDA; PAREDA; FERREIRA, 2016), que se mantêm ao longo da vida acadêmica e científica desta mulher, impactando em sua produtividade e reduzindo seu potencial de competitividade nestes espaços.

Cita-se por exemplo, o fato de não haver, em sua maioria, editais com normas para avaliação de concessão de bolsas em que seja levado em consideração o período de afastamento da mulher de suas atividades por licença maternidade, pois as mulheres que se tornam mães acabam por possuir lacunas produtivas em seus currículos e tem sua competitividade prejudicada. Dessa forma, as mulheres que almejam concorrer a bolsas científicas permanecem em desvantagem em relação aos seus concorrentes do sexo masculino, que não possuem esse período de afastamento na mesma proporção (TAVARES, PARENTE; 2015).

Ainda que as mulheres venham ganhando cada vez mais espaço no mundo científico, representando 49% dos bolsistas do CNPq, quando se analisam as bolsas de maior prestígio, esse número cai de forma significativa entre as pesquisadoras. Nas bolsas de iniciação científica, 59% são docentes do sexo feminino. Nas de produtividade, entretanto, essa representatividade cai para 35,5%; e quando se observam as bolsas de maior financiamento, 1A, a parcela de docentes do sexo feminino é de apenas 24,6% (UNIFESP, 2018).

Embora com menor concentração de bolsas de produtividade de maior prestígio, as mulheres de um modo geral, publicam mais artigos, o que foi evidenciado pelo comparativo da média de produção dos docentes deste estudo. Os resultados estão de acordo com o estudo realizado pela Organização dos Estados Ibero-americanos (OEI), o qual relatou que 72% dos artigos científicos publicados no Brasil, entre os anos de 2014 a 2017, foram assinados por mulheres, seja como autora ou coautora (EDUCA MAIS BRASIL, 2019).

De acordo com estudo realizado em vários países, as mulheres tendem a publicar estudos mais importantes (THELWALL, 2018). Em contraste, as taxas de citação são mais baixas em pesquisa de autoria feminina. Isto pode ocorrer devido ao preconceito, fazendo com que o trabalho dessas pesquisadoras seja subestimado e conseqüentemente impactando em sua ascensão na carreira (BROOKS, FENTON, WALKER; 2014), colocando as mulheres docentes/pesquisadoras em situação de desvantagem frente aos docentes homens, que acabam sendo favorecidos com melhores oportunidades e salários.

É fato que os homens representam um maior quantitativo em cargos com salários mais altos, bolsas de maiores prestígio e maior desenvolvimento de atividades vinculadas à

programas de mestrado e doutorado, conforme identificado nos resultados deste estudo, em que DSM ganham destaque nos quesitos *stricto sensu*, com maior participação em bancas, orientações em andamento e concluídas; enquanto as mulheres recebem destaque nos quesitos referentes a produção *lato sensu* e graduação, que quando comparados, podem ser julgados como inferiores.

Os achados levam à reflexão que, mesmo com todos os avanços alcançados ao longo dos últimos anos, as docentes mulheres ainda encontram barreiras para ascender em sua carreira, principalmente diante maternidade. Essa realidade é explicada devido a múltipla jornada de trabalho enfrentada por elas, onde precisam conciliar o trabalho, os afazeres domésticos e o cuidado com os filhos, não tendo como dedicar-se exclusivamente a uma profissão por imposição, em sua maioria, dos estereótipos de gênero.

#### 4 Considerações finais

---

A inserção das mulheres no campo acadêmico/científico tem aumentado de forma significativa nas últimas décadas, demonstrando um grande avanço frente às desigualdades de gênero impostas nestes espaços. Entretanto, ainda há um longo caminho a ser percorrido em busca da igualdade, principalmente quando se analisa a relação entre atividades docentes/produção científica e maternidade.

Com isso estudo pôde-se observar que docentes mulheres possuem uma maior média de produção docente quando comparadas aos docentes homens. Entretanto, quando comparadas as docentes mulheres entre si, as que usufruíram de licença maternidade demonstraram significativo declínio em relação a produtividade após o nascimento da criança.

Com isto, faz-se necessário que haja equidade para que essas mulheres possam estar no meio docente sem as mesmas cobranças que suas/seus concorrentes, já que são submetidas aos princípios de uma sociedade patriarcal com atribuições desiguais de uma divisão sexual do trabalho, onde, mesmo após adentrar no mercado de trabalho, ainda são culturalmente obrigadas a cumprir com o trabalho doméstico e a cuidar dos filhos, tendo uma jornada múltipla de atribuições e uma sobrecarga maior quando comparada aos homens.

Dessa forma, urge a necessidade de medidas para reduzir as desigualdades impostas pelos estereótipos de gênero na produtividade acadêmica e científica, levando-se em consideração as assimetrias existentes para que mulheres docentes possam permanecer no espaço acadêmico em programas de pós-graduação *stricto sensu* e concorrendo às bolsas e cargos de maiores prestígio de forma equânime.

Apesar de apresentar resultados importantes e reflexivos, esta pesquisa possui fatores limitantes, tendo em vista que não se obteve respostas de todos os programas de pós-graduação *stricto sensu* da região estudada, obtendo-se assim, uma amostra menor que a esperada. Dessa forma, os dados coletados não possuem poder explicativo para generalizar os achados, no entanto, os dados permitem uma reflexão e problematização acerca das assimetrias observadas entre docentes homens e mulheres frente à produção acadêmica nestes espaços.

Assim, recomenda-se que novos estudos possam ser realizados nesta perspectiva, com uma amostra maior e mais detalhada, levando-se em consideração também, a qualidade das produções de ambos os gêneros, a exemplo do *Qualis* CAPES. Sugere-se por fim, que estudos vindouros avaliem o impacto acadêmico e científico nos anos que seguem ao nascimento dos filhos das mulheres docentes/pesquisadoras e que objetivem pensar acerca de ações que contribuam para reverter as disparidades de gênero no que diz respeito a atuação docente de mulheres neste universo.

## Referências

---

- ALMEIDA, S.; PEREDA, P.; FERREIRA, R. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 33, p. 495-516, 2016.
- ANDRADE, R. O. Maternidade no currículo. **Pesquisa Fapesp**, Rio Grande do Sul, v. 269, p. 87-90, jul., 2018.
- ARAÚJO, C. A. **O impacto da maternidade na carreira da mulher**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica e Econômica de Recursos Humanos) – Programa FGV Management, São Paulo, 2017.
- ATAIDE, P. C.; NUNES, I. M. L. Feminização da profissão docente: as representações das professoras sobre a relação entre ser mulher e ser professora do ensino fundamental. **Revista Educação e Emancipação**, São Luís, v. 9, n. 1, jan./jun., 2016.
- BACKES, V. P.; THOMAZ, J. R.; SILVA, F. F. Mulheres docentes no ensino superior: problematizando questões de gênero na Universidade Federal do Pampa. **Cadernos de Educação, Tecnologia e Sociedade**, Inhumas, v. 9, n. 2, p. 166-181, 2016.
- BARONE, C. Some things never change: gender segregation in higher education across eight nations and three decades. **Sociology of Education**, v. 84, n. 2, p. 157-176, mar., 2011.
- BARRETO, A. A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade. **Cadernos do Grupo Estratégico de Análise da Educação Superior no Brasil**, Rio de Janeiro, n. 6, jul./dez., 2014.

BARROS, S. C. V.; MOURÃO, L. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia e Sociedade**, v. 30, 2018.

BORSA, J. C.; NUNES, M. L.T. Aspectos psicossociais da parentalidade: o papel de homens e mulheres na família nuclear. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 29, n. 64, p. 31-39, jan./mar., 2011.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos**. Resolução 466/2012. 2012. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos**. Resolução 510/2016. 2016a. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.257, de 8 de Março de 2016**. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. Brasília, 2016b.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAB contínua: Outras formas de trabalho 2018**. Brasília: IBGE, 2018. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2020/05/relatorio-ibge-outras-formas-de-trabalho-2018.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2020.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior 2018: Notas estatísticas**. 2019a. Disponível em: [http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2019/censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2018-notas\\_estatisticas.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf). Acesso em: 16 jun. 2020.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAB Contínua - 2018: Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais**. IBGE, 2019b Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/694dba51d3592761fcbf9e1a55d157d9.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/694dba51d3592761fcbf9e1a55d157d9.pdf). Acesso em: 14 mai. 2021.

BRASIL. **Plataforma Lattes**. 2020. Disponível em: <https://lattes.cnpq.br/>. Acesso em: 26 maio 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **CNPq anuncia inclusão do campo licença-maternidade no Currículo Lattes**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/cnpq-em-acao/cnpq-anuncia-inclusao-do-campo-licenca-maternidade-no-curriculo-lattes>. Acesso em: 02 mai. 2021.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Divulga estudo atualizado da participação das mulheres na Educação Superior brasileira**. 2007. Disponível em: <http://inep.gov.br/artigo/>

[/asset\\_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/inep-divulga-estudo-atualizado-da-participacao-das-mulheres-na-educacao-superior-brasileira/21206](#). Acesso em: 16 jun. 2020.

BRILHANTE, A.V.M.; SILVA, J. G.; VIEIRA, L. J. E. S.; BARROS, N. F.; CATRIB, A. N. F. Construção do estereótipo do “macho nordestino” nas letras de forró no Nordeste brasileiro. **Dossiê: Gênero, Saúde, Corporeidades**. Interface, v. 22, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-57622016.0286>. Acesso em: 15 junho. 2021.

BRITO, A. G. C.; QUONIAM, L.; MENA-CHALCO, J. P. Exploração da Plataforma Lattes por assunto: proposta de metodologia. **TransInformação**, Campinas, v. 28, n. 1, p. 77-86, jan./abr., 2016.

BROOKS, C.; FENTON, E. M.; WALKER, J. T. Gender and the evaluation of research. **Research Policy**, Amsterdã, v. 43, n. 6, p. 990-1001, 2014.

CAMPOS, M. L. Feminismo e movimentos de mulheres no contexto Brasileiro: a constituição de identidades coletivas e a busca de incidência nas políticas públicas. **Revista Sociais & Humanas**, Santa Maria, v. 30, n. 2, 2017.

CHARLES, M.; BRADLEY, K. Equal but separate? a cross-national study of sex segregation in higher education. **American Sociological Review**, v. 67, n. 4, p. 573-599, 2002.

COSTA, A. A. Gênero, poder e empoderamento das mulheres. **A Química das Mulheres**, Salvador, p. 20-21, mar., 2004.

CRISPIN, A. L. **Trabalho e gênero**: análise da feminização e feminilização na docência do ensino superior na universidade do extremo sul catarinense. 2015. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Socioeconômico) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Santa Catarina, 2015.

EDUCA MAIS BRASIL. **Setenta e dois por cento dos artigos científicos publicados no Brasil são assinados por mulheres, diz pesquisa**. 2019. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/72-dos-artigos-cientificos-publicados-no-brasil-sao-assinados-por-mulheres-diz-pesquisa>. Acesso em: 05 mai. 2021.

FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO. Amostragem não probabilística: adequação de situações para uso e limitações de amostras por conveniência, julgamento e quotas. **Administração Online**, São Paulo, v. 2, n. 3, jul./set., 2001.

HEWLETT, S. A. Executive woman and the myth of having it all. **Harvard Business Review**, v. 1, n.10, 2002.

IVO, A. A.; FERREIRA, C. F. Maternidade e produção científica: análise dos editais de fomento à pesquisa nas Universidades Públicas do Rio Grande do Sul. **Revista Diversidade e Educação**, Rio Grande, v. 7, n. especial, p. 165-182, 2019.

JABLONSKI, B. A Divisão de Tarefas Domésticas entre Homens e Mulheres no Cotidiano do Casamento. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 30, n. 2, p. 262-275, 2010.

LANDERDAHL, M. C.; VIEIRA, L. B.; CORTES, L. F.; PADOIN, S. M. M. Processo de empoderamento feminino mediado pela qualificação para o trabalho na construção civil. **Revista Escola Anna Nery**, v. 17, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-81452013000200015>. Acesso em: 10 maio. 2021

LAUXEN, S.L.; FRANCO, M.E.D.P.F. Universidade e formação para a pesquisa: movimentos e desafios que se colocam. *In*: CONGRESS OF THE LATIN AMERICAN STUDIES ASSOCIATION, 35, 2017, Lima. **Anais [...]**. Lima: Lasa, 2017. Disponível em: <https://lasa.international.pitt.edu/auth>. Acesso em: 03 maio 2021.

MIRANDA, J. J. de; TIMO, A. L. R.; BELO, F. R. R. Crítica à Teoria da Maternidade em Winnicott: é Preciso ser Mulher para cuidar de Crianças? **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**/Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2010.

PARENT IN SCIENCE. Um estudo detalhado sobre o impacto da maternidade na carreira científica das mulheres brasileiras. *In*: SIMPÓSIO BRASILEIRO SOBRE MATERNIDADE E CIÊNCIA, 1, 2018. Rio Grande do Sul. **Anais [...]**. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2018. Disponível em: [https://www.ufrgs.br/humanista/wp-content/uploads/2018/07/Parent-in-Science\\_principais\\_dados.pdf](https://www.ufrgs.br/humanista/wp-content/uploads/2018/07/Parent-in-Science_principais_dados.pdf). Acesso em: 03 mai. 2021.

PEREIRA, R.S; SANTOS, D.A; BORGES, W. A mulher no mercado de trabalho. *In*: JORNADA NACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 2, 2015, São Luiz. **Anais eletrônicos [...]**. São Luiz: UFMA, 2015. Disponível em: [http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina\\_PGPP/Trabalhos/EixoTematicoD/321waleska\\_Rosangela\\_Danielle.pdf](http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina_PGPP/Trabalhos/EixoTematicoD/321waleska_Rosangela_Danielle.pdf). Acesso em: 14 jun. 2020.

RICE, L.; BARTH, J. M. Hiring decisions: the effect of evaluator gender and gender stereotype characteristics on the evaluation of job applicants. **Gender Issues**, v. 33, n. 1, p. 1-21, 2016.

SILVA, F. F. Conciliando identidades: mulher, mãe, esposa cientista. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 10, 2013, Florianópolis. **Anais eletrônicos [...]**. Florianópolis: UFSC, 2013. Disponível em: [http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1384792028\\_ARQUIVO\\_FabianeFerreiradaSilva.pdf](http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1384792028_ARQUIVO_FabianeFerreiradaSilva.pdf). Acesso em: 14 jun. 2020.

SILVA, J. P. A.; DO CARMO, V. M.; RAMOS, G. B. J. R. As quatro ondas do feminismo: lutas e conquistas. **Revista de Direitos Humanos em Perspectiva**, v. 7, n. 1, p. 101-122, 2021.

SOUZA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, 2016.

SOUZA, L. R.; RIOS-NETO, E. L.; QUEIROZ, B. L. A relação entre parturição e trabalho feminino no Brasil. **Revista Brasileira de Estatística Populacional**, v. 28, n. 1, p. 57-79, 2011.

REIS, E.A.; REIS I.A. **Análise Descritiva de Dados**. Minas Gerais: UFMG. 2020.  
Disponível em: [www.est.ufmg.br](http://www.est.ufmg.br). Acesso em: 04 de jun. 2021.

TAVARES, A. S.; PARENTE, T. G. Gênero e carreira científica: um estudo a partir dos dados das Universidades Federais da Região Norte do Brasil. **Revista Artemis**, v. 10, ago./dez., p. 66-75, 2015.

THELWALL, M. Do females create higher impact research? Scopus citations and Mendeley readers for articles from five countries. **Journal of Informetrics**, Amsterdã, v. 12, p. 1031-1041, 2018.