

DESCOBRINDO NOSSAS CIENTISTAS: DESAFIOS DA CARREIRA

DISCOVERING OUR FEMALE SCIENTISTS: CAREER CHALLENGES

DESCUBRIR A NUESTRAS CIENTÍFICAS: DESAFÍOS PROFESIONALES

SUSANNY CRISTINI VERCELLINO TASSINI

Mestre em Psicobiologia pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) – São Paulo – SP.

susy.ttass@gmail.com

LUANA NAYARA GALLEGO ADAMI

Doutora em Medicina pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) – São Paulo – SP.

luana.adami@unifesp.br

NATALIA MARIA SIMIONATO

Mestre em Ciências pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) – São Paulo – SP.

simionatonatalia@gmail.com

MONICA LEVY ANDERSEN

Doutora em Psicobiologia pela Universidade Federal de São Paulo. Professora Associada do Departamento de Psicobiologia da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) – São Paulo – SP.

ml.andersen12@gmail.com

Recebido em: 30/04/2022

Aceito em: 11/03/2023

Publicado em: 23/11/2023

Resumo

O avanço científico brasileiro proporcionou um aumento da participação feminina ao longo dos anos. Porém, a representatividade das cientistas não caminhou ao mesmo passo. Assim como os desafios vigentes que levam a uma diminuição da expressividade das mulheres em cargos de chefia, faltam reconhecimento, representatividade nas áreas de tecnologia e apresenta a uma insegurança pela ausência do acolhimento em relação à maternidade e maternagem. Este estudo entrevistou mulheres para investigar seus desafios relacionados à carreira científica. A pesquisa qualitativa foi realizada por meio de entrevista semi-estruturada em uma amostra com 10 mulheres que consentiram e assinaram o termo de autorização. Foi realizada a transcrição das entrevistas e a categorização dos relatos baseada na análise do conteúdo temático. A consolidação das categorias foram: i) Propósito social da pesquisa, com 3 subcategorias; ii) Desafios enfrentados na carreira acadêmica/científica por ser mulher, com 3 subcategorias; iii) Desafios associados à maternidade e maternagem, com 2 subcategorias; e iv) Importância da discussão de gênero na ciência. Os resultados indicaram que as mulheres prezam pelo propósito social de seus projetos de pesquisa. Apesar do aumento do número de mulheres na ciência, ainda há desafios em todas as áreas de conhecimento, como o assédio, viés implícito e o Efeito Matilda. Por meio da escuta e do acolhimento pudemos conhecer alguns desafios recorrentes, enfrentados pelas

cientistas brasileiras, permitindo reafirmar que a discussão sobre gênero na Ciência ainda se faz essencial.

Palavras-chave: Ciência. Mulheres. Assédio. Maternidade. Desafios.

Abstract

Female participation has increased over the years along with Brazilian scientific progress. However, the representation of these scientists with their singularities has not increased at the same pace. There are several current challenges that occur for different reasons, leading to lower expressiveness of women in management positions, lack of recognition, less representation in technology areas, and insecurity due to lack of support for maternity and motherhood. This interviewed women to investigate the challenges they face in their scientific careers. The qualitative research was carried out through semi-structured interviews in a sample of 10 women who agreed and signed the consent form. The interviews were first transcribed, then the reports were categorized based on thematic content analysis. The analysis consolidation resulted in the following categories: i) Social purpose of the research, with 3 subcategories; ii) Challenges faced in the academic/scientific career for being a woman, with 3 subcategories; iii) Challenges associated with motherhood and mothering, with 2 subcategories; and iv) Importance of the discussion of gender in science. The results indicated that women value the social purpose of their research. Despite of the increase in the number of women in science, there are still challenges in all areas of knowledge, such as harassment, implicit bias, and the Matilda Effect. By listening and supporting, we could get to know some recurrent challenges Brazilian scientists face, allowing us to reaffirm that the discussion about gender in science is still essential.

Keywords: Science. Women. Harassment. Motherhood. Challenges.

Resumen

El progreso científico brasileño ha proporcionado mayor participación femenina a lo largo de los años. La representación de estas científicas junto con sus singularidades no ha seguido el ritmo. Además de los desafíos que conducen a una disminución de la expresividad de las mujeres en posiciones de dirección, existe una falta de reconocimiento, la menor representación en las áreas de tecnología y una inseguridad por ausencia de aceptación de la maternidad y los cuidados maternos. Este entrevistó a las mujeres para investigar los desafíos que enfrentan en sus carreras científicas. La investigación cualitativa se realizó a través de entrevistas semiestructuradas con 10 mujeres que dieron su consentimiento. Las entrevistas fueron transcritas y los relatos fueron categorizados a partir del análisis de contenido temático. La consolidación de las categorías fue: i) Propósito social de la investigación, con 3 subcategorías; ii) Desafíos en la carrera académica/científica por ser mujer, con 3 subcategorías; iii) Desafíos asociados a la maternidad y la crianza, con 2 subcategorías; y iv) Importancia de la discusión de género en la ciencia. Las mujeres valoran la finalidad social de su investigación. A pesar del aumento del número de mujeres en la ciencia, aún existen desafíos en todas las áreas del conocimiento, como el acoso, el sesgo implícito y el efecto Matilda. A través de la escucha y la acogida pudimos conocer algunos desafíos recurrentes a los que se enfrentan las científicas brasileñas, lo que nos permite reafirmar que la discusión sobre el género en la ciencia sigue siendo esencial.

Palabras clave: Ciencias. Mujeres. Hostigamiento. Maternidad. Desafíos.

1. Introdução

A história da educação formal no Brasil está intimamente ligada à história da colonização, na qual a base educacional era ministrada estritamente pelos responsáveis religiosos e voltada aos homens brancos da alta-sociedade, excluindo qualquer possibilidade de acesso às mulheres, que eram direcionadas aos cuidados com o lar e ao planejamento familiar (casamento e filhos). As mulheres ainda podiam ter acesso a estudos religiosos, que, no entanto, eram restritos a mulheres brancas e de famílias nobres (STAMATTO, 1998). Embora em 1825, após mudanças marcantes na estrutura social da época, tenha surgido a primeira iniciativa do Estado para inclusão das mulheres ao acesso à educação, essas medidas foram incipientes, selecionando apenas mulheres ligadas ao alto-escalão da sociedade, filhas órfãs de militares e uma pequena parcela de desamparadas. Além disso, a educação feminina seguia associada aos cuidados domésticos, como bordar e cozinhar (RIBEIRO, 2000). A história se repetiu mesmo após a Lei Geral de 15 de outubro de 1827, com a "escola para meninas", onde somente meninas podiam estudar e o conteúdo era restrito em comparação com a educação primária oferecida aos meninos. Essa segregação se estendeu até 1873, quando as escolas mistas foram criadas, mantendo a ideia de currículos diferenciados entre homens e mulheres. Somente em 1971, com a Lei nº 5.692, de 11 de agosto, foi possível encontrar escolas com currículos equiparados, com possibilidade de acesso aos mesmos conteúdos, tanto para homens quanto para mulheres, tornando possível o acesso das mulheres ao curso que hoje chamamos de Ensino Médio (RIBEIRO, 2000).

Em relação ao acesso das mulheres ao Ensino Superior, somente após o decreto 7.247, de 19 de abril de 1879, foi permitida a participação feminina nas faculdades. Apesar da conquista, ainda estava cunhada a premissa de que os cursos voltados para as mulheres seriam aqueles associados aos cuidados domésticos. A partir daí, as mulheres alçaram oportunidades no âmbito da educação superior; porém com trajetórias mais difíceis do que a dos homens, uma vez que sua presença neste local demandava lutas intensas. Mesmo com dificuldades, nos últimos anos tem havido um aumento expressivo da participação feminina nos centros de pesquisas de Pós-graduação e Ciência (ARANHA, 2014).

Por meio da institucionalização da Ciência no Brasil com os Programas de Pós-graduação, o avanço científico começou a acelerar nas últimas décadas. Dos cerca de 106 mil pesquisadores ativos atualmente, 40% são mulheres. Já em relação aos cursos de Graduação e Pós-graduação, as mulheres são maioria de acordo com a Coordenação de Desenvolvimento de

Pessoal de Nível Superior (CAPES) (ELSEVIER, 2017). Apesar da participação das mulheres na Ciência ter se tornado expressiva, o chamado “efeito tesoura” acontece, mesmo observando avanço feminino na carreira científica, com poucas ocupando cargos diretivos, estratégicos, de chefia ou definidores de políticas públicas (SALLES, 2020). No Brasil, menos de 18% das reitorias são ocupadas por mulheres e apenas 35,54% das bolsas de produtividade do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) são destinadas a elas (BRASIL, 2020; SALLES, 2020).

De acordo com Etzkowitz e Kemelgor (2001) a atuação feminina na Ciência reproduz crenças e preconceitos marcados na sociedade. Isso se torna evidente ao verificarmos que a presença das mulheres em campos ditos “*soft*” da Ciência é muito mais expressiva, enquanto os campos “*hard*” são majoritariamente masculinos (LETA *et al.*, 2006). De acordo com o CNPq, a representatividade feminina nas engenharias, considerada Ciência *hard*, é de 4,82% (SALLES, 2020). Somado a essa questão estigmática, o “Efeito Matilda” é reforçado quando homens, ainda hoje, recebem mais prêmios e reconhecimento, muitas vezes em detrimento das descobertas e avanços científicos garantidos pelas mulheres (ROSSITER, 1993). Por exemplo, 61% dos ganhadores do prêmio CAPES de tese são homens, e apenas 60 dos 958 cientistas laureados com o Prêmio Nobel foram mulheres (BRASIL, 2022b; NOBEL PRIZE, 2022).

Quando o recorte da parentalidade é adicionado nessa equação, o cenário se torna ainda mais desafiador. A literatura já mostra que a produtividade das mulheres com filhos é diminuída e que nem sempre isso é considerado durante análises de currículo, processos seletivos e até mesmo liberação de verba para pesquisa (MORGAN *et al.*, 2021). Além de sofrerem com a baixa aceitação dentro de seus grupos de pesquisa, alunas de Pós-graduação ainda enfrentam dificuldades em garantir a licença maternidade com a extensão de suas bolsas de estudo (PARENT IN SCIENCE, 2019). Durante a pandemia, esse abismo foi aprofundado para as mulheres mães cuidadoras que tiveram, além da sobrecarga mental, atividades domésticas e de cuidados, impactando negativamente em métricas consideradas na progressão da carreira acadêmica (SILVA, 2021).

O incentivo a políticas e medidas que considerem a questão de gênero e de maternidade são fundamentais e precisam ter continuidade. Prêmios e movimentos como L’Oréal Brasil pelo programa “*For Women in Science*”, Prêmio Carolina Bori da SBPC e o “Maternidade no Lattes”, promovido pelo grupo *Parent in Science*, são essenciais e nos mostram que mesmo com os avanços das mulheres, ainda existem etapas a serem vencidas (STANISÇUASKI *et al.*,

2021). Com isso, este estudo propôs entrevistar mulheres acadêmicas e buscar, por meio da análise do conteúdo, um atravessamento quanto aos desafios que elas experienciaram e experienciam em suas carreiras, sendo elas mães ou não.

2. Métodos

O presente trabalho de pesquisa foi previsto e devidamente submetido como parte das atividades realizadas pelo Projeto de Extensão intitulado “Valorização das Mulheres na Ciência” da Universidade Federal de São Paulo. Trata-se de uma pesquisa de caráter qualitativo e exploratório, objetivando investigar e ampliar a compreensão a respeito da importância em dar visibilidade às mulheres cientistas, assim como explorar as possíveis dificuldades encontradas ao longo das suas carreiras, sejam elas associadas ou não à maternidade e maternagem.

2.1. Participantes

Participaram do estudo 10 mulheres (sendo 5 mães) saudáveis, entre 26 e 60 anos, com Pós-graduação completa, mas em diferentes estágios da carreira, e para as quais o português era a primeira língua (Tabela 1). A amostra se caracterizou por ser não-probabilística por conveniência, na qual as voluntárias foram recrutadas por meio de convites direcionados no âmbito profissional ou pela atuação significativa em sua área. A seleção foi feita a partir da disponibilidade de cada convidada. Todas as participantes assinaram um termo de autorização de divulgação para participar da pesquisa. Cada entrevista foi realizada individualmente, com duração aproximada de 1 hora, contando com as explicações sobre os procedimentos de entrevista para cada participante, objetivos da entrevista, aplicação do roteiro semi-estruturado, além de possíveis ajustes. Uma das participantes, mãe, foi excluída da análise pelo critério de viés de interesse.

Tabela 1 - Descrição da amostra.

Entrevistada	Idade	Nacionalidade	Área de atuação	Atuação entidade pública	Estado civil	Filhos	Número de filhos
Cientista 1	60	Brasileira	Química	Pública	Casada	Sim	2
Cientista 2	26	Brasileira	Química	Pública	Casada	Não	n/a
Cientista 3	30	Brasileira	Fisioterapia	Pública	Casada	Não	n/a
Cientista 4	33	Brasileira	Engenharia	Privada	Casada	Sim	1
Cientista 5	33	Brasileira	Psicobiologia	Pública	Solteira	Não	n/a

Cientista 6	32	Brasileira	Engenharia	Pública	Solteira	Não	n/a
Cientista 7	45	Brasileira	Biologia	Pública	Casada	Sim	2
Cientista 8	36	Brasileira	Psicobiologia	Pública	Casada	Sim	1
Cientista 9	35	Brasileira	Farmácia	Pública	Solteira	Não	n/a
Cientista 10¹	47	Brasileira	Psicobiologia	Pública	Casada	Sim	1

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

2.2. Instrumentos

Como instrumento de coleta de dados, foi elaborado um roteiro de entrevista semi-estruturada composto por 6 perguntas (Figura 1). Esse instrumento de coleta de dados é amplamente utilizado em pesquisas qualitativas, com a finalidade de explorar conteúdos pré-estabelecidos pelos pesquisadores através de perguntas objetivas e discursivas. Essa abordagem possibilita uma conversa dirigida entre entrevistado e entrevistador com uma finalidade compartilhada. Durante a realização da entrevista, é possível adicionar perguntas que não estão no roteiro com o intuito de aprofundar em algum tema de interesse ou de retomar o tema proposto. Considera-se a entrevista um processo de dupla interação entre interlocutores, o entrevistado e o entrevistador. Este aspecto possibilita a construção de sentido não só através das perguntas, como também pela comunicação não verbal expressa no momento (GLESNE, 2015). As entrevistas foram gravadas para serem transcritas e analisadas posteriormente.

Figura 1 - Roteiro de entrevista semi-estruturado.

<p style="text-align: center;">Roteiro de entrevista semi-estruturado</p> <ul style="list-style-type: none">● Formação e Instituição?● Projetos e linhas de pesquisa?● Na sua opinião, qual a importância da sua pesquisa na sociedade?● Quais foram os desafios que enfrentou como mulher na carreira acadêmico-científica● Você vivenciou a maternidade e a maternagem durante sua formação/atuação na carreira acadêmica?● Se sim, quais foram os desafios enfrentados associados à maternidade e maternagem?● Na sua opinião, o quanto importante é a discussão de gênero na ciência?

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

2.3. Análises

A pesquisa de caráter qualitativo nos possibilitou alcançar expressões de conteúdos, representações múltiplas, trazendo à tona significados, crenças e valores que auxiliam na compreensão de fenômenos intersubjetivos (MINAYO, 1992). Em concordância com as

¹ Cientista excluída da análise pelo critério de viés de interesse.

características supracitadas, encontra-se a análise de conteúdo temático. Este método tem como foco principal validar as percepções e experiências dos indivíduos, como também a forma como ele constrói suas concepções sobre os fenômenos (BARDIN, 1977). Trata-se de um método orientado de modo sistematizado, no qual cada etapa é determinante para o resultado final da análise, de acordo com as etapas a seguir:

- **Pré-análise:** exploração do material obtido através de leitura flutuante. Para isso, foram utilizados critérios de qualidade que compõem a constituição do corpus, segundo Minayo (1992):
 - a) Exaustividade (esgotamento da totalidade do texto);
 - b) Homogeneidade (separação clara entre os temas a serem trabalhados);
 - c) Exclusividade (um mesmo elemento só pode estar em apenas uma categoria);
 - d) Objetividade (qualquer codificador consegue chegar aos mesmos resultados);
 - e) Adequação ou pertinência (adaptação aos objetivos do estudo).
- **Exploratória:** busca de expressões ou palavras com significados relevantes, para que se possa organizar o conteúdo da fala e auxiliar a etapa de categorização.
- **Categorização:** redução do texto a palavras e expressões significativas, através de recortes, utilizando os indicadores escolhidos na etapa de pré-análise; classificação e agregação dos dados, categorias teóricas ou empíricas;
- **Síntese:** proposição de inferências e realização de interpretações, inter-relacionando-as com o quadro teórico.

3. Resultado

3.1. Categoria 1: Propósito social da pesquisa

3.1.1. Subcategoria: Alcance social

A maioria das entrevistadas relatou que seu tema de pesquisa foi pensado com o propósito de superar obstáculos de sua área de estudo e levar novas ferramentas para a sociedade, visando dar um retorno à população e evidenciando o comprometimento com o lugar de cientista no país. Essas buscas são possíveis por meio do barateamento de instrumentos de trabalho nas áreas de saúde, novas propostas de métodos de prevenção à doenças, assim como desenvolvimento de estratégias de intervenção frente às dificuldades de saúde já estabelecidas. Uma participante ressaltou o potencial da área de tecnologia para aprimorar ferramentas de trabalho também no âmbito da saúde, tornando-as mais acessíveis à saúde pública, outra

participante enfatizou a possibilidade de melhorar a qualidade de vida de pacientes, assim como “desafogar” as demandas no Sistema Único de Saúde.

“O mais importante é que eu faço tudo isso com muito brilho no olho porque eu amo realmente o desafio de buscar soluções que sejam mais interessantes e importantes pra sociedade, claro, buscando ferramentas mais baratas, um medicamento que seja mais acessível para população”.

“A intenção do estudo é propiciar uma terapia que eu consiga então tratar esses pacientes que até então não possuem um tratamento resolutivo, eu consiga então melhorar a dor deles, a qualidade de vida deles. Implantando ela no sistema único de saúde, a gente vai ter uma terapia inédita, para tirar vários pacientes que estejam aí na fila do SUS”.

3.1.2. Subcategoria: Representatividade das mulheres como pesquisadoras

As participantes ressaltam que as mulheres durante muito tempo não foram retratadas como cientistas na mesma proporção que os homens, apesar da sua participação expressiva. Também mencionam o atraso histórico do acesso das mulheres à educação. Para a maioria delas, ainda hoje os homens são mais expostos como representantes da Ciência em diversas áreas.

“No departamento em si tinha muito mais homens, muitos homens, e principalmente professores. Como eu optei por trabalhar numa área mais de físico-química, eu vi muito essa discrepância lá dentro”.

“Ainda mais o ambulatório que a maioria eram homens, tinham poucas meninas. Eu sentia que eu não era tratada da mesma forma, mesmo que eu estivesse fazendo um doutorado, (...). Senti um pouco de relutância de entrar nesse ambiente que a maioria era masculina, principalmente com uma classe profissional diferente da minha”.

Para algumas das participantes, este fenômeno vem se alterando ao longo do tempo; sendo necessário muitas lutas e também uma pressão da sociedade. Isso vem no sentido de fortalecer a ideia da mulher como protagonista na Ciência, deixando de ser coadjuvante com seus méritos negligenciados mesmo dentro de seus grupos de pesquisas. A ação das minorias encontra respaldo e promove comoção entre grupos sociais majoritários, ampliando a representação feminina perante a sociedade científica. Por conseguinte, as entrevistadas reiteram que o principal propósito social desempenhado por suas pesquisas é anterior ao próprio tema, uma vez que este se apresenta a partir da representatividade das mulheres como pesquisadoras.

“Falta encorajar essas meninas, porque não existe gênero. Acho que a ciência é pra todos, pra quem quiser, e tem que ser desmistificado isso. Já desde as meninas do ensino médio. Tem que mostrar que sim, você pode, é normal, pode ser um curso de exatas também, como engenharia, se você gosta de matemática, você pode fazer, isso não quer dizer que é só pro gênero masculino”.

“Acho que nós, como futuras orientadoras, líderes e chefes, a gente tem que tá do lado das mulheres ao nosso redor né, seja cortando piadinhas logo quando a gente vê alguém fazendo, se a mulher ainda não tem autonomia para cortar sozinha (...). E como mães, eu acho muito importante a gente incentivar

as nossas meninas a fuçar, montar, desmontar, responder e ter a sua própria opinião”.

Uma participante trouxe outra perspectiva importante, salientando que os desafios das mulheres transgênero na Ciência ainda são pouco conhecidos, pois existe uma dificuldade maior e anterior a essa temática nos âmbitos de ensino básico, fundamental e médio. Além disso, existem entraves relacionados ao acesso à educação superior, logo, o acesso das mulheres trans à Pós-graduação é bastante limitado. A participante exemplifica essa baixa representatividade, inicialmente pelos processos burocráticos que permeiam o espaço acadêmico, ressaltando a falta de preparo social em proporcionar uma recepção adequada às capacidades da pessoa trans no campo científico.

“Tem a questão das burocracias, que você vê que passam desde a questão do nome, que vai afetar desde você fazer a sua carteirinha, qual banheiro você pode usar, etc. Você vê que é um sistema que simplesmente não foi feito para lidar com a gente. Parece que ninguém nunca pensou que realmente fosse chegar alguém lá pra fazer aquela regra acontecer de verdade. Então eu diria que a gente ainda têm muito que melhorar”.

3.1.3. Subcategoria: Representatividade das mulheres como sujeitos de pesquisa.

Em relação ao propósito social da pesquisa realizada por mulheres cientistas, uma participante sinalizou a importância da participação feminina como sujeito de pesquisa, uma vez que existe uma tendência na realização de estudos somente com o sexo/gênero masculino. Este fenômeno, muitas vezes é justificado pela complexidade de controle das variáveis que tangem o sexo/gênero feminino, como àquelas decorrentes dos ciclos menstruais que envolvem oscilação de hormônios.

“Minha pesquisa trouxe algumas questões relacionadas às mulheres, esse meu projeto, porque não tem muitos projetos com mulheres, com a justificativa de ser por conta do ciclo menstrual, por ser difícil controlar isso”.

3.2. Categoria 2: Desafios enfrentados na carreira acadêmica/científica por ser mulher

3.2.1. Subcategoria: Falta de credibilidade e aprovação

No que tange os desafios enfrentados pelas mulheres na Ciência, para a maioria delas, um dos pontos frágeis é a falta de credibilidade. Socialmente, é explicitada desde a escolha pela carreira acadêmica, a qual costuma ser questionada por descrédito em seu potencial dentro de um espaço considerado intelectual, que requer persistência, disciplina e resiliência. Esse estigma perdura mesmo após o ingresso das mulheres na Pós-graduação. A partir dos relatos, elas declaram ter sido interrompidas frequentemente por homens durante tentativas constantes de invalidá-las em seu potencial intelectual e de comunicação, por meio de colocações redundantes. Além disso, também relataram intentos de anulação de suas falas por meio de explicações desnecessárias.

“As pessoas têm dúvida da minha competência. Acho que muitas outras mulheres já devem ter sido ignoradas durante reuniões, e quando um colega, normalmente um homem, repete o que a gente acabou de falar, aí nosso ponto

de vista, opinião é levado em consideração pelas outras pessoas, e a discussão segue adiante, o que é bastante frustrante”.

Para algumas das participantes, a falta de credibilidade acaba gerando uma necessidade constante de aprovação, tornando o ambiente de trabalho ainda mais desgastante, e assim as expõe a inúmeras situações desconfortáveis, quando colegas testam seus conhecimentos sem uma justificativa plausível.

"ah, mas vai conseguir usar?" e eu "vou". Coisas que talvez um homem não precisaria provar. Às vezes ele também não sabe usar, mas ele não tem essa dificuldade, essa necessidade de provar que sabe alguma coisa, então, o tempo todo eu tinha que mostrar que eu sabia, tinha que mostrar que eu era competente”.

3.2.2. Subcategoria: Discriminação de gênero no ambiente majoritariamente masculino

Algumas participantes relatam sofrer discriminação de gênero em um espaço que classificaram como majoritariamente masculino, sofrendo preconceitos vindo tanto de alunos, quanto de professores e colegas de trabalho.

“eu *tava* discutindo sobre um equipamento que não *tava* funcionando direito com outra colega, e a gente discutindo o que poderia ser feito, quando um colega homem veio e perguntou se a gente tinha confirmado se o equipamento *tava* ligado na tomada. Mesmo as duas tendo grande experiência em instrumentação de espectrometria de massas”.

“não via um olhar de igualdade, isso que eu já *tava* formada, tinha minha profissão concretizada né”.

As relações hierárquicas, segundo algumas delas, se apresentam de maneira discriminatória. Acontecem quando as mulheres são testadas constantemente, medidas essas que não são impostas aos homens que atuam num mesmo local/espço/cargo de trabalho. Dessa forma, as entrevistadas realçam ser necessário um endurecimento das suas falas e posicionamentos para que sejam escutadas e validadas em suas potencialidades, demandando esforços que consideram desnecessários e levando a um clima organizacional muitas vezes tenso.

“O entrave que eu tive então foi mais em relação a bater de frente com uma profissão que fosse superior à minha, digamos assim, com a equipe médica. Ainda mais no ambulatório que a maioria eram homens, tinham poucas meninas, eu sentia que eu não era tratada da mesma forma, mesmo que eu estivesse fazendo um doutorado, para eles parecia que não tinha muita importância a pesquisa”.

“Eu já ouvi diversas vezes “ah, isso não é pra você, isso é muito difícil, você não vai conseguir, ou “ah, isso é coisa pra homem, imagina, trabalhar com modelo animal, isso não é coisa pra mulher”.

Em contrapartida, algumas participantes relataram não ter sofrido discriminação de gênero durante determinada etapa da formação e atuação acadêmica, explicitando não ter visto diferença no tratamento em relação aos homens. Uma participante reiterou que foi mãe durante a Pós-graduação e que nem mesmo nesse período pôde notar dificuldades associadas à

discriminação com o gênero feminino. Outra, ressaltou desconhecer a existência de discriminação de gênero na Academia.

“Durante a graduação e minha licenciatura eu não tive desafio nenhum. A minha sala era bem mescla, então eu tinha muito contato com ambos lados e eu não tive, eu não sabia nem que existia esse tipo de problema em ser mulher nessa área, pra ser bem sincera”.

“Eu não vi grandes problemas em ser mãe e ao mesmo tempo ser uma aluna de doutorado”.

3.2.3. Subcategoria: Assédio

A maioria das participantes relatou que o assédio é um dos desafios mais recorrentes, seja ele moral, verbal, psicológico ou sexual. As entrevistadas evidenciaram que para as mulheres o assédio é velado, uma vez que a nossa cultura reproduz padrões que reforçam o machismo. No ambiente acadêmico, esse tópico também aparece de maneira velada, segundo elas, pois todas as dificuldades das mulheres neste ambiente não são consideradas como foco de atenção pelos departamentos acadêmicos. Muitas vezes as experiências são divididas apenas entre colegas que sofrem pela mesma situação, sem que possam buscar apoio apropriado. Para a maioria, a expressão de assédio começa desde os comentários referentes a qualquer outra característica da mulher que não esteja vinculada explicitamente ao seu trabalho, como objetificação do seu corpo, piadas relacionadas ao seu comportamento, condições físicas e psicológicas, assim como a própria falta de oportunidade para emitir a sua opinião.

“A questão de assédio, seja ele moral, psicológico, sexual, enfim, de qualquer forma, é comum no ambiente acadêmico, eu acho que existe e que a gente fica, enquanto mulheres, com um certo receio, um medo, uma insegurança, de desenvolver nosso trabalho com esse tipo de problema”.

Foi afirmado por algumas das participantes que o assédio ocorreu a partir da necessidade de fornecer longas explicações sobre suas escolhas de vida pessoal. Com isso, o senso de necessitar um aval de seus superiores para seguir adiante com seus propósitos gera medo e insegurança. Isso porque, para elas, a resposta dos seus superiores seria primordial em decisões como continuar ou não em seus cargos de trabalho, impactando diretamente nas relações familiares.

“Quando fui, eu casei, eu estava fazendo o mestrado, eu *tava* no meu início do meu mestrado e não contei nem pro meu orientador porque eu tinha medo de ele parar de me orientar. Eu precisei faltar porque era a semana que eu iria casar, então eu precisei chegar nele e falar, mas ele não foi muito aceitável e ele ainda brincou que se eu engravidasse a coisa ia ficar séria”.

“a questão da maternidade, porque eu acho que...ah, isso ainda é visto de uma forma no sentido de dificultar nossa existência e o desenvolvimento do nosso trabalho, então eu acredito que isso seja um desafio *pra mim*”.

Uma participante relatou ter sido necessário mudar a forma de se expressar para que fosse respeitada e para que não houvesse má interpretação de suas manifestações.

“Eu sempre fui um pouco extravagante, risonha, brincalhona e eu tive que sempre me conter muito lá dentro pra evitar qualquer problema, seja com professor, aluno, e tudo mais”.

Mesmo diante das perspectivas supracitadas, uma delas acredita já existir uma transformação dessa realidade, uma vez que novos espaços estão sendo abertos não só para expor situações de assédio, mas também para pensar em estratégias de enfrentamento.

“Ele existe, a gente não pode negar, existiu na minha época, existe hoje em dia e talvez isso mantenha, acredito que a geração de vocês está mudando isso porque vocês estão falando isso abertamente. Eu vejo grupos como o grupo de vocês, grupos na minha universidade também em que as mulheres resolveram falar sobre o assunto.”

3.3. Categoria 3: Desafios enfrentados associados à maternidade e maternagem

3.3.1. Subcategoria: Dificuldade de conciliar carreira e maternidade e maternagem

Com respeito à maternidade e maternagem, as participantes mães revelam que inicialmente o medo e a insegurança foram os desafios que surgiram, uma vez que há uma ambivalência relatada por elas: por um lado a preocupação com o investimento na carreira, que demanda muito tempo e dedicação, e por outro a insegurança em relação aos processos biológicos relevantes para o planejamento da maternidade. A carreira acadêmica é muito demandante, a formação leva muitos anos até permitir a estabilidade, com potencial de prejudicar aspectos da vida pessoal. No caso da maternidade, é comum o relato de que as pesquisadoras se veem compelidas a escolher entre a carreira e a vida pessoal, uma vez que após certa idade o processo de engravidar se torna mais difícil e arriscado.

“Eu acho que todas as mulheres sofrem isso e pensam em algum momento ‘aí, mas eu estou envelhecendo, tem o relógio biológico’, eu via pessoas ao meu redor falando que não conseguiam engravidar”.

No que tange o primeiro ponto aludido acima, de acordo com elas o desafio é dobrado, pois surge o medo e insegurança de comunicar aos superiores o planejamento de uma gestação. Esse sentimento se baseia no conhecimento da necessidade de afastamento temporário das atividades durante esse período ou após o nascimento da criança. As entrevistadas afirmaram que após a confirmação da gestação, as sensações de angústia e ansiedade estiveram ainda mais presentes, pois a forma como seus superiores e colegas de trabalho iriam receber a notícia seria crucial para refletir sobre suas possibilidades do futuro profissional.

“Quando eu fui declarar a minha gravidez pra ela, claro, eu *tava* muito nervosa, é..., pensando que ia ser demitida, iam tirar funções de mim...”.

Por outro lado, uma mãe declarou que não encontrou dificuldade em conciliar carreira acadêmica com a maternidade e maternagem, relatando uma experiência positiva com o acolhimento recebido no ambiente de trabalho, este que já estava se adaptando às necessidades das mulheres que são mães.

“É possível você ter um filho e fazer a pesquisa, claro, a gente tem que parar naquele momento, mas pra se dedicar a uma carreira que é uma carreira maravilhosa, uma carreira nobre que é ser mãe”.

3.3.2. Subcategoria: Rede de apoio, acolhimento e sororidade

Alguns conceitos são unânimes entre as mães entrevistadas, como por exemplo a necessidade e importância de uma rede de apoio que possa proporcionar acolhimento durante a maternidade e maternagem. Elas ressaltam o potencial que esta rede pode ter, incluindo familiares, amigos e colegas de trabalho. Essas mulheres descrevem que inicialmente acreditaram que seria possível dar continuidade a todas suas atividades acadêmicas e maternas sozinhas, porém, segundo elas, com a chegada do processo de maternagem, se depararam com a descoberta de que estar amparada pelo máximo de pessoas seria essencial durante esse período.

“Então um recado que eu queria deixar, caso aconteça durante a pós-graduação, durante um projeto grande, que vocês se contatem, criem redes de apoio, peçam ajuda. É necessário uma tribo para criar uma criança, e às vezes a gente tem que resgatar isso dos nossos antepassados”.

Algumas participantes reiteraram que para conseguir criar um grupo de apoio entre mulheres que estejam vivenciando a maternidade e a maternagem é preciso desenvolver cada vez mais a prática de sororidade, expondo que a competitividade feminina ainda é um ponto a ser trabalhado para que o fortalecimento entre elas seja vivenciado na carreira científica.

“A gente precisa parar com essa ideia de que a mulher é rival, que mulher é invejosa. Fizeram a gente acreditar nisso. E a gente... a gente não é isso. A gente precisa se unir, a gente é sensível, a gente tem que ouvir nossos corpos, respeitar nossos corpos.”

Em apoio às mulheres mães e às que planejam ser mães e estão inseridas na Pós-graduação, as entrevistadas ressaltaram que apesar das dificuldades para conciliar todos os processos acadêmicos e maternos, a vivência é muito recompensadora. O processo traz muitos aprendizados para além dos conhecimentos formais, segundo elas. E reafirmaram não concordar com a visão unilateralista de que a mulher que deseja ser cientista e mãe precisará escolher entre essas duas possibilidades, mas sim se cercar de rede de apoio e fazer valer seus direitos.

“Já como mãe cientista, minha experiência é muito positiva, porque a diretora da minha organização, ela faz questão de apoiar todas as mulheres, todas as mães que estão ao redor dela. Então, quando eu contei da gravidez ela ficou muito contente, me abraçou. Então, desse exemplo que ela me deu, eu acho que nós como futuras orientadoras, líderes e chefes, a gente tem que estar do lado das mulheres ao nosso redor.”

3.4. Categoria 4: Importância da discussão de gênero na Ciência

Quanto à importância da discussão de gênero na Ciência, as entrevistadas relatam ser um tema essencial, destacando a potência feminina como um instrumento de enfrentamento aos desafios que tangem a carreira acadêmica. Declaram apoio a todas as iniciativas que permeiam essa temática, e desejam que estas sejam cada vez mais expandidas às meninas em suas idades precoces, visando reestruturar o alicerce da Ciência feminina no país e no mundo.

“Acho fundamental a discussão de gênero na carreira, porque nós mulheres estamos nesses lugares, nós existimos, nós pertencemos a esses lugares, e nós ocupamos esses lugares e a gente traz uma potência, uma capacidade de fazer as coisas que muitas vezes supera qualquer tipo de problema que venha a aparecer né”.

“Isso é importante porque nos dá liberdade de contar experiências que pra algumas pessoas, com certeza tem sido traumáticas, e nós temos liberdade hoje de falar”.

4. Discussão

No presente trabalho, buscou-se apresentar mulheres cientistas e descortinar os desafios enfrentados por elas durante a formação e atuação no contexto de Pós-graduação e de pesquisa. O alcance social de suas pesquisas foi evidenciado por elas como principal propósito para iniciar a carreira no campo científico, apontando o comprometimento feminino com o lugar de cientista no país. Os trabalhos das cientistas com potencial transformador da sociedade vigente são motivados pelas necessidades humanas, investigações que buscam elucidar ações conjuntas, embasando transformações coletivas capazes de promover mais qualidade de vida aos indivíduos. A Ciência é o principal agente de mudanças sociais cíclicas e promove renovação com intuito de caminhar rumo ao avanço em diversas áreas do saber, por exemplo, na saúde (BOMENY, 2001). A representatividade das mulheres como pesquisadoras difunde-se apesar do atraso histórico no acesso à educação, visando ampliar o seu papel como protagonista na Ciência.

A transformação da participação feminina na Ciência caminhou juntamente com os movimentos sociais feministas, e apesar da expansão significativa da presença feminina no campo científico, ainda há desafios a serem enfrentados rumo à equidade, começando pela concentração em determinadas áreas, uma vez que áreas de Ciências Exatas se mantiveram com pouca representatividade de mulheres (SILVA; RIBEIRO, 2014). Além disso, o avanço na carreira rumo a cargos de altos níveis hierárquicos ainda se apresenta como um ponto frágil, por meio do fenômeno denominado “Teto de Vidro”, que descreve a dificuldade de ascensão das mulheres na carreira em comparação com os homens. O fenômeno supracitado (*glass*

ceiling phenomenon) foi caracterizado por Hymowitz e Schellhardt (1986), nos Estados Unidos, e publicado no *Wall Street Journal* com o título de “*The glass ceiling: why women can’t seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs*”. Embora seja um termo que nasceu da percepção estadunidense sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, ele acaba servindo como exemplo para outros países, e por isso tem sido utilizado para explicar fenômeno parecido no Brasil (BARROZO, 2018).

A baixa representatividade feminina em diversas áreas de conhecimento expressa reflexos importantes desse fenômeno, principalmente em áreas STEM (um acrônimo para designar em inglês: *science, technology, engineering and mathematics*, ou seja, ciência, tecnologia, engenharia e matemática). Apesar de observarmos um aumento no número de pesquisadoras nos últimos 10 anos, tanto em doutoramento (47,5% doutoras) quanto assumindo bolsas de produtividade, ainda existe uma diferença marcante entre os gêneros na pesquisa brasileira: enquanto 81,1% das bolsas na grande área Engenharia, Ciências Exatas e da Terra são concedidas aos homens, a fração feminina fica com apenas 18,9% do financiamento na mesma área (BRASIL, 2022a). Comparando mundialmente, a participação de mulheres brasileiras na área de Engenharias resume-se a apenas 8% em relação a 68% da participação de cientistas homens (OLIVEIRA *et al.*, 2021). Assim como algumas das participantes relataram a importância de programas de incentivo a jovens meninas para áreas da Ciência, iniciativas (institucionais ou não) vêm sendo feitas para que essas desigualdades sejam dissipadas no futuro. Com intuito de amenizar discrepâncias, principalmente nas áreas conhecidas como Ciência “*hard*”, muitos programas e projetos não têm medido esforços em incentivar o acesso de meninas do Ensino Fundamental e Médio a essas áreas. O programa Garotas STEM da *British Council* em associação com diversas entidades brasileiras, como Museu do Amanhã e Fundação Carlos Chagas, tem oferecido capacitações, prêmios, assim como eventos com o objetivo de “desconstruir estereótipos, apresentando modelos inspiradores”, fazendo com que as meninas desenvolvam o sentimento de pertencimento à áreas nas quais muitas vezes não são incentivadas (BRITISH COUNCIL, 2022). Além disso, projetos universitários de extensão e de pesquisa têm exercido esforços para compreender e desmistificar esses paradigmas sociais, como os projetos encabeçados pela professora Zélia Ludwig, na Universidade Federal de Juiz de Fora, e também pela professora Camila Negrão Signori, na Universidade de São Paulo (ANDERSEN, 2021).

A falta de credibilidade e de aprovação relatada pelas mulheres são exemplos de discriminação de gênero, exposta por meio da falta de espaço de fala, assim como descrédito em relação ao discurso das mulheres, que muitas vezes são interrompidas e contestadas em suas observações. Essas situações são recorrentes, de maneira que alguns termos foram criados por feministas norte-americanas na intenção de identificar e nomear essas ocorrências. O termo “maninterrupting” é a junção das palavras (*man/homem + interrupting/interrompendo*) e denota interrupções constantes vivenciadas pelas mulheres, muitas vezes por colegas de trabalho durante reuniões ou apresentações, impedindo-as de expor suas falas e concretizar seus raciocínios (SALGADO, 2016). Outro fenômeno recorrente nos ambientes de trabalho, é denominado “mansplaining”, termo que também vem do inglês (*man/homem + explaining/explicando*), explicitando outra situação vivenciada com frequência pelas mulheres e evidenciada por nossas entrevistadas: trata-se da necessidade dos homens de explicarem um assunto simples, ou ainda um assunto do qual ela própria já tenha domínio, fazendo-o de forma óbvia e didática, e assim desacreditando do potencial intelectual e experiência dessas mulheres (SALGADO, 2016). Ainda existe um outro fenômeno cotidiano que diminui a credibilidade das mulheres, o Bropropriating (*brother/irmão + appropriating/apropriação*), quando o homem se apropria de uma ideia apontada pela mulher e leva crédito por ela durante uma reunião e/ou apresentação (SALGADO, 2016). Embora estas sejam violências de cunho mais sutil, que os homens realizam em tom cordial, é importante notar que, por mulheres de outro país já terem-nas nomeado, essas ocorrências têm caráter transcultural e recorrente, impactando as interações humanas e prejudicando mulheres em suas relações pessoais e profissionais.

No que concerne ainda as discriminações frequentes de gênero vivenciadas pelas mulheres em diversos âmbitos profissionais e acadêmicos, temos o chamado “Efeito Matilda”, cunhado por Matilda Joslyn Gage, ativista pelo sufrágio universal, abolicionista e pensadora americana. Ela foi responsável, em 1893, pelo ensaio “*Woman as an inventor*”, que contrapôs a ideia de que as mulheres não são capazes de serem responsáveis por invenções. Após 100 anos, o conceito foi consagrado pela historiadora da Ciência, Margaret W. Rossiter, da Universidade de Cornell, na revista *Social Studies of Science*, e tem sido utilizado em referência à falta de crédito pelas contribuições de mulheres cientistas em pesquisas, muitas vezes atribuídas aos colegas homens (ROSSITER, 1993). A ocorrência do Efeito Matilda é evidenciada pelo número ínfimo de mulheres laureadas pelo Prêmio Nobel, além de constatar-se que menos de 6% dos países no mundo apresentam igualdade de gênero em publicações científicas com uma mulher sendo a primeira autora (LARIVIÈRE *et al.*, 2013), apresentando

também menor índice de internacionalização e colaborações internacionais do que os pesquisadores homens (ELSEVIER, 2017).

Todos esses desafios enfrentados pelas mulheres, tanto na formação acadêmica quanto na trajetória como pesquisadoras, geram inseguranças a respeito do seu papel na Ciência. Esses ocorridos tornam seus caminhos ainda mais desafiadores e muitas vezes promovem dúvidas sobre o seu potencial intelectual, propiciando o desenvolvimento da chamada "Síndrome da Impostora". O conceito foi desenvolvido a partir de pesquisas nos campos acadêmicos e profissionais, nos quais havia mulheres à frente de altos cargos hierárquicos. Foi observado que estas mulheres vivenciam um sentimento constante de menos valia, por acreditarem estar enganando outras pessoas, sem que sejam merecedoras de seus sucessos, e assim atribuindo-os a momentos oportunos e não diretamente aos seus potenciais intelectuais (CLANCE; O'TOOLE, 1988). A Síndrome do Impostor não é exclusivamente feminina, no entanto, as autoras que cunharam o termo argumentam que a ocorrência em homens se dá em frequência e intensidade menor, ressaltando a importância da questão de gênero para este fenômeno (CLANCE; O'TOOLE, 1988).

Outro desafio explicitado por uma de nossas entrevistadas se apresenta na baixa representatividade de mulheres transgênero na Ciência. Primeiramente, é importante salientar a evasão escolar expressiva deste grupo na educação básica, comprometendo precocemente a trajetória educacional e tornando o acesso às universidades ainda mais restrito. Consequentemente, é notável a representatividade baixa de mulheres trans na Pós-graduação, assim como na carreira científica de modo amplo. Os motivos referentes tanto a evasão escolar quanto à baixa representatividade estão relacionados ao preconceito, uma vez que durante a educação formal não é oferecido acesso aos conhecimentos sobre identidade de gênero. A formação parte de um entendimento cis-normativo que caracteriza sexo e gênero como sinônimos e binários, o que dificulta a compreensão de que a identidade de gênero não é determinada pelo sexo biológico (VERGUEIRO, 2016). A falta de conhecimento e a LGBTfobia levam muitas vezes a processos excludentes, não só no ambiente escolar, através do *bullying*, mas também se estende aos familiares, impedindo a estruturação de uma rede de apoio essencial para a permanência na educação (O'QUINN; FIELDS, 2018). Por efeito da evasão escolar, a continuidade dos estudos em níveis de Graduação e Pós-graduação ainda são baixos, segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2020). Apenas 0,02% de pessoas trans acessam as universidades, e quando o fazem se deparam com a falta de

preparo para dar subsídio às suas particularidades, assim como a burocratização dos processos de acesso aos direitos básicos. Exemplos disso são dificuldades para uso do nome social nos documentos acadêmicos e acesso aos banheiros condizentes com seu gênero, vivências que contribuem para o maior adoecimento no âmbito de saúde mental (JESUS, 2022). Outro ponto relevante é a falta de legislação que inclua o acesso de pessoas transexuais aos cuidados da saúde, burocratizando-o e fazendo-as reviver de modo cíclico o preconceito que as leva a buscar auxílio (JAMES *et al.*, 2016). Por conseguinte, os vieses implícitos relacionados ao gênero, tanto nas pesquisas acadêmicas, quanto no próprio ambiente profissional dificultam ainda mais a ascensão na carreira, tornando a representatividade de mulheres trans na Ciência extremamente difícil. Essas dificuldades trouxeram à tona a necessidade de mobilização para instituir políticas públicas afirmativas, propiciando em algumas universidades públicas a oferta de cotas para pessoas trans tanto na Graduação quanto na Pós-graduação (ANTRA, 2019). Embora exista clara necessidade de reunir esforços e promover maior acesso à educação para a população transgênero, ainda existe uma reação negativa expressiva por parte de alguns setores da sociedade, o que evidencia a urgência de avanços nesse sentido (ANTRA, 2019).

A presença de mulheres como sujeitos de pesquisa apresenta mais um propósito social das pesquisas realizadas por mulheres, de acordo com as entrevistadas. Suas percepções corroboram com movimentos que se iniciaram em 1980, mas ganharam forma a partir dos anos 2000, nos quais mulheres cientistas começaram a salientar a necessidade de introduzir análises de sexo e gênero nos projetos científicos (HUNT *et al.*, 2015). Essa visão é amparada na premissa da Ciência como um norteador para diversas áreas da saúde, como também para o desenvolvimento de políticas públicas. Somado a isso, seus resultados necessitam estar relacionados à multiplicidade das expressões de sexo e gênero. Londa Schiebinger, professora de história da Ciência na Universidade Stanford, na Califórnia e diretora do projeto *Gendered Innovations in Science, Medicine, and Engineering*, ressaltou a necessidade de adequação das pesquisas de inovação em saúde para considerar as variáveis de sexo e gênero, denotando o viés dessas variáveis como um impeditivo recorrente no desenvolvimento de novas metodologias. Além disso, explicitou a importância da análise dos diferentes efeitos colaterais de novos medicamentos, que não são mapeados se pautando na diversidade de sexo e gênero (HUNT *et al.*, 2015; SCHIEBINGER, 2008).

Ao passo que o aprofundamento dos estudos com mulheres é defasado, relatos de assédio são comuns. No que diz respeito ao assédio sofrido pelas mulheres na Ciência, este se

manifesta de diversas formas: há relatos mostrando uma ocorrência inicial de forma velada, ou seja, sendo encoberto por brincadeiras, piadas e outros conteúdos que não o tornam explícito, o que torna a identificação mais difícil. Há ainda a ocorrência do viés implícito, quando há atribuição de características particulares a um determinado indivíduo ou um grupo social, gerando um estereótipo inconsciente. Um destes vieses reside na falsa ideia de que a mulher detém capacidade intelectual inferior ao homem, por vezes acarretando em episódios de assédio moral. Por consequência deste fenômeno, as oportunidades de acesso à vagas e ascensão na carreira também não são distribuídas de forma equânime entre homens e mulheres (OLIVEIRA-CIABATIL *et al.*, 2020). As mulheres são as principais vítimas de assédio moral e de gênero nos ambientes de trabalho, denotando a perpetuação de uma lógica de discriminação de gênero vigente há muito tempo. Portanto, existe ainda hoje a necessidade de combater essas violências, compreendendo que o assédio se apresenta de forma multifacetada (BARRETO, 2000).

A definição do termo assédio moral alude a “uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho visando diminuir, humilhar, vexar, constranger e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional” (BARRETO, 2009). As entrevistadas relataram situações que podem ser caracterizadas como assédio, expostas através da necessidade de solicitação de permissão para tomada de decisão no âmbito pessoal, questionamentos constantes e solicitação de esclarecimentos detalhados sobre os aspectos relacionados à vida social de mulheres pós-graduandas e pesquisadoras. Diferentemente do que é imaginado, a ocorrência de assédio sexual no ambiente acadêmico também costuma ser relatada de maneira velada, denotando a mulher de maneira objetificada, por meio de expressões de poder, comentários e interpretações sexualizadas sobre sua forma de vestir e agir no ambiente acadêmico. Essas ações reduzem erroneamente as expressões subjetivas das mulheres à necessidade de atenção associada à submissão e busca por um parceiro sexual. Esses comportamentos se tornam micro agressões constantes e acabam sendo motivo para algumas mulheres repensarem suas carreiras acadêmicas. Em um levantamento realizado em 2015 a respeito do assédio no meio acadêmico, 56% das alunas de Graduação e Pós-graduação afirmaram já terem sofrido assédio e 73% delas conheciam algum caso, ambas porcentagens associando o assédio a professores, estudantes e técnicos administrativos (INSTITUTO AVON; DATA POPULAR, 2015). O questionamento das mulheres que vivenciam o assédio diariamente se dá também pela falta de rede de apoio, muitas vezes sem ter a quem recorrer, pela inexistência de um órgão específico para lidar não

só com o acolhimento da denúncia, mas também com as providências frente ao ocorrido. O despreparo das instituições em manejar as situações de violência gera vergonha, culpa e, no desconhecimento sobre como abordar o assunto, coloca a vítima em uma situação passível de reprodução do trauma vivido por ela (FREITAS, 2001). Mesmo diante desse cenário de assédio que ainda assola as mulheres nas universidades, muitos avanços foram conquistados mediante pressão social para reavaliar e repensar as políticas institucionais no que tange essa temática. Fruto dessa mobilização, vários movimentos repercutiram nos últimos anos nas redes sociais com o intuito de dar visibilidade para a causa, assim como propiciar um espaço para relatos de assédio vivenciados no meio acadêmico e fora dele, a citar “#MeToo”, “#MyTeacherSaid” e #DistractinglySexy. Esses movimentos junto a outras ações impulsionaram a abertura de espaços como “O sexismo de cada dia”, com potencial de liberdade para as mulheres divulgarem situações cotidianas em que experienciam micro agressões constantes, devolvendo a voz e reiterando a necessidade de políticas públicas voltadas à segurança da mulher. Outra fonte de enfrentamento tem sido a organização de comitês dentro de universidades, com apoio legal e protocolos pré-estabelecidos para o acolhimento da vítima e encaminhamentos cabíveis frente suas denúncias de assédio (ILHA DO CONHECIMENTO, 2020). No entanto, ainda há muito a percorrer em relação à atenção aos casos de assédio no ambiente acadêmico, sendo essenciais ações das próprias universidades.

Dentre os desafios das mulheres na Ciência, as dificuldades associadas à maternidade e maternagem representam grande complexidade antes mesmo de se tornarem mães. Desde o início, o acesso à educação para mulheres foi vinculado ao seu papel familiar, sendo necessários muitos esforços ao longo do tempo para que estas pudessem ter acesso equânime em relação à educação oferecida aos homens (RIBEIRO, 2000). Mesmo com todos os avanços e a possibilidade de inserção das mulheres no âmbito acadêmico, a concepção de um filho continua sendo vinculada majoritariamente aos cuidados maternos (MENDES, 2016). A insegurança surge desde a decisão pela maternidade, principalmente porque a carreira científica requer formação continuada com dedicação exclusiva, e além disso, a dependência da disponibilidade de bolsas de fomento, proporcionando uma instabilidade financeira (NUCCI, 2018). Ao considerar todas essas variáveis surgem novas preocupações sobre a possibilidade de conciliar maternidade, maternagem e continuação da carreira, uma vez que há acesso limitado à rede de apoio institucional, e muitas vezes até inexistente. Vale ressaltar que com a lógica da competitividade baseada na produtividade, as mulheres que precisam se ausentar acabam sendo muito mais impactadas, diferentemente dos homens, uma vez que ainda há uma lógica machista,

na qual os cuidados primários continuam sendo tidos como responsabilidade da mulher, a cuidadora principal (NUCCI, 2018). Por fim, a ambivalência entre a carreira e a maternidade acaba indubitavelmente surgindo, pois com o avanço dos anos de dedicação exclusiva à carreira, as chances de gestar um bebê acabam sendo diminuídas e/ou arriscadas (MENDES, 2016).

Já sob o panorama no qual a mulher decide conciliar a maternidade e a carreira, é comum existirem relatos de sentimento de medo vinculado à insegurança. Eles surgem inicialmente pela necessidade de comunicar seus superiores e/ou orientadores sobre a maternidade, temendo a associação de que durante esse período a mulher se tornaria menos produtiva e incapaz de desenvolver suas tarefas laborais. Ainda, são claras as características do viés implícito, que leva à estigmatização da mulher em questão. Quanto à abordagem prática, as mulheres sabem que ter filhos é um projeto imensurável e que a maternagem exige dedicação e tempo. Nesse contexto, a insegurança de garantir o melhor acolhimento às necessidades dos filhos traz um conflito frente à conciliação com a carreira, em especial a carreira acadêmica. Com o intuito de ilustrar esta problemática, elencamos o caso divulgado recentemente, no qual a bióloga Ambar Soldevila Córdoba inicialmente não teve sua defesa de Mestrado homologada, por ter perdido o prazo de envio da versão final de sua dissertação pois estava em processo de parto (REIS, 2022). Fatos como este jogam luz à necessidade de compreensão ampliada sobre os processos de maternidade e maternagem de mulheres cientistas, encorajando outras mulheres a relatarem suas experiências, com intuito de uma busca por mudanças estruturais (MACHADO, 2022).

É relevante a popularização da “rede de apoio”, termo utilizado para descrever todas as pessoas e os esforços que são mobilizados para o auxílio de mulheres durante a maternidade e maternagem, componente fundamental para que se sintam seguras (PARENT IN SCIENCE, 2019). As mães frisam a importância desse acolhimento como fonte de força e coragem para o enfrentamento dos desafios diários, assim como ressaltam a importância das experiências vivenciadas com os filhos como um processo contínuo de aprendizagem. Da mesma forma, salientam a importância da sororidade entre as mulheres na tentativa de desmistificar ideias de competitividade por meio de apoio mútuo e acolhimento, possibilitando assim melhores condições de trabalho e amparo nos processos de maternidade e maternagem.

Por tantos motivos compilados neste trabalho, é possível afirmar que ainda existe a necessidade de buscar mudanças amplas, visando a permanência de mulheres mães nos meios

acadêmicos. Os movimentos envolvem apoio financeiro, por meio de doações para que mulheres mães universitárias possam concluir suas formações acadêmicas (PROGRAMA AMANHÃ, 2022), criação de documentos sobre como acolher e promover inclusão das mães nos eventos científicos (PARENT IN SCIENCE, 2019) e divulgação e promoção de editais que contemplem mães, considerando os períodos de pausa da licença maternidade (STANISCUASKI *et al.*, 2021).

Por fim, a elaboração da percepção de todas essas dificuldades, bem como os avanços que foram descritos, só são possíveis a partir da mobilização de grupos de mulheres, sejam eles institucionais, vinculados a coletivos feministas ou mesmo auto-organizados. Destacamos a importância de políticas públicas para as mulheres nas ciências, que vêm sendo construídas especialmente nas duas últimas décadas. No que se refere à políticas públicas voltadas para a mulher, educação e ciência, muitos avanços foram conquistados, a citar a criação da Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres (SNPM) em 2003, que culminou na criação do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MDH) em 2018 e Ministérios da Ciência e da Mulher em 2023 (SÍGOLO; GAVA; UNBEHAUM, 2022). A criação de ações e programas multiplicadores abordando temáticas como equidade, combate à violência e valorização das mulheres na educação e na ciência, como o Programa Mulher e Ciência criado em 2005 com 4 edições, vinculando diferentes atores da sociedade e possibilitando a divulgação do trabalho de cientistas brasileiras (SÍGOLO; GAVA; UNBEHAUM, 2022). É importante destacar a participação das universidades públicas através de ações de extensão que levam conhecimentos das áreas científicas para as jovens, e divulgam o papel das mulheres nas ciências e tecnologia com apoio de agências de fomento e organizações nacionais e internacionais. Estas ações complementam a luta individual, e estimulam ações da sociedade civil, a exemplo dos coletivos de mulheres que oferecem redes de apoio e debate de gênero na academia.

A luta das mulheres por equidade tem múltiplos contornos, atualmente o que se tem chamado de quarta onda do movimento feminista utiliza ferramentas modernas, como por exemplo as redes sociais, como espaços de mobilização e reivindicação por direitos para contribuir na difusão de ideias e engajamento das novas gerações (PEREZ; RICOLD, 2019). No contexto brasileiro, salienta-se que ações afirmativas, como a política de cotas instituída em 2012 (BRASIL, 2012), mudaram o perfil racial e de renda dos estudantes das universidades federais (ANDIFES, 2018), contribuindo para a incorporação de novas cosmovisões nesses espaços de debate e produção do conhecimento. A diversidade na Ciência é essencial, não

apenas por uma questão de justiça social, mas também porque o perfil de quem faz Ciência importa. Os seres humanos têm vieses implícitos que, apesar de inconscientes, são capazes de alterar nossa percepção e nossas atitudes frente à inúmeras situações (OLIVEIRA, 2018). Ao manter um perfil homogêneo nos espaços de produção do conhecimento, outras perspectivas não são levadas em conta, prejudicando a prática científica e, conseqüentemente, a sociedade como um todo. Por isso, a intersecção entre gênero e raça produz experiências e vivências subjetivas, sendo que mulheres negras e indígenas têm representatividade ainda menor nesses espaços, sobretudo em estágios mais avançados da carreira. Essa situação evidencia a necessidade de reivindicações que incluam também um recorte racial e possibilitem uma representatividade mais fiel ao perfil da mulher brasileira em sua diversidade.

É inegável que as mulheres hoje podem celebrar diversas conquistas relacionadas ao seu papel tanto na Ciência quanto na sociedade. Por outro lado, é evidente que ainda existe um caminho longo a ser percorrido em direção à tão sonhada equidade de gênero para as mulheres em sua pluralidade. Por isso, há muitas universidades públicas que atualmente construíram grupos de trabalho sobre mulheres na Ciência. Cita-se aqui a Universidade Federal Fluminense (CPEG-UFF), Universidade Federal do Pampa (Ciênciação-Unipampa) e a Universidade Federal de São Paulo (GTMCU-UNIFESP). Hoje também pode-se contar com estatísticas comparando as universidades ao redor do mundo no que diz respeito à equidade de gênero, o que era impensável décadas atrás (TIMES HIGHER EDUCATION, 2021). A partir de 2017 foi instituída a lei que permite afastamento de licença maternidade para bolsistas de Pós-graduação sem interrupção no pagamento das bolsas, uma conquista relevante das mães pesquisadoras durante essa etapa da carreira (BRASIL, 2017). Em 2021, a partir da mobilização do movimento “*Parent in Science*” um campo foi incluído no Currículo Lattes para informar sobre períodos de licença maternidade (BRASIL, 2021). Estes são alguns exemplos dos frutos trazidos pela luta organizada das mulheres na Ciência, reforçando que o processo de reivindicação de direitos é árduo, mas também propicia sucessos que nos fazem manter a motivação nessa jornada.

5. Conclusões

Nossa análise exploratória dos conteúdos das entrevistas permitiu escutar, acolher e conhecer os desafios de diferentes mulheres cientistas. Foi possível dar visibilidade às temáticas relacionadas ao acesso à Ciência, à representatividade em relação às suas singularidades, à presença velada ou não do assédio e à falta de credibilidade. Ressaltamos o cenário de lutas

rumo à equidade em todas as áreas de conhecimento, em especial aquelas consideradas majoritariamente masculinas, assim como na conciliação da carreira, maternidade e maternagem. Além da importância do enaltecimento das redes de apoio e da sororidade, compreendemos e reiteramos a importância de se discutir gênero na Academia, uma abordagem que amplie espaços de debate, proporcione a escuta qualificada e transforme o ambiente acadêmico. Com isso, a busca por diversas ferramentas tem o intuito de auxiliar na construção de uma sociedade acadêmica mais equânime.

Agradecimentos

Esse estudo recebeu apoio da Associação Fundo de Incentivo à Pesquisa (AFIP). Além disso, gostaríamos de agradecer ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) por meio do apoio recebido pela Bolsa de Produtividade em pesquisa para MLA, e bolsa de estudos para LNGA (CNPq 141709/2018-9). Por fim agradecemos todas as entrevistadas, assim como todas as extensionistas que tornaram possível a realização deste trabalho.

Referências

ANDERSEN, Monica Levy. I Encontro Mulheres na Ciência UNIFESP. **Monica Andersen**, 2021. Disponível em: <https://www.monicaandersen.com.br/mulheres>. Acesso em: 20 jun.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE DIRIGENTES DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR (ANDIFES). V **Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos (as) Graduandos (as) das IFES**. 2018. Disponível em: <https://www.andifes.org.br/?p=79639>. Acesso em: 10 maio 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). **Nota da ANTRA sobre cotas e reserva de vagas em universidades destinadas às pessoas trans**. 2020. Disponível em: <https://antrabrasil.org/2020/12/17/nota-antra-cotas-universidades-pessoas-trans/>. Acesso em: 10 maio 2022.

ARANHA, M. L. A. História da educação e da pedagogia: geral e Brasil. **Cadernos de História da Educação**, v. 13, n. 2, jul./dez., 2014.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARRETO, M, M, S. **Violência, saúde e trabalho - uma jornada de humilhações**. São Paulo: FAPESP; PUC, 2000.

BARRETO, M. A. A. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador - perguntas e respostas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROZO, C. L. **Teto de vidro**: um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção das mulheres gestoras. 2018. Disponível em: <http://repositorio.furg.br/handle/1/7886>. Acesso em: 10 maio 2022.

BOMENY, H. **Darcy Ribeiro**: sociologia de um indisciplinado. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2001.

BRASIL. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ). **Séries Históricas**. 2022a. Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/web/dgp/por-lideranca-e-sexo>. Acesso em: 23 jun. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ). **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: 20 jun. 2022.

BRASIL. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). **Prêmio Capes de Tese**. 2022b. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/premios/premio-capes-de-tese>. Acesso em: 23 jun. 2022.

BRASIL. **Lei de 15 de outubro de 1827**. Manda criar escolas de primeiras letras em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos do Império. 1827. Disponível em: http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-38389-15-outubro-1827-566674-publicacaooriginal-90212-pl.html. Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971**. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus. Brasília: Câmara dos Deputados, 1971. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5692-11-agosto-1971-357752-norma-pl.html>. Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12711.htm. Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.536 de 15 de dezembro de 2017**. Dispõe sobre a prorrogação dos prazos de vigência das bolsas de estudo concedidas por agências de fomento à pesquisa nos casos de maternidade e de adoção. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br>. Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI); Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ). **Estatísticas**. Brasília: MCTI; 2020. Disponível em: <http://cnpq.br/estatisticas1>. Acesso em: 08 jul. 2020.

BRITISH COUNCIL. **Garotas STEM**: formando futuras cientistas. 2022. Mulheres na Ciência. Disponível em: <https://www.britishcouncil.org.br/mulheres-na-ciencia/garotas-stem>. 06 jun. 2022.

CLANCE, P. R.; O'TOOLE, M. A. The imposter phenomenon: an internal barrier to empowerment and achievement. **Women&Therapy**, v. 6, n. 3, p. 51-64, 1988.

JESUS, J. G. de. Medicina: uma ciência maligna? Debate psicopolítico sobre estereótipos e fatos. **Revista Periódicus**, [S. l.], v. 1, n. 5, p. 195-204, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/17187>. Acesso em: 28 jun. 2022.

ELSEVIER. **Gender in the global research landscape: analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas**. Amsterdã: Elsevier, 2017.

ETZKOWITZ, H; KEMELGOR, C. Introdução: desigualdade de gênero em ciência: uma condição universal?. **Minerva**, v. 39, n. 2, p. 153-174, 2001.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19. 2001.

GLESNE, C. **Becoming qualitative researchers: an introduction**. 5. ed. London: Pearson, 2015.

HYMOWITZ, C.; Schelhardt, T.D. O teto de vidro: por que as mulheres não parecem quebrar a barreira invisível que as impede de obter os melhores empregos. **The Wall Street Journal**, 1986.

HUNT, V. *et al.* Diversity Matters. **McKinsey&Company**, p.1-24, fev., 2015.

INSTITUTO AVON; DATA POPULAR. **Violência contra a mulher no ambiente universitário**. 2015. Disponível em: http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2015/12/Pesquisa-Instituto-Avon_V9_FINAL_Bx.pdf. Acesso em: 1 jul. 2022.

ILHA DO CONHECIMENTO. **O universo é o que sabemos dele**. 2020. Disponível em: <http://ilhadoconhecimento.com.br/>. Acesso em: 10 maio 2022.

TIMES HIGHER EDUCATION. **Times higher education**. 2021. Disponível em: https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2021/gender-equality#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/undefined. Acesso em: 20 jun. 2022.

JAMES, S. E. *et al.* **“The report of the 2015 U.S. transgender survey”**. 2016. Washington : National Center for Transgender Equality, 2016.

LARIVIÈRE, V., N., C. *et al.* Bibliometria: disparidades globais de gênero na ciência. **Natureza**, 504, p. 211-213, 2013).

LETA, J. *et al.* As mulheres na pesquisa, no desenvolvimento tecnológico e na inovação: uma comparação Brasil/França. **Revista do Serviço Público**, v. 57, n. 4, p. 531-548, 2006.

L'ORÉAL. **Programa “Para Mulheres na Ciência”**. 2006. Disponível em: <https://www.abc.org.br/nacional/programas-cientificos-nacionais/programa-loreal-abc-unesco-para-mulheres-na-ciencia/>. Acesso em: 23 jun. 2023.

MACHADO, N. Caso da mestranda da UFOP não é isolado, diz Conselho Municipal da Mulher. **Estado de Minas Gerais**, 2022. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2022/06/02/interna_gerais,1370851/caso-da-mestranda-da-ufop-nao-e-isolado-diz-conselho-municipal-da-mulher.shtml. Acesso em: 06 jun. 2022.

MENDES, A. P. **Labirinto de cristal: mulheres, carreira e maternidade, uma conciliação possível?**. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

MESSEDER, S.; CASTRO, M. G.; MOUTINHO, L. **Enlaçando sexualidades: uma tessitura interdisciplinar no reino das sexualidades e das relações de gênero**. Edição. Salvador: EDUFBA, 2016.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. Rio de Janeiro: Hucitec-ABRASCO, 1992.

MORGAN, A. C. *et al.* The unequal impact of parenthood in academia. **Sci Adv.**, v. 24, 7, (9), fev., 2021.

NOBEL PRIZE. **Nobel prizes and laureates**. 2022. Disponível em web. <https://www.nobelprize.org/all-nobel-prizes-2022/>. Acesso em: 06 jun. 2022.

NUCCI, M. F. Maternidade, gênero e ciência: reflexões e tensionamentos. 2018. *In*: REUNIÃO BRASILEIRA DE ANTROPOLOGIA, 31., 2018, Brasília. **Anais [...]**. Brasília: abant, 2018.

OLIVEIRA, L. **Manual de boas práticas para processos seletivos: reduzindo o viés implícito**. Rio de Janeiro: UFF, 2018. Disponível em: <https://sites.unipampa.edu.br/mulheresnaciencia/files/2021/03/manualdeboaspraticas.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2022.

OLIVEIRA, L., *et al.* The 100,000 most influential scientists rank: the underrepresentation of Brazilian women in academia. **An. Acad. Bras. Ciênc**, 93, (supl 3), 2021.

OLIVEIRA-CIABATI, L. *et al.* Sexismo científico: o viés de gênero na produção científica da Universidade de São Paulo, 2021. **Rev Saúde Pública**, 2021, 55, 46.

O'QUINN, J.; FIELDS, J. The future of evidence: queerness in progressive visions of sexuality education. **Sex Res Soc Policy**, 17, p. 175-187, 2020.

PARENT IN SCIENCE. **Guia prático para oferecimento de serviços de recreação em eventos científicos**. 2019. Disponível em:

https://www.parentinscience.com/files/ugd/0b341b_d96a81a206ad4619a779c525420a5b55.pdf. Acesso em: 06 jun. 2022.

PARENT IN SCIENCE. **Programa amanhã**. 2022. Disponível em: <https://www.parentinscience.com/amanha>. Acesso em: 06 jun. 2022.

PEREZ, O. C.; RICOLD, A. M. **A quarta onda feminista: interseccional, digital e coletiva**. Rio de Janeiro: Associação Latinoamericana de Ciência Política, 2019. Disponível em: <https://alacip.org/cong19/25-perez-19.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2022.

REIS, E. Estudante da UFOP denúncia: 'Perdi o mestrado porque virei mãe'. Estado de Minas Gerais. **Mulheres na Ciência**, 2022. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2022/06/01/interna_gerais,1370579/estudante-da-ufop-denuncia-perdi-o-mestrado-porque-virei-mae.shtml. Acesso em: 19 jun. 2022.

RIBEIRO, A, I. M. Mulheres educadas na colônia. In: LOPES, E. M. T.; FARIA FILHO, L. M.; VEIGA, C. G. (orgs.). **500 anos de educação no Brasil**. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2000. p. 79-94.

ROCELLY, C., MAGDA, D., CÂNDIDA, D. Desigualdades de gênero por área de conhecimento na ciência brasileira: panorama das bolsistas PQ/CNPq. **Saúde em Debate**, v. 45, núm. 1, Esp., pp. 83-97, 2021.

ROSSITER, M. W. The mathew matilda effect in science. **Social Studies Of Science**, v. 23, n. 2, maio, 1993.

SALLES, V. O. **Mulheres na pesquisa**: reflexões sobre protagonismo feminino na contemporaneidade. Ponta Grossa: Texto e Contextos Editora, 2020. (Coleção Singularis, v. XI).

SALGADO, G. M. As mulheres no campo do direito: retratos de um machismo à brasileira. **Revista da Faculdade de Direito Universidade Federal de Uberlândia**, v. 44, n. 2, 2016.

SCHIEBINGER, L. (ed). **Gendered innovations in science, health & medicine, engineering, and environment**. California: Stanford University Press, 2008. Disponível em: <https://www.sup.org/books/title/?id=11925>. Acesso em: 20 jun. 2022.

SILVA, F. F.; RIBEIRO, P. R. C. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. **Ciência & Educação**, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014.

SALLES, V. O. **Mulheres na pesquisa**: reflexões sobre protagonismo feminino na contemporaneidade. Ponta Grossa: Texto e Contextos Editora, 2020. (Coleção Singularis, v. XI).

SALGADO, G. M. As mulheres no campo do direito: retratos de um machismo à brasileira. **Revista da Faculdade de Direito Universidade Federal de Uberlândia**, v. 44, n. 2, 2016.

SCHIEBINGER, L. (ed). **Gendered innovations in science, health & medicine, engineering, and environment**. California: Stanford University Press, 2008. Disponível em: <https://www.sup.org/books/title/?id=11925>. Acesso em: 20 jun. 2022.

SILVA, F. F.; RIBEIRO, P. R. C. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. **Ciência & Educação**, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014.

SILVA, J. M. S.; CARDOSO, V. C.; ABREU, K. E.; SILVA, L. S. A feminização do cuidado e a sobrecarga da mulher-mãe na pandemia. **Revista Feminismos**, [S. I.], v. 8, n. 3, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/42114>. Acesso em: 26 jun. 2023.

SÍGOLO, V. M.; GAVA, T.; UNBEHAUM, S. Equidade de gênero na educação e nas ciências: novos desafios no Brasil atual. **Cadernos Pagu**, (63), 2022. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/866881612> . Acesso em: 06 jun. 2022.

SOCIEDADE BRASILEIRA PARA O PROGRESSO DA CIÊNCIA (SBPC). **SBPC realiza cerimônia de entrega do 3º Prêmio “Carolina Bori Ciência & Mulher” na próxima sexta-feira**. 2022. Disponível em: <http://portal.sbpcnet.org.br/premio-carolina-bori-cienciamulher/>. Acesso em: 06 jun. 2022.

STAMATTO, M. I. S. **Um olhar na história: a mulher na escola (Brasil:1549-1910)**. 1998. Disponível em: <https://www.tjrj.jus.br/documents/10136/3936242/a-mulher-escola-brasil-colonia.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2022.

TANISÇUASKI, F. *et al.* Gênero, raça e paternidade impactam a produtividade acadêmica durante a pandemia de COVID-19: da pesquisa à ação. **Psychol.**, v. 12, maio, 2021. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663252>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA (Unipampa). **CiênciAção – Observatório Interdisciplinar de Divulgação Científica e Cultural**. GT Mulheres na Ciência da Unipampa. 2021. Disponível em: <https://sites.unipampa.edu.br/cienciacao/2021/03/15/gt-mulheres-na-ciencia-da-unipampa/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO (UNIFESP). **GT- MULHERES NA CIÊNCIA**. Disponível em: <https://www.instagram.com/mulherecienciaunifesp>. Acesso em: 20 jun. 2022.