

POLITICAL CHANGES AND THE PROMOTION OF WOMEN IN SCIENCE: A CASE STUDY AT A UNIVERSITY IN THE NORTHEAST BRAZIL

Roberta Richard Pinto¹

Marina Barros²

Leonie Asfora Sarubbo³

Abstract: This study examines gender disparities within academia, focusing on the School of Health and Life Sciences at the Catholic University of Pernambuco (UNICAP) in Northeast Brazil. Globally and nationally, women face institutional barriers that impede career progression, commonly referred to as the “scissors effect,” where female representation decreases at higher professional ranks despite comparable productivity. This project diagnostics the institutional framework through mixed-method analysis, utilizing Lattes Platform data (2019–2022) for 170 faculty members and semi-structured interviews with students, staff, and professors. Quantitative results reveal that women constitute the majority of the faculty (108 females vs. 62 males) and maintain higher overall teaching workloads and average scientific productivity (53.7%) compared to men (46.3%). Furthermore, female representation strongly correlated with successful student mentorship across all levels. However, qualitative thematic content analysis highlights persistent structural obstacles. Interviewees identified motherhood as the primary barrier (29.63%), with 75% of mothers reporting long-term career impacts due to professional and domestic reconciliation difficulties. Additionally, 45.45% of participants reported experiencing gender bias or harassment, often managed with passive compliance due to fear of reputational damage. The normalized nature of everyday gender discrimination was also noted by 54.55% of respondents. Despite the institutional dominance of women in numbers, they remain underrepresented in senior leadership positions. To address these intersectional disparities, this paper proposes institutional

1 Museu de Arqueologia e Ciências Naturais da Universidade Católica de Pernambuco

2 Universidade Católica de Pernambuco

3 Universidade Católica de Pernambuco

policy changes, including mandatory gender parity quotas for leadership roles, the creation of a specialized women's gender committee, targeted extension projects for public school students, and comprehensive structural support for maternity.

Keywords: Women in Science; Scissors Effect; Gender Equality; Parent in Science; Higher Education Policies

INTRODUÇÃO

Em todo o mundo, muitas mulheres são dissuadidas de seguir uma carreira na ciência em níveis superiores. As mulheres cientistas ainda são menos promovidas, ganham menos bolsas e têm mais probabilidade de deixar a pesquisa do que homens igualmente qualificados. Apesar de cerca de metade dos que têm o título de doutorado em ciência e engenharia nos Estados Unidos e na Europa são mulheres, apenas um quinto dos professores titulares são mulheres. O que nos mostra que apesar de qualificadas, não atingem cargos superiores na carreira acadêmica (Valentova et al., 2017).

Em nove dos doze países e regiões comparadas (Charlesworth e Banaji, 2019; Elsevier, 2017; Garcia e Duarte, 2017), as mulheres representam mais de 40% dos pesquisadores (2011-2015): Estados Unidos, União Europeia, Reino Unido, Canadá, Austrália, França, Brasil, Dinamarca e Portugal. Se comparado com anos anteriores (1996 a 2000), existiu uma melhoria, mas a desigualdade entre áreas ainda é bastante expressiva, especialmente nos grupos STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Estudos apontam que mulheres são mais representativas nas Ciências da Vida e da Saúde. Na Física, as mulheres ainda são geralmente e marcadamente sub-representadas, com 25% dos pesquisadores nessas áreas. A parcela global de mulheres entre os inventores listados em pedidos de patentes aumentou entre 1996-2000 (10%) e 2011-2015 (14%), mas as mulheres continuam fortemente sub-representadas em todas as análises. O gênero afeta todas as facetas da vida e o mundo da pesquisa sem exceção. Huang et al. (2019) mostra que, em 83 países, mulheres têm trajetórias mais

curtas e maiores taxas de saída, apesar de produtividade anual comparável e impacto equivalente para o mesmo volume de produção.

Em pesquisas recentes, evidencia-se um desequilíbrio de gênero em todos os indicadores da ciência brasileira estudados. Análises do sistema de C&T brasileiro mostram diminuição sistemática da participação feminina à medida que a carreira avança, com maior presença de mulheres na base e de homens no topo, configurando o “efeito tesoura” (Carpes et al., 2022), além de uma progressão mais lenta e difícil para as mulheres (Carpes et al., 2022). Na física, esse padrão aparece desde a formação: cerca de 30% de ingressantes na graduação são mulheres, mas apenas 15% chegam à docência e a proporção cai ainda mais nos níveis superiores de bolsas de produtividade, chegando a menos de 6% no nível 1A (Menezes e Anteneodo, 2029). Estudos teóricos em STEM destacam que o efeito tesoura “corta” mulheres para fora da carreira conforme avançam os níveis, sem que isso possa ser explicado apenas por meritocracia, e apontam sua presença na física e na distribuição de bolsas de produtividade do CNPq (Boffi e Oliveira, 2021).

As mulheres cientistas são mais frequentemente representadas entre os titulares de Bolsa de Produtividade (BP) nos níveis mais baixos do sistema de classificação de pesquisa (2). Por outro lado, os cientistas do sexo masculino foram encontrados com mais frequência em níveis mais elevados (1A e 1B) de titulares de BP, nas áreas de “Engenharia, Ciências Exatas, Ciências da Terra” e “Ciências da Vida”. Esse desequilíbrio não é encontrado nas Ciências Humanas e Sociais de forma tão evidente, são as chamadas áreas “feminilizadas”. Apenas 14% dos membros do ABC são mulheres. Humanidades e Ciências Sociais Aplicadas tem uma representação relativamente baixa de mulheres na Academia (3,7%) em comparação com Engenharia, Ciências Exatas e da Terra: 54,9% e Ciências da Vida: 41,4%. Finalmente, de acordo com estudos, as mulheres bolsistas de produtividade, se concentram em níveis mais baixos de categorias, enquanto os homens prevalecem em níveis 1A/1B e a ABC (Valentova et al., 2017). No Brasil entre os anos de 1996-2000 havia cerca de 4,4% de mulheres cientistas nas áreas voltadas à saúde e biológicas. Este panorama teve um avanço entre os anos de 2011-2015, com um aumento ainda não satisfatório de 40% (Elsevier, 2017). Hipólito et al. (2022) mostram que, na

Entomologia brasileira (área de estudos de insetos), o número e impacto de publicações de mulheres não são menores que os de homens, mas elas seguem sub-representadas nas categorias ABC e em conselhos editoriais, este fenômeno chamado de “mito da baixa produtividade feminina”, no qual mesmo quando mulheres entregam produtividade, barreiras institucionais permanecem para a promoção das carreiras.

Um recorte importante refletiu-se em tempos de pandemia da COVID-19, uma survey com 3.345 acadêmicos brasileiros mostrou que homens, sobretudo sem filhos, foram o grupo menos afetado, enquanto mulheres negras e mães tiveram maior dificuldade em submeter artigos e cumprir prazos (Staniscuaski et al., 2020). O que demonstra que existem na verdade, múltiplas camadas e relações simultâneas que geram a desigualdade de gênero na Ciência (Kyrillos, 2020). Um estudo do SNI no México mostra que mulheres produzem mais, mas são menos promovidas, a partir deste cenário gerou-se uma pequena mudança na composição de avaliadores o que reduziu a desigualdade (Lanahan et al., 2025).

A Universidade Católica de Pernambuco - UNICAP teve início com a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras Manoel da Nóbrega, em 18 de abril de 1943, e sua formalização como universidade se deu em 27 de setembro de 1951, a partir da agregação de unidades preexistentes. Surge então a primeira Universidade Católica do Norte-Nordeste. Apresenta em seu quadro mais de 80 pesquisadoras, no qual 80% possuem título de Doutorado e menos de 10% apresentam bolsa de produtividade. Este projeto faz parte da iniciativa do British Council do edital Women in Science: UK-Brazil Gender Equality Partnerships Grant, cuja finalidade é influenciar o desenvolvimento de políticas e práticas institucionais que permitam o estabelecimento da equidade de gênero na ciência e tecnologia em instituições de ensino superior e pesquisa no Brasil. O desenvolvimento do projeto permitirá alcançarmos um modelo igualitário, respeitando suas diversidades e onde seus funcionários estejam preparados para o sucesso e tenham suas contribuições reconhecidas. Espera-se que estes princípios estejam contemplados no plano estratégico institucional. Com a execução deste projeto pretendeu-se alcançar um patrimônio institucional que promova um senso de comunidade, apoie

atividades de alta qualidade e opere de forma sustentável.

OBJETIVO

O objetivo deste projeto é diagnosticar o quadro institucional de uma importante Universidade na Região Nordeste do Brasil, bem como propor medidas para desenvolver parcerias de capacitação existentes e novas que sejam sustentáveis e facilitem o desenvolvimento de políticas e práticas institucionais inclusivas de gênero como modelo de instituição brasileira para as áreas de conhecimento nas áreas de Saúde e Ciências da Vida.

Objetivos Específicos: (a) Levantar informações referentes ao quadro de carreira institucional feminino; Levantar informações referentes ao número de estudantes por cursos; (b) Analisar os dados levantados, comparando com as demais áreas STEM; (c) Diagnosticar o quadro institucional da Universidade nas áreas de Saúde e Ciências da Vida; (d) Construir com base nos resultados panoramas de mudança institucional para igualdade de gênero.

MATERIAL E MÉTODOS

Coleta de Dados - Foi realizado um levantamento de informações dos docentes, estudantes e funcionárias da Escola de Saúde e Ciências da Vida da Universidade Católica de Pernambuco através de dados originados e adicionais pelo acesso da Plataforma Lattes (2019-2022). Todos os dados foram sistematizados em planilha Excel, referentes a: (1) curso da graduação em que está inserido (ex. BIO = Biologia); (2) categoria profissional, que inclui adjunto em diferentes níveis adjunto (AD1, AD2, AD3...), professor auxiliar (AX), titular (TI) e assistente (AS); (3) título de formação (Doutorado, Mestrado e Especialização); (4) quantitativo de aulas; (5) cargos administrativo; (6) horas de pesquisa (Pq); (7) orientação de iniciação científica (IC); (8) grupos de Trabalho; (9) funcionários (Func); (10) atividades de extensão (Unesco 1154; AulaExt 1160); (11) atividades de orientação (Grad 1161); (12)

atividades de projeto (Ext 1162); (13) regime de trabalho: RTP (Regime Parcial de trabalho), RTI (Regime Integral de trabalho) e Horistas (por hora de trabalho).

No lattes, foram coletados dados referentes a: (1) quantidade de publicações (artigos completos, livros e capítulos) entre os anos de 2019-2022; (2) bolsas de produtividade e categoria; (3) egressos orientando outras mulheres em diferentes níveis (iniciação científica, graduação, mestrado, doutorado, pós-doutorado, especialização ou outros); (4) premiações recebidas na UNICAP e externo; (5) entrada como docente na UNICAP. Mulheres que registraram na descrição serem mães e número de filhos, também foram incluídas na análise.

Em uma segunda fase, tendo em vista o panorama das mulheres da Instituição e considerando a diversidade da Escola de Saúde e Ciências da Vida da Unicap, foi proposto um critério para selecionar as mulheres entrevistadas, tais como regime de trabalho (horista, Regime parcial ou integral), critério de tempo (mais antiga, ou recém-contratada), e categorias de bolsa de produtividade. Foram incluídas as estudantes da Escola e duas categorias de cargo técnico, uma administrativa (atendimento ao público) e laboratorista. As entrevistas seguiram um roteiro (Anexo 1), de forma individual e anonimizada. As entrevistas ocorreram de duas maneiras: algumas pessoalmente e, grande maioria, por meio de um formulário online, sem riscos ou benefícios diretos para as entrevistadas (CAAE: 64982622.0.0000.5206).

Análise de Dados - As respostas foram analisadas a partir da metodologia de análise de Conteúdo (Bardin, 2011) buscando identificar entre as respostas unidades que permitam interpretar as respostas à luz dos pressupostos que orientam este projeto. Para cada uma das perguntas um ou mais preditores foram selecionados, ou seja, cada vez que a entrevistada falava sobre o objeto específico que estava sendo analisado naquela pergunta, essa informação era separada e determinada em uma análise de frequência.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

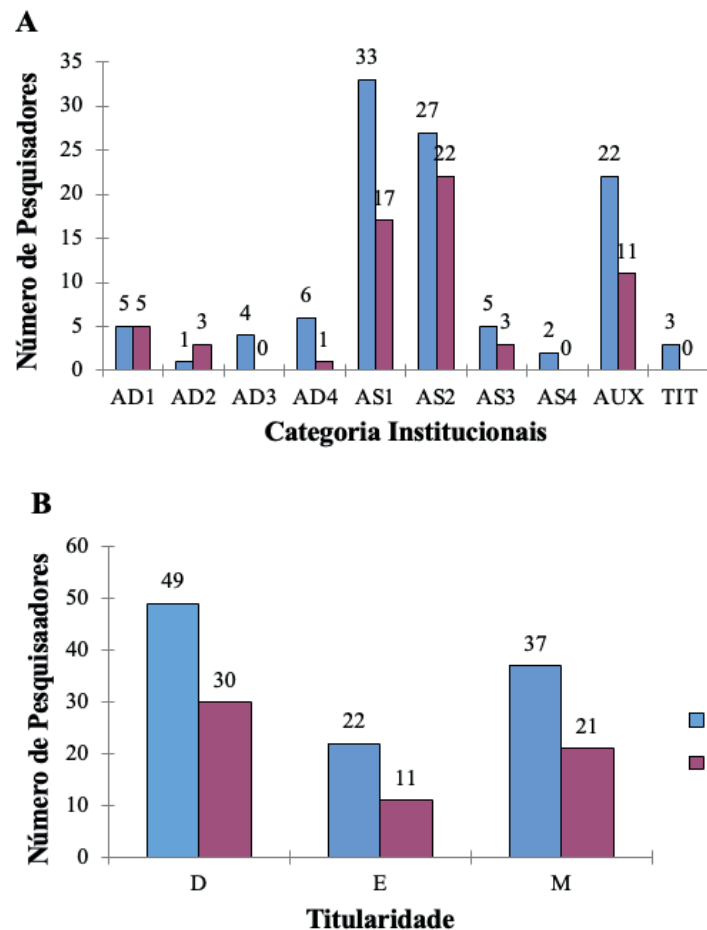
Os resultados do levantamento de dados dos docentes da Escola de Saúde e Ciências da Vida da Universidade Católica de Pernambuco, totalizou em 170 docentes cadastrados até o segundo semestre do ano 2022, e diluídos em oito Cursos de Graduação, 108 do sexo feminino e 62 do sexo masculino (Tabela 1). Ficando evidente a maioria da representatividade.

Tabela 1: Docência de ambos os sexos nos cursos da Escola de Saúde e Ciências da Vida. Legenda: BIO = Biologia; ENF = Enfermagem; FAR = Farmácia; FIS = Fisioterapia; FON = Fonoaudiologia; MED = Medicina; NUT = Nutrição; PSI = Psicologia.

Cursos	Feminino (F)	Masculino (M)	Total Geral
BIO	11	6	17
ENF	7	2	9
FAR	2	2	4
FIS	1	5	6
FON	6	2	8
MED	57	38	95
NUT	4	0	4
PSI	20	7	27
Total Geral	108	62	170

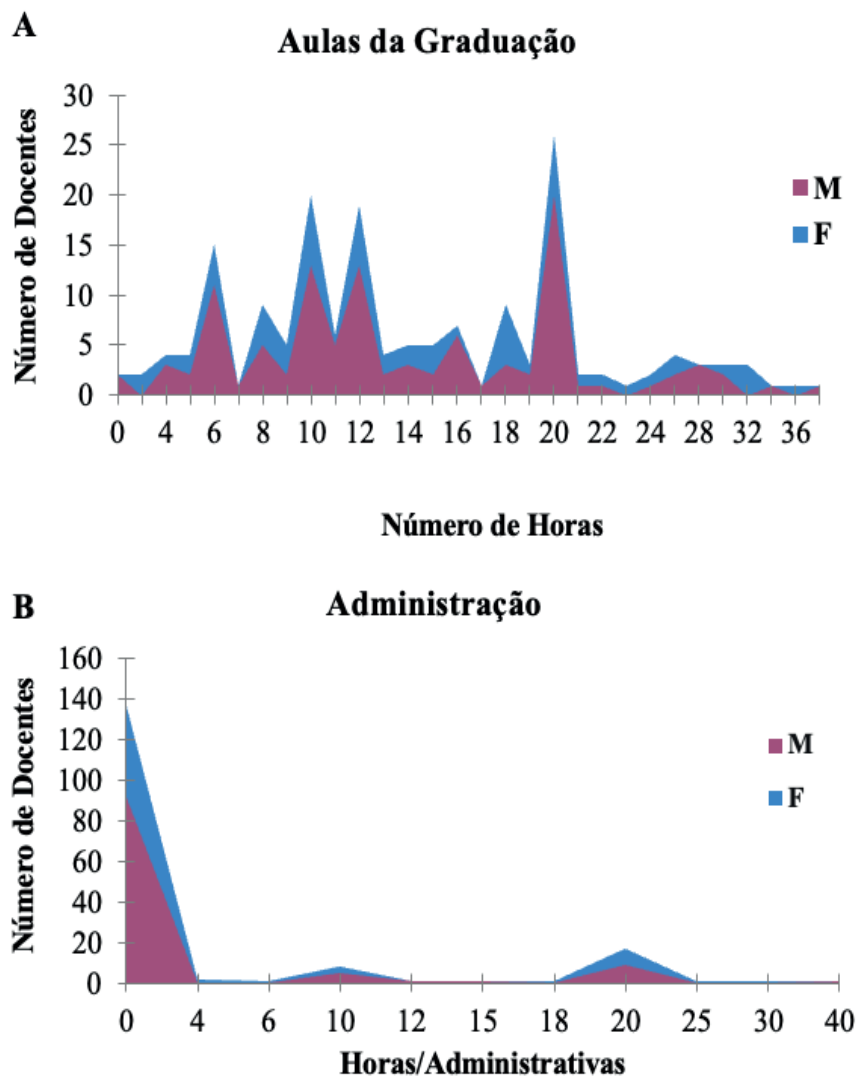
Quanto à categoria profissional, as mulheres também apresentaram maior quantidade em praticamente todas, com exceção apenas da Adjunto 2 (AD2), que possuía uma mulher e três homens. No caso dos títulos, que dizem respeito à formação do professor (Figura 1 A-B), e também no caso do regime de horas, as mulheres foram maioria em todos os dados, com regime integral (RTI).

Figura 1: A = Representa o quantitativo por titulação, dentre os sexos feminino (F) e masculino (M);
 B = Representa a quantidade de professores em cada uma das categorias profissionais institucionais:
 Adjunto (AD), Assistente (AS), Auxiliar (AUX) e Titular (TIT).



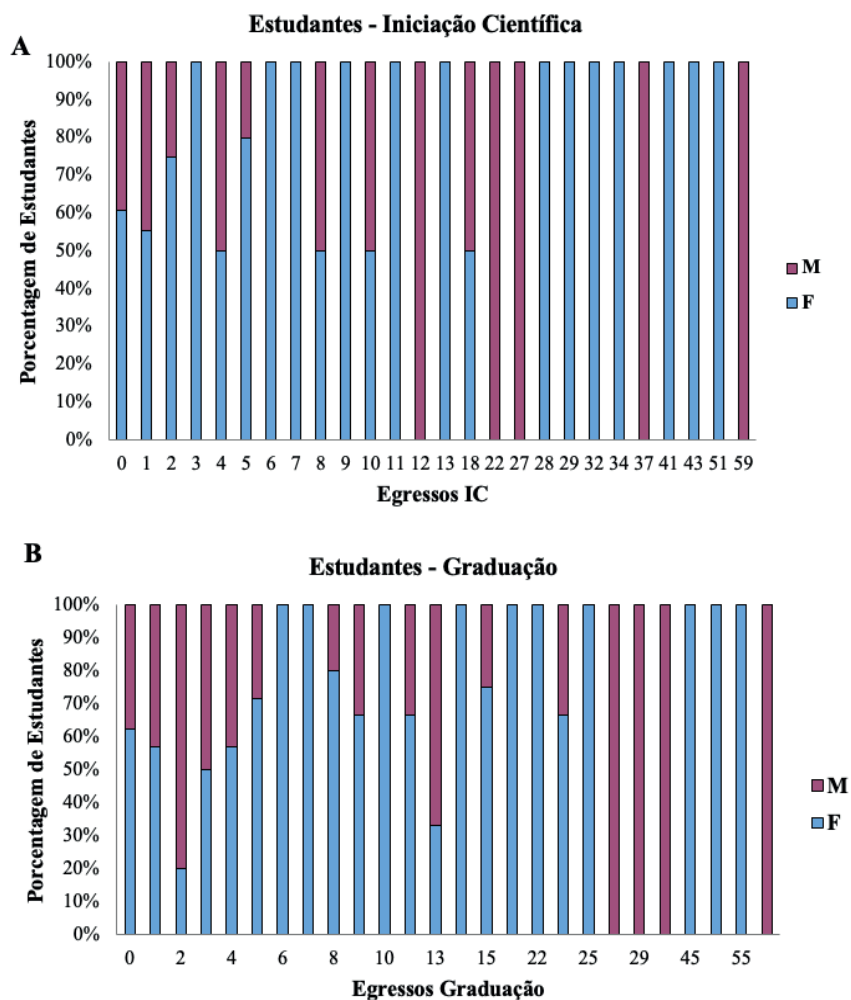
O corpo docente é representado por grande parte com carga horária de aulas na graduação mais atenuadas, pudemos observar que mulheres possuem uma carga de horas/aula maior ($R^2 = 0,004$) que dos homens (Figura 2 A), no entanto a parcela menor de docentes com cargos administrativos, não possui distinção entre os sexos (Figura 2 B). As informações de bolsa de pesquisa de produtividade CNPQ foram reduzidas de modo geral, ou seja, para homens e mulheres, e todos os que foram encontrados eram de Nível 2, sendo estes três mulheres e dois homens.

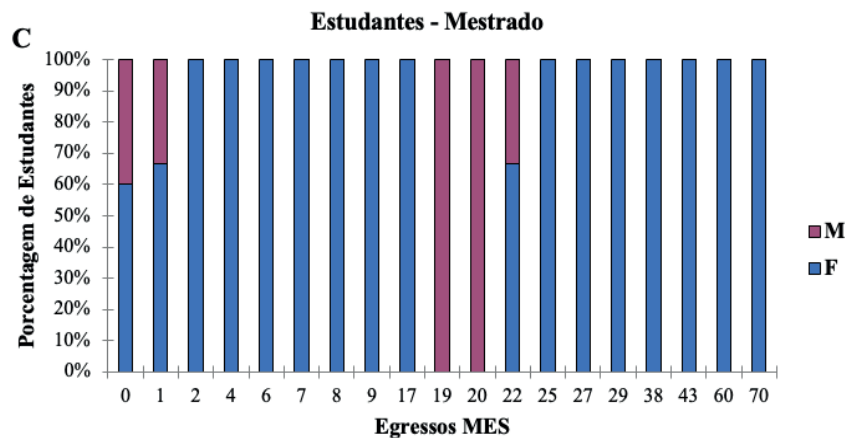
Figura 2: A: Horas aula na Graduação distribuídas aos docentes por categoria de sexo. $R^2 (F) = 0,069$, $R^2 (M) = 0,06$; B: Horas Administrativas atribuída aos docentes. Legenda: Linha azul = masculino, Linha Laranja = feminino. $R^2 (F) = 0,245$, $R^2 (M) = 0,243$.



Os dados das ingressantes mulheres também foram expressivos, pois mostraram que a maior quantidade de alunas se formou com a orientação de outras mulheres em todas as categorias, o que demonstra na prática o quanto a representatividade feminina é importante (Figura 3 A-C).

Figura 3: (A) Estudantes mulheres que concluíram a Iniciação Científica com a docência da Escola de Saúde e Ciências da Vida; (B) Estudantes mulheres que concluíram a Graduação com estudos orientados com a docência da Escola de Saúde e Ciências da Vida; (C) Estudantes mulheres que concluíram o Mestrado com a docência da Escola de Saúde e Ciências da Vida. Legenda: F = Orientadoras do sexo feminino; M = Orientadores do sexo masculino.





Sobre as premiações, a maior quantidade de mulheres que ganharam prêmios fora da Universidade (= 71,4%). Levando em consideração a data de entrada na Unicap, as professoras mulheres que receberam são as mais antigas na Instituição, visto que os representantes da docência dos anos de 1971 até 1979 que permanecem na universidade até hoje são todos do sexo feminino. Além disso, após fazer um levantamento sobre a quantidade de publicações de cada professor nos últimos 4 anos (2019-2022), foi retirada uma média com cada um desses valores, separando-os entre média geral das mulheres e média geral dos homens, com esses resultados foi possível definir a porcentagem de produtividade comparando ambos os gêneros: as mulheres apresentaram uma produtividade superior (53,7%), em relação aos homens (46,3%).

Os dados descritos na Escola de Saúde e Ciências da Vida remontam o mesmo questionamento de Laube et al. (2007) que expressa como a avaliação institucional é importante para os professores, pois diz muito sobre o desempenho do professor em sala de aula e como ele é visto por seus alunos, e o principal questionamento do trabalho é se o gênero afeta essa avaliação. Levando em consideração essa possibilidade, se determinado curso possuir uma quantidade maior de alunos homens, consequentemente os professores homens também irão receber uma avaliação melhor do que as professoras mulheres.

Isso se torna um problema maior quando consideramos que ainda existe um grande estereótipo de gênero em profissões STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), e isso afeta

diretamente na escolha das mulheres por profissão, que muitas vezes se sentem desmotivadas por falta de representatividade. O Universo da Escola de Saúde e Ciências da Vida da Universidade Católica de Pernambuco representou um cenário que comprova que a presença de representatividade corresponde a um número maior de mulheres formandas e com isso uma redução em parte da desigualdade.

Levando em consideração as primeiras perguntas realizadas nas entrevistas: As entrevistadas possuem idades que variam de 21 até 67 anos. Todas possuem formação acadêmica em cursos relacionados à área de saúde ou ciências naturais (fonoaudiologia, psicologia, ciências biológicas, medicina, fisioterapia e enfermagem). Quanto à diversidade de raças, entre as sete professoras entrevistadas, 71,4% são brancas, enquanto a porcentagem de pardas e negras foi a mesma (14,3% cada uma). Levando em consideração as entrevistadas em geral, elas são em maioria mulheres brancas (representando 54% do total), seguidas por pardas (27%) e negras (18,2%). O tempo de atividade delas na UNICAP varia entre 2 e 42 anos, entre elas 8 são mães (cinco possuem dois filhos, duas possui um filho e uma possui 3 filhos) e todas se identificam como heterossexuais.

Quanto ao contato com a Ciência, a maior parte das entrevistadas citou ter despertado o interesse pela pesquisa durante a graduação (27,27%), outras mencionaram a especialização, o ensino básico e a infância (cada um com 9,09%). As demais não informaram o momento exato (27,27%) ou não iniciaram na pesquisa (18,18%). Uma das entrevistadas contou que despertou seu interesse durante a infância, por ter crescido em uma família de pesquisadores, o que a incentivou desde cedo a seguir o mesmo caminho. Isso demonstra a importância de encorajar as mulheres desde a infância, desmistificando os estereótipos de gênero que existem nas profissões. Além disso, outro fator importante é a desigualdade social, pois medidas e políticas para incentivar mulheres a seguirem carreiras STEM devem alcançar não apenas aquelas com condição financeira favorável, mas também as camadas pobres e periféricas, pois muitas vezes, essas pessoas não têm a oportunidade de conhecer mais sobre essas áreas, o que pode prejudicar o despertar de seu interesse. Um exemplo citado por uma das entrevistadas foi a experiência de ver um microscópio pela primeira vez durante o ensino básico, o que a levou à descoberta da área que gostaria de seguir. Isso levanta o questionamento:

Quantas mulheres podem ter deixado de descobrir sua vocação por não terem tido essa oportunidade nas escolas públicas?

Muitos estudos mostram que mulheres cientistas de áreas STEM veem o sistema como meritocrático, mesmo em contextos com políticas de equidade, como é o caso de cursos “feminilizados” (Bird e Rhoton, 2021). A grande maioria das entrevistadas (72,73%) mencionou outras mulheres como principais referências em suas áreas, o que demonstra a importância de dar maior espaço e representatividade para as mulheres especialmente em cargos de liderança. Na terceira questão, 45,45% das entrevistadas revelaram perceber diferenças nas oportunidades de crescimento entre homens e mulheres em suas áreas de atuação. Entre aquelas que afirmaram não perceber essa desigualdade (54,55%), estavam representantes dos cursos de fonoaudiologia, enfermagem, biologia, psicologia e uma funcionária da administração. Esses resultados podem refletir os estereótipos de gênero, principalmente no que diz respeito às profissões, pois profissões na área da saúde, por exemplo, são frequentemente associadas a mulheres, isso torna mais comum ouvir frases como a de uma das alunas entrevistadas que afirmou “meu curso tem uma grande predominância de mulheres atuando”, esse tipo de pensamento pode contribuir para a ideia de que certas profissões são mais adequadas para mulheres do que outras, limitando as escolhas.

No decorrer das entrevistas, foram citadas várias dificuldades que as mulheres enfrentam em suas carreiras como pesquisadoras. A cada menção de uma nova dificuldade ela era adicionada como um preditor, e a soma da frequência foi feita pela quantidade de entrevistadas que falou cada uma das dificuldades que surgiram nas respostas.

A maternidade (29,63%) foi o problema mais citado, justamente pela necessidade que as mulheres possuem de conciliar vida social, família e trabalho, o que acaba coloca um peso a mais sobre mães pesquisadoras, que muitas vezes precisam que se desdobrar para cumprir suas demandas (e.g. Machado et al., 2019; Krause et al., 2022); outro fator é o de não se sentirem pertencentes ou representadas (18,52%), e isso ainda ocorre porque os estereótipos de gênero continuam sendo uma realidade no ambiente acadêmico e de trabalho, onde a presença masculina é dominante em cargos

de poder e liderança, o que acaba dando uma vantagem para os homens; a falta de incentivo que acaba gerando desmotivação (14,81%) também foi mencionada como uma dificuldade enfrentada, evidenciando que essa falta de apoio pode prejudicar o desenvolvimento de pesquisadoras com um grande potencial; outros desafios mencionados incluem: a carga horária exaustiva que pode levar à sobrecarga das pesquisadoras, diferenças salariais entre gêneros, a pressão de ser “perfeita” e não ter direito ao erro, a falta de espaço em ambientes de trabalho e cargos de maior poder, além das situações de assédio moral e sexual ainda enfrentadas por muitas mulheres. A condição financeira também foi citada como fator, e ocorreu principalmente para aquelas na graduação, que possuem despesas para se locomover até a universidade e garantir alimentação adequada, entre outras necessidades básicas.

Levando em consideração apenas as entrevistadas que são mães, 75% afirmaram que a maternidade teve algum tipo de impacto em seu desenvolvimento como pesquisadoras, e entre essas 83,33% demonstraram reconhecer a dificuldade de retorno. Entre as entrevistadas que afirmaram que a maternidade não teve um impacto direto em suas carreiras, uma delas relatou que a maioria de suas orientadoras eram mulheres e que foram compreensivas sobre sua gestação, o que facilitou a conciliação entre maternidade e pesquisa, porém ela compartilhou que algumas de suas amigas não tiveram a mesma sorte, pois precisaram lidar com orientadores homens que não compreendiam uma gestação e chegaram ao ponto de dizer que não queriam mais alunas mulheres. Mais um relato impactante foi de uma pesquisadora que afirmou ter sido abandonada por seu orientador após faltar uma orientação para levar sua filha à emergência. Outra pesquisadora mencionou ter ouvido frases como “ser mãe foi uma escolha sua, agora é com você para dar conta de tudo”, e contou como sua produção acadêmica diminuiu após a maternidade, tendo que enfrentar noites em claro para dar conta das demandas profissionais e familiares.

Pesquisas do movimento Parent in Science evidenciam que a maternidade provoca queda imediata da produtividade, com redução do número de publicações que pode se estender por pelo menos quatro anos após o nascimento do primeiro filho (Carpes et al., 2022). Em ecologia no Brasil (área de Ciências Biológicas), 65% das mulheres indicaram que a carreira influencia o desejo de ter

filhos, contra 36% dos homens (Costa et al., 2026). A maioria de homens (60%) e mulheres (76%) reconhece que a licença-maternidade tem impacto negativo na carreira feminina (Costa et al., 2026). Esses dados reforçam que a parentalidade atua como mecanismo estruturante do “efeito tesoura”: mulheres são pressionadas a adiar ou renunciar à maternidade, e, quando a assumem, sofrem penalizações duradouras em um sistema orientado pelo “publish or perish”.

O impacto da maternidade é ainda maior quando combinado a raça/cor, sexualidade e deficiência. Interseccionalidade descreve essa interação entre fatores que estruturam múltiplas desigualdades simultâneas. No Brasil, mulheres negras são minoria extrema entre orientadoras de doutorado (cerca de 3%) e enfrentam suposições de incompetência que afetam contratação, promoção e estabilidade, com impactos ampliados quando são mães (Carpes et al., 2022). A literatura brasileira sobre interseccionalidade destaca justamente a importância de compreender relações múltiplas e simultâneas de desigualdade para explicar essas trajetórias acadêmicas (Kyrillos et al., 2022).

Dentre as entrevistas, quando questionadas sobre as razões pelas quais certas áreas são difíceis para as mulheres cientistas, todas reconheceram a existência de uma diferença de gênero nesse aspecto, no entanto, conforme avançavam nas perguntas, tornou-se evidente que nem todas enxergam a questão de gênero como um problema social e econômico (36,36%). Alguns dos depoimentos revelaram a crença de que a diversidade de gênero não pode impactar as pesquisas, foi citado até mesmo que o gênero não influencia nos resultados. O grande problema é que esse pensamento negligencia o fato de que as mulheres enfrentam desafios diários, como os mencionados anteriormente, o que muitas vezes as leva a abandonar a carreira científica, fazendo a ciência perder uma quantidade considerável de pessoas que possuem muito talento para ser explorado. Por conta disso, a ciência precisa ser mais plural e inclusiva, abrindo espaço para perfis diferentes dos que predominam atualmente.

Quando perguntadas se já enfrentaram alguma dificuldade ou preconceito em suas carreiras como pesquisadoras por serem mulheres, uma quantidade significativa (45,45%) relatou experiências negativas. Uma das entrevistadas compartilhou ter sido vítima de assédio moral e contou uma

situação envolvendo assédio sexual de outra pessoa “Um episódio particularmente desagradável foi não conseguir uma vaga porque o diretor contratou uma jovem doutora com quem estava flertando”. Todas as pesquisadoras que confirmaram ter enfrentado alguma dificuldade ou preconceito devido ao seu gênero demonstraram lidar com essas situações com conformidade e passividade, nenhuma delas mencionou ter questionado ou contestado. “Na academia você não pode reclamar, senão sua reputação lhe segue a vida toda e você nunca mais encontrar trabalho” e “Todos os dias matamos um leão para mostrar que somos capazes, que somos além do que um rosto bonito ou uma voz” são algumas das frases citadas pelas entrevistadas que evidenciam o quanto, para as mulheres, muitas vezes o silêncio parece ser a única alternativa. Além de enfrentarem discriminação, as mulheres são socialmente ensinadas a aceitar essas situações em silêncio e que reclamar pode prejudicar suas carreiras.

Mais da metade das entrevistadas (54,55%) relatou ter presenciado situações de discriminação de gênero em suas carreiras científicas, e por meio dessa questão foi possível perceber como a desigualdade de gênero é algo tão rotineiro na sociedade ao ponto de ser normalizada, pois uma das entrevistadas, por exemplo, respondeu que não havia presenciado situações assim, mas anteriormente, em outra questão, ela citou uma situação em que uma mulher da universidade foi tratada de forma discriminatória enquanto tentava ajudar um paciente, apenas por estar usando uma saia, “para a gente não tem esse impacto, mas para algumas idosas e pessoas que estavam aqui eles sentiram um choque”. Esse caso demonstra como a discriminação de gênero pode ser sutil e passar despercebida até mesmo por quem é testemunha dessas situações. Além disso, 36,36% afirmaram já ter se sentido desconfortáveis ou desrespeitadas devido a comportamentos inadequados de colegas ou superiores. Por fim, quando questionadas sobre sugestões ou ideias para aumentar a participação das mulheres na pesquisa na UNICAP, todas as entrevistadas apresentaram alguma sugestão. Esse dado é de extrema importância, pois demonstra que todas elas estão cientes de que mudanças são necessárias para garantir igualdade de oportunidades de gênero dentro da universidade.

Um levantamento sobre quais são os principais problemas que influenciam na saída das mulheres dessas áreas, desde a desistência nos cursos até a mudança de profissão mesmo após já

possuírem o diploma, foi evidenciado por Beede et al. (2011), que destaca a presença de vários fatores, incluindo a falta de modelos femininos, estereótipos de gênero, falta de incentivo e apoio às mulheres (principalmente em engenharia), além da diferença salarial, pois ainda existem mulheres recebendo salários inferiores aos homens, mesmo com níveis de educação e idade semelhantes. A sub-representação feminina pode ser observada em empregos e em cursos de graduação STEM, com mulheres concentradas em ciências físicas e biológicas, e muitas das mulheres que conseguem diploma em STEM acabam trabalhando na área da saúde ou educação, justamente por constituírem profissões que são socialmente vistas como feitas para as mulheres, enquanto os homens se concentram em engenharia.

Ross et al. (2022) demonstra o fato de que as mulheres estão menos propensas do que os homens a receberem os créditos como autoras de trabalhos científicos, resultando em menos visibilidade para as mulheres na ciência. Algo importante a ser citado é que a diferença atual na quantidade de artigos produzidos entre os gêneros não ocorre exclusivamente porque as mulheres são menos produtivas, mas, em grande parte, porque falta reconhecimento adequado de suas contribuições em trabalhos científicos. Segundo o trabalho, as mulheres possuem, em média, 2,12% de probabilidade de serem nomeadas em documentos científicos, e os homens possuem 4,23%, ou seja, praticamente o dobro de chances, e isso levando em consideração todos os cargos e áreas. Essas informações levantam um novo questionamento, sobre quantas mulheres perderam o devido reconhecimento por seus trabalhos e, conseqüentemente, quantas delas foram desencorajadas a prosseguir em suas carreiras científicas. Além disso, outro aspecto citado ainda no trabalho de Ross et al. (2022) e que se encaixa com falas ditas por entrevistadas da Escola de Saúde e Ciências da Vida da UNICAP, é a falta de voz imposta às mulheres. As mulheres precisam reivindicar os seus direitos de reconhecimento, porém uma realidade é que essa quebra de silêncio pode afetá-las negativamente, ocasionando em mulheres sendo ainda mais desencorajadas e até mesmo envergonhadas publicamente, como é o relato de uma das entrevistadas no artigo. As mulheres precisam trabalhar muito mais do que os homens para que consigam garantir reconhecimento, sendo assim, como é sugerido pelo estudo, é preciso que existam

padrões para determinar a atribuição de créditos em trabalhos científicos, pois muitas vezes eles podem acabar não sendo compreendidos e, por consequência, desfavorecer as mulheres.

MUDANÇAS POLÍTICAS

As recomendações apresentadas a seguir foram desenvolvidas com base em uma sólida pesquisa bibliográfica, nos relatos fornecidos pelas entrevistadas e em observações diretas do cenário contemporâneo da universidade.

Políticas de equidade de gênero em cargos de liderança e instâncias deliberativas: Na Escola de Saúde e Ciências da Vida da UNICAP, constata-se a existência de um contingente expressivamente maior de mulheres no corpo docente quando comparado ao de homens. Apesar dessa realidade, tanto nessa unidade quanto em outras esferas da universidade, as docentes continuam sendo representadas majoritariamente por figuras masculinas em cargos de direção e coordenação. Esse cenário notório não apenas gera um sentimento de falta de representatividade, mas também atua perpetuando uma assimetria estrutural que confere vantagens aos homens. Sabendo que a diversidade de gênero em cargos de liderança qualifica de forma significativa os processos de tomada de decisão, faz-se indispensável a criação de uma política institucional que estipule uma cota mínima de mulheres em cargos diretivos e de decisão, visando mitigar as disparidades atuais e assegurar oportunidades iguais para ambos os gêneros nesses espaços de poder.

Instituição de um comitê voltado para questões de gênero no âmbito universitário: A criação de um comitê constituído por mulheres e direcionado especificamente às demandas femininas configura-se como uma medida essencial para promover a igualdade de gênero em benefício de todas as mulheres da comunidade acadêmica — sejam elas professoras, funcionárias administrativas ou discentes. Por intermédio desse órgão, seria possível atingir metas estruturais prioritárias, tais como: mapear e identificar situações de discriminação para a adoção de medidas combativas cabíveis; formular novas ideias e diretrizes institucionais fundamentadas nas vivências singulares de diferentes

pesquisadoras que enfrentam desafios de gênero frequentemente negligenciados; e planejar campanhas de conscientização integradas que alcancem a universidade em sua totalidade.

Modelos Internacionais de Transformação Sistêmica: Casad et al. (2020) caracterizam barreiras estruturais marcantes na academia, como a sub-representação numérica, a fragilidade das redes de apoio social e a persistência de um clima institucional hostil. Como via de superação. Os autores apontam a eficácia das intervenções inspiradas pelo programa ADVANCE, um mecanismo de fomento estratégico criado pela National Science Foundation (NSF) dos Estados Unidos. O programa ADVANCE consolidou-se como uma resposta estrutural à desigualdade de gênero nas carreiras docentes ligadas às áreas de STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática). Diferenciando-se das abordagens tradicionais que costumam se limitar ao aconselhamento individualizado das mulheres.

O modelo ADVANCE prioriza transformações organizacionais e sistêmicas nas universidades, intervindo diretamente na reformulação de políticas públicas e de estruturas institucionais para garantir a sustentabilidade das mudanças a longo prazo. Utiliza-se de três pilares fundamentais de atuação: (1) Recrutamento inclusivo, que propõe modificar ativamente as estratégias de atração de talentos e mitigar os vieses implícitos de gênero e raça no âmbito das bancas de avaliação. Como exemplo, a Montana State University adotou capacitações compulsórias sobre preconceitos ocultos e estabeleceu a função do “defensor familiar” (family advocate) para auxiliar os candidatos na conciliação entre a vida profissional e privada. Paralelamente, a UC Davis implementou o comitê STEAD, encarregado de ministrar workshops focados no recrutamento justo, e passou a exigir “declarações de diversidade” (diversity statements) obrigatórias nos processos de seleção, formalizando o compromisso da instituição com a equidade; (2) Fortalecimento de Redes e Mentoria, enfrentando o isolamento profissional por meio de sistemas de mentoria formais e rigorosamente estruturados, projetados para atender às especificidades de grupos minoritários em ambientes predominantemente masculinos. A Universidade de Michigan, por exemplo, instituiu os comitês “Launch”, formados por cinco docentes seniores com a atribuição de orientar e blindar a trajetória de novas professoras durante o seu primeiro

ano de contratação. De modo semelhante, outras instituições, como a University of Texas Rio Grande Valley, organizaram a Rede de Mulheres Docentes (Women Faculty Network – WFN) com o propósito de conferir visibilidade às realizações científicas femininas e integrá-las formalmente a consórcios de pesquisa; (3) Melhoria do Clima Acadêmico e Conscientização Coletiva, que foca na transformação do ambiente e na sensibilização do corpo social. Nesse contexto, destaca-se a ferramenta WAGES (Workshop Activity for Gender Equity Simulation), financiada pelo ADVANCE e adaptada pela Penn State. Consistindo em uma simulação interativa voltada à educação do corpo docente acerca dos preconceitos de gênero, essa metodologia possui três objetivos centrais: evidenciar como ações injustas e cumulativas prejudicam o progresso na carreira das mulheres, demonstrar as variações desses impactos ao longo de diferentes etapas da trajetória profissional e capacitar os participantes a identificarem e coibirem tais padrões nocivos no cotidiano de seus respectivos departamentos.

Modelo Nacional de Destaque: No cenário brasileiro, destaca-se o programa “Sou Mulher UFMS”, que exemplifica como iniciativas inicialmente pontuais conseguem transitar para o status de política institucional consolidada, caracterizada por governança intersetorial, metas mensuráveis e um olhar atento à diversidade e à interseccionalidade (Contrera et al., 2025). Essa iniciativa originou-se a partir das atividades do Comitê de Gestão de Inclusão, Internacionalização e Ações Afirmativas (CGIIAF) — órgão ao qual o programa se vincula e que atua na UFMS desde o ano de 2018.

Os dados demonstraram que as ações isoladas evoluíram para uma política corporativa estruturada, sustentada por um planejamento fundamentado em evidências e pelo robustecimento de instâncias internas essenciais, tais como a Pró-Reitoria de Cidadania e Sustentabilidade (Procids) e o Comitê de Gestão de Pessoas, Inclusão e Ações Afirmativas (CGPIA). Entre as principais conquistas alcançadas pela iniciativa, sobressaem-se a ampliação da representação e da liderança feminina, o fortalecimento do amparo à maternidade e à paternidade no ecossistema acadêmico, além do aperfeiçoamento de mecanismos institucionais voltados à prevenção e ao enfrentamento da violência baseada em gênero.

POLÍTICAS DE APOIO À MATERNIDADE

Staniscuaski et al. (2021) argumentam que a licença-maternidade reduz produtividade por anos e deve ser considerada como quebra de carreira nas avaliações. É importante que exista um maior apoio institucional para época reprodutiva de professoras, funcionárias e alunas. Algumas das ideias expostas incluem a criação de incentivos financeiros para mães solo; mais trabalhos semanais para que as professoras com filhos tenham os fins de semana livres para se dedicar às suas famílias; e a criação de projetos com atividades infantis, um exemplo é a criação de creches e berçários no local de trabalho, para que assim a dificuldade de retorno relatada pelas mães entrevistadas possa ser reduzida, e elas consigam conciliar melhor a vida profissional e familiar. Acima de tudo, é preciso que haja uma conscientização maior em relação às mães que compõem a universidade, especialmente nos casos de maternidade de bebês ou crianças, que necessitam de um cuidado e atenção maior.

Criação de projetos de extensão: Trazendo novamente à tona o impacto que a desigualdade social causa na escolha das áreas que as mulheres querem para seguir carreira, essa sugestão visa atingir especialmente essas mulheres desfavorecidas, assim outras pessoas que fazem parte de grupos injustamente marginalizados socialmente. Crianças e adolescentes pobres e periféricos precisam frequentar colégios públicos para que tenham direito à escolaridade, porém muitas dessas escolas não possuem incentivos do governo para aulas práticas, não possuem laboratórios, e isso se torna um grande problema pelo fato de não despertar a curiosidade dos alunos para a pesquisa. Sendo assim, uma das sugestões para um projeto de extensão é trazer esses alunos de escolas públicas, especialmente no ensino médio, para conhecer a universidade por meio de excursões, por exemplo. Um projeto assim poderia servir de incentivo para diferentes jovens estudantes seguirem carreiras STEM, tendo esse primeiro contato com o ambiente acadêmico e conhecendo mais sobre diferentes profissões dentro dessas áreas, semelhante a como funciona o projeto Menina Faz Ciência, porém com um público alvo maior, com diferentes idades e condições sociais mais específicas.

Criação de um núcleo de apoio e inclusão às estudantes: A seguinte sugestão envolve ideias

expostas no estudo de caso do Projeto Vidas - UFOP de Mendonça, Diniz e Maia (2020), que trata-se de um projeto de extensão com foco na questão da desigualdade de gênero, porém também envolve outras minorias que sofrem preconceito. A criação de um núcleo de apoio e inclusão para mulheres estudantes seria importante para conquistar diferentes metas, como conceder mais informações em relação a questão de gênero, para que as alunas consigam identificar situações de discriminação, possíveis assédio, entre outras situações problemáticas, além de trazer pautas feministas para que mais mulheres e jovens mulheres descubram como é o feminismo de verdade, diferente da imagem distorcida que muitas pessoas possuem dele, principalmente pela forma como a mídia o apresenta. Essas e outras questões podem ser passadas por meio de debates, palestras, rodas de conversa, entre outros, e é importante que a participação em alguns casos não seja limitada apenas às mulheres, todas as pessoas precisam reconhecer a existência da desigualdade de gênero para que essa realidade mude. É necessário que esse núcleo possua a liderança de pessoas como as professoras, que possuem um poder de voz maior do que as alunas, para repassar qualquer problema para a direção da universidade. A principal meta desse núcleo, além de passar informação, é dar apoio às alunas que passam por problemas por conta de seu gênero, portanto é importante que a própria discência também faça dele, para que assim outras alunas se sintam mais confortáveis para se abrir sobre situações mais desconfortáveis. Todos esses fatores seriam capazes de garantir ajuda em situações de desigualdade de gênero e evitar que as alunas se sintam desmotivadas ao ponto de optarem por abandonar seus cursos.

CONCLUSÕES

Conclui-se que apesar dos avanços conquistados pela luta feminista, que estão refletidos na Escola de Saúde e Ciências da Vida pela grande presença de mulheres na discência e docência, as dificuldades relacionadas ao gênero ainda se mantêm presentes. As mulheres enfrentam diversos obstáculos frequentemente e precisam trabalhar muito mais do que os homens para que consigam

alcançar as mesmas conquistas. Esses fatores desmotivantes podem ocasionar na desistência da carreira e, como resultado, em uma grande perda de pessoas com bastante potencial para contribuir significativamente para a ciência. Portanto, é importante que políticas e iniciativas sejam desenvolvidas para que a instituição se torne um lugar mais justo e acolhedor para todos, sem que um gênero seja favorecido em relação aos outros, mas sim garantindo que todos possuam as mesmas oportunidades de crescimento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bardin, Laurence (2011), *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.

Beede, David N.; Julian, Tiffany A.; Langdon, David; Mckittrick, George; Khan, Beethika; Doms, Mark E. (2011), *Women in STEM: A Gender Gap to Innovation*, Economics and Statistics Administration Issue Brief, 11, 04-11.

Bird, Sharon; Rhoton, Laura (2021), *Seeing Isn't Always Believing: Gender, Academic STEM, and Women Scientists' Perceptions of Career Opportunities*, *Gender & Society*, 35, 422-448. <https://doi.org/10.1177/08912432211008814>.

Boffi, Letícia; Oliveira-Silva, Ligia (2021), *Enfrentando as estatísticas: estratégias para permanência de mulheres em STEM*. *GeraiS: Revista Interinstitucional de Psicologia*. <https://doi.org/10.36298/gerais202114e16922>.

Carpes, Pâmela; Staniscuaski, Fernanda; De Oliveira, Letícia; Soletti, Rossana (2022), *Parenthood and science careers: the impact is not the same for everyone*, *Epidemiologia e Serviços de Saúde: Revista do Sistema Unico de Saúde do Brasil*, 31. <https://doi.org/10.1590/s2237-96222022000200013>.

Casad, Bettina, Franks, Jillian, Garasky, Christina, Kittleman, Melinda, Roesler, Alanna, Hall, Deidre, Petzel, Zachary (2020), *Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM*, *Journal of Neuroscience Research*, 99, 13-23. <https://doi.org/10.1002/jnr.24631>.

Charlesworth, Teresa E.S.; Banaji, Mahzarin (2019), *Gender in Science, Technology, Engineering,*

and Mathematics: Issues, Causes, Solutions, *The Journal of Neuroscience* 2019, 10.1523/JNEUROSCI.0475-18.2019.

European Commission (2015), *She figures 2015: Gender in research and innovation*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf

Contrera, Luciana; De Carvalho, Leonardo; Costa, João Vitor; Lima, Helder Samuel dos Santos; Nunes, Anacarla; De Souza, Ingrid Queiroz; Queiroz, Viviane Dias; Ítavo, Camila Celeste; De Souza, Albert (2025), *SDG 5 at UFMS: Building an Equal Academic Environment for Women*, *Journal of Sustainability Perspectives*. <https://doi.org/10.4170/jsp.0.29856>

Costa, Ana Paula; Ciccheto, Juliana Rosa; Santos, Myrna Elis; Peres, Larissa Negri; Diele-Viegas, Luisa; D’Bastiani, Elvira (2026), *Structural barriers drive gender inequality across academic careers in Brazilian ecology*, *Scientific reports*. <https://doi.org/10.1038/s41598-026-38278-0>.

Elsevier (2017), *Research Intelligence. Gender in the global research landscape: analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject áreas*, Elsevier; 4 de abril, 2017. https://www.elsevier.com/___data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf

Garcia, Leila Posenato; Duarte, Elisete (2017), *Equidade de sexo e gênero na pesquisa e na publicação científica*, *Epidemiologia e Serviços de Saúde* 26 (3), 431-432. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742017000300001>

Hipólito, Juliana; Shirai, Leila; Halinski, Rosana; Guidolin, Aline; Querino, Ranyse; Quintela, Eliane; Da Silva Dias Pini, Nivia; Pires, Carmen; Fontes, Eliana (2022), *Brazilian female researchers do not publish less despite an academic structure that deepens sex gap*, *PLoS ONE*, 17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0273291>

Huang, Junming; Gates, Alexander; Sinatra, Roberta; Barabási, Albert-László (2019), *Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines*, *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 117, 4609 - 4616. <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>.

Krause, Ewa; Tomaszewska, Renata; Pawlicka, Aleksandra (2022), Conflicting 'mother-scientist' roles. An innovative application of basket analysis in social research, PLoS ONE, 17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0276201>.

Kyrillos, Gabriela (2020), Uma Análise Crítica sobre os Antecedentes da Interseccionalidade, Revista Estudos Feministas. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n156509>

Lanahan, Lauren; Gonzalez-Brambila, Claudia; Armanios, Daniel (2025), Unpacking gender discrepancies in academic promotion across STEM fields in Mexico, PLOS One, 20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0324464>

Laube, Heather; Massoni, Kelley; Sprague, Joey; Ferber, Abby L. (2007), The Impact of Gender on the Evaluation of Teaching: What We Know and What We Can Do, NWSA Journal, 19, 104-87.

Machado, Leticia Santos; Perlin, Marcelo; Soletti, Rossana Colla; Silva, Lívia; Schwartz, Ida Vanessa; Seixas, Adriana; Ricachenevsky, Felipe Klein; Neis, Alessandra; Staniscuaski, Fernanda (2019), Parent in Science: The Impact of Parenthood on the Scientific Career in Brazil. 2019 IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE), 37-40. <https://doi.org/10.1109/ge.2019.00017>.

Mendonça, Felipe Viero Kolinski Machado; Diniz, Margareth; Maia, Marta Regina (2020), Gênero e sexualidades no contexto da universidade pública: estudo de caso do Projeto Vidas – UFOP, Revista Internacional de Educação Superior, Campinas, SP, v. 7, p. e021027, 2020.

Menezes, Débora, P.; Brito, Carolina; Anteneodo, Celia (2019), Women in Physics: Scissors Effect from the Brazilian Olympiad of Physics to Professional Life, Scientific American Brasil, Outubro 2017, 76-80 Physics Education.

Ross, Matthew, B.; Glennon, Britta M.; Murciano-Goroff, Raviv; Berkes, Enrico G.; Weinberg, Bruce A.; Lane, Julia I. (2022), Women are credited less in science than men, Nature, 608, 135–145.

Staniscuaski, Fernanda; Kmetzsch, Livia; Soletti, Renato C.; Reichert, Felipe; Zandonà, Elis; Ludwig, Zulmira M.C.; Lima, Eliane F.; Neumann, Ana; Schwartz, Ida V.D.; Mello-Carpes, Patricia B.; Tamajusuku, Ana S. K.; Werneck, Fernanda P.; Ricachenevsky, Felipe K.; Infanger, Camila; Seixas, Adriana; Staats, Charley C.; Oliveira, Leonardo de. (2021), Gender, race and parenthood

impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. *Frontiers in Psychology*, v. 12, e663252, 2021. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663252>, e20201370.

Valentova, Jaroslava; Otta, Emma; Silva, Maria Luisa; McElligott, Alan G. (2017), Underrepresentation of women in the senior levels of Brazilian Science, *PeerJ*, 5, e4000. <https://doi.org/10.7717/peerj.4000>